



sferze społecznej IPD może przybierać formę kontraktu społecznego (KS) opartego o rozmowy z rodziną klienta oraz osobami z jego najbliższego otoczenia. Celem KS oprócz aktywizacji zawodowej klienta będzie zaplanowanie działań mających na celu przewyciężenie trudnej sytuacji życiowej i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu klienta.

2. Przygotowanie pisemnej formy IPD przez doradcę zawodowego we współpracy z klientem. Po przeanalizowaniu w I etapie sytuacji społecznej i zawodowej klienta, ustalenia te zostają wpisane w konspekt IPD. Zadania zapisane w IPD powinny być sformułowane w sposób konkretny, realistyczny i mierzalny. Cel zawodowy powinien być określony zgodnie z zasadą S.M.A.R.T.
3. Realizacja i monitoring IPD - doradca zawodowy przygotowujący IPD z klientem, jednocześnie powinien nadzorować realizację IPD, monitorować zmiany i prowadzić jego ewaluację. Powinien też jako „coach” najczęściej się z nim kontaktować. Niewskazana jest zmiana doradcy w trakcie realizacji IPD.
4. Monitoring IPD – doradca przygotowujący IPD powinien na bieżąco monitorować przebieg realizacji zamierzonych w IPD działań. Należy brać pod uwagę, iż na każdym etapie realizacji IPD jest możliwość w porozumieniu z klientem dokonywania zmian w IPD, co gwarantuje jego elastyczne dostosowanie do bieżącej sytuacji społecznej i zawodowej klienta.
5. Zakończenie realizacji IPD - wyczerpująca weryfikacja osiągnięcia celów zamierzonych w IPD, która dokonywana będzie wspólnie z klientem i innymi specjalistami współpracującymi przy realizacji IPD. W ramach podsumowania przeanalizowane powinno być czy założenia zawarte w IPD zostały skutecznie i sprawnie zrealizowane oraz jak bardzo klient zaangażował się z ich wykonywanie.

W związku z realizacją powyższych etapów zaleca się przy opracowywaniu IPD kierowanie się kilkoma ważnymi zasadami: kompleksowości, subsydiarności, elastyczności, indywidualizacji wsparcia oraz zasadą empowerment. Zasada kompleksowości form pomocy przy realizacji IPD powinna uwzględniać wszystkie sfery życia klienta i dostosowywać działania tak, żeby najlepiej odpowiadały jego potrzebom. Zasada subsydiarności wdrażania IPD zakłada nieingerowanie w bezpośredni sposób doradcy zawodowego w rozwiązywanie przez klienta pojawiających się podczas wdrażania IPD trudności. Zadaniem doradcy zawodowego będzie zatem podejmowanie starań w kierunku zwiększenia samodzielności i wykazywania inicjatywy przez klienta. Zasada elastyczności realizacji IPD oznacza, że w IPD uwzględnia się zmiany zachodzące w sytuacji klienta i w związku z tym na każdym etapie jego realizacji można modyfikować zaplanowaną dla niego ścieżkę działania. Zasada indywidualizacji wsparcia zakłada, że przy tworzeniu IPD należy brać pod uwagę, że każdy klient jest osobą indywidualną. W podejściu do jego sytuacji zawodowej oraz planowanych działań powinny być uwzględnione indywidualne różnice oraz prowadzenie takich działań doradczych i stymulujących, które będą sprzyjać maksymalnemu rozwojowi klienta. Zasada empowerment powinna uwzględniać możliwość wpływu klienta na podejmowanie przez niego działań aktywizacyjnych „nic o nas bez nas”. Zasada ta wskazuje, że w realizacji IPD powinien w możliwie najaktywniejszy sposób uczestniczyć klient, co