

# **Polityka Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania**

Raport z prac Europejskiej Sieci Całozyciowego  
Poradnictwa Zawodowego w latach 2009-2010

SKRÓCONA WERSJA RAPORTU



Niniejszy dokument stanowi skróconą wersję raportu przygotowanego przez Europejską Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN), będącą siecią państw członkowskich UE otrzymującą wsparcie finansowe w ramach Programu *Uczenie się przez Całe Życie*. Raport zawiera opis prac Sieci w latach 2009-2010. Prezentowane w nim opinie są opiniami członków Sieci ELGPN i nie zawsze pokrywają się ze stanowiskiem Komisji Europejskiej lub jakiegokolwiek osoby działającej w jej imieniu.

Pełną wersję raportu można uzyskać od koordynatora Sieci ELGPN ([elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)) lub pobrać ze strony internetowej Sieci ELGPN (<http://elgpn.eu>). Dostępne jest także streszczenie raportu.

© Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN)

Koordinator w latach 2009-10: Finnish Institute for Educational Research (FIER) [Fiński Instytut Badań nad Edukacją] Uniwersytet Jyväskylä, Finlandia  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Redakcja: Dr Raimo Vuorinen/Fiński Instytut Badań nad Edukacją & Prof. Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC) [Narodowy Instytut Edukacji w Zakresie Kariery i Poradnictwa Zawodowego], Wlk. Brytania

Okładka i projekt graficzny: Martti Minkkinen / Fiński Instytut Badań nad Edukacją (FIER)  
Układ: Kaija Mannström / Fiński Instytut Badań nad Edukacją (FIER)

ISBN 978-951-39-3994-6 (druk skróconej wersji raportu)  
ISBN 978-951-39-3995-3 (skrócona wersja raportu w pliku pdf)

Druk: ZWP MPiPS  
Warsaw, 2011

## Spis treści

Przedmowa .....	5
Podziękowania .....	7
1 Wstęp .....	9
2 Program prac Sieci ELGPN w latach 2009-10 .....	11
3 Umiejętności zarządzania karierą (Grupa Robocza WP1) .....	13
4 Dostęp do usług poradnictwa zawodowego (Grupa Robocza WP2) .....	16
5 Współpraca i mechanizmy koordynacji (Grupa Robocza WP3) .....	19
6 Zapewnianie jakości usług (Grupa Robocza WP4) .....	21
7 Monitorowanie wspólnotowych polityk UE (Grupa Zadaniowa TG1) .....	23
8 Synergia pomiędzy projektami finansowanymi ze środków unijnych (Grupa Zadaniowa TG2) ...	26
9 Ewaluacja prac Sieci ELGPN .....	28
10 Kolejny okres kontraktowy .....	29
Aneks 1: Skład delegacji krajowych i punkty kontaktowe Sieci ELGPN w latach 2009-10 .....	30
Aneks 2: Zaangażowanie państw członkowskich Sieci ELGPN w działania w latach 2009-10 .....	31



## Przedmowa

Od dziesięciu lat na poziomie europejskim oraz na poziomie poszczególnych państw członkowskich UE wzrasta zainteresowanie poradnictwem przez całe życie. Postrzegane jest ono jako jeden z kluczowych elementów uczenia się przez całe życie, wypełniając zarówno cele społeczne, jak i gospodarcze. W szczególności składa się na nie poprawianie wydajności i skuteczności edukacji, szkoleń i rynku pracy poprzez redukcję zjawiska przerywania nauki, zapobieganie niewłaściwemu dopasowaniu umiejętności do wykonywanej pracy i zwiększanie produktywności. W dwóch Rezolucjach Rady ds. Edukacji UE (2004<sup>1</sup>, 2008<sup>2</sup>) podkreślono potrzebę wprowadzenia sprawnych usług poradnictwa przez całe życie, zapewniających obywatelom umiejętności kierowania własnym wykształceniem i karierą oraz zmiany ścieżki kształcenia/szkolenia i zawodowej. Wspomniane Rezolucje skupiają się na czterech obszarach priorytetowych: rozwój umiejętności kierowania własną karierą zawodową, dostępność usług, zapewnianie jakości i koordynacja usług. Państwa

członkowskie zostały zachęczone do podjęcia działań w celu wzmocnienia swoich polityk i systemów poradnictwa zawodowego.

