

Od pionierskiego Klubu Pracy na Śląsku po Rybnicką Platformę Poradnictwa Zawodowego

Usługa poradnictwa zawodowego realizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku była i jest w dalszym ciągu nie tylko odpowiedzią na wyzwania zmieniającego się rynku pracy, ale także impulsem do zastosowania nowej praktyki w środowisku doradczym. Artykuł zawiera opis skutecznych, często prekursorskich działań podejmowanych w ostatnim 25-leciu.

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku funkcjonuje od roku 1990. Podstawę utworzenia urzędu w obecnym kształcie stanowił Wydział Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miejskiego w Rybniku. Na jego bazie powołano Rejonowe Biuro Pracy, które stało się jednostką Urzędu Rejonowego w Rybniku. Kolejne zmiany doprowadziły do utworzenia funkcjonującego od 1 stycznia 1993 r. Rejonowego Urzędu Pracy, samodzielnej struktury, będącej jednocześnie organem zatrudnienia stopnia podstawowego (PUP w Rybniku 2010, s. 6). Rybnicki Urząd Pracy od początku kładł nacisk na tzw. „aktywne formy pomocy”. Świadczyć o tym może liczba zatrudnionych doradców. Przeważnie w urzędach pracy w tamtych czasach nie było żadnego doradcy, albo był tylko jeden. W Rybniku od roku 1992 zostaje zatrudnionych dwóch doradców zawodowych. Od roku 1995 poradnictwem zajmowały się trzy osoby. Warto zaznaczyć, że na początku zakres pracy doradców, oprócz zadań stricte doradczych, obejmował także prowadzenie zajęć w klubie pracy oraz organizację szkoleń, prac interwencyjnych i robót publicznych. Początkowo rybnicki doradcy zawodowi wiedzę teoretyczną zdobywali podczas bezpośredniej pracy z klientami. Ich głównym wyposażeniem była maszyna do pisania, kreda, tablica i papier (PUP w Rybniku 2010, s. 24).

Rybnicki Klub Pracy pierwszy w województwie śląskim i jeden z pierwszych w Polsce

Lata 90, XX w. to pojawienie się w Polsce zjawiska bezrobocia, nieznanego za czasów PRL, które wg danych GUS (2018) do końca 1990 urosło z poziomu 0,3% do 6,1 % i wzrastało nieprzerwanie do roku 1993, kiedy to osiągnęło wartość 16,4%. Wzrost liczby osób pozostających bez pracy oraz spadek liczby pracujących w sektorze publicznym był wynikiem uruchomienia w roku 1990 mechanizmu rynkowego. Rynek pracobiorcy, który dominował do tej pory w gospodarce centralnie planowanej przekształcił się w rynek pracodawcy. Kierując się efektywnością oraz rachunkiem ekonomicznym pracodawcy zaczęli zatrudniać pracowników w takiej skali, o takim wykształceniu i wieku, jaki był optymalny z punktu widzenia interesów przedsiębiorstwa. Ponadto wysokość oferowanego wynagrodzenia uzależniali od umiejętności i zapotrzebowania na określone kwalifikacje kandydatów (Krzętowska i Jagodziński 2016, s. 11).

Odpowiedzią Urzędu Pracy w Rybniku było uruchomienie w sierpniu 1992 r. pierwszego w województwie śląskim i jednego z pierwszych z Polsce Klubu Pracy. Jego działalność oparta była na wzorcach zachodnich, sprawdzonych w Szwecji i Anglii, przynoszących rezultaty w postaci aktywizacji społeczno-zawodowej bezrobotnych, co się z tym wiąże, zmniejszenie bezrobocia w skali makroekonomicznej. Po przeszkoleniu przez eksperta Jana Oloffsona z Urzędu Rynku Pracy w Szwecji, rybnicki liderzy mogli przystąpić do pracy. Jak wszyscy prekursorzy i pionierzy, prowadzący zajęcia w klubie, byli zdani głównie na siebie, swoje zaangażowanie, umiejętności radzenia sobie z całkiem nową, nie do końca przewidywalną sytuacją. Musieli wykazać się odpowiednimi cechami osobowościowymi, postawą i pełnym oddaniem sprawie. Ich zapał, entuzjazm i determinacja, pociągnęła za sobą nie tylko uczestników zajęć, ale była także wzorcem do naśladowania dla przyszłych liderów

