

Ukrepi na področju vseživljenjske karijerne orientacije: delo v nastanku

Poročilo o delu evropske mreže na področju vseživljenjske karijerne orientacije 2009–10

SKRAJŠANO POROČILO



Pričujoča verzija je skrajšano poročilo, ki je bilo pripravljeno v okviru evropske mreže vseživljenjske karijerne orientacije (ELGPN), v kateri sodelujejo države članice, ki prejemajo finančno podporo s strani EU v okviru programa vseživljenjskega učenja. V poročilu je opisano delo v okviru omenjene mreže od leta 2009 – 10. Izražena stališča so izključno stališča ELGPN, ki ne odražajo nujno formalnega stališča Evropske komisije ali kogarkoli, ki to komisijo zastopa.

Celotno poročilo lahko naročite pri koordinatorju ELGPN (elgpn@jyu.fi) ali pa ga snamete s spletne strani ELGPN (<http://elgpn.eu>). Na voljo je tudi povzetek.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Koordinator 2009–10: Finnish Institute for Educational Research (FIER), University of Jyväskylä, Finland
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Urednika: dr Raimo Vuorinen/Finnish Institute for Educational Research & profesor Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counselling, UK
Prevod: mag. Sonja Sentočnik

Naslovnica in grafično oblikovanje: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Načrt: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Vsebina

Predgovor.....	5
Zahvale.....	7
1 Pregled	9
2 Delovni program ELGPN 2009-10.....	10
3 Veščine vodenja poklicne kariere (Delovni paket 1)	12
4 Širjenje dostopa (Delovni paket 2).....	14
5 Mehanizmi kooperacije in koordinacije (Delovni paket 3)	16
6 Zagotavljanje kakovosti in evidence (Delovni paket 4).....	18
7 Spremljava ukrepov EU (Delovna skupina 1).....	20
8 Projekti, financirani s strani EU: Sinergije in povezave z ukrepi (Delovna skupina 2)	22
9 Evalvacija dela ELGPN.....	24
10 Naslednja faza.....	25
Priloga 1: Sestava nacionalnih delegacij in kontaktnih točk v ELGPN 2009–10.....	26
Priloga 2: Prispevek ELGPN držav članic k ELGPN dejavnostim v letih 2009–10.....	27

Predgovor

V zadnjem desetletju se vseživljenjski karierni orientaciji namenja vse več pozornosti tako na evropskem kot na nacionalnem nivoju. Velja za bistveno dimenzijo vseživljenjskega učenja, ki služi tako gospodarskim ciljem kot ciljem socialne politike, in ki je namenjena predvsem izboljševanju učinkovitosti in kakovosti izobraževanja, dopolnilnega usposabljanja in trga delovne sile in sicer s prispevanjem k zmanjševanju osipa in s preprečevanjem razvijanja neustreznih veščin ter s posledičnim izboljšanjem produktivnosti. Potrebo po učinkovitih storitvah na področju karierne orientacije v kateremkoli življenjskem obdobju poudarjata dve resoluciji Izobraževalnega sveta Evropske unije (2004¹; 2008²), ki sta namenjeni razvijanju veščin, ki so ljudem v pomoč pri izbiri izobraževanja in poklica ter pri prehajanju znotraj in med izobraževanjem/usposabljanjem ter delom. Resolucije se osredotočajo na sledeča štiri prioriteta področja: razvijanje veščin vodenja poklicne kariere, dostopnost storitev, zagotavljanje kakovosti in koordinacija storitev. Države članice so

bile spodbujene, da naj se zavzamejo za modernizacijo in jačanje ukrepov in sistemov na področju karierne orientacije.

Komisija Evropske skupnosti, ki ji pomagata specializirani agenciji EU za poklicno izobraževanje Cedefop (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja) in EFT (Evropska fundacija za usposabljanje), aktivno podpira razvoj z naročanjem študij, pripravo priročnikov v sodelovanju z OECD³ za snovalce ukrepov, s spodbujanjem vrstniškega učenja in z razvojem skupnih referenčnih orodij ob podpori evropske ekspertne skupine, ki je delovala od 2002 do 2007. Leta 2007 so se države članice odločile, da ustanovijo Evropsko mrežo vseživljenjske karierne orientacije (ELGPN). Komisija je njihovo iniciativo toplo pozdravila, saj je v njej videla odločenost in način, da se začne implementirati konkretno delo v okviru prioritarnih področjih resolucij na nacionalnem nivoju. Komisija zagotavlja EGLPN finančno podporo v okviru programa vseživljenjskega učenja in se udeležuje srečanj v mreži.

¹ Council of the European Union (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices on Guidance throughout Life*. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

² Council of the European Union (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*. 2905th Education, Youth and Culture Council meeting, Brussels, 21 November 2008.

³ Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission (2004). *Career Guidance: a Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.

Čestitam ELGPN za dosežke v prvih treh letih njenega obstoja in se zahvaljujem finskim kolegom – Raimu Vuorinenu in Leu Pöyliöu za dinamično vodenje, ki sta ga izkazala pri koordinaciji mreže. Pričujoče poročilo predstavlja glavne rezultate in prikazuje dodano vrednost, ki jo uresničuje mreža na nacionalnem in evropskem nivoju. Evropska mreža za vseživljenjsko karierno orientacijo je ojačala sodelovanje in spodbudila povezanost storitev poklicne orientacije, ki pokrivajo tako učenje kot delo. Razen tega je države, ki niso imele foruma, motivirala, da so sklicale deležnike in ga ustvarile. Za vsako prioriteto področje resolucij so prikazani rezultati kolektivnega dela in navedeni glavni izzivi, na katerih je še potrebno delati.

Naraščujoče število tranzicij, s katerimi se dandanes srečujejo državljani v svojem življenju in s tem povezana večja raznolikost in mobilnost na področju izobraževanja/ usposabljanja in na trgu delovne sile, je povzročilo, da so učinkoviti sistemi karierne orientacije pomembnejši, kot kdajkoli prej. Kot naslednica lizbonske strategije *Evropa 2020: evropska strategija za pametno, trajno in vključujočo*

rast uvršča med svoje cilje zmanjševanje osipa za 10% in zagotavljanje, da 40% mlade generacije zaključi univerzitetni študij. Omenjena strategija daje tudi pobude za izboljševanje vstopa mladih na trg delovne sile, upoštevanje formalnega in neformalnega učenja, izboljševanje učnih dosežkov in odpiranje ter izboljševanje ustreznosti izobraževalnih sistemov, večanje privlačnosti programov poklicnega izobraževanja ter zagotavljanje, da državljani razvijejo ustrezne kompetence, ki so potrebne za nadaljnje izobraževanje in vstop na trg delovne sile v vseh življenjskih obdobjih. Kakovostni, dostopni in usklajeni sistemi karierne orientacije so bistvenega pomena za uresničevanje gornjih pobud. Zato izražam podporo ELGPN pri nadaljevanju njihovega pomembnega dela in jim želim veliko uspeha.