W ramach współpracy z Cedefop i ETF, Komisja Europejska aktywnie wspierała rozwój obszarów priorytetowych poprzez zlecenie badań, publikację podręcznika dla decydentów politycznych przy współpracy z OECD<sup>3</sup>, promowanie wzajemnego uczenia się (*peer learning*) oraz opracowanie – przy wsparciu grupy europejskich ekspertów prowadzącej prace w latach 2002-2007 – wspólnych ram odniesienia (*common reference tools*). W 2007 r. państwa członkowskie UE postanowiły utworzyć Europejską Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN). Inicjatywa ta spotkała się ze wsparciem ze strony Komisji Europejskiej, jako sposób i chęć dążenia do faktycznego wdrożenia priorytetów Rezolucji na poziomie krajowym. Obecnie Komisja Europejska zapewnia Sieci ELGPN wsparcie finansowe w ramach Programu Uczenie się przez Całe Życie oraz uczestniczy w spotkaniach Sieci.

<sup>1</sup> Rada Unii Europejskiej (2004). *Wzmacnianie polityki, systemów i praktyki w dziedzinie poradnictwa zawodowego przez całe życie*. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

<sup>2</sup> Rada Unii Europejskiej (2008). *Lepsze uwzględnianie poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie*. 2905 Spotkanie Rady ds. Edukacji, Młodzieży i Kultury, Bruksela, 21 listopada 2008 r.

<sup>3</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju & Komisja Europejska (2004). *Poradnictwo kariery: Podręcznik dla twórców polityki*. Paryż: OECD.

Chciałbym pogratulować Sieci ELGPN jej osiągnięć podczas pierwszych trzech lat istnienia i podziękować kolegom z Finlandii – Raimo Vuorinenowi i Lei Pöyliö – za zaangażowanie w koordynację prac Sieci. W niniejszym raporcie przedstawiono wyniki pracy Sieci i jej wartość dodaną na poziomie krajowym i europejskim. Sieć ELGPN przyczyniła się do wzmocnienia współpracy i promowania „skoordynowanych” usług poradnictwa zawodowego, obejmujących swym zakresem uczenie się i pracę oraz zainspirowała kraje nie posiadające krajowego forum poradnictwa zawodowego do zebrania zainteresowanych stron w celu utworzenia go. Dla każdego z czterech obszarów priorytetowych Rezolucji przedstawiono wnioski ze wspólnych prac i zidentyfikowano najważniejsze z wciąż obecnych wyzwań.

Coraz częstsze zmiany miejsca zatrudnienia przez obywateli, połączone ze zwiększoną różnorodnością i mobilnością w kształceniu/szkoleniach i na rynku pracy sprawiają, że systemy poradnictwa zawodowego przez całe życie są dziś ważniejsze niż kiedykolwiek. Zastępująca Strategię Lizbońską Strategia „Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu

społecznemu” zawiera w swoich celach ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10% i zapewnienie, że 40% przedstawicieli młodego pokolenia zdobywać będzie wyższe wykształcenie. W Strategii podkreśla się także potrzebę ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy, działania na rzecz uznawania nieformalnego i pozaformalnego uczenia się, poprawy rezultatów procesu kształcenia oraz zwiększenia otwartości i znaczenia systemów kształcenia, zwiększenia atrakcyjności kształcenia zawodowego, zapewnienia zdobywania przez obywateli kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki i wejścia na rynek pracy od młodego wieku oraz do dalszego rozwoju przez całe życie. Osiągnięcie tych celów możliwe będzie tylko dzięki rozwijaniu dobrej jakości, łatwo dostępnych i skoordynowanych systemów poradnictwa zawodowego. Dlatego też zachęcam Sieć ELGPN do kontynuowania wysiłków i życzę dalszych sukcesów.

