



Lifelong Learning Programme

With the support of the Lifelong Learning
Programme of the European Union

Europske politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Izvješće o napretku za razdoblje 2011. - 2012.

IZVJEŠĆE O RADU EUROPSKE MREŽE POLITIKA CJEOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA ZA RAZDOBLJE 2011. – 2012.

KRATKO IZVJEŠĆE



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

ELGPN

Europske politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Izvješće o napretku za razdoblje 2011. – 2012.

Izvješće o radu Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja za razdoblje 2011. – 2012.

KRATKO IZVJEŠĆE



Ovo je neovisno izvješće koje je pripremila Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (ELGPN), mreža država članica koja u okviru Programa za cjeloživotno učenje uživa finansijsku potporu EU-a. Izneseni stavovi su stavovi mreže ELGPN-a, te ne predstavljaju nužno službeni stav Europske komisije ili bilo koje osobe koja djeluje u ime Komisije.

© Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (ELGPN)

Koordinator za razdoblje 2011. – 2012.:
Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER),
Sveučilište Jyväskylä, Finska
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Urednici: dr. Raimo Vuorinen / Finski institut za istraživanja u obrazovanju &
profesor Anthony G. Watts / Nacionalni institut za obrazovanje i savjetovanje vezano uz karijeru, UK

Dizajn naslovnice i grafički dizajn: Martti Minkkinen / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)
Izgled: Kaja Mannström / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)

ISBN 978-953-7688-30-1 (tiskana verzija)
ISBN 978-953-7688-31-8 (pdf verzija)

Tisak: Recedo
Zagreb, 2013.

Sadržaj

Priznanja	5
1 Pregled	7
Obrazloženje i implementacija Programa rada za razdoblje 2011. – 2012.....	8
Ključna postignuća za razdoblje 2011. – 2012	9
2 Vještine upravljanja karijerom (radna skupina 1 – RS1).....	10
Djelovanje.....	10
Glavni zaključci	10
3 Proširenje pristupa (radna skupina 2 – RS2).....	13
Djelovanje.....	13
Glavni zaključci	13
4 Mehanizmi suradnje i koordinacije (radna skupina 3 – RS3)	16
Djelovanje.....	16
Glavni zaključci	16
5 Osiguranje kvalitete i evidencija (radna skupina 4 – RS4).....	18
Djelovanje.....	18
Glavni zaključci	19
6 Razvoj politike EU.....	20
7 Evaluacija	23
Strategija evaluacije.....	23
Upravljanje Mrežom.....	23
Rezultati učenja iz tematskih aktivnosti	24

Relevantnost rezultata ELGPN-a za 2012. godinu	25
Utjecaj na nacionalnoj razini	26
ELGPN kao mreža koju pokreću države članice.....	27
Zaključci	28
8 Vizija budućnosti.....	29
Prilog 1: Sastav nacionalnih delegacija i kontaktne točke ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012.....	32
Prilog 2: Doprinos država članica ELGPN-a aktivnostima ELGPN-a u razdoblju 2011. – 2012.....	33

Priznanja

Ovo je izvješće rezultat zajedničkih naporu Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN). Odraz je doprinosa svih koji su sudjelovali u mreži, a osobito:

- nacionalnih delegacija koje su utvrstile prioritete u okviru Programa rada ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012., osvjetljavajući te teme iz vlastite perspektive;
- država domaćina plenarnih skupština, kao i tematskih aktivnosti s vlastitim primjerima nacionalnih politika i analiza slučajeva kako bi podržale zajedničko učenje;
- dužnosnika ciparske vlade koji su, kao domaćini konferencija Predsjedništva EU-a, unaprijedili rad ELGPN-a;
- predstavnika partnerskih organizacija koji su sudjelovali u Programu rada, a to su: Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), dr. Gerhart Rott (FEDORA), dr. John McCarthy (ICCDPP) i dr. Wolfgang Müller (Mreža javnih službi za zapošljavanje EU-a);
- predstavnika vodećih država za svaku tematsku aktivnost, koji su vodili aktivnost (RS – radna

skupina; OS – operativna skupina) u suradnji s koordinatorom ELGPN-a te sudjelovali u pripremi relevantnih dijelova ovog izvješća:

- RS1: Jasmin Muhić, Češka Republika;
- RS2: Michel Lefranc, Francuska; Gudrun Birna i dr. Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Island;
- RS3: dr Peter Härtel, Austrija;
- RS4: dr. Tibor Borbély-Pecze, Mađarska.
- ugovorenih stručnjaka koji su pripremili prethodna kratka izvješća i napomene za sastanke tematskih aktivnosti, te sastavili relevantne dijelove ovog izvješća:
 - RS1: profesor Ronald Sultana, Malta;
 - RS2: profesor Fusün Akkök, Turska;
 - RS3: profesor Peter Plant, Danska;
 - RS4: dr. Deirdre Hughes, Ujedinjeno Kraljevstvo;
 - OS(a): Françoise Divisia, Francuska;
 - OS(b): profesor Tony Watts, Ujedinjeno Kraljevstvo.
- dr. Charlesa Jacksona i njegovog rada pri izradi rječnika ELGPN-a.

Zahvalujem također i predstavnicima Europske komisije (Koen Nomden, Benoit Desjeux i Maike Koops iz Opće uprave za obrazovanje i kulturu; Manuel Hubert i Susanne Kraatz iz Opće uprave za zapošljavanje) na podršci tijekom provođenja Programa rada, te svojim suradnicima iz Odjela za koordinaciju (Marjo Halmiala, Outi Ruusuvirta, Tellervo Ahlholm, Lea Pöyliö) na pomoći i podršci.

Raimo Vuorinen
koordinator, ELGPN



Pregled

Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) utemeljena je 2007. godine s ciljem pomaganja državama članicama (uključujući ne samo države članice Europske Unije (EU) već i države kandidatkinje te države europskog gospodarskog prostora) i Europskoj Komisiji u razvijanju europske suradnje vezano uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u područjima obrazovanja i zapošljavanja.

Uloga i ciljevi Mreže potvrđeni su Drugom rezolucijom Vijeća EU-a iz 2008. godine. ELGPN se 2012. godine sastojao od 29 država članica (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR), te dvije dodatne države koje sudjeluju kao promatrači (BE, BG). Sastav njihovih delegacija naveden je u Prilogu 1. Prikladnim vezama Mreža osigurava redovne kontakte s ostalim relevantnim tijelima i mrežama na nacionalnoj, europskoj i međunarodnoj razini: Međunarodno udruženje za školsko i profesionalno savjetovanje (engl. International Association for Educational and Vocational Guidance – skr. IAEVG), Europski forum za profesionalno usmjeravanje studenata (engl. – European Forum for Student Guidance – skr. Fedora – sada spojen s Europ-

skim udruženjem za međunarodno obrazovanje, engl. European Association for International Education – skr. EAIE), Europski centar za razvoj strukovne izobrazbe (engl. European Centre for the Development of Vocational Training – skr. Cedefop), Europska zaklada za strukovnu izobrazbu (engl. European Training Foundation – skr. ETF), Međunarodni centar za razvoj karijere i javnu politiku (engl. International Centre for Career Development and Public Policy – skr. ICCDPP), Mreža javnih službi za zapošljavanje (engl. Public Employment Services Network – skr. PES), Euroguidance, Europska konfederacija sindikata (engl. European Trade Union Confederation – skr. ETUC) i Europski forum za mlade (European Youth Forum).

Tijekom prve tri faze (u razdoblju 2007. – 2012.) finski je tim koordinirao radom ELPGN-a. Finsko Ministarstvo obrazovanja i Ministarstvo zapošljavanja i gospodarstva određeni su kao koordinatori zadataka s Finskim institutom za istraživanje u obrazovanju Sveučilišta Jyväskylä. Oni sazivaju Mrežu i podržavaju provedbu njezinih inicijativa. Kako bi se osiguralo učinkovito upravljanje Mrežom i podržalo koordinatora u definiranju prioriteta i raspodjeli budžeta u okviru Programa rada, članovi

ELGPN a imenuju Upravljačku skupinu od šest članova. ELGPN blisko surađuje s Europskom komisijom, Europskim centrom za razvoj strukovne izobrazbe (Cedefop) i Europskom zakladom za strukovnu izobrazbu (ETF). Također koristi i potporu brojnih ugovornih konzultanata.

Obrazloženje i implementacija Programa rada za razdoblje 2011. – 2012.

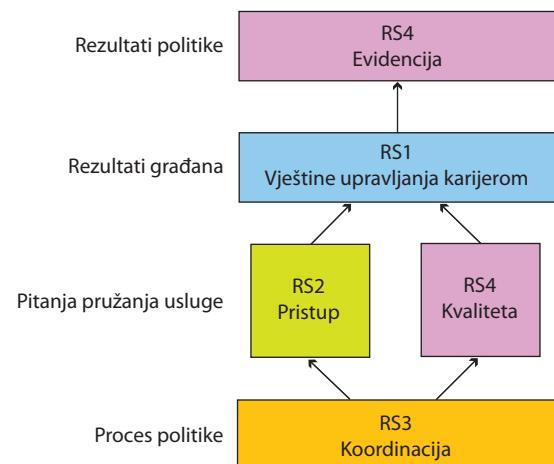
Tijekom početne faze (2008.) ELGPN je bio uglavnom usmjeren na utvrđivanje vlastitih struktura i procesa. Druga faza (za razdoblje 2009. – 2010.) se temeljila na četiri tematske aktivnosti utvrđene Rezolucijama iz 2004. i 2008 godine: vještine upravljanja karijerom; pristup uslugama, uključujući priznavanje prethodnog iskustvenog učenja (APEL); mehanizmi suradnje i koordinacije u području razvoja politike i sustava profesionalnog usmjeravanja; te osiguranje kvalitete i baze dokaza za razvoj politike i sustava.

Program rada za razdoblje 2011. – 2012. osmišljen je kao nadogradnja na iskustvo i razvoj ranijih dviju faza, sa svrhom poboljšanja unutarnje učinkovitosti Mreže. Tijekom ovog razdoblja se Lisabonska strategija poklopila s gospodarskom krizom, što je dovelo do značajnog povećanja broja i nezaposlenih osoba i zaposlenih u nepunom radnom vremenu u većini država članica ELGPN-a. U većini političkih dokumenata EU-a, predloženih od strane Komisije i usvojenih od strane Vijeća u vezi obrazovanja i zapošljavanja, pojavila se svijest o potrebi unapređenja predviđanja i prilagođavanja vještina potrebnih na tržištu rada. To pruža izazov službama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, ali također povećava značaj kojim profesionalno usmjeravanje može doprinijeti razvoju politika.

Tijekom pregleda stanja razvoja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u različitim državama, ELGPN je istražio kako profesionalno usmjeravanje kao integralni, međusektorski element može doprinijeti razvoju politike EU-a, osobito u sljedećih šest ključnih područja: osnovno obrazovanje, strukovno obrazovanje i osposobljavanje, visokoškolsko obrazovanje, obrazovanje odraslih, zapošljavanje i socijalno uključivanje. Cilj je bio

bolje povezati djelovanje profesionalnog usmjeravanja u navedenim područjima djelovanja i usmjeriti aktivnosti ELGPN-a s načelnih smjernica na mogućnosti praktične primjene.