Gordon Clark
Vodja enote
Splošni direktorat za izobraževanje in kulturo
Evropska komisija

Zahvale

Pričujoče poročilo je rezultat skupnih naporov članic Evropske mreže vseživljenjske karijerne orientacije (ELGPN). V njej so prispevki vseh, ki sodelujejo v mreži, posebej pa velja omeniti tudi prispevke:

- nacionalnih delegacij, ki so opredelile svoje prioritete v delovnem programu mreže ELGPN 2009-10 in tako osvetlile omenjene teme z različnih perspektiv;
- držav gostiteljic plenarnih srečanj in tematskih dejavnosti, ki so s primeri svojih nacionalnih ukrepov in študijami primerov podprle učenje vseh sodelujočih;
- uradnikov francoskega in španskega šolskega ministrstva, ki so kot gostitelji EU predsedniških konferenc prispevali k delu ELGPN;
- predstavnikov partnerskih organizacij, ki so sodelovali pri delu v programu, in sicer Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), dr. Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) in dr. Wolfgang Müller (EU PES mreža);
- predstavnikov vodilnih držav za vsako tematsko dejavnost, ki so vodili omenjene dejavnosti v sodelovanju s koordinatorjem ELGPN in ki so bdeli nad pripravi posameznih delov tega poročila:
 - DP1: Jasmin Muhic, Czech Republic.
 - DP2: Jean-Marie Lenzi, France;
dr. Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Iceland.
 - DP3: dr. Peter Härtel, Austria; dr. Bernhard Jenschke, Germany.
 - DP4: Steffen Jensen, Denmark.
 - DS2: Brigita Rupar, Slovenia.
- Pogodbenih strokovnjakov, ki so pripravili zapise sestankov tematskih dejavnosti in reflektivne zapise ter osnutke posameznih delov tega poročila:
 - DP1: profesor Ronald Sultana, Malta.
 - DP2: profesor Fusún Akkök, Turčija.
 - DP3: profesor Tony Watts, Velika Britanija.
 - DP4: Associate profesor Peter Plant, Danska.
 - DS1: Françoise Divisia, France;
dr. John McCarthy, Irska.
 - DS2: Saša Niklanovič, Slovenija.
 - Evalvacija: Peter Weber, Nemčija.

Ker smo se v mreži odločili za obravnavo vseh štirih prioritet resolucije EU 2008 hkrati, je pričujoče poročilo obširno in vsebuje številne dejavnosti.

Zahvaljujemo se tudi predstavnikom Evropske komisije (Gordonu Clarku, Carlu Scatoli, Jennifer Wannan in Maike Koops iz DG EAC; Susanne Kraatz iz DG EMPL)

za njihovo podporo pri implementaciji delovnega programa.

Raimo Vuorinen
koordinator, ELGPN



Pregled

Namen pričujočega poročila je predstaviti dosedanje rezultate dela Evropske mreže vseživljenjske karijerne orientacije (ELGPN) snovalcem ukrepov in deležnikom na evropskem in na nacionalnih nivojih.

V ELGPN si prizadevamo, da bi pomagali državam članicam Evropske unije (pa tudi sosednjim državam, ki so upravičene do EU programa vseživljenjskega učenja) in Evropski komisiji pri razvijanju evropskega sodelovanja na področju vseživljenjske karijerne orientacije tako v izobraževalnem kot v poklicnem sektorju. Naš namen je spodbuditi sodelovanje med državami članicami pri implementiranju prioritet v zvezi s vseživljenjsko karierno orientacijo, ki so določene v EU resolucijah (2004; 2008). Mrežo so ustanovile države članice, komisija pa podpira aktivnosti v mreži preko svojega programa vseživljenjskega učenja.

ELGPN predstavlja pomemben prispevek k razvoju nacionalnih ukrepov na področju vseživljenjske karijerne orientacije v Evropi. Kot mreža držav članic pa predstavlja tudi inovativno obliko odprte metode sodelovanja znotraj EU.

V ELGPN se lahko včlanijo vse države, ki so upravičene do pomoči v okviru programa vseživljenjskega učenja 2007-13. Sodelujoče države določijo svoje predstavnike za sodelovanje v mreži, zaželeno je, da izbirajo tako iz vladnih kot nevladnih organizacij. Praviloma skoraj vse države vključijo predstavnike ministrstva za šolstvo, več kot polovica jih vključi tudi predstavnike ministrstva za

delo/zaposlovanje, nekatere pa vključijo tudi nevladne organizacije (glej prilogo 1). Mreža skrbi tudi za povezovanje z ustreznimi telesi in mrežami na nacionalnem, evropskem in mednarodnem nivoju.

V letih 2009–2010 je bilo v ELGPN vključenih 26 držav članic (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SI, TR), štiri države pa so sodelovale v vlogi opazovalk (BE, BG, IE, RO).

Članice poročajo, da so s pomočjo sodelovanja v mreži bolje ozavestile možne odgovore na splošne izzive ter pridobile svež pogled in nove uvide v to, kar ponujajo na nacionalnem nivoju. Posebna področja, kjer naj bi se poznal napredek, so:

- podpora boljši koordinaciji storitev (trenutno ima vseh trideset držav bodisi že ustanovljen forum ali nek podoben mehanizem ali pa so v procesu njegovega ustanavljanja);
- poenotenje razumevanja večščin vodenja poklicne kariere;
- prepoznavanje potenciala novih tehnologij za širjenje dostopa do storitev, ki dopolnjujejo interakcijo v živo, in sicer uporaba telefona in interaktivnih možnosti preko medmrežja;
- razumevanje potrebe po močnejši bazi evidenc za zagotavljanje kakovosti.



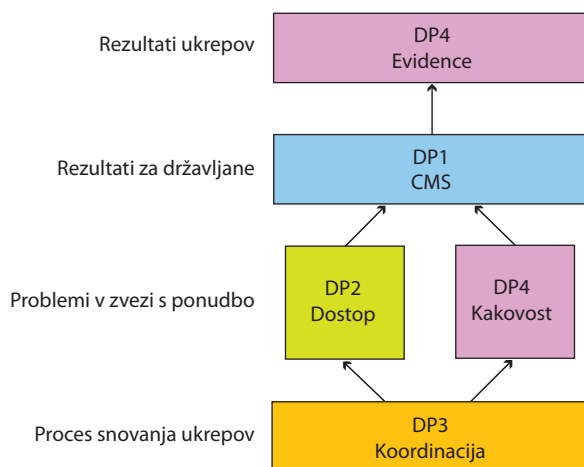
Delovni program 2009–10

V času med 2009–10 so bila v ELGPN mreži organizirana štiri plenarna srečanja (Luxemburg, marec 2009; Riga, Latvija, september 2009; Zaragoza, Španija, maj 2010; Lizbona, Portugalska, september 2010).

V mreži je prišlo do soglasja, da se delovni program za leto 2009-10 pripravi na osnovi štirih tem, ki jih je predlagala resolucija iz leta 2008. V skladu s tem je bilo delo organizirano v sledečih štirih delovnih paketih (DP), v vsakem je sodelovalo 10–12 držav:

- Spodbuditi vseživljenjsko pridobivanje *veščin vodjenja poklicne kariere* (DP1);
- Omogočiti *dostop* vsem državljanom do storitev karijerne orientacije, vključno z akreditacijo predhodnega izkustvenega učenja (APEL) (DP2);
- Spodbuditi mehanizme *kooperacije in koordinacije* pri snovanju ukrepov na področju karijerne orientacije in pri razvijanju sistemov med različnimi nacionalnimi, regionalnimi in lokalnimi deležniki (DP3);
- Razviti *zagotavljanje kakovosti in uporabo evidenc* pri snovanju ukrepov in sistemov (DP4).

Omenjene štiri teme so med sabo povezane na sledeč način:



Za koordinacijo in podporo aktivnosti v sodelovanju s ELGPN koordinatorjem sta bili za vsak delovni paket določeni ena do dve vodilni državi in pogodbeni strokovnjak. V okviru vsakega delovnega paketa sta bila organizirana dva ločena obiska na terenu in dodatno srečanje za sintezo predhodnega dela. Obiski na terenu so bili priložnost za države gostiteljice, da pregledajo in izboljšajo svoje lastne ukrepe in delovanje ter v proces povabijo ključne snovalce ukrepov. Za vsako srečanje je pogodbeni sodelavec pripravil zapisnik in reflektivni zapis.