Gordon Clark  
Naczelnik Wydziału  
Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury  
Komisja Europejska

## Podziękowania

Niniejszy raport jest wynikiem wspólnych wysiłków Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN). Stanowi on odzwierciedlenie prac wszystkich osób zaangażowanych w działania Sieci, a w szczególności:

- Delegacji krajowych definiujących swoje priorytety w ramach programu prac Sieci ELGPN 2009-10 i przedstawiających własne punkty widzenia na temat tych priorytetów.
- Państw organizujących Spotkania Plenarne i Działania Tematyczne, przedstawiających przy tym przykłady polityk krajowych i opracowań, wspomagających wzajemne uczenie się.
- Przedstawicieli ministerstw edukacji Francji i Hiszpanii, ułatwiających prace Sieci ELGPN poprzez organizację konferencji w ramach Prezydencji.
- Przedstawicieli organizacji partnerskich biorących udział w pracach, m.in. Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), dr Gerhart Rott (FEDORA), dr John McCarthy (ICCDPP) i dr Wolfgang Müller (EU PES Network).
- Przedstawicieli krajów wiodących dla poszczególnych Działań Tematycznych, którzy

we współpracy z koordynatorem Sieci ELGPN przygotowali poszczególne części niniejszego raportu:

- WP1: Jasmin Muhic, Czechy.
- WP2: Jean-Marie Lenzi, Francja; dr Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Islandia.
- WP3: dr Peter Härtel, Austria; dr Bernhard Jenschke, Niemcy.
- WP4: Steffen Jensen, Dania; dr Helena Kasurinen, Finlandia.
- TG2: Brigita Rutar, Słowenia.
- Kontraktowych ekspertów, którzy przygotowali notatki informacyjne i analityczne ze spotkań w ramach Działań Tematycznych oraz opracowali wstępne wersje poszczególnych części niniejszego raportu:
  - WP1: prof. Ronald Sultana, Malta.
  - WP2: prof. Fusûn Akkök, Turcja.
  - WP3: prof. Tony Watts, Wlk. Brytania.
  - WP4: prof. Peter Plant, Dania.
  - TG1: Françoise Divisia, Francja, dr John McCarthy, Irlandia.
  - TG2: Saša Niklanovič, Słowenia.
  - Ewaluacja: Peter Weber, Niemcy.

Szeroki zakres prezentowanych w niniejszym dokumencie działań wynika z faktu, iż w ramach aktywności Sieci ELGPN zdecydowano się na jednoczesne prace nad czterema priorytetami zidentyfikowanymi w Rezolucji Rady UE z 2008 r.

Podziękowania należą się także przedstawicielom Komisji Europejskiej (Gordon Clark, Carlo Scatoli, Jennifer Wannan i Maike Koops z Dyrekcji General-

nej ds. Edukacji i Kultury, Susanne Kraatz z Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego) za ich wsparcie we wdrażaniu programu prac.

Raimo Vuorinen  
Koordynator, ELGPN





## Wstęp

Niniejszy raport powstał z myślą o przekazaniu informacji o dotychczasowych osiągnięciach Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN) odpowiednim decydom politycznym i zainteresowanym stronom, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym.

Celem Sieci ELGPN jest wspomaganie państw członkowskich UE oraz państw sąsiadujących, biorących udział w Programie Uczenie się przez Całe Życie i Komisji Europejskiej w budowaniu europejskiej współpracy w zakresie poradnictwa zawodowego przez całe życie w resortach edukacji i zatrudnienia. Sieć ELGPN dąży także do promowania współpracy na poziomie państw członkowskich we wdrażaniu priorytetów wytyczonych w Rezolucjach Rady UE dotyczących poradnictwa przez całe życie (2004; 2008). Została ona powołana przez państwa członkowskie UE, a jej działania wspierane są przez Komisję Europejską w ramach Programu Uczenie się przez Całe Życie.