z całej Polski. W 1992 r. zrealizowali 8 edycji szkolenia klubu pracy (75 uczestników). Efektywność w postaci podjęć pracy wyniosła 83%. W roku 1993 zaktywizowali 180 bezrobotnych podczas 10 edycji szkolenia, z czego pracę znalazło 78% uczestników. W ankiecie końcowej uczestnicy podkreślali, że udział w szkoleniu klubu pracy zwiększył ich pewność siebie. Dowiedzieli się jak przygotować podanie i życiorys oraz jak rozmawiać z pracodawcą, żeby sprzedać mu swoje umiejętności (Michalczyk 1994, s. 42).

Ówcześni liderzy Klubu Pracy wprowadzili bardzo nowoczesne metody pracy z grupą: miniwykład, pracę w małych grupach, scenki symulacyjne, główny nacisk kładąc na ćwiczenia i zajęcia warsztatowe. Zwracali uwagę, aby każda wypowiedź uczestnika uzyskała rzetelną informację zwrotną, zarówno ze strony grupy, jak i prowadzącego. Należy podkreślić, że z doświadczeń rybnickich liderów korzystali nie tylko pracownicy innych urzędów, ale także Departament Rynku Pracy Krajowego Urzędu Pracy, który docenił wkład rybnickiej liderki w powstanie nowego podręcznika. Innowacyjne działania aktywizujące bezrobotnych w Rybniku zostały zauważone i docenione, a także opisane w lokalnej prasie (PUP w Rybniku 2010, s. 39).

Klub pracy – coś więcej niż szkolenie z zakresu aktywizacji zawodowej

Dzisiaj klub pracy to już sprawdzony i wypracowany sposób na prowadzenie szkoleń z zakresu aktywizacji zawodowej. Podczas zajęć osoby bezrobotne i poszukujące pracy przez dwa tygodnie uczą się, a następnie przez tydzień praktycznie stosują nabyte umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia. Zajęcia umożliwiają samopoznanie w określonych obszarach, które uzupełnia poznanie wymagań rynku pracy.

Oprócz „podręcznikowego” wsparcia rybnicki klub pracy zapewniał dodatkową pomoc osobom w szczególnej sytuacji na rynku pracy realizując ponadprogramowe bloki tematyczne, autorskie zajęcia, czy angażując specjalistów z zewnątrz.

W roku 2008 liderzy klubu pracy rybnickiego urzędu pracy przeprowadzili szkolenie z zakresu aktywizacji zawodowej dla podopiecznych Warsztatów Terapii Zajęciowej „Latarnia” w Niedobczycach. Zajęcia odbywały się zgodnie z autorskim programem szkolenia stworzonego na bazie podręcznika MGPIPS z 2003 r. „Klub Pracy” oraz potrzebami i oczekiwaniami uczestników w oparciu o wcześniejszą ich diagnozę i wskazówki opiekunów.

W rezultacie liderzy opracowali 8 sesji szkoleniowych, które zrealizowali w ciągu 8 kolejnych dni po 4 godziny dziennie.

Do szkolenia przystąpiło 11 osób (6 kobiet, 5 mężczyzn), w różnym wieku, o zróżnicowanym stopniu niepełnosprawności intelektualnej i ogólnego stanu zdrowia.

Głównym problemem grupy był strach przed utratą świadczeń przyznanych przez ZUS w związku z podjęciem pracy zarobkowej, ograniczenia wynikające z posiadanej niepełnosprawności (brak umiejętności czytania, pisanie, rozumienia znaczeń słów, trudności z koncentracją uwagi, ograniczenia ruchowe) oraz lęk przed porażką.

Podczas szkolenia została omówiona rola i wartość pracy w życiu człowieka. Uczestnicy ćwiczyli umiejętność pracy w grupie, kreowanie własnego wizerunku. Definiowali i analizowali swoje umiejętności oraz cechy pod kątem ich przydatności w pracy oraz rozważali wspólnie z liderami różne możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Pozytywnym (i zarazem zakładanym) efektem realizacji zajęć była zmiana nastawienia uczestników. Po szkoleniu 10 osób zadeklarowało swoją gotowość do odbycia praktyki, a po zdobyciu doświadczenia, do poszukiwania pracy.