Razen tega je delovni program ELGPN 2009–10 vseboval dve tematski strateški skupini, ki sta se ukvarjali z:

- evropskim izobraževanjem in usposabljanjem ter z zaposlovalno politiko s stališča vseživljenjske karijerne orientacije, vključno z pregledom ukrepov, ki se navezujejo na teme delovnih paketov, določene z resolucijama iz leta 2004 in 2008 in komentarjem o vlogi vseživljenjske karijerne orientacije v odnosu do trenutne gospodarske krize (SS1);
- sinergijo med projekti, financiranimi s strani EU, in njihovim povezovanjem z ukrepi vseživljenjske karijerne orientacije (SS2).

Pričujoče poročilo vsebuje povzetke o delu v okviru posameznih delovnih paketov in strateških skupin, ki jim

sledijo evalvacijski podatki in načrti za naslednjo fazo. Dodatek 2 vsebuje podatke o sodelovanju vsake izmed držav članic v različnih aktivnostih.

Spletna stran ELGPN (<http://elgpn.eu>) je namenjena za shranjevanje dokumentov, služi pa tudi kot platforma za mrežo. Strukturirana je v skladu s prioriteta, določeni z resolucijami Sveta EU. Podpira upravljanje mreže in vsebuje informacije v zvezi z nacionalnimi kontaktnimi točkami. Vsebuje tudi bazo podatkov, ki omogoča izmenjavo in diseminacijo izkušenj med članicami v zvezi z zanimivimi nacionalnimi iniciativami ali projekti na temo vseživljenjske karijerne orientacije. Omenjeni nacionalni primeri so oblikovani v skladu s sistemom znanja za vseživljenjsko učenje Evropske komisije (KSLLL), zaradi česar je njihova objava mogoča tako na spletnih straneh KSLLL kot ELGPN.



Veščine vodenja poklicne kariere (delovni paket 1)

Utemeljitev

Veščine vodenja poklicne kariere (v originalu Career management skills – CMS) sestavljajo kompetence, ki omogočajo posameznikom in skupinam na strukturirane načine zbirati, analizirati, sintetizirati in organizirati informacije o posamezniku, njegovi izobrazbi in poklicni karieri in sprejemati ustrezne odločitve. Te veščine državljanji potrebujejo za obvladovanje kompleksnih prehodov, ki so zaznamovali sodobno izobraževanje, usposabljanje in poklicno kariero. Zaradi zahtev družbe znanja in hitrih sprememb na področju tehnologije pa tudi sprememb na trgu in s tem v zvezi s spremenjenimi priložnostmi za zaposlitev, je danes potrebno dolgotrajno formalno izobraževanje, usposabljanje in dousposabljanje, ki sega v odraslo dobo. Z razvijanjem CMS pridobijo državljanji veščine za vodenje nelinearnih kariernih poti, s čimer se več njihova zaposljivost, s tem pa tudi socialna enakost in inkluzija.

V mnogih državah članicah, ki so vključene v ELGPN, so razvili ali pa so v procesu razvijanja učnih načrtov, s katerimi naj bi podprli mlade ljudi, da bi postali spretnější pri načrtovanju in vodenju prehodov v okviru izobraževanja, usposabljanja in zaposlitve. Na področju višješolskega izobraževanja bolonjski proces usmerja v razvijanje CMS s poudarjanjem središčne vloge študentov v procesu učenja in s povečevanjem zaposljivosti

svojih diplomantov. Razvoj CMS se spodbuja tudi pri nezaposleni populaciji: številne javne službe za zaposlovanje ponujajo programe ali pa za njihovo izvajanje najemajo zunanje izvajalce, ki so namenjeni izgrajevanju zaposlitvenih veščin pri odraslih z namenom, da bi povečali možnosti za njihovo zaposlitev na omejenem trgu delovne sile.

Takšnega oživiljenega zanimanja za CMS ne smemo interpretirati v smislu, da so tisti, ki so se znašli brez dela, za to sami krivi, ker se niso pripravili na tranzicijo. Izogibati se je potrebno “individualizacije” socialnih problemov: čeprav se je z obvladovanjem veščin CMS mogoče lažje spopadati s tranzicijo, izvirajo vzroki za številne probleme, s katerimi se soočajo posamezniki, iz strukturnih napak v gospodarstvu in ne iz posameznikov.

Dosedanji razvoj in napredek

Vsebine CMS in načini izvajanja programov so raznoliki vendar imajo v EU stične točke. Na pan-evropskem nivoju se je izraz CMS prijel in se ves čas uporablja. Na nivoju držav članic je v uporabi različna terminologija, ki označuje podoben nabor veščin, npr. “življenjske veščine”, “osebna in socialna edukacija”, “učenje za razvoj kariere”. Omenjena terminologija v bistvu označuje kompetence,

s pomočjo katerih posamezniki in skupine zbirajo, analizirajo, sintetizirajo in organizirajo informacije o posamezniku, njegovi izobrazbi in poklicni poti ter podpirajo sprejemanje in implementacijo odločitev in prehodov – gre torej za skupno usmeritev, ki je v EU dobro podprta in se intenzivno uresničuje.

Problemi, izzivi in ključna sporočila

Teme glavnih razprav o CMS vključujejo:

- *Nivo, na katerem je mogoče odpreti različne teme, povezane s CMS, upoštevajoč starost in stopnjo izobrazbe.* Medtem, ko v večini držav najpogosteje uporabljajo razvojni pristop, pa v nekaterih državah temu še vedno ni tako.
- *Potreba, da se ugotovi, katere CMS potrebujejo ogrožene ciljne skupine, pri čemer te ciljne skupine igrajo pomembno vlogo pri pripravi ustreznih CMS programov.*
- *Potreba po upoštevanju raznolikih kurikularnih tradicij v različnih državah.* Ta lahko prepreči pripravo evropskega okvira za razvoj CMS.
- *Zeželenost, da se pripravi nacionalni okvir za CMS, v katerem bi bila opredeljena minimalna znanja in osnovne veščine, ki naj bi jih obvladovali vsi državljani, pri čemer bi bilo potrebno dopuščati fleksibilno interpretacijo takšnega okvira z upoštevanjem določenega konteksta.*
- *Izzivi pri integriranju CMS v izobraževalni kontekst.* Predlagane možnosti so: CMS kot ločeni "predmet" na urniku, umeščanje CMS v celotni predmetnik, nudenje CMS v obliki izvenšolske dejavnosti ali mešanica omenjenih strategij.
- *Razvoj izkustvene in inovativne pedagogike.* Bistvenega pomena je, da učitelji presežejo direktno poučevanje in da vključujejo nabor izkustvenih didaktičnih strategij, kariernih iger, računalniško podprtih pripomočkov, itd.
- *Vrednotenje CMS.* Nekatere države zagovarjajo stališče, da so za pridobivanje CMS učenci dovolj

motivirani in da teh veščin ni potrebno ocenjevati, v drugih pa menijo, da imajo učenci pravico, da se razvoj CMS pri njih tudi formalno prepozna. V izobraževalnih okoljih, v katerih so izpiti osrednjega pomena, lahko postane vse, kar se formalno ne ovrednoti, nepomembno v očeh učencev. Uporaba inovativnih metod vrednotenja, kakršna je portfolio, ima to prednost, da omogoča prepoznavanje naučenega, ne da bi hkrati dušila inovativne metode poučevanja.

- *Načini za razvijanje CMS pri odraslih v kontekstu javnih servisov za zaposlovanje,* ki naj zagotovijo, da brezposelni razvijejo veščine za povečanje njihove zaposljivosti. Najboljši primeri so t.i. klubi služb, še posebej, če jih izvajajo zunanji izvajalci, ki so blizu ciljni skupini. V takem kontekstu lahko "skupinski" pristop udeležencem podeli moč in občutek sposobnosti
- *Potreba po zagotovitvi, da se CMS ne poučujejo s perspektive deficita,* ki daje udeležencem občutek, da jim nekaj manjka, ampak s perspektive opolnomočenja. Pomembno je, da se na udeležence gleda kot na ljudi z močnimi področji in ne kot na ljudi s problemi.