Slika 1. prikazuje odnos između četiri tematske skupine Programa rada ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012. Ukratko – Radna skupina 3 (mehanizmi suradnje i koordinacije) odnosi se na utvrđivanje načina provedbe politika; Radna skupina 2 (pristup uslugama) i Radna skupina 4 (standardi kvalitete) istražuju dva ključna međusektorska pitanja politike; Radna skupina 1 (vještine upravljanja karijerom) bavi se mogućnostima unapređenja vještina upravljanja karijerom građana. Drugi dio Radne skupine 4 (priklapljanje i praćenje podataka – evidencije) istražuje ishode i postignute rezultate provedbe planiranih mjera.



Slika 1. Prikaz odnosa između tematskih skupina

Ove četiri tematske aktivnosti provedene su u dosljednom procesu. Svaka radna skupina obuhvaćala je od 14 do 22 države sudionice (vidjeti: Prilog 2) uz jednu do dvije vodeće države, kao i ugovorenog konzultanta za podršku aktivnostima u suradnji s koordinatorom ELPGN-a. U svakom slučaju, program je uključivao dva odvojena tematska terenska posjeta kao i zaključni sastanak. Svaka je država odredila u kojim tematskim skupinama želi sudjelovati, te je od njih zatraženo da predvide kako bi ove teme mogle unaprijediti razvoj njihove nacionalne

politike i prakse, te vlastita očekivanja i težnje. Osim toga, terenske posjete su dale prigodu državama domaćinima da utječu na vlastitu politiku i praksu, te uključe ključne donositelje politika u te procese. Također je određeno i vrijeme za istraživanje i razvoj rezultata ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012.

Program rada ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012. uključivao je i operativnu skupinu, podijeljenu u dvije grupe za obavljanje različitih zadataka. Prva se grupa usmjerila na analizu politike europskog obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja kroz perspektivu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, dok je druga radila na razvoju konkretnih instrumenta za donositelje politika – sve uz potporu dva ugovorena konzultanta. Operativna skupina se usredotočila i na komunikacijske strategije i upravljanje ELGPN-om, kao i na transverzalne elemente Programa rada.

Ključna postignuća za razdoblje 2011. – 2012.

Tijekom provedbe Programa rada ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012. glavni je cilj bio donositeljima politika načiniti Priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja koji bi njima, kao i drugim zainteresiranim, pomogao procijeniti postojeće odredbe cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja vlastite države ili regije, identificirati probleme koji zahtijevaju pozornost te praznine koje treba popuniti, kao i skice prakse drugih europskih država. Cilj ovog Priručnika sa smjernicama jest pružiti podršku pregledu politika i procesa učenja od kolega, unutar i između država. Među ostalim rezultatima Programa rada ELGPN-a su objava članaka koji pojašnjavaju koncepte fleksigurnosti i nezaposlenosti mladih, kao i Pojmovnik ELGPN-a o razvoju politike cjeloživotnog usmjeravanja.

Na nacionalnoj razini, članice ELGPN-a su pokazale primjere katalitičkog utjecaja i dodane vrijednosti na razvoj vlastitih nacionalnih politika profesionalnog usmjeravanja (vidjeti Poglavlje 7). Aktivno su dijelile iskustva u razvijanju on-line usluga te razvoju nacionalnih strategija i ostalih zakonskih dokumenata vezanih uz

cjeloživotno usmjeravanje. Također su pokazale napredak u razvoju nacionalnih koordinacijskih mehanizama.

U kontekstu strategije *Europa 2020*, kao i ostalih strategija EU-a u području obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja, ELGPN je nastojao postići veći utjecaj u relevantnim područjima politika EU-a i država članica, te razviti snažnije instrumente i procese koji će pomoći državama članicama u razvoju i provedbi politika. Slijedom navedenog, ELGPN je osnažio svoju suradnju i sudjelovanje s različitim radnim skupinama u procesu razvoja EU politika u području obrazovanja i zapošljavanja. Pregled relevantnih dokumenata i procesa EU politika nalazi se u Poglavlju 3. Uspostavljanjem foruma za dijalog o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju kao međusektorske teme različitih sektora politika, ELGPN je učinkovito djelovao kao prethodnik metodologije rada *Europa 2020*. Dapače, kao Mreža koju pokreću države članice, ELGPN predstavlja učinkovit primjer modela "otvorene metode koordinacije" (OMC) unutar EU-a.

Osim želje za razvojem politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u mrežama članicama ELGPN-a, pojавio se interes za aktivnošću Mreže i izvan EU-a. U prosincu 2011. Mađarska je bila domaćin 6. međunarodnog simpozija na temu "Razvoj karijere i javne politike". U priopćenju Simpozija donose se preporuke da se, kroz ICCDPP (Međunarodni centar za razvoj karijere i javnu politiku) i IAEVG (Međunarodno udruženje za školsko i profesionalno savjetovanje), ojačaju poveznice između ELGPN-a i ostalih država sudionica Simpozija, kako bi se omogućilo jačanje suradničke strukture i procesa unutar ELGPN-a, uz obogaćivanje praksom država izvan Europe, a na obostranu korist. Također se preporučuje da takvo povezivanje treba uključivati, uz svoje širenje, globalno dijeljenje ELGPN publikacija i instrumenta – potvrđujući time kako se dobra praksa temelji na dijeljenju znanja, a ne na uvozu gotovih modela.

Detaljan opis aktivnosti radnih skupina nalazi se u Poglavlju 2-5, veze ELGPN-a s procesima politike EU-a u Poglavlju 6. Evaluacija ključnih postignuća i procjena utjecaja Mreže objašnjena je u Poglavlju 7, a implikacije za budućnost ELGPN-a u Poglavlju 8.



Vještine upravljanja karijerom (radna skupina 1 – RS1)

Djelovanje

Članice ove radne skupine nastavile su s promišljanjima o različitim aspektima vještina upravljanja karijerom (engl. career management skills – skr. CMS), proširujući svoju diskusiju na razmatranja: a) vještina u različitim kontekstima; b) instrumenata koji bi mogli biti razvijeni radi promicanja dobre prakse učenja i vrednovanja CMS-a. Ciljevi za razdoblje 2011. – 2012. uključivali su:

- Veći utjecaj na pitanja koja se tiču politike, a uključuju CMS u različitim područjima i kontekstima.
- Identificiranje smjernica razvoja CMS-a, što će pomoći državama članicama u razvijanju vlastitog programa i okvira CMS-a.
- Detaljnu analizu ključnih elemenata koji olakšavaju ili otežavaju provedbu programa CMS-a, što je dovelo do identificiranja potrebe stvaranja nužnog političkog okruženja kako bi se uspješno promovirao CMS;

- Usredotočenost na razvoj CMS-a s odraslima, u kontekstu javnih službi za zapošljavanje, te poslodavaca i sindikata.
- Usredotočenost na ponudu CMS-a u visokoškolskom okruženju, uključujući sveučilišta.
- Promišljanje o osposobljavanju stručnjaka za profesionalno usmjeravanje, kao i ostalih uključenih u provedbu CMS-a.

Nakon rješavanja pitanja programa i nastave/učenja tijekom prve faze aktivnosti ELGPN-a, sada bi fokus trebao biti na vrednovanju učenja CMS-a.

Glavni zaključci

U odnosu na prirodu CMS-a:

- CSM je važan i može biti koristan, ali ne može riješiti strukturalne probleme vezane uz konkurenčnost. Međutim, ima ulogu u cijelom nizu područja,

uključujući i ona koja se obično ne razmatraju kada se govori o CSM-u, kao što su: vještine u radu s novim proizvodnim procesima, vještine vezane uz zdravljie i okoliš, međukulturalne vještine, vještine upravljanja, kreativnost, poduzetništvo – sve okosnice zapošljivosti i produktivnosti nužne u procesu ekonomske modernizacije. CMS također pridonosi uspostavi zdrave ravnoteže života i posla te se ne bi trebao usredotočiti samo na zapošljavanje, a isključiti ostale aspekte nečijeg života.

U odnosu na razvoj okvira CMS-a:

- Uspješnost promocije CMS-a je vjerojatnija kad je povezana s Nacionalnim kvalifikacijskim okvirom i Europskim okvirom ključnih kompetencija.
- Postojanje potrebe davanja šire perspektive CMS-u – ne samo kao pripremi za rad, već educiranje o radu kako bi pojedinci postali svjesni svojih prava.
- CSM se ne smije fokusirati samo na vještine potrebne za biranje i traženje posla, već i one potrebne za poduzetništvo.

U odnosu na CMS u kontekstu visokog školstva:

- Kompetencije upravljanja karijerom treba razmotriti unutar konteksta širih procesa i dinamike koji ocrtavaju područje visokog školstva u Europi, kao što je Bolonjski proces. Ta dinamika uključuje naglašavanje mobilnosti, odmak od učenja kako bi se učilo i stavljanje naglaska na zapošljivost.
- Usluge namijenjene studentima, posebno usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, imaju ključnu ulogu u podržavanju pomaka na učenje usmjereno na studenta, na aktivno i samo-usmjeravajuće učenje kao i razvijanje vještina koje povećavaju zapošljivost.
- Dodjeljivanje kredita za učenje CMS-a na način da doprinose ukupnom certificiraju unutar visokog obrazovanja može ojačati opravdanost CMS programa.
- Unatoč različitostima u tradicijama učenja i nastave, kulture i povijesti sustava visokog obrazovanja diljem Europe, ipak se mogu identificirati zajednički temelji i trendovi. To uključuje poveznice

između nastave, poučavanja usmjerjenog na studente, usluga namijenjenih studentima i suradnje s poslodavcima. Te poveznice vode novim postavkama učenja koje podržavaju samo-reflektirajuće učenje vezano uz rad, uz podršku CMS-a.