Fot. 1 Zajęcia w WTZ w Niedobczycach
Źródło: Archiwum PUP Rybnik



Fot. 2 Uczestnicy zajęć w WTZ w Niedobczycach
wraz z liderkami klubu pracy
Źródło: Archiwum PUP Rybnik

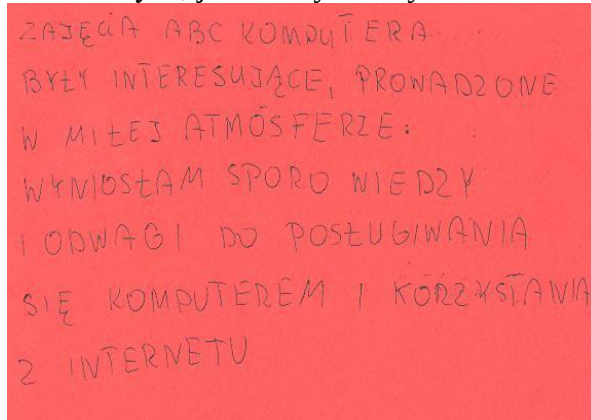
W roku 2012 liderzy klubu pracy zorganizowali pięciodniowe zajęcia aktywizacyjne „ABC komputera, czyli jak z niego korzystać, aby znaleźć pracę”. Zajęcia skierowane były do osób po 50 roku życia, które wcześniej nie korzystały z komputera.

Uczestnicy mieli okazję do samodzielnego wykonywania ćwiczeń, ponieważ każdy z nich dostał do dyspozycji notebook wyposażony w pakiet Office z dostępem do internetu oraz darmowy program służący do nauki szybkiego pisania. Uczestnicy mogli liczyć na indywidualne podejście oraz pomoc prowadzących w opanowaniu nowych umiejętności obsługi komputera.

Udział w zajęciach zwiększył odwagę kursantów w korzystaniu z nowych technologii. Pokazał, że mogą one służyć zarówno do celów zawodowych, jak i rozrywkowych.



Fot. 3 Zajęcia ABC komputera dla osób 50+
Źródło: Archiwum PUP Rybnik



Fot. 4 Opinia uczestnika zajęć ABC komputera
Źródło: Archiwum PUP Rybnik

Oprócz szkolenia z obsługi komputera dla osób powyżej 50 roku życia realizowane były zajęcia „Czas na zmianę. Zarządzanie wizerunkiem pracownika 50+” (zapotrzebowanie na zajęcia dla tej grupy osób jest ciągle duże, dlatego prowadzone są do dnia dzisiejszego).

Program trzydniowych zajęć obejmował: analizę sytuacji osób 50+ na rynku pracy z pokazaniem możliwości i źródeł wsparcia, przekazanie wiedzy niezbędnej do samodzielnego podejmowania działania oraz realizacji celów, nie tylko zawodowych i poznanie sposobów kreowania pozytywnego wizerunku.

W zależności od potrzeb grupy lider klubu pracy rozszerzał program zajęć o możliwość uzupełnienia testu predyspozycji zawodowych. W efekcie uczestnicy zajęć otrzymywali profil kompetencji zawodowych (opracowany przez firmę consultingową LGrant), pozwalający na określenie poziomu wiedzy oraz predyspozycji zawodowych, jak również wskazówki

dotyczące rozwijania umiejętności.

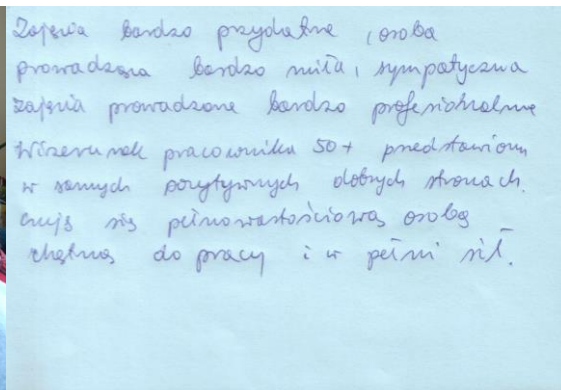
Na zajęcia zaproszono stylistkę, która doradziła uczestniczkom, jak bez angażowania dużej ilości środków zadbać o wygląd. Ponadto, jeśli grupa była zainteresowana doskonaleniem umiejętności obsługi komputera, lider klubu pracy realizował taki blok tematyczny.