Pot naprej

- Veliko držav še vedno nima pripravljenega nacionalnega okvira za CMS;
- Prav tako mnoge države še nimajo dorečene jasne politike o mestu CMS v kurikulu.
- Za tiste, ki bodo usposabljali za razvoj CMS, je potrebna jasna strategija usposabljanja pa tudi ustrezni pripomočki, ki jih bo mogoče uporabljati v zelo različnih kontekstih izobraževanja;
- Programi za razvoj CMS morajo upoštevati specifične potrebe ogroženih ciljnih skupin;
- Potrebno je delati na razvoju ustreznih strategij vrednotenja;
- Kljub oviram je potrebno vztrajati pri možnosti za pripravo evropskega okvira CMS;



Širjenje dostopa (delovni paket 2)

Utemeljitev

Mnoge države imajo širjenje dostopa na dnevnem redu, vključno s vprašanji o širjenju storitev, namenjenih različnim ciljnim skupinam, uporabi orodij informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) ter vodenjem in financiranjem bolj integriranih storitev. V mnogih okoljih so ugotovili, da dostop ovirata naslednji slabosti:

- da se ne upošteva širokega nabora potreb določenih skupin državljanov;
- da se storitve v zvezi s karierno orientacijo še vedno ponujajo na omejenem številu lokacij in z uporabo omejenega števila medijev, da je ponudba časovno omejena in namenjena le populaciji določene starosti, s čimer je omejen vseživljenjski in življenjsko širok dostop.

V času sedanje gospodarske krize, za katero je značilna naraščajoča brezposelnost, igra dostop do storitev karierne orientacije ključno vlogo. Sedanja kriza poudarja tudi potrebo po novih možnostih za širjenju dostopa za nekatere specifične ciljne skupine, kot so npr. mladi na prehodih med različnimi stopnjami izobraževanja ter ob prehodu na trg delovne sile, tisti, ki izstopijo iz izobraževanja, brezposelni mladi in starejši ter tisti z neperspektivnimi poklici.

Številne države so ugotovile, da imata posebej internet in telefon ključni pomen pri kariernem svetovanju, ker omogočata dostop do storitev večjemu številu ljudi hkrati, razen tega pa ljudem tudi najbolj ustrežata v smislu kraja in načina. Zahvaljujoč tehnologiji je mogoče zagotavljati storitve s kombinacijo načinov, kot npr. z elektronskim svetovanjem in s telefonsko linijo za pomoč, pa tudi s svetovanjem v živo. Obstoječe načine je potrebno ponovno ovrednotiti v smislu njihove cenovne ustreznosti.

Dosedanji razvoj in napredek

Številne države imajo novo zakonodajo v zvezi z dostopom, ponudbo storitev in razvojem novih orodij in sistemov. Sem spada zakonodaja v zvezi s svetovalnimi storitvami, ki so del politike zaposlovanja (CZ), s vseživljenjskim kariernim svetovanjem, ki je zagotovljeno brezplačno vsem državljanom v okviru javnih služb (FR), z izobraževanjem odraslih, ki podpira karierno svetovanje in s priznavanjem neformalnega in priložnostnega učenja (IS) ter s kvalifikacijami, ki jih morajo imeti strokovnjaki v svetovalnih službah (FR, IS, PL). Ostali ukrepi zadevajo prioritete v zvezi z učinkovito uporabo IKT v karierni orientaciji (LT) ter IKT orodji, ki postajajo del e-vladne strategije (SK). Nadalje je pomembna novost

integrirana služba (FR), zasnova internetnega portala in telefonske službe v smislu instrumentov, s katerimi je mogoče nuditi podporo pri izbiri poklica ter program, ki spodbuja lokalne iniciative kariernih orientacij, ki so povezane z lokalnimi učnimi strategijami (DE) pa tudi nove kariernih storitve za odrasle v Angliji (UK) in spletni nacionalni sistem za nudenje informacij kariernih orientacij (TR).

Ključna sporočila

- *Komplementarnost kanalov za ponudbo.* Čeprav je večina držav prepoznala pomembno vlogo tehnologije za razvoj in izvedbo storitev kariernega svetovanja, pa ostaja svetovanja v živo v obliki individualnih in/ali skupinskih srečanj ključni način za izvajanje svetovalnih storitev. Nove tehnologije dopolnjujejo omenjene bolj tradicionalne načine in ponujajo lažji in cenejši dostop ter ustvarjajo inovativne in fleksibilne načine za nudenje svetovalnih storitev, ki omogočajo samodostop in samopomoč;
- *Razvoj integriranih storitev.* Razvoj integriranih storitev za vse starostne skupine je nov izziv, ki zahteva ponovni razmislek o institucionalnih kontekstih in profesionalnih kompetencah ter terja novo mentaliteto in kulturo.
- *Različni nivoji storitev, ki so prikrojeni različnim individualnim potrebam.* Uporabniki se med seboj razlikujejo, od takšnih, ki so samomotivirani in sposobni samostojnih kariernih odločitev, do tistih, ki potrebujejo znatno pomoč.
- *Akreditacija predhodnega izkustvenega učenja (APEL) kot učinkovit način za povečanje zaposljivosti.* Dostop do ustrezne kariernih orientacij in podpore omogoča predvsem državljanom s pomanjkanjem veščin, ki so brezposelni, izkoristiti APEL in tako dobiti priznanje za svoje predhodno učenje.

- *Standardi in pogoji.* Potrebno je razviti standarde (npr. veljavnost, zanesljivost, natančnost, objektivnost, izčrpnost, ustreznost ciljnim skupinam, pravočasnost) za IKT in ostala karierna gradiva.
- *Etična vprašanja pri uporabi IKT v kariernih orientacijah.* Sem štejemo kakovost vrednotenja, ki so na voljo na medmrežju.
- *Dostop v smislu socialne pravičnosti.* Za doseganje zadovoljivega ravnotežja med kakovostjo in dostopom je potrebno boljše razumevanje učinkovitosti kariernih orientacij ne le v odnosu do stroškov, ampak tudi v smislu doseganja ciljev socialne pravičnosti.

Ključni izzivi

- Kako razviti kompetence za uporabo IKT orodij pri praktičnih;
- Kako zagotoviti učinkovito uporabo potenciala, ki ga nudijo socialni mediji na omrežju in mobilna tehnologija;
- Kako ovrednotiti nacionalne vire za ponudbo storitev v odnosu do nove paradigme vseživljenjske kariernih orientacij;
- Etični vidiki;
- Evalvacija učinkovitosti različnih načinov ponudbe storitev v odnosu do različnih skupin;
- Kako razporediti finančna sredstva med različne ponudbene kanale pri prilagajanju potrebam različnim prioritarnim skupinam;
- Kako lahko zakonodaja določi pravice državljanov do kariernega svetovanja in do zagotovitve ponudbe storitev;
- Kako javnost bolje seznaniti z dostopnostjo storitev kariernih orientacij.



