



Analiza merytoryczna

„Badania zasobów, potencjału i potrzeb poradnictwa
zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim”

Autor opracowania:

Arleta Jaśniewicz

Czerwiec, 2025 r.



Spis treści

I. Wstęp	2
III. Wnioski i rekomendacje	8
III.1 Wnioski	8
III.2. Rekomendacje dotyczące rozwiązań systemowych, finansowych i organizacyjnych.....	8
III.3. Tabelaryczne zestawienie wniosków i rekomendacji	9

I. Wstęp

Przedmiotem opracowania jest weryfikacja dokumentu pn.: „Badanie zasobów, potencjału i potrzeb poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim”, co stanowi integralny element zadania dotyczącego weryfikacji dokumentów i opracowań, powstających w ramach projektów prowadzonych w 16 województwach, finansowanych z KPO - inwestycja A.3.1.1.: *Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie - Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych*.

Analiza została opracowana w 2025 roku i jest badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w ramach projektu pn.: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”. Skład zespołu badawczego oraz autorzy opracowania nie zostali wskazani w opracowaniu.

Głównym celem badania było pozyskanie wiedzy o sytuacji i stanie poradnictwa zawodowego skierowanego do osób dorosłych w województwie pomorskim dla wypracowania usprawnień służących:

- podnoszeniu kompetencji i rozwijaniu warsztatu pracy doradców zawodowych oraz pogłębianiu ich wiedzy o potrzebach pracodawców, w tym w branżach rozwojowych;
- zwiększeniu dostępności, powszechności i jakości usług doradczych w kontekście wspierania mieszkańców w rozwijaniu ich umiejętności;
- rozwojowi współpracy doradców zawodowych z uwzględnieniem Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ)¹.

Określono także trzynaście celów szczegółowych, które dotyczą takich obszarów jak: pięć celów szczegółowych, które zostały zdefiniowane następująco: diagnoza potencjału i dobrostan pracy, zakres narzędzi stosowanych w doradztwie zawodowym, zakres świadczonych przez doradców zawodowych usług, komunikacji i promocji oraz grup odbiorców, standardów usług doradztwa zawodowego, potrzeb doradców i ich klientów, współpracy pomiędzy doradcami i innymi interesariuszami oraz kwestii systemowych, jak ocena Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego oraz upowszechnienia idei uczenia się przez całe życie.

Celem natomiast niniejszego opracowania jest weryfikacja dokumentu „Badania zasobów, potencjału i potrzeb poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim” oraz przedstawienie wniosków i rekomendacji w zakresie budowania systemu koordynacji i uczenia się przez całe życie w odniesieniu do ośmiu obszarów oddziaływania² Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

¹ Str. 4 „Badania zasobów....

² Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

1. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.

II. Zastosowane metody badań i prezentacja wyników

Zakres podmiotowy Badanie obejmuje następujące typy podmiotów:

- doradcy zawodowy pracujący w publicznych służbach zatrudnienia (Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, powiatowe urzędy pracy, akademickie biura karier, Ochotnicze Hufce Pracy, centra integracji społecznej),
- specjaliści świadczący usługi z obszaru poradnictwa zawodowego i rozwoju osobistego poza instytucjami publicznymi (doradcy zawodowi pracujący w agencjach zatrudnienia, organizacjach pozarządowych, coachowie kariery, doradcy kariery, psychologowie biznesu).
- Klienci doradców zawodowych (osoby, które korzystały z usług doradców zawodowych wskazanych powyżej w okresie co najwyżej 6 miesięcy przed realizacją badania).

Zakres geograficzny prowadzonych badań obejmuje województwo pomorskie.