Dzięki udziałowi w zajęciach uczestniczki zdały sobie sprawę, że dojrzały wiek nie jest przeciwwskazaniem do podjęcia pracy ani nie obniża wydajności jej wykonywania, a obawy pracodawców są bardzo często bezpodstawne.

Z opinii uczestniczek wynika, że udział w zajęciach zmusił je do głębszego zastanowienia się nad swoją sytuacją oraz uzmysłowienia sobie, czego oczekują od życia. Zrozumiały również, że dzięki uzyskanej wiedzy będą w stanie wyeksponować swoje zalety i umocnić swoją pewność siebie.



Fot. 5 Stylistka na zajęciach z paniami 50+
Źródło: Archiwum PUP Rybnik



Fot. 6 Opinia uczestnika zajęć „Czas na zmianę.
Zarządzanie wizerunkiem pracownika 50+”
Źródło: Archiwum PUP Rybnik

Gminne Centrum Informacji – doradztwo nie tylko dla zarejestrowanych

PUP Rybnik zawsze szukał możliwości dotarcia z wyczerpującą informacją na temat rynku pracy do jak najszerszej grupy odbiorców. Przykładem takich działań może być wygranie konkursu ogłoszonego przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” i otrzymanie dotacji na utworzenie Gminnego Centrum Informacji (GCI). Powstało ono w 2003 r. dzięki projektowi przygotowanemu przez Urząd Miasta Rybnika przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku i Izbą Przemysłowo-Handlową Rybnickiego Okręgu Przemysłowego.

Głównym celem, jaki postawili sobie do realizacji doradcy GCI było ułatwienie mieszkańcom Rybnika i powiatu rybnickiego dostępu do informacji na temat rynku pracy, możliwości kształcenia i szkolenia, rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, poszukiwania pracy, przygotowania aplikacji zawodowych, prawa pracy itp.

GCI cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem, zarówno ze strony osób bezrobotnych, niezarejestrowanych, a także przyszłych przedsiębiorców i osób prowadzących już działalność gospodarczą. W okresie funkcjonowania Centrum z pomocy doradców zawodowych skorzystało kilkanaście tysięcy osób. Było doskonałym uzupełnieniem poradnictwa zawodowego oferowanego w Urzędzie.

Warto dodać, że PUP Rybnik swoim doświadczeniem, przygotowaniem przyszłych doradców i zachętami, wydatnie przyczynił się do powstania GCI w gminach: Gaszowice i Czerwionka-Leszczyny.



Fot. 7 Pracownicy GCI w Rybniku
Źródło: Archiwum PUP Rybnik

Rybniczcy doradcy prekursorami szkolnego poradnictwa zawodowego

Od początku swojej działalności rybniczcy doradcy zawodowi angażowali się we współpracę ze szkołami. W rekordowym 1997 r. pomocy udzielono aż 1508 uczniom (PUP w Rybniku 2010, s. 33). W praktyce wyglądało to tak, że doradcy zaczynali współpracę we wrześniu, a kończyli w marcu. Zdarzało się, że prawie cały dzień spędzali w szkole, prowadząc zajęcia lub przyjmując poszczególne klasy w urzędzie. Celem doradców było ułatwienie młodym ludziom wyboru ścieżki kształcenia, dostosowanej do zapotrzebowania na pracę.

Należy zaznaczyć, że trendem we współczesnym systemie kształcenia w skali międzynarodowej, w tym także stopniowo w Polsce, jest zastępowanie kwalifikacji kompetencjami uzyskiwanymi w trakcie ścieżki edukacyjnej. Dysponowanie konkretnymi umiejętnościami przez absolwentów szkół jest często wymogiem stawianym przez pracodawców, którzy chcą, aby pracownik od razu po uzyskaniu zatrudnienia mógł wykonywać zadania zawodowe na stanowisku pracy (Trzeciak 2005, s. 55).