U odnosu na CMS u kontekstu javnih zavoda za zapošljavanje (engl. Public Employment Service – skr. PES):

- U postavkama PES-a korisno je napraviti razliku između savjetnika za zapošljavanje, koji su pretežno usmjereni na posredovanje i iznalaženje poslova na tržištu rada, od onih s naprednjim vještinama koje omogućuju primjenu sofisticiranih mogućnosti profesionalnog usmjeravanja, koje su obično usmjerene samo-procjeni, osobnom planiranju djelovanja i dugoročnom razvoju karijere. Ovi potonji zahtijevaju ciljano osposobljavanje kako bi primjena CMS-a bila učinkovitija.
- U postavkama javnih zavoda za zapošljavanje usredotočenost na zapošljivost ne bi smjela ograničiti CMS isključivo na brigu o 'neposrednosti', tj. na kratkoročno djelovanje koje omogućuje pojedincu ulazak u svijet rada. Ostali aspekti njihova formiranja, kao što su građanska aktivnost, te kompetencije u kreativnosti i kritičkoj analizi također su važne.
- Osnovni CMS koji služi kako bi nezaposlene osobe napredovale u procesu zapošljavanja uključuje: poznavanje čitanja, pisanja i matematičke vještine, smisao za inicijativu i kreativnost, sposobnost vlastitog usmjeravanja u potrazi za mogućnostima, upornost, fleksibilnost i prilagodljivost, optimizam, preuzimanje rizika, sposobnost rada u timu, spremnost za učenje.
- U nekim nacionalnim postavkama, javni zavod za zapošljavanje korisnicima svih dobnih skupina pruža uslugu profesionalnog usmjeravanja, određujući formalne ili nužne standarde razvoja CMS-a. U takvim slučajevima važno je razviti učinkovitu suradnju između sektora zapošljavanja i obrazovanja, posebice uvažavanja potrebe razumijevanja zajedničkog razvoja CMS-a i srodnih radnih metodologija. Jednako je važno da djelatnici javnog

zavoda za zapošljavanje nastave nadograđivati CMS korisnika koji su prethodno razvili savjetnici za profesionalno usmjeravanje i nastavnici u obrazovnom sektoru.

U odnosu na obuku osoblja uključenog u poučavanje CMS-a:

- Ovdje je vidljiv pomak pristupa obuke savjetnika za profesionalno usmjeravanje temeljenog na psihologiji prema pristupu koji je više konstruktivističke i multidisciplinarnе prirode.
- Središnji koncept obuke savjetnika za profesionalno usmjeravanje trebao bi biti 'zapošljivost', podržavajući kombinaciju individualnih i organizacijskih pristupa, uz naglašavanje važnosti usvajanja vještina za život, a ne samo za posao.

U odnosu na procjenu učenja CMS-a:

- U procjeni učenja CMS-a, naglasak ne bi smio biti samo na *savoir* (znanje) i *savoir faire* (prilagodljivost), već također i na dimenziju *savoir être* (socijalnih vještina), tipičnu za cijelovito obrazovanje.
- Portfelji su primjerena strategija ocjenjivanja učenja CMS-a, u kojoj se, kako bi se olakšalo kritičko razmišljanje o ulozi učenika (i mladih i odraslih), fokus stavlja na proces umjesto na rezultat, što učenicima daje mogućnost interakcije s drugima, te smislenu konverzaciju o karijeri. Nadalje, portfelji pomažu centralizaciji informacija i promišljanja u jedan 'fizički' prostor, omogućujući koherentno učeničko razmišljanje i istraživanje vezano uz zapošljavanje.

• Neki portfelji nastoje gledati na učenje CMS-a iz cjeloživotne perspektive. Takav 'cjeloživotni' pristup može podržavati praksu profesionalnog usmjeravanja koje počasno mjesto daje pristupu temeljenom na konstruktivističkoj psihologiji, s naglaskom na meta-spoznajama te suradnji i partnerskom radu, što znači na temelju refleksije na postignuća u učenju u različitim životnim kontekstima.

• Trenutno je upotreba portfelja prisutna uglavnom u području obrazovanja, osobito u počecima obrazovanja. Pravi izazov učinkovitom korištenju portfelja predstavljaju trenuci prijelaza između raznih razina obrazovanja, te između obrazovanja i zapošljavanja. Postoji potreba za integriranim međusektorskim politikama kako bi se omogućilo korištenje portfelja kao oruđa za razvoj CMS-a u cjeloživotnoj perspektivi.

- Instrumenti nalik portfeljima mogu funkcionirati kao alternativni instrumenti potvrđivanja vrijednosti, pogotovo za studente koji su možda bili manje uspješni u stjecanju formalnih potvrda o kvalificiranosti. Oni, dakle, mogu pridonijeti temeljnog programu kroz promociju Akreditacije prethodno naučenog (engl. Accreditation of Prior Learning – skr. APL).
- Postoje značajni etički izazovi u vezi pristupa materijalima portfelja. Neki od tih izazova su posebno ozbiljni kada je riječ o portfeljima u digitalnom obliku.



Proširenje pristupa (radna skupina 2 – RS2)

Djelovanje

Aktivnosti ove radne skupine za razdoblje 2011. – 2012. temeljile su se na rezultatima prethodnog razdoblja 2009. – 2010. i produbljuju neke teme: primjerice, uloga profesionalnog usmjeravanja u vrednovanju neformalnog i informalnog učenja, te kako doprijeti do različitih ciljnih skupina koristeći alate informacijskih i komunikacijskih tehnologija (skr. ICT instrumenti). Ciljevi za razdoblje 2011. – 2012. su bili usmjereni na:

- Širenje prava na pristup informacijama, te usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja za sve građane, posebice mlade kojima prijeti rano napuštanje škole, zaposlene odrasle, te područje aktivnog starenja.
- Pristup visokom obrazovanju: osobito pri prijelazu između srednjoškolskog obrazovanja i visokog obrazovanja, informacije za studente i službe za profesionalno usmjeravanje unutar sveučilišta.
- Pružanje pristupa odgovarajućim uslugama profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja tijekom

procesa vrednovanja neformalnog i informalnog učenja.

- Kompetencije savjetnika, nastavnika i ostalih dionika.
- Korištenje ICT-a u kontekstu kako sektorskog pristupa, tako i integriranih usluga za sve dobne skupine.

Glavni zaključci

- Danas je široko prihvaćena važnost vrednovanja neformalnog i informalnog učenja, ali se razlikuje razina provedbe. Jednako tako, iako je potreba za uslugom profesionalnog usmjeravanja u ovom procesu dobro shvaćena, potpora kroz profesionalno usmjeravanje se u većini slučajeva tek treba razvijati, odnosno, u najboljem slučaju je tek u razvoju. Kao što navodi sažetak ELGPN pregleda EU inicijativa: "Komisija je ustvrdila manjak informacija, podrške i profesionalnog usmjeravanja: čak i u državama sa sustavljene uspostavljenim procedurama, osnaživanje pojedinaca često je neučinkovito,

djelomično zbog neznanja, te teškoća u korištenju i razumijevanju procedura".

- Savjetnici za profesionalno usmjeravanje su jedni od ključnih praktičara u procesu vrednovanja. Njihova uloga započinje dolaskom do potencijalnih kandidata kako bi ih ohrabrili i motivirali za vrednovanje, zatim pripremom kandidata za procjenu te, na kraju, profesionalnim usmjeravanjem nakon dobivanja procjene. Uloga savjetnika za profesionalno usmjeravanje jest informirati pojedince koji se dobrovoljno prijavljuju u proces profesionalnog usmjeravanja o dodanim vrijednostima ovoga postupka – što mogu očekivati, koji su standardi usluga potrebni, te o mogućim ishodima profesionalnog usmjeravanja. Na kraju postupka savjetnici informiraju korisnike o potencijalnim mogućnostima daljnog obrazovanja, odnosno stjecanja kvalifikacija.
- Postoji razlika između profesionalnog usmjeravanja specifično usmjerenog na pitanja procjenjivanja i općenitog usmjeravanja. Ta dva procesa zahtijevat će različite kompetencije savjetnika za profesionalno usmjeravanje.
- Usluga treba biti dostupna u različitim mjestima, na različitim lokacijama, te umrežena kako bi koristila centralizirane izvore. U skladu s tim je važno poboljšati nacionalne, regionalne i lokalne usluge profesionalnog usmjeravanja kao podršku integriranom ili sveobuhvatnom pristupu socijalnom uključivanju, građanskom aktivizmu, cjelozivotnom učenju, punoj zaposlenosti, te budućim vještinama i kvalifikacijama.
- Dok su tradicionalne usluge široko u uporabi u državama članicama za skoro sve ciljne skupine, on-line alati su razvijeni ili su u procesu razvoja u gotovo svim državama. Nužna je dobra ravnoteža i smislena kombinacija tradicionalnih i on line metoda (slijedeći načelo: prijavi se, ušeći, nazovi i razgledaj), kako bi ponuđena usluga profesionalnog usmjeravanja bila atraktivna, korisna i dostupna svim građanima.
- Razvijanje integrirane usluge informiranja i usmjeravanja namijenjene svim uzrastima i/ili sveobu-

hvatne usluge namijene svim ciljnim grupama zahtjevan je zadatak za države članice, koji traži redefiniranje institucijskih okvira, kooperativnu kulturu i nove metode rada. Danska je primjer države gdje su takve usluge dostupne: primjerice, usluga osobnog kontakta ("licem u lice") integrirana je s Nacionalnim portalom za profesionalno usmjeravanje, e-savjetovanjem, bazom podataka za mlade i Virtualnim centrom izvora podataka; usluga e-savjetovanja dostupna je putem e maila, sms-a, telefona i chat-a te dostupna svima, iako glavnu ciljnu skupinu predstavljaju oni uključeni u formalno obrazovanje.

- Zbog promjena u društvu i reformi u obrazovanju i politici zapošljavanja, zahtjevi prema savjetnicima za profesionalno usmjeravanje stalno se povećavaju. Osim toga, radno okruženje savjetnika za profesionalno usmjeravanje kao i njihove ciljne skupine diljem Europe postaju sve raznolikije. Sve to stvara i povećava potrebu kontinuiranog profesionalnog razvoja savjetnika za profesionalno usmjeravanje i učitelja.
- Europsko vijeće gleda na profesionalno usmjeravanje starijih radnika kao instrument promocije aktivnog starenja. Međutim, neke države članice razvijaju usluge usmjerene posebno na osobe dobi iznad 50 godina ili na one na prijelazu prema umirovljenju. Na primjer, njemački projekt "Kompas umirovljenja" ("Retirement Compass") je posebno kreiran za osobe na prijelazu s posla u mirovinu. U Španjolskoj su osobama starijima od 50 godina dostupni tečajevi kulturne aktivizacije / motivacije, unutar fleksibilnijeg koncepta visokog obrazovanja od tradicionalnog, s ciljem promocije unapređenja vještina populacije starije životne dobi.
- Trenutno je stopa nezaposlenosti u većini država visoka. Profesionalno usmjeravanje je jedan od instrumenta koji omogućuje suočavanje s nezaposlenošću, kako na društvenoj razini (ravnoteža radne snage, politika socijalnog uključivanja), tako i na individualnoj razini. Naime, neki radnici kada ostare žele napustiti svoj posao, dok ga drugi žele zadržati. Ovo također zahtijeva mogućnost proši-

renog savjetovanja za radnike starije životne dobi, bez obzira je li riječ o želji za zadržavanjem posla ili postupnom umirovljenju.

- Potrebno je, proširivanjem pristupa, u profesionalno usmjeravanje uključiti sve uzraste i sva područja, od učenika osnovnih škola do građana treće životne dobi, uključujući i osobe koje volontiraju.