W celu przeprowadzenia badania zastosowano kompendium metod ilościowych i jakościowych w oparciu o dane wtórne i pierwotne. Zestawienie metod badawczych i źródeł danych przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1
Zestawienie metod badawczych i źródeł danych

Rodzaje metod badawczych	Metody badań	Źródła danych
Wtórne	Desk research	Analiza i interpretacja dostępnych danych wtórnych, które zostały wcześniej zebrane i opublikowane przez inne podmioty lub w ramach wcześniejszych badań.
	Badanie CATI (ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing)	– Badanie przeprowadzono na próbie 200 klientów WUP, PUP, OHP i ABK. – Badanie przeprowadzono na próbie 237 doradców zawodowych.

-
2. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące.
 3. Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.
 4. Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.
 5. Doradztwo zawodowe.
 6. Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną.
 7. Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

	Badanie FGI (ang. Focus Group Interview, pol. zogniskowany wywiad grupowy)	Badanie przeprowadzono na próbie 16 doradców zawodowych
Pierwotne	Badanie IDI (ang. In-Depth Interview, pol. indywidualny wywiad pogłębiony) to metoda jakościowego	Badanie przeprowadzono na próbie 16 klientów publicznych i niepublicznych podmiotów prowadzących doradztwo zawodowe
	Badanie panel ekspertów	Nie podano szczegółowych informacji nt. organizacji badania

Źródło: Opracowanie własne.

W dokumencie zostały zaprezentowane wyniki badań pierwotnych i wtórnych. Część merytoryczna obejmuje szczegółową analizę systemów wsparcia doradztwa zawodowego w poszczególnych województwach, za wyjątkiem województw: mazowieckiego i kujawsko-pomorskiego, dla których nie opublikowano jeszcze oficjalnych komunikatów dotyczących realizowanych w tym zakresie projektów. Szczególną rolę przypisano Pomorskiemu Systemowi Poradnictwa Zawodowego, który w istotny sposób wpływa na badanie obszary, które zostały przedstawione w dokumencie.

Pomorski System Poradnictwa Zawodowego (PSPZ) obejmuje sieć doradców zawodowych z województwa pomorskiego, reprezentujących przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia. Celem działalności PSPZ jest budowanie i rozwijanie współpracy pomiędzy doradcami zawodowymi, wymiana doświadczeń i implementowanie dobrych praktyk, podnoszenie jakości usług poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych oraz jego promocja w regionie.

Główne obszary działań obejmują:

- organizację wydarzeń mających na celu podnoszenie jakości usług całonocnego poradnictwa zawodowego, w tym, poprzez szkolenia i rozwój warsztatu doradcy zawodowego;
- organizację spotkań subregionalnych w celu wymiany doświadczeń;
- rozwijanie współpracy doradców zawodowych z pracodawcami poprzez organizację wizyt studyjnych w firmach;
- organizacja i promocja wydarzeń dla mieszkańców o wymiarze regionalnym.

Dane z badań pierwotnych, zarówno ilościowych jak i jakościowych, zostały szeroko zaprezentowane w badaniu, zarówno w ujęciach tabelarycznych jak i w formie wykresów. Przeanalizowano dane z następujących obszarów;

- miejsce i staż pracy respondentów oraz rodzaje świadczonych usług,
- ocena potencjału doradców zawodowych i miejsca pracy,

- stosowane techniki i narzędzia pracy,
- szeroko pojęta organizacja pracy doradcy zawodowego,
- współpracę i sieciowanie,
- znajomość Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego.

Analiza wyników badań przeprowadzonych na grupie klientów doradców zawodowych reprezentujących publiczne służby zatrudnienia obejmuje z kolei szeroko rozumianą ocenę oferty usług doradztwa zawodowego oraz pracy jakości doradców zawodowych.

Najistotniejsze wyniki badania zebrano w podsumowaniu, z którego wynika, iż istnieje:

1. dysproporcja pomiędzy organizacją systemu pracy doradców zawodowych a ich oczekiwaniami oraz
2. dysproporcja pomiędzy ofertą doradztwa zawodowego a potrzebami klientów.