Oczekuje się więc, że szkoła poprzez system nauczania czy organizację praktyk powinna przygotować uczniów do szukania pracy i utrzymania się w niej. W rzeczywistości założenia programowe nie są w pełni realizowane przez nauczycieli, pedagogów czy doradców szkolnych. Powodem tego są obszerne programy szkolne, brak profesjonalnej wiedzy nauczycieli na temat zagadnień rynku pracy oraz bardzo mała ilość doradców zatrudnionych w szkołach (Żyro 2011, s. 1).

Ponadto z raportu przeprowadzonego wśród absolwentów rejestrujących się w PUP Rybnik wynikało jednoznacznie, że niewielu z nich zostało przygotowanych do skutecznego szukania pracy. Młodzi ludzie nie wiedzieli, jakie mają możliwości wyboru szkoły, nie znali wymagań pracodawców czy możliwości inwestowania w swoją przyszłość zawodową.

Tak narodził się pomysł projektu: „Azymut – moja pasja, moja szkoła, mój zawód, moja praca”, który został zrealizowany w latach 2010-2011.

Celem projektu było zapobieganie wykluczeniu społecznemu osób młodych – uczniów szkół gimnazjalnych, poprzez dokonanie przez nich wyboru odpowiedniej szkoły gwarantującej realizację planów zawodowych z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy oraz własnych predyspozycji, wzmocnienie ich samooceny i samoświadomości oraz uwrażliwienie uczniów na potrzeby innych (w tym osób niepełnosprawnych). Realizacja projektu miała na celu także popularyzację zawodu doradcy zawodowego w świadomości społeczności lokalnej oraz zwrócenie uwagi na konieczność zwiększenia ilości szkolnych doradców (Żyro 2011, s. 13-14). W efekcie działań projektowych m.in.: powstało 13 Szkolnych Punktów Informacji Zawodowej, zorganizowano 4 turnusy obozów profilaktyczno-edukacyjnych dla 60 uczniów, 2200 uczniów III klas rybnickich gimnazjów wzięło udział w zajęciach dotyczących planowania kariery zawodowej, 60 uczniów uczestniczyło w obozach profilaktyczno-edukacyjnych, 20 uczniów podjęło wolontariat, 20 osób bezrobotnych (w zawodach nauczycielskich i pedagogicznych) odbyło szkolenie w zakresie poradnictwa zawodowego,

po którym zostały skierowane do odbycia stażu na stanowisku szkolnego doradcy zawodowego.

Zadaniem doradców-stażystów było m.in. przeprowadzenie zajęć na temat rynku pracy oraz badań, sprawdzających dynamikę zmian w postawach młodzieży odnośnie potrzeb planowania kariery zawodowej oraz wiedzy z zakresu rynku pracy.

Podsumowując analizę ankiet należy stwierdzić, że nastąpił pozytywny przyrost wiedzy uczniów związanej z rynkiem edukacyjnym i rynkiem pracy oraz zwiększenie świadomości dotyczącej planowania kariery zawodowej. Młodzi ludzie zaczęli także częściej i w sposób bardziej usystematyzowany - zastanawiać się nad swoją przyszłością zawodową.

Pozytywnym efektem pracy szkolnych doradców zawodowych było wskazywanie ich, jako głównych partnerów do rozmów o planowaniu ścieżki zawodowej. Uczniowie docenili możliwość skonsultowania z nimi swoich planów zawodowych, co ułatwiło dokonanie właściwego wyboru dalszego kształcenia, tym samym potwierdzając zasadność zatrudniania szkolnych doradców zawodowych.

Rybnicka Platforma Poradnictwa Zawodowego receptą na bezrobocie wśród absolwentów szkół

Wymogi współczesnego rynku pracy stawiają przed poradnictwem zawodowym szereg wymagań: od kształcenia, informowania, wychowywania, diagnozowania, po stymulowanie, kreowanie oraz motywowanie. Tylko synergia działań podejmowanych przez doradcę może przynieść skuteczną pomoc klientowi (Żyro 2011, s. 21).

Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do 2003 roku sytuacja osób młodych na rynku pracy była szczególnie trudna z uwagi na panujący wówczas intensywny wyż demograficzny. Jednakże po tym okresie poziom bezrobocia zaczął systematycznie spadać w wyniku rozwoju gospodarczego Polski i Unii Europejskiej, a także na skutek intensywnej migracji zarobkowej. Proces ten został jednak przerwany w wyniku spowolnienia gospodarczego wywołanego między innymi światowym kryzysem. W roku 2009 nastąpił spadek zatrudnienia najmłodszej grupy pracowników.

Do skutecznej pomocy w planowaniu kariery zawodowej oraz w wyborze odpowiedniej ścieżki zawodowej (zwłaszcza osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, do których zaliczają się osoby do 25 roku życia) konieczna jest współpraca wielu specjalistów. Działania te powinny być skoordynowane i celowe. Poza tym nie powinny ograniczać się do działalności jednej instytucji. W odpowiedzi na takie zapotrzebowanie utworzono Rybnicką Platformę Poradnictwa Zawodowego (RPPZ).

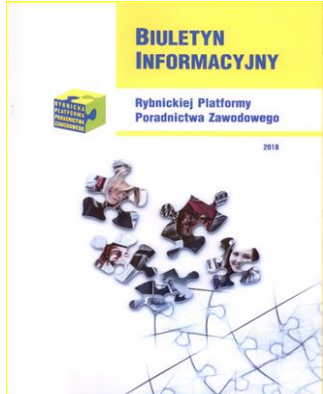
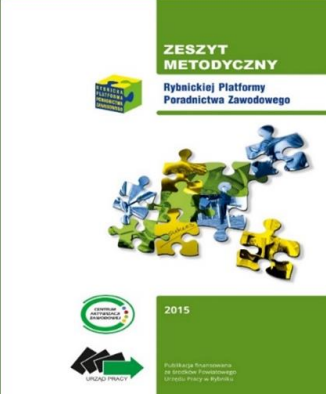
Pierwsze pomysły utworzenia RPPZ pojawiły się podczas dyskusji wieńczącej konferencję „Poradnictwo zawodowe wobec wyzwań współczesnego rynku pracy”, zorganizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku i Urząd Miasta Rybnika w październiku 2006 roku. Od tego momentu doradcy zawodowi zaczęli regularnie spotykać się, brać udział w debatach, panelach dyskusyjnych, czerpać z doświadczeń zagranicznych, prowadzili badania socjologiczne z różnymi grupami respondentów itp. W wyniku ww. działań doszło do krystalizacji ogólnych idei i koncepcji działania platformy. Efektem tego było podpisanie 26.02.2008 r. Deklaracji Współpracy Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego – pomiędzy pięcioma instytucjami.

Na dzień dzisiejszy w jej skład wchodzi:

- Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku,
- Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej - Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego,
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Czerwionce-Leszczynach,
- Zespół Szkół Technicznych w Rybniku,
- Zespół Szkół Nr 6 w Rybniku,

- Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Rybniku,
- Punkt Pośrednictwa Pracy w Rybniku,
- Zespół Szkół Budowlanych w Rybniku,
- Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych w Rybniku,
- Cech Rzemiosł oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Rybniku,
- Punkt Pośrednictwa Pracy w Czerwionce-Leszczynach,
- Zespół Szkół Ekonomiczno-Usługowych w Rybniku,
- Zespół Szkół Nr 5 w Rybniku,
- Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli i Informacji Pedagogicznej -
Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Rybniku.

Rybnicka Platforma Poradnictwa Zawodowego od dziesięciu lat stanowi centrum doradczego know-how, które usprawnia integrację doradców oraz umożliwia realizację wspólnych celów. Od 2008 roku Platforma przeprowadziła wiele efektywnych działań m.in. zrealizowała projekt pn. „Azymut – moja pasja, moja szkoła, mój zawód, moja praca”. Zorganizowała dziewięć edycji Rybnickich Dni Kariery – lokalnej inicjatywy, odbywającej się w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery (OTK). Przeprowadziła debaty z udziałem uczniów, pracodawców i ekspertów, wyposażając młodzież w wiedzę na temat wymogów nowoczesnego rynku pracy. Wydała również dwie edycje Zeszytu Metodycznego, zawierającego m.in. scenariusze zajęć zawodoznawczych dla różnych grup odbiorców oraz Biuletyn Informacyjny, który stanowi kompendium wiedzy o zawodach oferowanych przez rybnickie szkoły zawodowe.