Mehanizmi suradnje i koordinacije (radna skupina 3 – RS3)

Djelovanje

U središtu pozornosti ove radne skupine su mehanizmi suradnje i koordinacije profesionalnog usmjeravanja u praksi i razvoju politike. Ciljevi ove tematske skupine usmjereni su na pružanje mogućnosti:

- državama s postojećim forumima ili sličnim mehanizmima da poboljšaju suradnju i koordinaciju u konkretnim područjima cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, usmjerenim na europske politike kao i nacionalne prioritete;
- državama u kojima tek nastaju forumi ili slični mehanizmi da poboljšaju i implementiraju učinkovite mehanizme, uz podršku država s iskustvom u odgovarajućim politikama i procesima;
- državama bez foruma ili sličnih mehanizama da pronađu odgovarajuće politike, procese i osobe relevantne za uspješan početak i održivu strategiju.

Glavni zaključci

U cilju poboljšanja koordinacije, suradnje te usklađenosti politika i sustava za pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, većina europskih država se suočava s izazovima fragmentacije i sektorizacije. Različite službe za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere imaju vlastite povijesti, ciljeve, metode i budžete, te tendenciju djelovanja u međusobno odijeljenim područjima. Usprkos tome, one su odgovorne za osiguranje pružanja usluga profesionalnog usmjeravanja, uzimajući pritom u obzir cjeloživotnu perspektivu, što bi u idealnom slučaju značilo postojanje savršenog i međusobno usklađenog sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Trenutačno je to u većini država vizija za budućnost, a ne stvarnost.

Nacionalni, regionalni i lokalni forumi mogu poslužiti kao sredstvo unapređenja usklađenosti i izbjegavanja preklapanja u sustavima cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Izgleda da:

- postoji obostrana korist od povezivanja i nadogradnje nacionalnih foruma s djelovanjem sličnih, regionalnih struktura;
- u različitim državama vladaju izrazito različiti uvjeti u odnosu na uspostavljanje i održavanje nacionalnih (i regionalnih) foruma za profesionalno usmjeravanje;
- odlučujući činitelji uključuju: centralizaciju / decentralizaciju; pristup odozgo / odozdo; stupanj profesionalnosti; interes politike;
- još uvijek postoje osnovne teškoće oko toga kako pojedina ministarstva sagledavaju važnost međusobne suradnje, a posebno kad je u pitanju koordinacija djelovanja u različitim područjima.

Forumi mogu imati različite ambicije u smislu ostvarenja postignuća. S ciljem operacionalizacije foruma, u terminima stupnja povezanosti na praktičnoj razini, tematska skupina 3 definira sljedeće:

- *Komunikacija*. Može uključivati razmjenu informacija, te istraživanje mogućnosti za suradnju i koordinaciju.
- *Suradnja* između partnera, unutar postojeće strukture. Ona može biti neformalne naravi i temeljena na sporazumu o suradnji, s time da oba partnera zadržavaju ovlasti donošenja odluka.
- *Koordinacija*. Vjerojatno će zahtijevati koordiniranu strukturu, operativne ovlasti i financiranje (a moguće i ugovoreni ili zakonski mandat).

Nadalje, kada je riječ o uspostavi jedinstvenog djelovanja na razini regije, moguće je koristiti nekoliko različitih pristupa u ostvarenju suradnje i koordinacije između sektora, prevladavajući granice i razlike:

- *Unutar-regionalni*: povezanost u regiji, između pojedinih područja i različitih sektora.

- *Među-regionalni*: povezanost između različitih regija.
- *Trans-regionalni*: povezivanje nekoliko regija u tematske klastere.
- *Među-nacionalni*: međusobno povezivanje regija različitih država.

Regionalni pristup može biti plodonosan put napretka, naročito u državama s nerazvijenom i decentraliziranim administrativnom strukturom, a također može poslužiti u prevladavanju poteškoća uspostavljanja i održavanja *nacionalnih* foruma: u takvim slučajevima *regionalni*, pa čak i *lokalni* forumi mogu zadovoljiti brojne potrebe za suradnjom i koordinacijom cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, a sve bez postojanja "nacionalnog kišobrana" pod kojim rade. U idealnom slučaju, dualistički i holistički pristup "odozgo i odozdo" će u većini slučajeva poslužiti svrsi povezivanja nacionalnih i regionalnih/lokalnih politika i prioriteta profesionalnog usmjeravanja.

Pri razvoju mehanizama suradnje i koordinacije, kreatorima taksonomije politika može koristiti razlikovanje:

- *Reaktivnog* pristupa koji odražava politike nacionalnog/regionalnog profesionalnog usmjeravanja.
- *Kritičkog* pristupa koji propituje politike nacionalnog/regionalnog profesionalnog usmjeravanja.
- *Proaktivnog* pristupa koji oblikuje politike nacionalnog/regionalnog profesionalnog usmjeravanja.

Navedene razlike mogu pridonijeti većoj transparentnosti uloge foruma, vezano uz očekivanja onih koji politike kreiraju i oblikuju. Trenutno većina foruma u određenoj mjeri ima reaktivnu ili kritičku funkciju. Samo nekolicina ima pravu proaktivnu funkciju kad je riječ o oblikovanju politika profesionalnog usmjeravanja. Neznatan je broj foruma koji imaju pravu proaktivnu funkciju kad je riječ o provedbi politika profesionalnog usmjeravanja.



Osiguranje kvalitete i evidencija (radna skupina 4 –RS4)

RS4

Djelovanje

Ključni je cilj ELGPN-a razviti operativne instrumente kao podršku konkretnoj provedbi politike. Aktivnosti ove skupine u razdoblju 2011. – 2012. uključivale su pregleđ procesa i sustava osiguranja kvalitete država članica te ispitivanje njihove povezanosti s ranije objavljenim Okvirom osiguranja kvalitete (engl. Quality Assurance Framework). Stoga ključne teme za razvoj aktivnosti uključuju nove strategije za donositelje politika i ostale, kako bi se razvile i primijenile nove metode prikupljanje podataka te izradio i primijenio Okvir osiguranja kvalitete i baze evidencija (engl. Quality Assurance and Evidence – base – skr. QAE) za razdoblje 2011. – 2012. Ciljevi za razdoblje 2011. – 2012. uključivali su:

- nadogradnju na temelju postojeće mreže osiguranja kvalitete (engl. Quality Assurance – skr. QA) i usredotočenost na usavršavanje, oblikovanje i

razvoj određenog broja mjerljivih pokazatelja, primjenjivih u kontekstu nacionalne i EU politike;

- oblikovanje i razvoj strukture i sadržaja pilot projekta mjerenja učinka učenja koji obuhvaća barem pet država EU-a, s određenim brojem pružatelja usluga te dobrovoljnih korisnika usluga razvoja karijere, kako bi stekli znanje i prenijeli ga širem auditoriju;
- jačanje baze podataka za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje temeljem nacionalnih anketa gdje god je moguće, te uspostavljanje povezanosti s EU i nacionalnom politikom, istraživanjem i praksom u odgovarajućim područjima;
- osiguravanje povezanosti s odgovarajućim zbivanjima u ostalim radnim skupinama ELGPN-a (kao i odgovarajućim vanjskim tijelima) radi postizanja veće koherentnosti i sinergije ideja i rezultata;
- međusobno učenje svih dionika širenjem dobrih i interesantnih ideja i primjera prakse korištenjem internetskih stranica ELGPN-a.

Glavni zaključci

- Ravnoteža između osiguranja kvalitete i evidencija trebala bi biti pod snažnim utjecajem malog broja dogovorenih mjerljivih elemenata kvalitete, kriterija i indikatora koji se mogu testirati i primijeniti u praksi, a podržani su primjerima mogućih dokaza, kao što je naglašeno u Okviru osiguranja kvalitete i baze evidencija.
- Potrebno je posebno naglasiti važnost ulaganja u razvoj radne snage i kapaciteta, kako bi osigurali da donositelji politika, savjetnici za profesionalno usmjeravanje i rukovoditelji imaju dovoljno znanja, vještina i sposobnosti za prikupljanje podataka i vođenje evidencija, te izgradnju odgovarajućeg skupa podataka i evidencija koji će poslužiti kao izvor informacija donositeljima odluka a javnosti dati odgovarajuće odgovore. Postavljene nacionalne i EU ciljeve učenja, mobilnosti i zapošljivosti treba podržati jačanjem politika i prakse temeljene na prikupljenim podacima i evidencijama. Potrebno je uključivati strategije vrednovanja i potvrđivanja 'formalnog' i 'neformalnog' učenja savjetnika za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere. Pažljivije praćenje njihovih sposobnosti i mogućnosti nužno je kako bi se osiguralo da politika i praksa budu u tijeku s najnovijim tehnologijama, trendovima na tržištu rada, kao i novim načinima učinkovitog rada s različitim klijentima u različitim kontekstima.
- Potrebno je hitno unapređivanje znanja i razumevanja učinkovite politike temeljene na bazama podataka i evidencijama, uključujući sustave osiguranja kvalitete i okvire odgovornosti. Ulaganja u sustave i usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja trebaju jasnije pokazati stvaranje dodane vrijednosti za pojedinca, zajednicu i društvo.
- Ciljevi sustava i mehanizama osiguranja kvalitete su poboljšanje učinkovitosti u pružanju usluga, povećanje institucijske finansijske odgovornosti te stvaranje transparentnosti iz perspektive građana. Posljednji cilj je često zanemaren i od donositelja politika i pružatelja usluga.
- U mnogim državama su razvijeni okviri osiguranja kvalitete što pridonosi prikupljanju, analizi i prezentaciji podataka, te pomaže informiranju i razvoju politike i prakse cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Usprkos tome, postoji još mnoštvo podataka povezanih s troškovima i dobiti, analitički raščlanjenih po pojedinačnim grupama i/ili specifičnim vrstama intervencija. Pouka dobivena iz iskustva tvoraca politike EU-a i ostalih srodnih sektora ključna je u razvijanju robusnijih primjenjivih podataka.
- S izuzetkom nekih javnih službi za zapošljavanje, mali je broj službi za analizu koristio statistički model podataka kako bi izračunao trenutne, srednjoročne i dugoročne uštude javnih sredstava kroz ekonomski i/ili društveni povrat uloženoga.
- Kao posljedica fiskalnog ograničavanja očekuje se porast pritiska vlada za opravdavanjem troškova usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u odnosu na zahtjeve konkurentnosti. Za sada se većina država usredotočila na kvalitetu i unaprjeđenje pružanja usluga, na kompetencije savjetnika i utjecaj njihovog rada postavljenog u središte trenutnog dijaloga. Podaci Okvira osiguranja kvalitete i baze evidencija pružaju konkretnе primjere država koje to primjenjuju u aktivnostima razvoja politike.
- Osobe odgovorne za usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja trebaju biti informirane i podržane pri predočavanju ekonomske i društvene dobiti od investiranog, ne samo u radu savjetnika s klijentima, nego i u kontekstu predočavanja utjecaja na zadržavanje i unaprjeđenje raspona i kvalitete takvih usluga.