Co więcej te dwa czynniki są ze sobą w sposób istotny powiązane i niewątpliwie rozwiązania systemowe dotyczące punktu nr jeden powyżej, wpłyną pozytywnie na jakość oferty doradztwa zawodowego wskazaną w punkcie drugim.

W opracowaniu sformułowano również liczne wnioski i ogólne rekomendacje dotyczące kluczowych aspektów organizacji systemu doradztwa zawodowego w województwie pomorskim.

Wnioski

1. „Wysokie kwalifikacje doradców zawodowych: większość doradców zawodowych posiada odpowiednie wykształcenie i doświadczenie, jednak ich rozwój zawodowy opiera się głównie na krótkich formach edukacyjnych, takich jak kursy czy szkolenia, co może ograniczać dostęp do pogłębionej wiedzy.
2. Rozwój poradnictwa online: znacząca część doradców świadczy usługi w formie online, jednak część instytucji nie oferuje takich możliwości, co ogranicza dostępność usług.
3. Wysokie zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe: klienci korzystający z doradztwa zawodowego wysoko oceniają jego skuteczność, co wskazuje na rosnącą potrzebę rozwijania tej usługi w regionie.
4. Brak wystarczającej promocji usług: zidentyfikowano niską efektywność działań promocyjnych, co może ograniczać świadomość społeczną na temat dostępności i wartości usług doradztwa zawodowego.
5. Wysoki poziom współpracy z regionalnymi systemami wsparcia: Pomorski System Poradnictwa Zawodowego (PSPZ) odgrywa ważną rolę w integracji doradców zawodowych i poprawie jakości usług.
6. Zróżnicowanie grup klientów i ich potrzeb: klienci korzystający z usług doradztwa zawodowego reprezentują szeroki wachlarz grup demograficznych i zawodowych, co wymaga indywidualizacji

podejścia doradców oraz kompetencje pracy różnymi grupami klientów, uwzględniając ich sytuację i potrzeby

7. Potrzeba lepszego wsparcia dla klientów zmieniających branżę: klienci często korzystają z poradnictwa w związku z koniecznością zmiany branży lub nabycia nowych kwalifikacji (reskilling i upskilling), co wymaga od doradców znajomości mechanizmów rynku pracy oraz dostępnych programów przekwalifikowania.
8. Niedostateczne wykorzystanie innowacyjnych narzędzi: doradcy często opierają swoje działania na tradycyjnych metodach pracy, a wykorzystanie nowoczesnych narzędzi diagnostycznych czy technologicznych jest ograniczone.
9. Nierównomierna dostępność usług w regionie: w mniejszych miejscowościach i na obszarach wiejskich dostęp do usług doradczych jest znacznie mniejszy w porównaniu do większych miast, co ogranicza możliwości rozwoju zawodowego mieszkańców tych terenów.
10. Brak systemowego wsparcia dla doradców w zakresie radzenia sobie ze stresem zawodowym: doradcy zawodowi zgłaszają potrzebę lepszego wsparcia w zakresie radzenia sobie z wypaleniem zawodowym oraz przeciążeniem obowiązkami.
11. Niski poziom współpracy z sektorem edukacyjnym i szkoleniowym: brakuje spójnych mechanizmów współpracy między doradcami a instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, które mogłyby wspierać klientów w realizacji ich celów zawodowych³.”

Rekomendacje:

1. „Wzmacnianie kompetencji doradców zawodowych: organizacja regularnych, zaawansowanych szkoleń i studiów podyplomowych związanych z nowoczesnymi trendami na rynku pracy, takimi jak automatyzacja, cyfryzacja, czy zrównoważony rozwój; tworzenie programów mentoringowych wspierających wymianę doświadczeń między doradcami.
2. Zwiększenie dostępności poradnictwa online: inwestycja w narzędzia cyfrowe i szkolenia technologiczne, umożliwiające świadczenie usług na odległość, szczególnie w obszarach wiejskich i dla osób z ograniczeniami mobilności.
3. Rozwój działań promocyjnych: kampanie informacyjne skierowane do mieszkańców województwa pomorskiego, wykorzystujące media społecznościowe, lokalne wydarzenia i współpracę z instytucjami edukacyjnymi; promowanie sukcesów klientów korzystających z doradztwa zawodowego jako dowodów przydatności usług doradczych.
4. Dostosowanie oferty do potrzeb lokalnego rynku pracy: regularne analizy zapotrzebowania pracodawców i regionalnych trendów gospodarczych, które mogą informować doradców o nowych kwalifikacjach potrzebnych na rynku; budowanie bliższej współpracy z przedsiębiorstwami w celu lepszego dopasowania kompetencji klientów do potrzeb pracodawców.

³ Badanie zasobów, potencjału i potrzeb poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Gdańsk 2025, str. 80

5. Rozszerzenie działań Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego: zwiększenie liczby inicjatyw networkingowych dla doradców oraz ich udział w projektach międzyregionalnych; integracja z europejskimi projektami edukacyjnymi i wymiana dobrych praktyk z innymi regionami.
6. Podnoszenie świadomości na temat idei uczenia się przez całe życie: włączenie tematyki lifelong learning do programów doradztwa zawodowego, wspierając klientów w planowaniu ścieżek rozwoju w perspektywie długoterminowej.
7. Specjalizacja doradców zawodowych: wprowadzenie szkoleń i certyfikacji w wyspecjalizowanych obszarach, takich jak doradztwo dla osób starszych (50+), młodzieży, osób z niepełnosprawnościami czy migrantów.
8. Promowanie nowoczesnych metod pracy: wdrażanie zaawansowanych narzędzi diagnostycznych, takich jak aplikacje mobilne czy oprogramowanie do analizy kompetencji, które mogą zwiększyć efektywność i atrakcyjność usług; rozwój poradnictwa grupowego jako uzupełnienia sesji indywidualnych, szczególnie w obszarze reskillingu.
9. Rozszerzenie dostępności usług w małych miejscowościach: wdrożenie mobilnych punktów doradztwa zawodowego (np. „Doradztwo w drodze”), które mogłyby działać w formie objazdowej, docierając do mniejszych miejscowości; rozwój platform cyfrowych i promocja usług online jako alternatywy dla tradycyjnego poradnictwa w niedostępnych lokalizacjach.
10. Wsparcie doradców w zakresie zarządzania stresem: organizacja warsztatów i programów wsparcia psychologicznego dla doradców zawodowych; wdrożenie programów work-life balance oraz mentoringu w miejscu pracy.
11. Poprawa współpracy z sektorem edukacyjnym i szkoleniowym: budowa regionalnych platform współpracy łączących doradców zawodowych, instytucje edukacyjne, pracodawców i firmy szkoleniowe; tworzenie programów integrujących doradztwo zawodowe z planowaniem ścieżki edukacyjnej klientów, w tym udział w planowaniu programów reskillingu.
12. Rozwój strategii współpracy z pracodawcami: organizowanie warsztatów z udziałem doradców i lokalnych przedsiębiorców w celu lepszego zrozumienia oczekiwań i wymagań pracodawców; tworzenie regionalnych sieci współpracy doradców z pracodawcami, co pozwoli na bardziej precyzyjne dostosowanie poradnictwa do potrzeb rynku.
13. Kampanie informacyjne na rzecz lifelong learning: prowadzenie długofalowych kampanii promujących ideę uczenia się przez całe życie, skierowanych zarówno do klientów, jak i pracodawców; tworzenie materiałów edukacyjnych oraz przewodników dla klientów korzystających z usług doradztwa zawodowego.
14. Monitorowanie i ewaluacja usług doradczych: wprowadzenie mechanizmów regularnej ewaluacji jakości usług doradczych oraz poziomu satysfakcji klientów, co pozwoli na bieżące doskonalenie oferty⁴.”