Mehanizmi kooperacije in koordinacije (delovni paket 3)

Utemeljitev

Storitve karijerne orientacije so v vseh državah razpršene po različnih sektorjih, ki spadajo pod različna ministrstva in ostale pravne službe (po šolah, univerzah, javnih agencijah za zaposlovanje, socialnih partnerjih ter v prostovoljnem in privatnem sektorju). Ključna naloga teh služb je pomagati posameznikom, da učinkovito prečijo omenjene sektorje v obdobju osebnostnega in kariernega razvoja. Za večjo učinkovitost ukrepov vseživljenjske karijerne orientacije morajo zato k njihovem snovanju prispevati različni strokovnjaki in deležniki. Nacionalni forum vseživljenjske karijerne orientacije je mehanizem za srečevanje omenjenih teles, s čimer omogoča razvoj učinkovitejše politike karijerne orientacije in bolj usklajeno ponudbo storitev. Nacionalni forum vseživljenjske karijerne orientacije postane splošno priznan v primeru, da zadosti sledečim zahtevam:

- vključevati mora ali pa biti vsaj priznan s strani vlade;
- njegovi člani ne smejo biti le uslužbenci vlade, ampak morajo biti vključeni tudi drugi deležniki;
- zastopani morata biti področji izobraževanja in dela;

- pokrivati mora karierno orientacijo za mlade in za odrasle.

V nekaterih primerih se dovoljuje razvoj alternativnih mehanizmov za doseganje nekaterih prednosti, ki jih ima nacionalni forum.

Forum ali podoben mehanizem lahko deluje na enem ali več izmed treh nivojev:

- *Komunikacija*. Sem je mogoče uvrstiti izmenjavo informacij ter raziskovanje možnosti za kooperacijo in koordinacijo;
- *Kooperacija* med partnerji, znotraj obstoječih struktur. Le-ta je lahko pretežno neformalne narave, lahko pa temelji na kooperacijskem sporazumu, pri čemer vsak izmed partnerjev obdrži moč odločanja.
- *Koordinacija*. Po vsej verjetnosti zahteva koordinacijsko strukturo, vključno z močjo delovanja in financiranjem (in po možnosti pogodbo ali uradno pooblastilo).

Na prvem nivoju (komunikacija), lahko gre za delovno skupino ali mrežo ali think-tank; na tretjem nivoju (koo-

dinacija) je verjetno potrebna bolj formalna in trajnejša struktura.

Dosedanji razvoj in napredek

Nacionalni forumi vseživljenjske karijerne orientacije so bili do sedaj ustanovljeni v 17. evropskih državah, 10 držav pa je v procesu njihovega ustanavljanja. V treh državah so bili vzpostavljeni alternativni mehanizmi oz. so vzpostavitev le-teh v teku. Kaže torej, da vse države članice posvečajo pozornost izboljševanju kooperacije in koordinacije storitev.

Ključna sporočila

Dosedanje izkušnje kažejo, da je za ustanovitev takšnih forumov potrebno upoštevati deset ključnih zahtev:

- zagotoviti jasno povezavo z vseživljenjskim učenjem, s poklicnimi strategijami in s strategijami socialne inkluzije ter opredeliti vlogo vseživljenjske karijerne orientacije kot javno dobro v odnosu do teh strategij;
- pripraviti skupne definicije in terminologijo;
- uporabljati selektivnost pri odločanju o tem, koga povabiti k sodelovanju;
- opredeliti jasne cilje, dejavnosti in vloge;
- zagotoviti jasno vodenje, imeti močne prvake in močno zavezo s strani ključnih soudeleženi strank;
- imeti jasno opredeljen odnos z vlado (vključno z regionalno in lokalno, kjer je to potrebno);
- imeti neodvisno ali pa vsaj neopredeljeno tajniško službo;
- spodbujati razvoj vendar ohranjati zvestobo jedr-nemu poslanstvu;
- zavedati se tveganj in konfliktov med vlogami;
- prizadevati si za delo s perspektive posameznega državljana in se zavedati prednosti takšnega početja.

Problemi in izzivi

Ključni problemi in izzivi so:

- ali naj forum ustanovi vlada, po možnosti s pomočjo zakonodaje (“od zgoraj navzdol”), ali pa naj bo ustanovljen na pobudo nevladnih organizacij, ki nato vzpostavijo ustrezne vezi z vlado (“od spodaj navzgor”). Morda je integracija obeh pristopov še najboljša.
- V državah, kjer je moč odločanja o izobraževanju in/ali zaposlovanju pretežno tudi v rokah regionalnih/lokalnih avtoritet, sta *kooperacija in koordinacija* še kako pomembni, vsaj tako, kot na nacionalnem nivoju. Medtem, ko sta obe pomembni pa ena brez druge nista učinkoviti.
- *Povezovalni potencial IKT*, ki se na primer pokaže pri združevanju kariernih informacij in ponudnikov karijerne orientacije iz različnih sektorjev na skupnem omrežnem portalu. Le-ta prinaša vsem stranem skupne koristi z delitvijo stroškov in postavljanjem uporabnika v središče pri pripravi storitve, zaradi česar najverjetneje pritegne več uporabnikov. Z nadgradnjo lahko postane omrežni portal način za transformacijo posameznih storitev različnih ponudnikov po sektorjih, ki jih le-ti lahko dobavljajo v sistem vseživljenjske poklicne orientacije, ki je osredotočen na uporabnika, pri čemer je omrežni portal konceptualno v središču, podpirajo pa ga koordinirano individualno svetovanje in ostale storitve, vezane na sektorje. Takšen pristop je kakovosten in učinkovit, če se implementira kot procesno naravnana, skladen in vseobsegajoč vseživljenjski sistem učenja.



Zagotavljanje kakovosti in evidenc (delovni paket 4)

Utemeljitev

DP4 se ukvarja s povezavami med ukrepi kariernega svetovanja, raziskavami in prakso in sicer s stališča:

- vloge in razvoja pristopov in smernic pri zagotavljanju kakovosti (QA);
- evidenc, ki bodisi obstajajo ali pa jih je mogoče pripraviti za podkrepitev, razlago, izboljšanje in legitimizacijo dejavnosti karierne orientacije.

Diagonalnost vseživljenjske karierne orientacije zahteva zagotovitev visokokakovostnih storitev in pristop prečenja sektorjev za pripravo sistema zagotavljanja kakovosti karierne orientacije.

Dosedanji razvoj in napredek

Nekatere države članice EU so pripravile obsežne sisteme zagotavljanja kakovosti, ki pa so večinoma omejeni na sektorje (npr. DK, UK). Nekateri izmed teh pristopov vsebujejo elemente razvojnih ukrepov, ki temeljijo na evidencah. Škotska ima npr. kompleksni pristop h karierni orientaciji, ki pokriva vsa življenjska obdobja, v katerem so evidence opredeljene kot niz individualnih in družbenih rezultatov, vključno z gospodarskimi ugodnostmi.

V Nemčiji teče koordinirani proces za pripravo skupnih standardov kakovosti.

Elementi za pripravo referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti

Po pregledu iniciativ za pripravo ukrepov, zanimive prakse v zvezi z zagotavljanjem kakovosti v karierni orientaciji pa tudi raziskav, ki so bile izvedene z namenom, da se pridobi argumentirana osnova za pripravo ukrepov, so se sodelujoče države odločile, da pripravijo predlog nabora elementov, ki naj bi bili vključeni v referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti. Na ta način je ekspertna skupina EC za pripravo vseživljenjske karierne orientacije pripravila pet "skupnih referenčnih točk za sistem zagotavljanja kakovosti v ponudbi karierne orientacije". V DP4 so se odločili, da dodajo dve nadaljnji dimenziji (rezultati, vplivi).

Nastal je okvir, ki vsebuje matrico "referenčnih točk" in kazalcev, ki temeljijo na modelu vnos-proces-rezultat pa tudi predloge za zbiranje podatkov, s pomočjo katerih bo mogoče ovrednotiti, kako in v kolikšni meri je kazalcem zadoščeno.