Razvoj politika EU

Tijekom ovog desetljeća 2010. – 2020. izazov je pokazati kako je Europa u stanju stvoriti 'pametan, održiv i uključiv razvoj' u okvirima strategije *Europa 2020*. U tu svrhu predloženo je pet glavnih ciljeva. Tri od navedenih odnose se na područja obrazovanja i osposobljavanja, zapošljavanja i socijalnog uključivanja:

- 75% populacije u dobi od 20 do 64 godine bi trebalo biti zaposleno, uz veću participaciju mlađih, radnika starije životne dobi te nisko kvalificiranih radnika, kao i bolju integraciju legalnih migranata.
- Udio učenika koji rano napušta školovanje trebao bi biti ispod 10%, a najmanje 40% mlade generacije bi trebalo završiti visokoškolsko obrazovanje.
- Do 2020. godine bi u opasnosti od siromaštva trebalo biti 20 milijuna ljudi manje.

Kako bi se postigli ciljevi navedeni u strategiji *Europa 2020*, potreban je širok raspon aktivnosti unutar sedam vodećih inicijativa. U četiri inicijative se obrazovanje i osposobljavanje smatraju značajnim doprinosom strategiji:

- Inicijativa *Mladi u pokretu* stvorena je 'kako bi podigla opću kvalitetu obrazovanja i osposobljavanja u EU na svim razinama'. S ciljem poboljšanja stanja zapošljavanja mlađih, ova inicijativa poziva na suradnju između sveučilišta, područja istraživanja i poslovanja, te modernizaciju programa visokog obrazovanja kako bi se učinkovito vrednovanje sveučilišta i obrazovnih postignuća uključilo u globalni kontekst. Poziva Komisiju i države članice na promociju priznavanja neformalnog i formalnog učenja.
- *Unija inovacija* promovira izvrsnost u obrazovanju i razvoju vještina kako bi se osigurao budući rast inovacija u proizvodnji, uslugama i poslovnim modelima u Europi suočenoj sa starenjem populacije. To potiče države članice da osiguraju dovoljan broj diplomiranih studenata prirodnih znanosti, te matematičkog i inženjerskog usmjerenja.
- *Europska platforma protiv siromaštva i socijalne isključenosti* naglašava smanjivanje ranog napuštanja školovanja.

- *Agenda za nove vještine i poslove* navodi kako bi ljudi trebali steći vještine nužne za daljnje učenje i tržište rada kroz obrazovanje odraslih, kao i kroz opće, strukovno i visoko obrazovanje, kako bi se sadašnjim i budućim zaposlenicima omogućilo prilagođavanje novim gospodarskim uvjetima. To bi trebalo postići putem snažnog poticaja Strateškog okvira za suradnju u području obrazovanja i ospobljavanja (ET 2020).

ET 2020 (Strateški okvir za suradnju u obrazovanju i ospobljavanju), usvojena u svibnju 2009. godine, predstavlja smjernice Europe u području obrazovanja i ospobljavanja do 2020. godine. Jedan od četiri prioriteta jest kvaliteta i učinkovitost odgoja i obrazovanja, koja će se mjeriti dodatnim referentnim točkama koje treba ostvariti do 2020. godine:

- Najmanje 95% djece u dobi između četiri godine i godine u kojoj započinje obvezno osnovno obrazovanje sudjeluje u ranom/predškolskom obrazovanju.
- Udio petnaestogodišnjaka s nedovoljno razvijenim sposobnostima u području čitanja, matematike i znanosti potrebno je smanjiti na manje od 15%.
- Broj diplomiranih studenata iz matematike, znanosti i tehnologije potrebno je povećati za 15% u odnosu na 2000. godinu.
- Do 2020. godine 20% diplomiranih studenata trebalo bi prihvatići mobilnost u učenju kao dio svoga visokoškolskog obrazovanja.
- Projek udjela odraslih u cijeloživotnom učenju potrebno je povećati za najmanje 15% do 2020. godine (naspram 12,5% kao referentne točke iz 2010. godine).

Priopćenje *Bolonjskog procesa 2020. – Europskog prostora visokog obrazovanja u novom desetljeću* (engl. *The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the New Decade*) usvojeno na Konferenciji u Leuvenu / Louvain-la-Neuve 28. i 29. travnja 2009., naglašava kako 'poučavanje usmjereni na studenta zahtijeva osnaživanje

individualnih učenika i učinkovitu strukturu podrške i profesionalnog usmjeravanja u visokom obrazovanju'.

Izjava iz Brugesa (Bruges Communiqué) (Priopćenje europskih ministara za strukovno obrazovanje i ospobljavanje, Europskih socijalnih partnera i Europske komisije na sastanku u Brugesu, 7. prosinca 2010.) na temu *Pojačana europska suradnja u strukovnom obrazovanju i ospobljavanju za razdoblje 2011. – 2020.* poziva na:

- Blisku suradnju između javnih službi za zapošljavanje i sustava za profesionalno usmjeravanje u obrazovanju i ospobljavanju, što vodi do integriranih usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.
- Razvoj vještina upravljanja karijerom i 'pristup iskušavanjem', koji mladim ljudima pružaju mogućnost upoznavanja s različitim mogućnostima karijere.
- Dostupne i ciljane usluge profesionalnog usmjeravanja koje pružaju dodatnu potporu u ključnim prijelaznim točkama, posebice rizičnim skupinama učenika.

Unutar Strategije zapošljavanja, četiri smjernice unutar *Integriranih smjernica za provedbu strategije Europa 2020.* (smjernice 7, 8, 9 i 10) traže od država članica:

- Provedbu politike fleksigurnosti (što je kombinacija fleksibilnosti i sigurnosti unutar integriranog pristupa) i 'osnaživanja javnih službi za zapošljavanje individualiziranim uslugama, te aktivnim i preventivnim mjerama na tržištu rada u ranoj fazi.' Takve usluge i mjere trebaju biti otvorene svima, uključujući mlade ljude, one kojima prijeti nezaposlenost, te one najudaljenije od tržišta rada.
- 'Poboljšanje pristupa ospobljavanju, obrazovanju i profesionalnom usmjeravanju u kombinaciji sa sustavnim informacijama o novim radnim mjestima i mogućnostima zapošljavanja'.
- Promoviranje potpunog sudjelovanja u društvu i gospodarstvu i 'širenje mogućnosti zapošljavanja'.

Ovi dokumenti predstavljaju okvir za djelovanje. Iz njih se mogu iščitati sljedeći prioriteti:

- Smanjivanje ranog napuštanja školovanja.
- Povećavanje mobilnosti.
- Povećanje privlačnosti strukovnog obrazovanja.
- Moderniziranje visokog obrazovanja.
- Promicanje obrazovanja odraslih te potvrđivanje neformalnog i informalnog učenja.
- Borba protiv nezaposlenosti mladih.
- Provedba politike fleksigurnosti.
- Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti.



Evaluacija

Strategija evaluacije

Plan evaluacije ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012. usvojio je evaluacijski pristup temeljen na zajednici, usmjeren ka poticanju aktivnog sudjelovanja u evaluacijskom procesu uključenih zajednica i dionika. Korištene su kvantitativne i kvalitativne metode.

Skupna evaluacija provedena je u svibnju 2012. kao online anketa. Upitnik je poslan svim članicama ELGPN-a i državama promatračima, kao i njihovim partnerskim organizacijama. Odgovore je poslalo 28 od 29 država članica, jedna od dvije države promatrača, te jedna partnerska organizacija. Visok postotak odziva država članica (96,5%) može se interpretirati kao pokazatelj posvećenosti radu Mreže i njezinom razvoju.

Upravljanje Mrežom

Koordinacijski odjel ELGPN-a, smješten na Sveučilištu Jyväskylä u Finskoj, odgovoran je za svakodnevno upravljanje Mrežom. Prema rezultatima ankete skupne evalu-

acije, članice ELGPN-a su u cjelini zadovoljne vođenjem i upravljanjem Mrežom. Ispitanici su također zadovoljni načinom na koji je koordinator rješavao probleme i poteškoće. Međutim, ukazano je kako unutar određivanja procedura, rokova te finansijskog upravljanja ima mesta za unaprjeđenje.

Jedan od glavnih ciljeva ELGPN-a jest olakšavanje zajedničkog učenja i razmjena dobre prakse među državama članicama. Članice ELGPN-a uglavnom su zadovoljne svojim mogućnostima sudjelovanja u Programu rada: 90% ih se slaže ili u potpunosti slaže s ovom izjavom. Također, vrednovan je doprinos konzultanata ELGPN-a, te njihovih kolega u ostalim državama i partnerskim organizacijama. Plenarni sastanci ocijenjeni su kao važni za međunacionalnu komunikaciju između država članica, te za promišljanje o rezultatima i budućim smjernicama Mreže. Značajan posao odrađen je unutar tematskih aktivnosti na državnim razinama. Unatoč tome, naglašeno je kako će Mreža imati koristi od kontinuiranog razvoja svojih metoda rada. Uočeno je, na primjer, kako je posao u vezi prikupljanja podataka i izvješćivanja, s obzirom na raspoložive resurse, bio prezahtjevan.

Rezultati učenja iz tematskih aktivnosti

Općenito su članice četiri tematske skupine izjavile kako su vrlo zadovoljne poslom koji je obavljen u tematskim grupama. Velika većina državnih timova složila se kako su rezultati dobiveni u njihovim radnim skupinama visoke kvalitete. Sve osim jedne su se složile kako su rezultati barem u određenoj mjeri ispunili njihova očekivanja. Članice su izvjestile kako su im tematske aktivnosti i terenske posjete dale mogućnosti učenja o sustavima cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te različitim mogućnostima njihove organizacije. Postale su svjesne izazova i čimbenika koji utječu na razvoj politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te uspješne implementacije nacionalnih inicijativa. Članice su također mišljena kako im interakcija nastala u tematskim skupinama daje mogućnosti ocjenjivanja vlastitog nacionalnog sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, kao i istraživanja što se i kako radi u određenim kontekstima. Terenske posjete pomogle su im u promišljanju o napretku vlastite države u razvoju nacionalnog sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razini angažiranosti nacionalnih dionika u tom procesu. Tijekom nekih terenskih posjeta su praktični primjeri struktura upravljanja karijerom ojačani stvaranjem poveznica s teorijskim doprinosima. Doprinosi vanjskih ugovornih konsultanata pridonijeli su razvijanju koherentnih sinteza tema i istraživanju dodirnih točaka s područjima sektorske politike. Za državu domaćina terenskih aktivnosti je organizacija posjete i prezentacija vlastitoga nacionalnog sustava profesionalnog usmjeravanja predstavljala vrijedno iskustvo učenja.

Preciznije:

- Članice radne skupine 1 (RS1) izvjestile su o stečenim znanjima o složenosti razvojnih procesa vještina upravljanja karijerom (CMS) te povećanoj svjesnosti o izazovima primjene CMS-a na nacionalnoj razini. Provedba CMS-a unutar nacionalnih kurikuluma, uloga CMS-a u visokom obrazovanju i u procjenjivanju neformalnog i informalnog učenja, ocijenjeni su kao važno iskustvo učenja.