Sieć ELGPN to przykład znacznego postępu we wspieraniu rozwoju krajowych polityk poradnictwa przez całe życie w Europie. Jako że sieć kierowana jest przez państwa członkowskie UE, jest ona przykładem innowacyjnego zastosowania unijnej otwartej metody koordynacji (*open method of co-ordination* – OMC).

O członkostwo w Sieci ELGPN mogą ubiegać się wszystkie państwa biorące udział w Programie Uczenie się przez Całe Życie 2007-13. Kraje członkowskie wyznaczają swoich przedstawicieli do prac Sieci, przy czym zachęca się je do desygnowania zarówno przedstawicieli instytucji rządowych, jak i innych podmiotów. Niemal wszystkie kraje reprezentowane są w Sieci przez przedstawicieli ministerstw edukacji; ponad połowa przez przedstawicieli ministerstw pracy/zatrudnienia; a w niektórych przypadkach są to przedstawiciele organizacji pozarządowych (patrz Aneks 1). Dzięki odpowiednim ustaleniom Sieć zapewnia regularne kontakty z innymi odpowiednimi instytucjami i sieciami na poziomie narodowym, europejskim i międzynarodowym.

W latach 2009-2010 Sieć ELGPN liczyła 26 państw członkowskich (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HU, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SL, TR), z dodatkowymi 4 państwami w roli obserwatorów (BE, BG, IE, RO).

Państwa członkowskie potwierdzają, że przynależność do Sieci wzbogaciła ich wiedzę nt. możliwości sprostania powszechnym wyzwaniom, poszerzyła perspektywy i przybliżyła nowe informacje na temat świadczonych usług. W szczególności postęp odnotowano m.in. w dziedzinach:

- Wsparcia dla usprawnionej koordynacji usług (obecnie wszystkie 30 krajów powołało lub planuje powołać krajowe forum poradnictwa zawodowego lub podobny mechanizm).
- Powszechnego zrozumienia znaczenia umiejętności zarządzania karierą zawodową.
- Docenienia potencjału nowych technologii w procesie poszerzania dostępu do usług poprzez uzupełnianie poradnictwa twarzą-w-twarz usługami telefonicznymi i internetowymi.
- Zrozumienia potrzeby posiadania mocniejszych podstaw merytorycznych związanych z zapewnianiem jakości.



## Program prac Sieci ELGPN w latach 2009-10

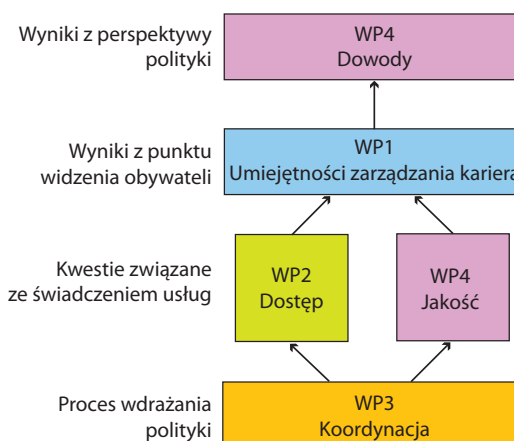
W latach 2009-10 odbyły się cztery Spotkania Plenarne Sieci ELGPN (Luksemburg, marzec 2009; Ryga, Łotwa, wrzesień 2009; Saragossa, Hiszpania, maj 2010; Lizbona, Portugalia, wrzesień 2010).