 	
Fot. 8 Kompendium wiedzy o zawodach oferowanych przez rybnickie szkoły ponadpodstawowe wraz z charakterystyką poszczególnych kierunków kształcenia i Zeszyt Metodyczny RPPZ Źródło: Archiwum PUP Rybnik	Fot. 9 Zawodoznawcza moda na wesoło podczas RDK w 2015 r. Źródło: Archiwum PUP Rybnik

Bibliografia

1. PUP w Rybniku, 2010, Biuletyn jubileuszowy Rybnik 2010
2. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2018,4,1.html>
3. Krzętowska A., Jagodziński A., 2016, Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia, Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku Nauki Ekonomiczne, t. XXIII
4. Michalczyk A., 1994, Kluby pracy – efekt rynku pracy, w: Grela L., red., 1994, Rynek Pracy, nr 9'94
5. Trzeciak W., 2005, Tworzenie projektów zawodowych a Indywidualne Plany Działania. W: Doradztwo karier. Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej

- i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, Warszawa 2005
6. Żyro J., 2011, O potrzebie poradnictwa zawodowego w szkole. Raport częściowy z projektu: „Azymut – moja pasja, moja szkoła, mój zawód, moja praca”, PUP Rybnik
 7. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2015, Raport Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2014 roku, Warszawa

Podsumowanie (Summary)

Można śmiało powiedzieć, że na przestrzeni 26 lat funkcjonowania poradnictwa zawodowego w PUP Rybnik, doradcy zawodowi wykazali się dużą aktywnością i kreatywnością we wprowadzaniu nowych rozwiązań, począwszy od realizacji szkoleń Klubu Pracy po zaangażowanie w działalność Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego. Stało się to inspiracją dla innych urzędów i spowodowało, że usługa poradnictwa zawodowego zaczęła być istotnym elementem działań aktywizacyjnych odpowiadających potrzebom rynku pracy i spełniających oczekiwania klientów.

It can be safely said that over 26 years of career counseling at PUP Rybnik, vocational counselors have demonstrated great activity and creativity in introducing new solutions, ranging from the implementation of the Job Club training to involvement in the activity of the Rybnik Counseling Platform. It became an inspiration for other offices and caused the career guidance service to become an important element of activation activities corresponding to the needs of the labor market and meeting the expectations of customers.

Słowa kluczowe

Doradztwo zawodowe, Rybnicka Platforma Poradnictwa Zawodowego (RPPZ), Klub Pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku

Career counseling, Rybnik Vocational Guidance Platform, Labor Club, Job Centre in Rybnik

Nota biograficzna autorów

Mirosława Mitra - romanistka, doradca zawodowy. Przez 21 pracowała z dziećmi i młodzieżą. Od dekady pracuje w PUP w Rybniku z osobami chcącymi odnaleźć się na rynku pracy i zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Prowadzi szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz zajęcia z planowania kariery zawodowej

Beata Zelent-Bieniek – doradca zawodowy. Od 2008 pracuje w PUP w Rybniku, wcześniej zatrudniona w agencji doradztwa personalnego jako specjalista ds. rekrutacji. Specjalizuje się w tematyce związanej z kreowaniem wizerunku w kontakcie z pracodawcą. Prowadząc zajęcia grupowe oraz poradnictwo indywidualnego czerpie z różnych doświadczeń, ale przede wszystkim ze studiów z doradztwa zawodowego, studiów PR – skutecznej komunikacji w praktyce, marketingu oraz technik NLP i skutecznej komunikacji.

W ramach współpracy z Fundacją Rozwoju Społeczeństwa Przedsiębiorczego pomaga przygotowywać biznes plany oraz strategię promocyjną nowych przedsiębiorstw.