- Članice radne skupine 2 (RS2) posebno su izdvojile korištenje informacijskih i komunikacijskih tehnologija u širenju pristupa kao vrijedno iskustvo učenja. Terenske su posjete članicama dale prigodu podijeliti iskustva različitih mogućnosti integriranja profesionalnog usmjeravanja u procese vrednovanja prethodnog učenja.
- Članice radne skupine 3 (RS3) provodile su aktivnosti zbližavanja mehanizama suradnje i koordinacije u Njemačkoj i Grčkoj: primjer razmjene iskustava dviju država različitog stupnja razvijenosti nacionalnih foruma cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. One države u kojima traje proces razvijanja nacionalnih mehanizama suradnje i koordinacije su istaknule mogućnost uspoređivanja različitih praksi u državama članicama ELGPN-a, te razmišljanja o procesima koji leže u pozadini tih mehanizama. S druge strane, neke države koje već imaju nacionalne forme ili žele razviti neku drugu vrstu strukture predstavljanja, smatrale su radne metode i sadržaj ove radne skupine pomalo zamornim.
- Članicama radne skupine 4 (RS4) su u središtu uzajamnog učenja bile razlike između država u pristupu stvaranja politike osiguranja kvalitete i baze evidencija. Države sudionice su dokazale kako je teško kreirati listu pokazatelja kvalitete koja bi se u cijelosti koristila u svim državama članicama. Međutim, razvoj zajedničkih pokazatelja uz usporedbu različitih nacionalnih anketa te razvoj pilot programa za procjenjivanje ishoda učenja temeljem profesionalnog usmjeravanja ocijenili su kao važan poticaj dubljeg razumijevanja aspekta kvalitete nacionalnih sustava profesionalnog usmjeravanja. Države sudionice dobole su prigodu raspravljati o pokazateljima kvalitete koji se trenutno primjenjuju ili bi se mogli primjenjivati na nacionalnoj razini, kako bi se potpomogla buduća ulaganja u usluge profesionalnog usmjeravanja. Naglasili su povezanost izazova osiguravanja kvalitete i prepoznatljivog konteksta nacionalnog sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Relevantnost rezultata ELGPN-a za 2012. godinu

Čini se kako su države članice ELGPN-a zadovoljne Mrežom kao i rezultatima njezina rada. Sve države sudionice su se složile kako su rezultati ELGPN-a barem u određenoj mjeri ispunili njihova očekivanja; 87% ih se slaže ili u potpunosti slaže kako su rezultati postignuti unutar Programa rada visoke kvalitete, 77% ih se slaže ili u potpunosti slaže kako su rezultati relevantni u njihovom nacionalnom kontekstu, a svi se slažu kako će dobivene rezultate moći koristiti u nacionalnom kontekstu, makar u određenoj mjeri.

Članice ELGPN-a procjenjuju izvještaje i povratne bilješke vanjskih konzultanata vrlo važnima i korisnima u pripremama za terenske posjete te u podršci implementaciji i razvoju Programa rada. Povratne bilješke otvaraju širu perspektivu o temama te nadopunjuju raspravu tijekom susreta. Ciljanom analizom i sveobuhvatnim praćenjem tema o kojima se raspravljalio uvidjelo se kako su iste visoke kvalitete.

Mnoge su članice izjavile kako su izvještaji o politikama ELGPN-a korisni u omogućavanju praćenja razvoja politika profesionalnog usmjeravanja u različitim područjima. Izvještaji su ocijenjeni kao dragocjen podsjetnik na zajedničke ciljeve i postignuća tematskih aktivnosti. Izvještaji su svim državama članicama ELGPN-a kao i nacionalnim dionicima dali mogućnosti brzog učenja o razvoju politika vezanih uz profesionalno usmjeravanje. Neke su države članice prevele izvješća na svoje jezike. Međutim, neke države, s nacionalnim koordinacijskim odjelima za poslove s EU, izvješća nisu smatrala toliko važnima.

Glavni rezultat Programa rada – Priručnik sa smjernicama – bio je zamišljen kao sažetak raznovrsnih tema utvrđenih tijekom provedbe Programa rada i integriranih u jedinstveni paket. Priručnik sa smjernicama odražava glavne teme Programa rada i predstavlja korisne korake u razvoju nacionalnog sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Članice su ga doživjele, uzimajući u obzir nove prioritete strategije *Europa 2020*, kao relevantno ažuriranje zajedničkih referentnih instrumenata za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. Priručnik

pojašnjava kontekstualne razlike između država, pri čemu su iste neprimjetno ugrađene u njegove alate. No neke su članice naglasile kako je Priručnik sa smjernicama u suštini preopćenit, te da nudi ograničen broj praktičnih rješenja problema s kojima se donositelji politika svakodnevno susreću. Ostali su članovi izjavili kako smatraju da on predstavlja radni proces u tijeku, te važan prvi korak naprijed u pripremi razrađenijeg instrumenta za pregled postojećih odredaba cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u državama i regijama, namijenjenih donositeljima politika i ostalim dionicima.

Valja napomenuti kako je snažan element kolektivnog učešća u nastajanju Priručnika sa smjernicama doveo do nekih kompromisa u smislu tehničke kvalitete i dosljednosti. Mreža se sastoji od raznolike grupe nacionalnih predstavnika s različitim ulogama i profesionalnim biografijama. To pruža širok raspon stručnih i političkih perspektiva, no one nisu uvijek ravnomjerno primijenjene. Na primjer, izbor nacionalnih studija slučajeva temeljen je na prijedlogu radne skupine umjesto na kriterijima dosljedne i dogovorene kvalitete. U cjelini Priručnik sa smjernicama predstavlja opipljiv proizvod za uporabu u državama članicama na nacionalnoj i regionalnoj razini, ali će možda trebati poboljšanja nakon primjene u praksi tijekom Programa rada za razdoblje 2013. - 2014.

Tijekom procesa pripremanja Priručnika sa smjernicama, radne skupine su razvile ostale komplementarne alate kako bi podržale njegovu provedbu. Radna skupina 1 prikupljala je podatke od država članica kako bi razvili Smjernice za razvoj vještina upravljanja karijerom, te opisala čimbenike uspjeha u implementaciji politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Ti rezultati namijenjeni su korištenju u razvoju i implementaciji programa razvoja karijere u sustavu obrazovanja i javnim službama za zapošljavanje. Radna skupina 4 je izradila detaljan prijedlog Okvira osiguranja kvalitete i baze podataka (QAE), kao i Popis utjecaja usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (Careers Service Impact Inventory) kako bi istražili utjecaj usluge upravljanja karijerom na institucijskoj razini. Ovi se instrumenti mogu koristiti kao temelj za razvoj nacionalnih mjerila cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Članice su naznačile brojne načine na koje planiraju koristiti Priručnik sa smjernicama. Neke će države navedene dodatke prevesti na svoje nacionalne jezike. U nekim državama dodatke će koristiti nacionalni forumi ili radne skupine sastavljene od donositelja politika ili nacionalnih stručnjaka. Različiti dijelovi tematskih cjelina omogućuju državama da po želji odaberu određeno polje rada bez nepotrebnog bavljenja cjelokupnim nacionalnim sustavom profesionalnog usmjeravanja odjednom. Ostale su članice nagovijestile kako će Priručnik sa smjernicama koristiti u razmatranju nacionalnih strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, nacionalnih reformi obrazovanja, u definiranju prioriteta nacionalnih ESF projekata, kao i razvijanju programa usavršavanja za savjetnike za profesionalno usmjeravanje.

Utjecaj na nacionalnoj razini

Tijekom prvih dviju faza, ELGPN je omogućio razmjenu dobre prakse i uzajamnog učenja europskih država. Jedan od ciljeva Programa rada za razdoblje 2011. – 2012. bio je ojačati utjecaj na nacionalnoj razini.

Države sudionice odredile su svoje predstavnike u Mreži. Radna je pretpostavka kako će svaka nacionalna delegacija uključivati vladine i nevladine predstavnike. Jedan od ciljeva za razdoblje 2011. – 2012. je bio ojačati nacionalnu zastupljenost. Kao i u prethodnim fazama ELGPN-a, države članice usvojile su različite strategije za uključivanje odgovarajućih ministarstava. Od 29 nacionalnih delegacija, u njih 26 uključen je predstavnik ministarstva obrazovanja, u 15 je uključen predstavnik ministarstva rada / zapošljavanja. Broj predstavnika nevladinih organizacija (30 izaslanika iz 15 država) je povećan u usporedbi s 2010. (17 izaslanika iz 12 država) (vidjeti: Prilog 1). Članice ELGPN-a bile su svjesne kako u nekim slučajevima nacionalni timovi uključeni u Mrežu neće uključivati predstavnike nužne za utjecaj na nacionalni sustav politika. Neke su članice ukazale kako je članstvo njihove države u ELGPN-u više utjecalo na razinu znanja, promjenu stavova i razvijanje novih mogućih rješenja negoli izravno na oblikovanje razvoja politika. U nekim slučajevima, uslijed nacionalnih radnih

opterećenja, promjene osoblja ili smanjivanja nacionalnih budžeta, izabrani nacionalni predstavnici ELGPN-a imali su ograničene mogućnosti sudjelovanja u tematskim aktivnostima i diseminaciji rezultata na nacionalnoj razini.

Većina članica izvjestila je kako je tijekom Programa rada za razdoblje 2011. – 2012. imala više interakcija s razvojem i praksom nacionalne politike negoli tijekom prethodna dva razdoblja ELGPN-a (2007. – 2010.). Predstavnici ELGPN-a sudjelovali su na mnogim seminarima nacionalnih politika (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, NL, NO, PL, SE, PL, PT, SI) i nacionalnim događajima u vezi sjednica ELGPN-a ili terenskih posjeta (HU, MT). Ovi su događaji pružili priliku donositeljima politika da budu u tijeku s međunarodnim razvojem, kao i mogućnost državama domaćinima da predstave svoje nacionalne politike. Nacionalni predstavnici ELGPN-a su organizirali i sastanke radnih skupina kako bi podržali vlastite nacionalne doprinose Priručniku sa smjernicama. Osim toga, materijali ELGPN-a prevedeni su na nacionalne jezike kako bi informirali nacionalne dionike o napretku u tematskim aktivnostima.

ELGPN je također utjecao na komunikaciju i suradnju između različitih ministarstva i drugih organizacija u svojim državama članicama. Primjeri uključuju isticanje važnih pitanja i izazova, te predlaganje konkretnih koraka koje donositelji politika trebaju uzeti u obzir, npr. koja bi trebala biti uloga vlade u oblikovanju značajki i kvalifikacija savjetnika za profesionalno usmjeravanje (EL). U Poljskoj je uključenost nacionalnih izaslanstava u aktivnostima ELGPN-a rezultirala razvojem mjera učinkovitije suradnje na središnjoj razini. U Ujedinjenom Kraljevstvu su teme ELGPN-a smatrane dijelom redovnih sastanaka nacionalnog foruma za profesionalno usmjeravanje. Aktivnosti su u nekim državama u razdoblju 2011. – 2012. ojačale postojeću suradnju između ministarstava (CZ), te proširele komunikaciju na akademsku zajednicu (PT). Suradnja između ministarstava operacionalizirana je u nacionalnim forumima, u razvoju nacionalnog okvira (SI) ili u zajednički organiziranim projektima (DE). ELGPN je također ojačao i ulogu Euroguidance centara u provedbi nacionalnih aktivnosti (IT). U nekim državama, gdje je došlo do promjene u

sastavu nacionalnih delegacija, komunikacija s ključnim dionicima morala je započeti ispočetka.