Referenčna točka	Izbrani kazalci
Vključenost državljanov in uporabnikov	<ul style="list-style-type: none"> • Dostopnost informacij o pravicah in storitvah • Reakcijski sistemi uporabnikov delujejo in se uporabljajo • Redne evalvacije zadovoljstva uporabnikov so objavljene/upoštevane
Kompetence praktikov	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalno/regionalno sprejete opredelitve standardov • Sistem potrdil/akreditacije • Zahteve za usposabljanje in dostopnost • Zahtevan nadzor • Profesionalni odnos in uporaba ustreznih metod
Izboljšanje storitev	<ul style="list-style-type: none"> • Obstoj in obvezna uporaba sistemov zagotavljanja kakovosti • Obstoj standardov za ponudbo storitev (etični kodeks, metodologija, razmerje svetovalca-varovanec, okolščine storitve, finančni viri, upravni postopki, IKT oprema, najnovejše informacije, informacije o trgu delovne sile, ponudba storitev za uporabnike s posebnimi potrebami, itd.) • Priprava akcijskega načrta skupaj z uporabniki • Dokumentacija v zvezi s procesom karierni orientacije in rezultati • Spremljava za ovrednotenje izboljšanja storitev in rezultatov
Skladnost (soodvisnost)	<ul style="list-style-type: none"> • Obstoj storitev za vsa starostna obdobja in /ali kooperacija in koordinacija različnih ponudnikov storitev • Sporazum o skupnih principih
Rezultati/vplivi: – učni rezultati – trg delovne sile / gospodarski rezultati – rezultati socialne inkluzije	<ul style="list-style-type: none"> • Znatno izboljšanje znanja in kompetenc pri uporabnikih pa tudi njihovih veččin vodenja lastne kariere, dvig samozavesti, zmožnosti odločanja, opravilne pripravljenosti, itd • Hitrost prehajanja na naslednjo stopnjo izobraževanja/usposabljanja/zaposlitve • Zmanjšanje osipa in prezgodnjih izstopov • Uspešni procesi ujemanja na trgu delovne sile • Nivo in trajanje brezposelnosti • Izboljšanje ponudbe delovne sile glede na povpraševanje • Cenovna učinkovitost storitev

Osnutek referenčnega okvira vsebuje tako kvalitativne kot kvantitativne kazalce. Priprava okvir, ki bi vseboval pretežno kvantitativne kazalce, bi bila domišljav podvig, saj bi s tem ignorirali resne možne metodološke probleme. Razen tega bi lahko prišlo do nenameranih učinkov, če bi zagotavljanje kakovosti presojali le na osnovi kvantitativnih meritev. Zato je potrebno zagotoviti ravnovesje med nagibi stroke, ki daje prednost kvalitativni evalvaciji in med zahtevami snovalcev ukrepov in upravljalcev storitev, ki želijo empirične evidence in cenovno učinkovite analize za zagotavljanje učinkovitih storitev, ki bi upravičile davkoplačevalski vložek vanje.

V naslednji fazi delovanja ELGPN je potrebno nadaljnje delo na kazalcih in podatkih. Naš namen ni vsiljevati referenčnega okvira državam članicam, ampak spodbuditi razprave, s pomočjo katerih bi dosegli sporazum o elementih, ki naj bi bili vključeni v referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti v karierni orientaciji. Takšen pristop ubira tudi EU na drugih področjih, kot npr. pri pripravi evropskih referenčnih okvirov za zagotavljanje kakovosti na področjih poklicnega izobraževanja in usposabljanja, višješolskega izobraževanja in ostalih "storitev splošnega interesa". Za potencialno implementacijo referenčnega okvira je skupno razumevanje in občutek lastništva med ELGPN članicami bistvenega pomena. Omenjeni proces bo tako med drugim pomembna naloga za prihodnje delo ELGPN.



Spremljava ukrepov EU (delovna skupina 1)

ELGPN je ustanovila delovno skupino 1 z namenom, da zagotovi:

- vpliv rezultatov dejavnosti v mreži na regionalni, nacionalni in evropski razvoj vseživljenjske karijerne orientacije;
- izmenjavo in prenašanje informacij za zagotavljanje dostopa vsem članom ELGPN ter priložnosti, da se vključujejo v ustrezne procese za pripravo ukrepov.

V skladu s tem so bile naloge delovne skupine 1 opredeljene na sledeč način:

- da podpre članice ELGPN z bazo znanja o razvoju ustreznih ukrepov na področju izobraževanja, usposabljanja, zaposlitve in socialne inkluzije; da zbere in analizira podatke o tem, na kakšen način takšni ukrepi upoštevajo vseživljenjsko karierno orientacijo; in da o tem informira ostale v mreži.
- Da podpre delovni program ELGPN tako, da trdno zasidra tematske dejavnosti ELGPN v kontekst EU politike delovanja.

- Da nudi pomoč članicam ELGPN pri njihovem vplivanju na nacionalno in evropsko politiko v zvezi s ključno vlogo vseživljenjske karijerne orientacije na ustreznih področjih; da članice ELGPN opozarja na tekoče procese v razvoju ukrepov in da nudi nasvete članicam, kako naj se vključijo v te procese.

ELGPN je bila ustanovljena v širšem okviru lizbonske strategije, ki je s svojo osredotočenostjo na družbo znanja in gospodarstvo, socialno kohezivnost in globalno tekmovalnost imela vodilno vlogo v prvem desetletju tega tisočletja v smislu vseevropske prenove nacionalnih politik o izobraževanju, usposabljanju, zaposlovanju in socialni koheziji. Bolj oprijemljive ko so postajale strategije prenove, eksplicitnejše je postajalo sklicevanje na ponudbo vseživljenjske karijerne orientacije. Ne le sporazumi o poteku prenove ukrepov in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije (resolucije sveta o vseživljenjski karierni orientaciji, 2004, 2008), ampak tudi evropska strategija zaposlovanja (1995-2005), komunikacija komisije o vseživljenjskem učenju (2001), resolucija sveta o vseživljenjskem učenju (2002), konkretni bodoči cilji sistemov izobraževanja in usposabljanja (2002) in

kopenhaški proces o EU kooperaciji na temo poklicnega izobraževanja in usposabljanja (2002 in komunikaciji, ki so sledili) so se vsi sklicevali posebej na vseživljenjsko karierno orientacijo in kako lahko pomaga pri doseganju ciljev prenove. Evropski socialni partnerji (2002) so prepoznali pomen informacij in karierne orientacije pri razvijanju kompetenc in kvalifikacij delovne sile.

V obnovljeni lizbonski strategiji iz leta 2005 je Evropski svet poudaril optimizacijo človeškega kapitala, predvsem s pomočjo vseživljenjskega učenja, pri čemer je posebna pozornost posvečena vseživljenjski karierni orientaciji. V svojih priporočilih v zvezi s ključnimi kompetencami za vseživljenjsko učenje Evropski parlament in svet (2006) omenjata karierno orientacijo, ki jo štejeta h kompetenci "učenje učenja".

Konec cikla lizbonske strategije med 2008-10 sovpada z ekonomsko krizo in se osredotoča na zmanjševanje njegovega gospodarskega in socialnega vpliva. Opredeljena sta dva cilja za prihodnost:

- boljše prepletanje fleksibilnosti in varnosti, ki je opredeljena z novim konceptom "fleksirnost". Leta 2007 postane fleksirnost osnova za zaposlovalne ukrepe EU v zvezi z prilagodljivostjo delovne sile, razvojem in zaposljivostjo in s posebno omembo vseživljenjskega učenja. Ukrepi fleksirnosti so mišljeni kot podpora državljanom na prehodih med zaposlitvami, poudarjajo pa tudi pomembno vlogo javnih služb za zaposlovanje in socialnih partnerjev, ki naj bi državljanom nudili podporo pri takšnih prehodih in pri ugotavljanju in predvidevanju potreb po razvoju novih veščin.
- Boljše predvidevanje potrebnih veščin s pomočjo iniciative *Nove veščine za nova delovna mesta*. Ozaveščanje potrebe po boljšem predvidevanju in usklajevanju veščin s potrebami trga delovne sile se pojavlja v večini dokumentov, povezanih z izobraževanjem in zaposlovanjem, ki jih je predlagala Komisija in sprejel Svet od leta 2007. V njih je poudarjena pomembna vloga karierne orientacije, ki naj podpre iskalce zaposlitve pri prepoznavanju kompetenc, ki so potrebne za pridobitev zaposlitve na deficitnih področjih.

