**Indywidualny plan działania (IPD) /dokument pełniący analogiczną funkcję- wymagany standard.**

**Minimalny zakres IPD w projekcie:**

IPD musi obejmować minimum cztery zasadnicze etapy:

1. Etap I - Przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika projektu;

2. Etap II – Przygotowanie IPD przez doradcę zawodowego z udziałem uczestnika projektu;

3. Etap III – Realizacja IPD przez uczestnika ze wsparciem doradcy zawodowego;

4. Etap IV – Zakończenie realizacji IPD. Podsumowanie działań.

**Etap I – Przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika**

**Diagnoza sytuacji zawodowej uczestnika powinna obejmować co najmniej:**

1. Analizę **potencjału uczestnika** uwzględniającą co najmniej: wykształcenie, przebyte

kursy i szkolenia, doświadczenie zawodowe (staż pracy, wykonywane zawody,

zajmowane stanowiska pracy, opis wykonywanych zadań), zainteresowania, posiadane

umiejętności i kompetencje, cechy osobowości.

2. Analizę **uwarunkowań zdrowotnych i społecznych uczestnika** (przeciwwskazania do

wykonywania pracy, sytuacja rodzinna, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem

lub członkiem rodziny).

3. Ustalenie **problemu zawodowego** (w tym m.in.: deficytów w zakresie posiadanych

kompetencji/kwalifikacji, przyczyn pozostawania bez pracy, w tym dotyczących braku lub

niewystarczającego doświadczenia zawodowego (w przypadku uczestnika

pozostającego bez zatrudnienia) lub przyczyn pozostawania w niekorzystnej sytuacji na

rynku pracy (w przypadku uczestnika pracującego)).

4. Opis **predyspozycji/preferencji zawodowych** uczestnika (z wykorzystaniem co

najmniej jednego narzędzia diagnostycznego, opis wyników badania).

5. Określenie **kierunków rozwoju uczestnika projektu, w tym: kierunku (obszaru)**

**szkolenia zawodowego pozwalającego nabyć kompetencje zawodowe i/lub**

**uzyskać kwalifikacje zawodowe w celu podjęcia zatrudnienia (uczestnik**

**niepracujący) lub poprawy sytuacji na rynku pracy (uczestnik pracujący), a także**

**określenie zakresu stażu zawodowego - w przypadku zidentyfikowania u**

**uczestnika braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego.**

6. **Podpis uczestnika** potwierdzający wykonanie i akceptujący diagnozę sporządzoną na

piśmie przez doradcę.

7. Poświadczone podpisem uczestnika **daty spotkań**, podczas których została dokonana

diagnoza.

**Wytyczne do przygotowania diagnozy:**

a) Diagnoza sytuacji zawodowej uczestnika powinna być przygotowana przez **doradcę**

**zawodowego z wykorzystaniem narzędzi diagnostycznych**.

b) Do przeprowadzenia diagnozy rekomendowane jest zastosowanie przynajmniej

**jednego wystandaryzowanego narzędzia** – testu do badania

preferencji/predyspozycji/ kompetencji zawodowych.

c) Diagnoza powinna być przygotowana w postaci dokumentu potwierdzającego jej

przebieg, wyniki przeprowadzonych badań i ustalenia określone w punktach 1-7.

Dokument powinien być opatrzony podpisem uczestnika, potwierdzającym zapoznanie

się z diagnozą oraz podpisem doradcy zawodowego.

**Etap II - Przygotowanie IPD przez doradcę zawodowego z udziałem uczestnika**

**Przygotowanie IPD** ma na celu wyznaczenie realistycznych celów zawodowych i

wytyczenie opartej na nich indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, zmotywowanie

uczestnika do podjęcia działań zorientowanych na osiągnięcie celów zawodowych,

zaplanowanie działań rozwojowych prowadzących do realizacji celów. Kierunek rozwoju

uczestnika projektu powinien wynikać nie tylko z jego aktualnego stanu wiedzy,

doświadczenia, zdolności czy predyspozycji do wykonywania danego zawodu, ale także z

sytuacji na rynku pracy. W przygotowaniu IPD powinno się uwzględnić trendy panujące na

rynku pracy, pożądane na rynku umiejętności, zawody i kompetencje przy jednoczesnym

uwzględnieniu potrzeb i możliwości uczestnika projektu.

**IPD powinno obejmować co najmniej:**

1. Ustalenie i opis **celu strategicznego** (np. podjęcie zatrudnienia w przypadku uczestnika

pozostającego bez zatrudnienia lub poprawa sytuacji na rynku pracy w przypadku

uczestnika pracującego) i **celów szczegółowych** (etapowych) realizowanych w ramach

poszczególnych działań rozwojowych (np. nabycie doświadczenia zawodowego; nabycie

kompetencji zawodowych lub uzyskanie określonych kwalifikacji zawodowych). Opis

celów powinien być wykonany z użyciem metody SMART, tj. cel powinien być

skonkretyzowany (ang. Specific), mierzalny (ang. Measurable), osiągalny (ang.