Članice su pružile brojne konkretnе primjere gdje je Mreža djelovala kao katalizator na razvoj nacionalnih politika ili kada su proizvodi ELGPN-a korišteni u nacionalnom kontekstu. Rezultati rada radne skupine 1 (RS1) korišteni su kao konkretan skup smjernica za intervencije u profesionalnom usmjeravanju u razvijanju nacionalnih okvira CMS-a (PT) ili kao podrška razvoju programa CMS-a kao dio razvoja nacionalnog kurikuluma (LU). Neke su države uključile programe CMS-a kao novi predmet kurikuluma (ES, HU) ili su uključile razvoj CMS-a u svoje nacionalne strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (FI), nacionalne standarde kvalitete cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (HR) ili pripremu nacionalnog zakonodavstva o obrazovanju (LV). Ishodi rada radne skupine 1 (RS1) korišteni su u razvoju kompetencija stručnjaka i učitelja odgovornih za promociju CMS-a (HR).

Uzajamno učenje tijekom tematskih aktivnosti ELGPN-a nadahnulo je ideju širenja pristupa, posebno razvojem nacionalnih on-line usluga savjetovanja (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), nacionalnih usluga unutar obrazovnih okvira (PL, SI) ili centara za profesionalno usmjeravanje stalno dostupnih korisnicima (NL).

Utjecaj ELGPN-a na razvoj nacionalnih mehanizama suradnje bio je posebno vidljiv tijekom prethodnih faza ELGPN-a. Do kraja 2010. godine većina je država članica uspostavila ili bila u procesu uspostavljanja nacionalnih foruma za profesionalno usmjeravanje ili sličnih mehanizama suradnje. Tijekom Programa rada u razdoblju 2011. – 2012. nacionalni forumi ili međuministarske radne skupine uspostavljene su u Hrvatskoj, Cipru, Finskoj, Irskoj i Švedskoj. U Norveškoj je rad ELGPN-a utjecao izravno na osnivanje nove Nacionalne zajednice za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje s fokusom na koordinaciju profesionalnog usmjeravanja u različitim područjima, širenju pristupa i razvijanju baze podataka, te razvoju kvalitete usluga. U Češkoj Republici je utjecaj ELGPN-a bio posebno vidljiv u unapređenju suradnje na regionalnoj razini.

Sudjelovanje u radnoj skupini 4 (RS4) mnogim je državama članicama bio veliki poticaj za razvijanje nacionalnih sustava osiguranja kvalitete cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Razvoj nacionalnih procesa u Njemačkoj i Litvi bio je paralelan s ELGPN-om. Hrvatska i Danska su proširile kriterije kvalitete u svim sektorima. Mađarska, Irska, Norveška i Portugal imaju nacionalne inicijative za poboljšanje mehanizama trenutnog dobivanja povratnih informacija te za stvaranje konzistentnije baze dokaza s ciljem razvoja politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Općenito, članice su ishode rada radne skupine 4 (RS4) dočekale kao glavni instrument za podršku nacionalnog razvoja i kao snažan temelj budućim programima ELGPN-a. Okvir osiguranja kvalitete može pomoći pri procjeni nacionalnih sustava profesionalnog usmjeravanja, utvrditi koji problemi zahtijevaju pozornost te koje praznine treba popuniti. Da bi se ti ciljevi postigli potrebno je instrumente prevesti na nacionalne jezike i promovirati među relevantnim dionicima.

ELGPN kao mreža koju pokreću države članice

Tijekom prvih dviju faza dodana vrijednost Mreže odnosila se na činjenicu kako se EU države članice suočavaju s vrlo sličnim izazovima i problemima. Osnivanje ELGPN-a inicirale su države članice Europske unije putem "otvorene metode koordinacije". Bio je to mehanizam promoviranja strukturirane suradnje između njezinih država članica i paralelnih međunarodnih partnerskih projekata temeljenim na zajedničkim interesima.

Jedan od ciljeva Radnog programa za razdoblje 2011. – 2012. bio je postizanje jačega političkog utjecaja Mreže na procese politika Europske unije. ELGPN mreža je tijekom 2011. – 2012. bila pozvana doprinijeti implementaciji vodećih inicijativa strategije *Europa 2020*. u relevantne mreže i tematske radne skupine koje je vodila Europska komisija. Međutim, usprkos priznatoj važnosti njezine uloge u Programu za cjeloživotno učenje za razdoblje 2007. – 2013., ELGPN nema izravni kanal za neposredne

intervencije u razvoju politika. Konzultiranje o ključnim dokumentima politika je često bilo informalno: primjerice, kroz kontakte članova s tijelima koja imaju nacionalni mandat u ključnim procesima politike (npr. obrazovnim odborima ili odborima za zapošljavanje). Trenutni mandat nije jasno određen i u tom smislu među članovima Mreže postoje različita očekivanja spram uloge ELGPN-a.

Prije predavanja Europskoj komisiji, Program rada ELGPN-a je prihvaćen na Plenarnoj sjednici i osmišljen kako bi pokrio aktivnosti unutar dvogodišnjega ugovornog razdoblja. U praksi, tijekom provođenja Programa rada, među članovima Mreže pojavila se potreba za trenutnim reakcijama na razvoj politika vezanih uz profesionalno usmjeravanje u Europskoj uniji. Ti napori utvrđivanja smjerova politika širom Europe proizveli su potencijalne tenzije među članicama Mreže. Jedan od izazova odnosi se na različite načine na koje različiti jezici konceptualiziraju terminologiju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i druge vezane pojmove. Nacionalne definicije različitih aktivnosti odražavaju različite kulture, institucijske kontekste, načine provođenja aktivnosti i profile kompetencija savjetnika za profesionalno usmjeravanje. S obzirom da se države sudionice nalaze na različitim razinama razvoja politika i suočavaju s raznolikim problemima i pitanjima, ponekad je teško složiti se oko prijedloga koji zadovoljavaju potrebe svih članica ELGPN-a. Ponekad tenzije među vladinim odjelima ili razinama decentralizacije postavljaju ograničenja učinkovitoj implementaciji usklađenih nacionalnih politika cjeloživotnog usmjeravanja. Uz interes za razvoj politika profesionalnog usmjeravanja na razini Europske unije, u nekim se državama javlja sve veći interes za razvojem međugranične suradnje temeljene na sličnim interesima.

Udio država članica u aktivnostima Mreže nije ujednačen. Doprinos svake države aktivnostima u

razdoblju 2011. – 2012. prikazan je u Prilogu 2. Razine prihvaćanja ELGPN-a na nacionalnoj razini i razine uključenosti u aktivnosti ELGPN-a povezane su sa sastavom nacionalne delegacije i radnim opterećenjima nacionalnih predstavnika, kao i trenutnom fazom nacionalnog razvoja. Promjena sastava nacionalnog tima može ograničiti mogućnosti učinkovitog doprinosa aktivnostima Mreže, osobito ako se ne održi sastanak kao dio vođene primopredaje.

Neke države navode kako, budući su u relativno ranom stupnju razvoja nacionalnih sustava profesionalnog usmjeravanja, smatraju da su sudjelovanjem u ELGPN-u naučile više nego što su smatrali da su sposobne pridonijeti. Međutim, mnoge od tema koje su spomenute, pridonijele su plodonosnom razvoju ELGPN-a. Takve države žele da ELGPN ima snažniju političku ulogu negoli države s duljom povijesti razvoja politika profesionalnog usmjeravanja. Žele više potpore ELGPN-a u svojim nacionalnim inicijativama. Za druge bi države ovakva aktivna uloga (npr. određivanje najniže moguće razine standarda kvalitete) mogla biti shvaćena kao upitanje u autonomiju njihova razvoja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Zaključci

Najveća snaga ELGPN-a je i dalje čvrsto vlasništvo nad svojim aktivnostima izraženim kroz nacionalne delegacije. Mreža je izgradila svoju infrastrukturu i odredila ciljeve razvoja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Treća faza njezina djelovanja (2011. – 2012.) je bila posvećena razvoju konkretnih instrumenta za pomoć državama članicama Europske unije i drugim državama sudionicama u promoviranju bolje informiranih i učinkovitijih politika vezanih uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. Prema procjeni članova, ti su ciljevi uvelike ostvareni.



Vizija budućnosti

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje je po svojoj prirodi 'transverzalno', odnosno, odnosi se na različite sektore u dva glavna aspekta. Provedba cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja obuhvaća različita područja – obrazovni sustav, tržište rada, socijalnu i zdravstvenu skrb; u nadležnosti je različitih ministarstava i organizacija (npr. škola, sveučilišta, javnih službi za zapošljavanje, socijalnih partnera, nevladinih udruga, privatnog sektora). Također, jedna od ključnih uloga ovakvih usluga jest pomoći pojedincu u što učinkovitijem prolasku kroz različita područja na putu svoga osobnog i profesionalnog razvoja. Stoga učinkovite politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja trebaju uključivati višestruke nadležnosti i veći broj dionika.

Kao mreža koju pokreću države članice, ELGPN predstavlja značajno unapređenje podršci razvoja nacionalnih politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Evropi, te inovativan oblik "otvorene metode koordinacije" unutar EU-a, koji se može upotrijebiti i u drugim područjima. Iz šire perspektive EU politika, stvaranje ELGPN-a je donositeljima politika pomoglo suočiti se s povećanjem nacionalnih reformi kroz provođenje strategije *Europa 2020.*, kao i instrumenata za potporu strate-

gije (uključujući Europski kvalifikacijski okvir (EQF), Europski sustav kreditiranja strukovnog obrazovanja i ospozobljavanja (ECEVET), te druge). Dodana vrijednost ELGPN-a nije neposredno vidljiva građanima, no imaju koristi od njezina utjecaja na razvoj nacionalnih sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje.

U razvoju Programa rada ELGPN-a za razdoblje 2013. – 2014., radna struktura Mreže trebala bi biti oblikovana u skladu s novim potrebama glavne strategije *Europa 2020.* i njezinih sedam glavnih inicijativa. ELGPN kao mreža mora poticati provođenje strategije *Europa 2020.* u EU, kao i u državama članicama. Od pet 'glavnih indikatora' strategije *Europa 2020.*, tri (1, 4, 5) su potencijalno izravno povezana s dalnjim razvojem europskih sustava i politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, te se mogu ostvariti jedino ako se cjeloživotno profesionalno usmjeravanje preispita kao presjek između trenutnih vladinih sektora EU administracije te vladinih struktura država članica. Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje zahtijeva djelovanje na više različitih polja i trebalo bi biti integrirano u EU programe financiranja te biti temom raspravljanja u svim važnim političkim dijalozima.