Iniciativa *Nove veščine za nova delovna mesta* s posebnim poudarkom na mladini, ki se je pojavila leta 2008, poudarja, da je neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile eden izmed glavnih razlogov za brezposelnost mladih ter v tem kontekstu osvetli pomembno vlogo karierne orientacije, predvsem na prehodih med izobraževanjem, usposabljanjem in trgom delovne sile.

Poročilo skupine ekspertov o iniciativi *Nove veščine za nova delovna mesta* (2010) poudari pomanjkanje ustreznih veščin v Evropi ter zaključi da moramo stremeti k "nadgradnji, prilagajanju in širjenju nabora veščin pri posameznikih", kar bo ljudem omogočilo narediti "preskok od iskalcev zaposlitve k oblikovalcem zaposlitve" in "jih bo usposobilo za bolj informirane odločitve".

V okviru "Evropa 2020", ki je naslednica lizbonske strategije, je bil pripravljen document *Strateški okvir za evropsko kooperacijo na področju izobraževanja in usposabljanja* (v originalu "Strategic Framework for European Co-operation in Education and Training – E&T 2020"), v katerem je karierna orientacija eksplicitno vključena v prvi strateški cilj "uresničiti vseživljenjsko učenje in mobilnost" in implicitno v tri ostale strateške cilje. Karierna orientacija ima še posebej pomembno vlogo pri realizaciji smernic "Evropa 2020" za zmanjšanje zgodnjih izstopov iz šole na 10% in za zagotavljanje, da 40% mlade generacije pridobi univerzitetno izobrazbo pa tudi za izboljšanje vstopa mladih na trg delovne sile ter učenja odraslih. Vseživljenjska karierna orientacija bo imela ključno vlogo pri priznavanju neformalnega in priložnostnega učenja, s čimer bo ojačala učinkovitost poklicnega izobraževanja in usposabljanja in podprla državljane pri pridobivanju in posodabljanju kompetenc skozi vse življenje.

Predlagano je bilo, da se v naslednji fazi dela ELGPN – v okviru splošnih iniciativ Evropa 2020 in še posebej programa E&T 2020 – vzpostavi močno vzajemno sodelovanje z EU pri snovanju ukrepov znotraj sektorjev na vsaj šestih področjih: šole, poklicno izobraževanje in usposabljanje, višješolsko izobraževanje, izobraževanje odraslih, zaposlovanje in socialna inkluzija.



Projekti, financirani s strani EU: Sinergije in povezave z ukrepi (delovna skupina 2)

Obstaja splošno sprejeto prepričanje, da je mogoče korist in vpliv projektov, ki jih finančno podpira EU, znatno povečati z:

- zmanjšanjem prekrivanja projektov na minimum;
- jačanjem povezav z ukrepi;
- spodbujanjem dolgoročnejšega vpliva projektov potem, ko se financiranje konča.

Posledično se zviševanju vrednosti takšnih projektov pripisuje vedno večji pomen, in sicer z:

- ustvarjanjem sinergije z ostalimi, sorodnimi projekti;
- posvečanjem pozornosti "izrabljanju" oz. z opozarjanjem na spremembe ukrepov in prakse na osnovi dela v projektih. Omenjen cilj je dodan že tradicionalnemu poudarku na diseminaciji – prenašanju informacij iz projekta in njegovih ciljev v prakso, s čimer dobi diseminacija ciljno naravnost.

Delovna skupina 2 je pregledala širok niz projektov z ozirom na te probleme. V skladu z narejeno analizo je

pripravila štiri nize predlogov, ki so namenjeni različnim deležniškim skupinam.

Prvi niz je namenjen projektnim poverjenikom na nivoju EU (komisija in izvršilne agencije) in na nacionalnem nivoju:

- projektni poverjeniki si morajo prizadevati, da razvijejo učinkovite postopke v izogib prekrivanja projektov;
- da bi se izognili "vnovičnemu izumljanju Amerike", morajo koordinatorji projektov (promotorji) dokazati, da so seznanjeni s predhodnimi podobnimi projekti in da gradijo na izkušnjah iz teh projektov;
- prav tako jih je treba spodbuditi, da predstavijo, kako so v metodologijo projekta vgradili povezave z ustreznimi ukrepi;
- omenjene povezave z ukrepi se morajo, kjer je to le mogoče, eksplicitno navezovati na štiri prioritete, določene z resolucijo iz leta 2008;
- projekti, ki ustrezajo tem kriterijem, morajo imeti prednost pri izbiri;
- potencialnim projektnim koordinatorjem je potrebno zagotoviti podporo, vključno z dostopom

do primerov dobre prakse (npr. dostop do baze podatkov ali priročnikov).

Drugi niz priporočil je namenjen nacionalnim forumom karierne orientacije (tam, kjer obstajajo):

- nacionalni forumi morajo imeti proaktivno vlogo pri povezovanju projektov z nacionalno politiko in prioritetami;
- kjer je to primerno, se je potrebno obrniti na ustrezna ministrstva in jih spodbuditi, da sofinancirajo projekte, ki ustrezajo nacionalnim prioritetam in tako izpolnijo svoj nacionalni prispevek;
- razen tega morajo prevzeti proaktivno vlogo pri spodbujanju k sinergiji med projekti.

Tretji niz priporočil se nanaša na mrežo 'Euroguidance' centrov. Čeprav so med državami razlike v strukturi in vlogi, ki jo takšni centri imajo v posameznih državah, je priporočljivo, da se 'Euroguidance' centri tesno sodelujejo z ELGPN z namenom, da bi zagotovili:

- hranjenje baze podatkov o nacionalnih projektih (vključno s projekti, ki jih financira EU) in transnacionalnih projektih na temo karierne orientacije, vključno s partnerji iz lastne države. Le-ta mora biti del skupne baze podatkov na temo ukrepov in prakse, ki so povezani s vseživljenjsko poklicno orientacijo;

- promocijo uspešnih projektov (dobre prakse) pri snovalcih ukrepov, deležnikih in ostali zainteresirani publiki preko nacionalnih forumov karierne orientacije, kjer le-ti obstajajo in preko obstoječih komunikacijskih kanalov 'Euroguidance' (omrežja, konference, publikacije) ali preko dodatnih kanalov.
- proces široko zastavljene refleksije z namenom, da se pridobijo ideje za ohranjanje vpliva, ki naj ga bi imeli projekti tudi potem, ko se iztečejo.

Končni niz priporočil je namenjen odgovornim za vodenje projektov:

- koordinatorji projektov morajo vključevati deležnike ne le v fazi pridobivanja, ampak tudi v procesu implementacije projektov;
- potrebno je posvetiti pozornost ustvarjanju sinergije z ostalimi projekti ne le v fazi aplikacije, ampak ves čas trajanja projekta. Sem spada razmislek o možnosti združevanja projektov v skupine, npr. v obliki formalne kooperacije projektov na podobno temo;
- diseminaciji in uporabi projektnih rezultatov je treba posvečati pozornost ne le na koncu projekta, ampak ves čas njegovega trajanja, pri čemer je treba v ta process vključevati deležnike.