Achievable), istotny (ang. Relevant), określony w czasie (ang. Time-bound).

2. Określenie poszczególnych **działań rozwojowych** prowadzących do realizacji celów, w

tym **działań realizowanych w ramach projektu** (np. szkolenia, staż, ) oraz **działań do**

**samodzielnej realizacji przez uczestnika** (np. przygotowanie listy pracodawców z

określonej branży).

3. Ustalenie **terminów realizacji każdego działania**.

4. Określenie **oczekiwanych rezultatów działań**.

5. Opis **faktycznych rezultatów działań** (wypełniane dopiero na spotkaniach

monitorujących z uczestnikiem projektu podczas realizacji IPD, ewentualne przyczyny

zaniechania działań).

6. **Wynik końcowy** realizacji całego IPD (opisany na spotkaniu podsumowującym),

**przyczyny niepowodzeń** w realizacji IPD (jeśli wystąpiły, powinny zostać opisane na

spotkaniu podsumowującym).

7. Pisemną **zgodę uczestnika** na proponowane działania.

**Wytyczne do przygotowania IPD:**

a) IPD powinien być przygotowany nie później niż 30 dni od diagnozy sytuacji zawodowej

uczestnika. Diagnoza stanowi integralną część procesu przygotowania IPD.

b) IPD powinien być przygotowany w formie dokumentu zawierającego pisemne

ustalenia między uczestnikiem a doradcą zawodowym, obejmującego co najmniej

treści wymienione w punktach 1-7.

c) IPD powinien być opatrzony podpisem uczestnika, potwierdzającym zapoznanie się z

zakresem i kolejnością działań oraz podpisem doradcy zawodowego.

d) IPD powinien być przygotowany zgodnie z zasadą indywidualizacji wsparcia

uczestnika. Każdy uczestnik będzie miał opracowaną swoją własną, niepowtarzalną

ścieżkę rozwoju zawodowego, odpowiadającą jego potrzebom, preferencjom i

możliwościom.

e) W przypadku istotnych zmian zachodzących w sytuacji uczestnika, dopuszcza się

możliwość modyfikacji IPD. Każda modyfikacja IPD powinna być uzasadniona na

piśmie przez doradcę zawodowego i opatrzona zgodą uczestnika.

**Etap III. Realizacja IPD przez uczestnika ze wsparciem doradcy zawodowego.**

Realizacja IPD ma na celu ukończenie przez uczestnika zaplanowanych działań oraz

doprowadzenie uczestnika do osiągnięcia założonych celów, w tym celów szczegółowych i

celu strategicznego.

**Wytyczne do realizacji IPD:**

1. Zapewnienie wsparcia doradcy zawodowego w czasie realizacji IPD.

2. Monitorowanie realizacji IPD poprzez prowadzenie z uczestnikiem spotkań przynajmniej po

każdym zrealizowanym działaniu rozwojowym ustalonym w IPD. Spotkania monitorujące

zwiększą szansę na efektywną realizację planowanych działań. W trakcie spotkań

monitorujących z uczestnikiem należy omówić:

- faktyczne efekty, jakie przyniosły zrealizowane działania,

- czy postęp w realizowanych obszarach następuje w oczekiwany sposób,

- które z zaplanowanych działań należy zmodyfikować lub zastąpić innymi,

- czy należy uzupełnić zaplanowane działania o nowe formy wsparcia.

3. Monitorowanie realizacji IPD powinno odbywać się również podczas udziału uczestnika w

szkoleniu, podczas odbywania stażu czy wykonywania pracy zawodowej.[[1]](#endnote-1)

**Etap IV. Zakończenie realizacji IPD. Podsumowanie działań.**

Zakończenie realizacji IPD wymaga podsumowania objętych planem działań, ich przebiegu i

wyników. W ramach podsumowania należy przeanalizować informacje, które pozwolą

stwierdzić na ile IPD był trafny, skutecznie, sprawnie i terminowo zrealizowany, w jakim

stopniu uczestnik zaangażował się w jego wykonanie. Kluczową informacją jest wynik

 końcowy realizacji IPD i ewentualne powody zakończenia współpracy (np. rezygnacja przez

 uczestnika z realizacji IPD). W przypadku ewentualnego niepowodzenia należy uwzględnić

 działania zaplanowane i niezrealizowane (z podaniem przyczyny zaniechania). Spotkanie

 podsumowujące uczestnika z doradcą zawodowym zamyka proces pracy z uczestnikiem i

 kończy IPD.

1. Standard realizacji IPD nie określa kanałów komunikacji doradcy zawodowego z uczestnikiem projektu. Kanał komunikacji powinien być dobrany indywidualnie do potrzeb i możliwości uczestnika. [↑](#endnote-ref-1)