U prvih šest godina ELGPN-a (2007. – 2012.) ostvarena je aktivna suradnja među relevantnim vladinim i nevladinim tijelima u državama članicama, s drugim relevantnim mrežama, kao i s relevantnim jedinicama Opće uprave za obrazovanje i kulturu Europske komisije i Glavne uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Europske komisije. Program rada ELGPN-a 2011. – 2012. razvio je Priručnik sa smjernicama kojega članice Mreže mogu koristiti kako bi pomogle pri razvoju i implementaciji europskih sustava i politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kao i vezanih gospodarskih, socijalnih i političkih ciljeva. Temeljeno na prethodnom iskustvu Mreže, daljnji će se rad usredotočiti na tri glavne aktivnosti:

- proširivanje i upotrebu Priručnika sa smjernicama u svakoj državi članici, s potporom klastera drugih država (tzv. aplikacijski klasteri);
- rad Tematskih radnih skupina (TTG) usmjerenih na ostvarenje utvrđenih ishoda
- razmatranje i daljnji razvoj Priručnika sa smjernicama, kao mogući izvor informacijske podloge razvoju Europskog okvira za razvoj sustava i politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Temeljeno na rezultatima rada ELGPN-a i glavnom području djelovanja strategije *Europa 2020*. i njezinim glavnim inicijativama, predloženi su sljedeći mogući zadaci za Tematske radne skupine:

- Ostvariti niz analitičkih rasprava o razvoju europske politike obrazovanja i ospozobljavanja te zapošljavanja iz perspektive cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (nastavak sličnog rada provedenog tijekom Programa rada 2011. – 2012.).
- Razviti priručnik za donositelje politika koji bi objedinio ključne postojeće podatke i dokaze o utjecaju usluga razvoja karijere, kao i smjernice koje će uključivati informacije o tome kako na pouzdan način ostvariti učinkovite usluge profesionalnog usmjeravanja (s primjerima), u suradnji s ICCDPP-om i drugim relevantnim istraživačkim mrežama izvan Europe (vidjeti ispod).

- Istražiti mogućnost razvoja *Europskog okvira za razvoj politika i sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje* uključujući moguće indikatore, kako bi se stvorilo stručno utemeljenje takvom okviru, te pokrenuo prikladan ELGPN proces uz korištenje modela "otvorene metode koordinacije".

Druge Tematske radne skupine radit će na studijama o odabranim temama. Primjeri tih tema su:

- socijalno uključivanje, smanjivanje siromaštva i uloga usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja;
- aktivna solidarnost / aktivno starenje i uloga politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja;
- novi EU instrumenti mobilnosti (npr. EQF, ECVET, ECTS, ESCO, Europass) i uloga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u povezivanju korisnika s tim instrumentima;
- uloga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u politikama vezanim uz rano napuštanje škole (prevencija, intervencija, kompenzacija);
- financiranje (tko i kako financira cjeloživotno profesionalno usmjeravanje);
- jezik i pojmovi (konceptualizacija ključnih termina vezanih uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje na različitim europskim jezicima, posljedično različiti načini shvaćanja pojma cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kad je riječ o politikama, strukturama i uslugama provedbe; nastaviti rad na višejezičnom leksikonu uz reviziju Pojmovnika ELGPN-a).

Kako bi se zadržala kvaliteta proizvoda Mreže, svakoj od radnih skupina bit će potrebna tehnička podrška vanjskih konzultantata.

Međunarodni simpozij o razvoju karijere i javne politike (Budimpešta, 5. – 7. prosinca 2011.) pozvao je ELGPN na osnaživanje poveznica između država članica EU i paralelnih međunarodnih inicijativa u razvoju politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Kako je predloženo na simpoziju, Tematska radna skupina koja se bavi dokazima učinkovitosti (vidjeti gore) tre-

bala bi razviti priručnik za donositelje politika, u suradnji s ICCDPP-om i drugim relevantnim istraživačkim mrežama izvan Europe. ELGPN mreža će dati poticaj OECD-u i/ili Cedefop-u za ponovnu provedbu utjecajnih studija o državama članicama, kao što su studije provedene u razdoblju 2001. – 2003. Prednost će biti mogućnost korištenja novih, sada dostupnih, izvora podataka. Pripremni posao za tu svrhu trebao bi biti obavljen 2013., kako bi se početna serija osvrta izvršila 2014., s mogućim produljenjem na većinu ostalih država članica u Program rada za razdoblje 2015. – 2016. ELGPN mreža bi također trebala blisko surađivati s Europskom komisijom kako bi istražili mogućnost suradnje s OECD-om u vezi s ishodima PISA i PIACC istraživanja.

Kao ključne principe svog budućeg rada, Mreža bi trebala svim državama članicama jamčiti pristup svojim aktivnostima i zadržati veliku posvećenost i vlasništvo nad ovim aktivnostima. Postoji jaka suglasnost za potporu transverzalnoj prirodi cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i pojačavanjem njegovog utjecaja unutar ključnih, vezanih političkih sektora. ELGPN treba težiti ka snažnijoj ulozi u političkim procesima EU-a.

Europska komisija će nastaviti svoju potporu Mreži u okviru Programa za cjeloživotno učenje tijekom razdoblja 2013. – 2014. Pred ELGPN-om je postavljen izazov: pokazati vrijednost postojanja Mreže kroz njezin utjecaj na razvoj politika. Komisija je nagovjestila svoju namjeru provođenja vanjske evaluacije Mreže tijekom 2013. Rezultati će biti korisni u razmatranju budućnosti ELGPN mreže, uključujući njezinu strukturu i ciljeve.

U sljedećoj fazi rada ELGPN-a bit će važno odrediti sve relevantne instrumente, mjere, paralelne mreže i inicijative koje uključuju Opću upravu za obrazovanje i kulturu Europske komisije i Glavnu upravu za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Europske komisije, tako da se mogu povezati s politikama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja na razinama EU-a i država članica. Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje je dosad često bilo apstraktna ideja, iako se obrazovanje, zapošljavanje i socijalno uključivanje često s njim susreću. Razvoj Europskog okvira za razvoj politika i sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja pomogao bi postaviti cjeloživotno profesionalno usmjeravanje kao zasebno područje politika.

Prilog 1: Sastav nacionalnih delegacija i kontaktne točke ELGPN-a za razdoblje 2011. – 2012.

		Ministarstvo obrazovanja ili nacionalna agencija (EDU)	Ministarstvo rada ili zapošljavanja (LAB)	Ministarstvo socijalnih poslova (SOC)	Nacionalni forum (Forum)	Euro-guidance (EG)	Ostali
Austrija	AT	1	1				5
Cipar	CY	3	2				
Češka Republika	CZ	1	1				1
Danska	DK	3			2		
Estonija	EE	1		1			1
Finska	FI	1	1				1
Francuska	FR	5					
Grčka	EL						2
Hrvatska	HR	3	3				
Irska	IE						2
Island	IS	1					2
Italija	IT		1				2
Latvija	LV	2	1	1			1
Litva	LT	1	2			1	
Luksemburg	LU	1	1				3
Mađarska	HU	1	2				1
Malta	MT	2					
Nizozemska	NL	1				3	
Norveška	NO	1	1				4
Njemačka	DE	2			1		
Poljska	PL	1	2				
Portugal	PT	3	2				
Rumunjska	RO		1				1
Slovačka	SK	1		1		1	
Slovenija	SI	1					3
Španjolska	ES	4					
Švedska	SE	2	1				
Turska	TR	3					
Ujedinjeno Kraljevstvo	UK	3					1
Belgija (promatrač)	BE						1
Bugarska (promatrač)	BG	1					
Ukupno	113	49	22	3	3	5	30

Prilog 2: Doprinos država članica ELGPN-a aktivnostima¹ ELGPN-a u razdoblju 2011. – 2012.

		WP1 CMS	WP2 Pristup	WP3 Suradnja i koordinacija	WP 4 Kvaliteta	Radna skupina	ELGPN upravljačka skupina	ELGPN plenarni domaćin
Austrija	AT	x	x	x, LC		x		
Cipar	CY		x	x, FV		TGM	x	x
Češka Republika	CZ	x, LC	x			x		
Danska	DK	x	FV	SM	x	TGM	x	x
Estonija	EE		x		x, FV			
Finska	FI	x	x			x	x	
Francuska	FR	x, FV	x, LC			x		
Grčka	EL			x	x	x		
Hrvatska	HR	x		x				
Irska	IE	x			x, SM			
Island	IS		x, LC		x	x		
Italija	IT	x		x				
Latvija	LV	x	x			x		
Litva	LT	x			x			
Luksemburg	LU	x			x, FV	x		
Mađarska	HU				x, LC	x, TGM	x	x
Malta	MT	x, SM						
Nizozemska	NL		x, FV		x			
Norveška	NO	x	x	x, FV	x			
Njemačka	DE	x	x		x			
Poljska	PL		x, SM	x			x	x
Portugal	PT	x, FV			x			
Rumunjska	RO			x				
Slovačka	SK	x	x					
Slovenija	SI	x			x			
Španjolska	ES		x	x			x	
Švedska	SE	x			x			
Turska	TR		x	x				
Ujedinjeno Kraljevstvo	UK	x	x		x			
Belgija (promatrač)	BE	x	x	x	x			
Bugarska (promatrač)	BG	x	x	x				
PES mreža						x		
ETF				x		x		
CEDEFOP						x		
Euroguidance						x		
ETUC						x		
Fedora		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
Ukupno		22	19	14	16	19	6	4

¹ LC= vodeća država, FV= domaćin terenske posjete, SM= domaćin plenarnog sastanka, TGM= domaćin sastanka operativne skupine



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

SVRHA JE OVOG KRATKOG IZVJEŠĆA informirati relevantne donositelje politika i relevantne dionike na europskoj i nacionalnim razinama o rezultatima Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) za razdoblje 2011. – 2012. Cjelovito izvješće je također dostupno.

ELGPN predstavlja velik razvoj u podršci razvoju nacionalnih politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Europi. ELGPN trenutno broji 29 država članica (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) te dvije dodatne države koje sudjeluju kao promatrači (BE, BG). Države sudionice imenuju svoje predstavnike u Mreži, te potiču na uključivanje vladine i nevladine predstavnike. Kao mreža koju pokreću države članice predstavlja učinkovit primjer "otvorene metode koordinacije" unutar Europske Unije (EU).

Izvješće opisuje rad ELGPN-a tijekom razdoblja 2011. – 2012., uključujući procjenu utjecaja Mreže na razini država članica. Članice su izvjestile kako je sudjelovanje u Mreži osnažilo njihovu svijest o mogućim odgovorima na zajedničke izazove te im dalo nove perspektive i uvide u njihove nacionalne provedbe. Ključnu snagu Mreže predstavlja snažno vlasništvo nad provedenim aktivnostima, kao što su izrazile nacionalne delegacije država članica Mreže. Izvješće također analizira razvoj relevantnih politika na razini EU-a, te ocrtava buduću viziju. Poglavito, komponente strategije Europa 2020. relevantne za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, uključujući njezine glavne ciljeve i vodeće inicijative.

Cover: Martti Minkkinen