Evalvacija dela ELGPN

Pred in po vsakem glavnem sestanku ELGPN so bili udeleženci povabljeni, da ovrednotijo (a) kako je potekalo delo in (b) kaj je bilo doseženo v smislu vpliva na nacionalnem (in evropskem) nivoju. Evalvacija je pokrila sledeče vidike:

- komunikacija (proces);
- vidiki organizacije in vodenja/koordinacije (proces);
- mrežno povezovanje/kooperacija (proces);
- splošni rezultati (produkcija);
- rezultati in vpliv na nacionalnem nivoju (produkcija).

Rezultati evalvacije so se nato uporabili za bolj informirano načrtovanje prihodnjih dejavnosti. Razen tega so nacionalne skupine v maju 2010 izpolnile sumativni anketi v elektronski obliki.

Udeleženci so bili na splošno zelo zadovoljni s komunikacijo v mreži. Jasnost dejavnosti in način dela pa tudi vodenje delovnega programa v letih 2009-10 so označili kot dobro. Pri izpolnjevanju rokov in finančnih zadevah so menili, da bi bile potrebne izboljšave. Večina članov je bila zelo zadovoljna s priložnostjo, da so sodelovali v

dejavnostih, zelo zadovoljni so bili tudi z enakostjo in spoštovanjem med člani mreže. Menili so tudi, da so bili rezultati usklajeni z delovnim programom.

Sledeč principom odprte metode koordinacije lahko države članice uporabljajo rezultate ELGPN v skladu s svojimi prioritetami. Veliko držav je dalo prevesti ELGPN reflektivne zapise in sorodna gradiva, ki so jih nato disseminirali za uporabo na nacionalnem nivoju. V prihodnje bi lahko države, ki uporabljajo enak jezik, pri tem sodelovale in tako privarčevale pri stroških.

Da ima ELGPN vlogo katalizatorja je bilo posebej očitno med potekom nacionalnih seminarjev, ki so bili organizirani v povezavi s plenarnimi sestanki mreže ali z obiski na terenu v okviru delovnih paketov. Ti dogodki so nudili priložnost snovalcem ukrepov in deležnikom, da dobijo tekoče informacije o mednarodnem razvoju, državam gostiteljicam pa so omogočili, da so članice seznanile s svojimi nacionalnimi ukrepi in s svojo prakso.

V več državah je bila vloga ELGPN kot katalizatorja nadalje potrjena. Izmenjava izkušenj je namreč spodbudila razvoj novih storitev in pobud. Obstoj ELGPN je v več državah spodbudil nastanek nacionalnih forumov in drugih koordinacijskih mehanizmov.



Naslednja faza

Naslednja faza ELGPN delovnega programa (2011-12) bo pripravljena na osnovi dosedanjih izkušenj in razvoja ter tako, da se bo izboljšala notranja učinkovitost dela ELGPN. Natančni cilji bodo postavljeni v soglasju s Komisijo, v času dogovorov o financiranju, v tej fazi pa predvidevamo sledeče cilje:

- širjenje vključevanja vseh držav članic v štiri prioriteta področja;
- širjenje ozaveščanja na nacionalnem nivoju o ELGPN znanju in izkušnjah v okviru štirih priorit;
- poglobljanje dela na štirih prioritetah s pomočjo dodatnega vrstniškega učenja, upoštevajoč nacionalne in EU cilje za vsako področje;
- jačanje vezi med delom ELGPN in razvojem šolske politike EU, poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, višješolskim izobraževanjem, izobra-

ževanjem za odrasle, zaposlovanjem in socialno inkluzijo;

- zagotavljanje konkretne pomoči nacionalnim snovalcem ukrepov in razvoja ter deležnikom pri razvijanju nacionalne in EU politike delovanja;
- širjenje diseminacije dela ELGPN;
- jačanje vezi med ELGPN in ustreznimi institucionalnimi organizacijami, kot npr. OECD.

Ključni cilj bo razvoj operativnih orodij ali skupnih projektov v podporo konkretne implementacije sprejetih ukrepov. Sem spada posodobitev priročnika OECD/EU iz leta 2004, namenjenega snovalcem ukrepov in izhajanje iz elementov obstoječih EU skupnih referenčnih orodij. Nova orodja bo potrebno pilotirati na nacionalnem nivoju in sicer na majhnem vzorcu držav, ki bodo zainteresirane za izvedbo holističnega pregleda njihovih nacionalnih sistemov karijerne orientacije na osnovi procesa vrstniškega učenja.

Priloga 1: Sestava nacionalnih delegacij in kontaktnih točk v ELGPN 2009–10

		Sektor izobraževanja	Ministrstvo za delo ali zaposlitev	Nacionalni forum	Euroguidance	Drugo
Avstrija	AT	1	1			1
Ciper	CY	1	2			
Češka republika	CZ	1	1		1	
Danska	DK	2		3		
Estonija	EE	1	1	1		
Finska	FI	1	1			1
Francija	FR	4	1			
Nemčija	DE	2		1		
Grčija	EL	1	1		3	
Madžarska	HU	1	1			1
Islandija	IS	1				3
Italija	IT		1		4	
Latvija	LV	2	2			1
Litva	LT	1	1			1
Luksemburg	LU	1				3
Malta	MT	2				
Norveška	NO	2	1			
Poljska	PL	1	2			1
Portugalska	PT		2			
Slovaška	SK	1	1			1
Slovenija	SI	1	3			2
Španija	ES	5				
Švedska	SE	2	1			
Norveška	NL	1	1		2	
Turčija	TR	3				
Velika Britanija	GB	4				
Belgija (opaz.)	BE					1
Bolgarija (opaz.)	BG	1				
Irska (opaz.)	IE	1				
Romunija (opaz.)	RO					
Skupaj	99	44	24	5	10	16

Priloga 2: Prispevek ELGPN držav članic k ELGPN dejavnostim⁴ v letih 2009–10

		DP1 CMS	DP2 Dostop	DP3 Kooperacija in koordinacija	DP 4 Kakovost	DS1 Analiza ukrepov	DS2 Sinergija med projekti	ELGPN Strateški tim	ELGPN Plenarna srečanja
Avstrija	AT	x		x, LC			x		
Ciper	CY		x	X, SM					
Češka republika	CZ	X, LC, FV	x				x		
Danska	DK	x			X, LC		x, TGM		
Estonija	EE				x, SM	x, TGM			
Finska	FI			x	x, FV	x			
Francija	FR	x	x, LC, FV		x	x		SgM	
Nemčija	DE		x	x, LC	x, FV	x		SgM	
Grčija	EL			x	x		x, TGM		
Madžarska	HU			x, FV	x	x		SgM	
Islandija	IS		X, LC, SM						
Italija	IT	x		x					
Latvija	LV			x	x			SgM	PM
Litva	LT	x, FV	x						
Luksemburg	LU	x			x			SgM	PM
Malta	MT	x							
Norveška	NO			x					
Poljska	PL		x				x, TGM		
Portugalska	PT	x			x			SgM	PM
Slovakija	SK	x, SM				x, TGM		SgM	
Slovenija	SI	x		x, FV		x	x, LC		
Španija	ES		x	x				SgM	PM
Švedska	SE	x							
Nizozemska	NL		x						
Turčija	TR		x	x		x			
Velika Britanija	GB	x	x, FV		x				
Belgija (Opaz.)	BE								
Bolgarija (Opaz.)	BG								
Irska (Opaz.)	IE								
Romunija (Opaz.)	RO								

⁴ LC = Vodilna država, FV = Gostitelj za obisk na terenu, SM = Gostitelj za sintezno srečanje, TGM = Gostitelj za srečanje delovne skupine, SgM = Gostitelj za srečanje strateške skupine, PM = Gostitelj za plenarno srečanje, x = udeleženeec