Członkowie Sieci zdecydowali wspólnie, że program prac na lata 2009-10 powinien opierać się na czterech priorytetach wskazanych w Rezolucji Rady UE z 2008 r. W związku z tym prace realizowane były przez cztery Grupy Robocze (po 10-12 państw w grupie), o następujących celach:

- Zachęcanie do uzyskiwania *umiejętności zarządzania karierą zawodową* przez całe życie (WP1).
- Ułatwianie wszystkim obywatelom dostępu do usług poradnictwa zawodowego, z uwzględnieniem uznawania wcześniejszych doświadczeń związanych z uczeniem się (*accreditation of prior experiential learning – APEL*) (WP2).
- Zachęcanie do stosowania *mechanizmów współpracy i koordynacji* przy rozwijaniu polityk i systemów poradnictwa przez poszczególne zainteresowane podmioty na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym (WP3).
- Opracowywanie *podstaw merytorycznych i systemów zapewniania jakości*, stosowanych

w pracach nad rozwijaniem polityk i systemów poradnictwa zawodowego (WP4).

Powiązania pomiędzy czterema Grupami Roboczymi można przedstawić w następujący sposób:



Każda Grupa Robocza kierowana była przez jedno lub dwa państwa i kontraktowego eksperta, który koordynował i wspierał jej działania we współpracy z koordynatorem Sieci ELGPN. W każdym przypadku na program prac składały się dwie wizyty tematyczne i spotkanie podsumowujące. Państwa

będące gospodarzami wizyt tematycznych zyskały możliwość wzbogacenia swoich polityk i praktyk oraz informowania o nich, jak również zaangażowania najważniejszych zainteresowanych podmiotów w te procesy. Po każdej wizycie tematycznej kontraktowy ekspert przygotowywał notatki informacyjne i analityczne.

Ponadto, program prac Sieci ELGPN 2009-10 obejmował także dwie tematyczne Grupy Zadaniowe, skupiające swoje aktywności na:

- Europejskich politykach w zakresie edukacji, szkolenia i zatrudnienia z punktu widzenia poradnictwa zawodowego przez całe życie, z uwzględnieniem Przeglądów Politycznych dotyczących celów czterech Grup Roboczych zdefiniowanych jako obszary priorytetowe w Rezolucjach Rady UE z 2004 i 2008 r. oraz komentarzy opisujących rolę całościowego poradnictwa zawodowego w związku z trwającym kryzysem gospodarczym (TG1).
- Synergii pomiędzy projektami finansowanymi ze środków unijnych i ich powiązaniem z politykami w zakresie poradnictwa zawodowego przez całe życie (TG2).

Podsumowanie prac w ramach każdej z Grup Roboczych i Grup Zadaniowych zostało przedstawione w dalszych częściach niniejszego raportu. Zaprezentowane też zostały dane z ewaluacji pracy Sieci i plany na kolejny okres kontraktowy. W Aneksie 2 opisano zaangażowanie państw członkowskich Sieci w poszczególne działania.

Strona internetowa Sieci ELGPN <http://elgpn.eu> to repozytorium dokumentów i jej platforma badawcza. Struktura strony odpowiada obszarom priorytetowym Rezolucji Rady UE, co ułatwia zarządzanie Siecią. Strona zawiera informacje na temat krajowych punktów kontaktowych Sieci ELGPN. Można na niej znaleźć także link do bazy danych umożliwiającej członkom Sieci udostępnianie i upowszechnianie doświadczeń związanych z interesującymi inicjatywami krajowymi lub projektami z zakresu rozwoju polityki poradnictwa zawodowego przez całe życie. Sposób prezentacji krajowych rozwiązań oparty jest na opracowanym przez Komisję Europejską Systemie Wiedzy o Uczniu się przez Całe Życie (*Knowledge System for Lifelong Learning – KSLLL*). Umożliwia to publikację informacji zarówno w systemie KSLLL, jak i na stronie ELGPN.