⁴ Tamże, str.81

III. Wnioski i rekomendacje

III.1 Wnioski

W województwie pomorskim funkcjonuje system wsparcia doradztwa zawodowego, który jednak nie jest w pełni efektywny i nie spełnia wszystkich potrzeb zarówno doradców zawodowych jak i ich klientów. Jest to związane z jego krótkim funkcjonowaniem i ciągłym rozwojem oraz z faktem, że dopiero przeprowadzone badanie pozwoliło zdefiniować jego silne strony i obszary problemowe. Główne, szersze wnioski, które nasuwają się po lekturze dokumentu, w szczególności zaś wyciągniętych przez jego autorów wniosków i rekomendacji w zakresie potrzeb związanych z funkcjonowaniem doradztwa zawodowego. W szczególności w ramach publicznych służb zatrudnienia obejmują:

1. Zróżnicowane i często niedostosowane do potrzeb warunki pracy doradcy zawodowego, obejmujące kwestie lokalowe, organizacji pracy, w tym czasu pracy oraz kwestie etyczne.
2. Niedostosowany do potrzeb zmieniającego się rynku pracy oraz związanych z tym wyzwań w takich obszarach jak migracje, nowe zawody, zróżnicowane potrzeby klientów, system weryfikacji kompetencji i szkolenia kadr doradztwa zawodowego.
3. Niewystarczający dostęp do nowoczesnych i zautomatyzowanych narzędzi pracy doradcy zawodowego.
4. Słaba znajomość specyfiki pracy doradców zawodowych oraz potencjału usług doradztwa zawodowego w kontekście uczenia się przez całe życie.

III.2. Rekomendacje dotyczące rozwiązań systemowych, finansowych i organizacyjnych

Przyczyny niespójności kierunków kształcenia w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim do potrzeb zmieniającego się rynku pracy są złożone i wymagają wprowadzenia wielu zmian systemowych i organizacyjnych w systemie kształcenia. Należą do nich:

1. Opracowanie i wdrożenie obligatoryjnych standardów organizacji pracy doradcy zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia. (Standardy te mogłyby zostać również przyjęte przez organizacje i doradców poza systemem publicznych służb zatrudnienia na zasadach dobrowolności i/lub dobrej praktyki).
2. Opracowanie systemu monitoringu potrzeb i szkolenia kadr doradztwa zawodowego.
3. Rozwój narzędzi pracy doradcy zawodowego, w tym narzędzi opartych o Technologie Informacyjno-Komunikacyjne (TIK) oraz technologie wykorzystujące sztuczną inteligencję (AI).
4. Promocja usług doradztwa zawodowego.



III.3. Tabelaryczne zestawienie wniosków i rekomendacji

Nr	WNIOSKI (opisane w punktach)	REKOMENDACJE (opisane w punktach)	ADRESACI
I	Wnioski dotyczące aspektów merytorycznych	Rekomendacje	Adresaci
1.	Wniosek 1 Zróżnicowane i często niedostosowane do potrzeb warunki pracy doradcy zawodowego, obejmujące kwestie lokalowe, organizacji pracy, w tym czasu pracy oraz kwestie etyczne.	Opracowanie i wdrożenie obligatoryjnych standardów organizacji pracy doradcy zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia. (Standardy te mogłyby zostać również przyjęte przez organizacje i doradców poza systemem publicznych służb zatrudnienia na zasadach dobrowolności i/lub dobrej praktyki).	– Wojewódzki Urząd Pracy – Marszałek Województwa Pomorskiego, – Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, – Ministerstwo Edukacji Narodowej.
2.	Wniosek 2 Niedostosowany do potrzeb zmieniającego się rynku pracy oraz związanych z tym wyzwań w takich obszarach jak migracje, nowe zawody, zróżnicowane potrzeby klientów,	Opracowanie systemu monitoringu potrzeb i szkolenia kadr doradztwa zawodowego. ⁵	– Wojewódzki Urząd Pracy – Marszałek Województwa Pomorskiego,

