



	<p>formie pisemnej, zawierający cele i alternatywy zawodowe, działania i terminy ich realizacji.</p> <p>W IPD powinny być zawarte m.in.: działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie, np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia; działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy, np. przeglądanie ofert pracy na stronie CBOP; planowane terminy realizacji poszczególnych działań; formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta lub innym pracownikiem urzędu pracy; termin i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania.</p> <p>IPD powinno być przygotowywane przez doradcę zawodowego/doradcę klienta znającego realia rynku pracy oraz potrafiącego w tym kontekście usytuować osobę bezrobotną/poszukującą pracy/.</p> <p>IPD powinno być przygotowane niezwłocznie po rozpoczęciu współpracy z osobą chcącą zaktywizować się zawodowo. Zakres IPD powinien być dostosowany do indywidualnych możliwości i potrzeb klienta.</p> <p>IPD powinno być przygotowane niezwłocznie po rozpoczęciu współpracy z osobą chcącą zaktywizować się zawodowo.</p> <p>Jak wynika z doświadczenia instytucji rynku pracy zajmujących się opracowywaniem oraz wdrażaniem IPD, obecnie dokument ten jako umowa pomiędzy klientem a doradcą zawodowym nie jest w pełni elastycznym oraz dostosowanym do potrzeb klienta narzędziem. Na pierwszym etapie tworzenia IPD doradca z klientem nie są w stanie precyzyjnie zaplanować wszystkich działań i form wsparcia mających na celu pełną aktywizację zawodową. Należałoby przewidzieć, że w trakcie wdrażania IPD mogą mieć miejsce sytuacje związane z sytuacją osobistą, rodziną, społeczną lub zawodową klienta, które będą powodować przesunięcia oraz trudności w realizacji IPD. W związku z powyższym przy opracowywaniu IPD należałoby wziąć pod uwagę możliwość zmiany, monitorowania oraz ewaluacji IPD na każdym etapie jego wdrażania. Zaplanowane działanie w IPD klienta nie powinno być realizowane za wszelką cenę. W razie uzasadnionej potrzeby doradca w każdym momencie wdrażania IPD w porozumieniu z klientem powinien zmienić zarówno formy jak i treść wsparcia.</p>
<p>Działanie/ Działania</p>	<p>Głównym działaniem mającym na celu wdrożenie rekomendacji będzie opracowanie i upowszechnienie modelowego procesu tworzenia i realizacji IPD z wskazaniem czynników determinujących potrzebę jego realizacji.</p> <p>Tworzenie i realizowanie IPD powinno składać się z następujących etapów:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikację preferencji: <ul style="list-style-type: none"> - zawodowych realizowanych przez doradcę zawodowego na podstawie testów preferencji zawodowych, analiza ścieżki edukacji i zatrudnienia, dotychczasowych osiągnięć zawodowych, obszarów wymagających wsparcia, - społecznych prowadzona poprzez rozpoznanie sytuacji społecznej klienta, która dokonana będzie przez psychologai doradcę zawodowego (testy predyspozycji społecznych, diagnoza przygotowana przez psychologa). W