⁵ Dobrą praktyką może być opracowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości system badania i rozwoju kompetencji kadr instytucji wspierających rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności, obejmujący takie elementy jak: karty stanowiskowe, matryce kompetencji oraz system badania kompetencji i szkolenia kadr Krajowego Systemu Usług, Krajowego Systemu Innowacji a następnie Punktów Konsultacyjnych (2008 r.)

	system weryfikacji kompetencji i szkolenia kadr doradztwa zawodowego.		– Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, – Ministerstwo Edukacji Narodowej. – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej
3.	Wniosek 3 Niewystarczający dostęp do nowoczesnych i zautomatyzowanych narzędzi pracy doradcy zawodowego.	Rozwój narzędzi pracy doradcy zawodowego, w tym narzędzi opartych o Technologie Informacyjno-Komunikacyjne (TIK) oraz technologie wykorzystujące sztuczną inteligencję (AI).	– Wojewódzki Urząd Pracy – Marszałek Województwa Pomorskiego, – Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, – Ministerstwo Edukacji Narodowej, – Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej
4.	Wniosek 4 Słaba znajomość specyfiki pracy doradców zawodowych oraz potencjału usług doradztwa zawodowego w kontekście uczenia się przez całe życie.	Promocja usług doradztwa zawodowego. Rekomenduje się wdrożenie działania systemowego w zakresie Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego, obejmującego: - wyznaczenie podmiotu odpowiedzialnego - opracowanie rocznych planów komunikacji w zakresie promocji doradztwa zawodowego, obejmujących wykaz działań, podmioty odpowiedzialne i harmonogram	– Wojewódzki Urząd Pracy – Marszałek Województwa Pomorskiego

II	Wnioski dotyczące aspektów <u>prawnych</u> (numer wniosku z tabeli, ustawa, treść obecnie obowiązujących przepisów)	Rekomendacje (proponowane zmiany w przepisach prawa)	
1.	W niniejszym dokumencie pominięto rekomendacje dotyczące ewentualnych zmian prawnych w kontekście konieczności dostosowania przepisów do wdrożenia zmian systemowych i organizacyjnych w obszarze całonocnego poradnictwa zawodowego ze względu na uchylenie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001) i zastąpienie jej Ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. 2025 poz. 620). Ustawa obowiązuje od 1 czerwca 2025 roku i dlatego należy poczekać z ewentualnymi rekomendacjami zmian na pierwsze efekty funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia w oparciu o nowe przepisy.		
III	Wnioski dotyczące aspektów <u>finansowych i organizacyjnych</u>	Rekomendacje	Adresaci
1.	Wniosek 3 Niewystarczający dostęp do nowoczesnych i zautomatyzowanych narzędzi pracy doradcy zawodowego.	Zapewnienie dodatkowych środków finansowych na rozwój nowego, efektywnego narzędzia pracy doradcy zawodowego z wykorzystaniem TIK i AI ze środków Funduszy Europejskich. ⁶	Marszałek Województwa Pomorskiego Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Ministerstwo Edukacji Narodowej.

⁶ Rozwiązanie takie mogłoby powstać w ramach innowacyjnego projektu UE (program regionalny, FERS, Erasmus+ lub w ramach zamówienia publicznego na usługi w zakresie innowacyjnych rozwiązań.

2.	Wniosek 4 Słaba znajomość specyfiki pracy doradców zawodowych oraz potencjału usług doradztwa zawodowego w kontekście uczenia się przez całe życie	Zapewnienie dodatkowych środków finansowych na działania w zakresie komunikacji i promocji ze środków Funduszy Europejskich	– Marszałek Województwa Pomorskiego – Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, – Ministerstwo Edukacji Narodowej.
----	--	--	--