## Umiejętności zarządzania karierą (Grupa Robocza WP1)

### Przesłanki

Umiejętności zarządzania karierą (*Career Management Skills – CMS*) to kompetencje pozwalające osobom i grupom osób na usystematyzowane gromadzenie, analizowanie, syntetyzowanie i organizowanie informacji dotyczących własnej nauki i kariery oraz umiejętności podejmowania decyzji i wynikających z nich działań, również w zakresie zmiany miejsca zatrudnienia. Posiadanie tych umiejętności jest konieczne, by radzić sobie ze złożonymi zmianami, które towarzyszą współczesnym tendencjom w ścieżkach edukacji, szkolenia i kariery zawodowej. Z uwagi na wymagania gospodarki opartej na wiedzy, oraz w odpowiedzi na gwałtowne zmiany w technologii, rynkach i związanych z nimi możliwościach zatrudnienia, edukacja formalna, szkolenia i przekwalifikowanie często stanowiąc będą element życia obywateli aż do okresu dojrzałości. Nauka umiejętności zarządzania karierą może pomóc obywatelom w zarządzaniu nielinearnymi ścieżkami zawodowymi oraz w zwiększaniu szans na zatrudnienie, promując tym samym równość i włączanie społeczne.

W wielu państwach członkowskich Sieci ELGPN opracowano już lub opracowuje się programy na-

uczania mające na celu pomaganie młodym ludziom w planowaniu i zarządzaniu zmianami w edukacji, szkoleniach i zatrudnieniu. W dziedzinie szkolnictwa wyższego umiejętności zarządzania karierą (UZK) promowane są w ramach Procesu Bolońskiego, którego celem jest wdrażanie aktywnej, ukierunkowanej na studenta dydaktyki i zwiększanie szans zatrudnienia absolwentów. Umiejętności zarządzania karierą promowane są także wśród osób bezrobotnych: wiele publicznych służb zatrudnienia realizuje lub zleca realizację programów mających na celu rozwijanie u osób dorosłych umiejętności zwiększających szanse zatrudnienia na silnie konkurencyjnych rynkach pracy.

Podkreślanie znaczenia umiejętności zarządzania karierą nie oznacza, że osoby, które tracą pracę powinny obwiniać się za nieprzygotowanie do zmiany zatrudnienia. Problemów społecznych nie należy w żadnym wypadku „indywidualizować”: umiejętności zarządzania karierą wspierają i ułatwiają zmiany zatrudnienia, ale źródłem wielu problemów nie są obywatele, którzy muszą stawiać im czoła, a raczej strukturalne wady gospodarki.

## Dotychczasowe postępy i osiągnięcia

Zawartość i sposoby wprowadzania programów nauczania umiejętności zarządzania karierą w państwach UE są zróżnicowane, ale w dużej mierze zbieżne. Termin „umiejętności zarządzania karierą – UZK” stosowany jest na poziomie ogólnoeuropejskim; na poziomie państw członkowskich używane mogą być inne terminy, określające podobne zestawy umiejętności (np. „umiejętności życiowe”, „edukacja indywidualna i społeczna”, „nauczanie rozwoju zawodowego”). Działania opisywane przez wszystkie z powyższych terminów cechuje wspólny cel: rozwijanie kompetencji pozwalających osobom i grupom osób na usystematyzowane gromadzenie, analizowanie, syntetyzowanie i organizowanie informacji dotyczących własnej nauki i kariery oraz umiejętności podejmowania decyzji i wynikających z nich działań, również w zakresie zmiany miejsca zatrudnienia. Cele te są powszechnie akceptowane i realizowane przez wszystkie kraje UE.

## Problemy, wyzwania i najważniejsze założenia

Do najczęściej omawianych kwestii związanych z umiejętnościami zarządzania karierą zalicza się:

- *Poziom, na którym wprowadzać można poszczególne zagadnienia związane z UZK, w zależności od wieku i poziomu wykształcenia.* Choć często wprowadzane jest podejście rozwojowe do UZK, to nie jest ono stosowane przez wszystkie kraje.
- *Potrzeba identyfikacji UZK, które są specyficzne w odniesieniu do potrzeb docelowych grup ryzyka, z uwzględnieniem znaczącej roli grup docelowych w rozwijaniu programów UZK.*
- *Potrzeba odniesienia się do zróżnicowanych tradycji opracowywania programów nauczania w poszczególnych krajach.* Może to stanowić czynnik hamujący rozwój ogólnoeuropejskich ram UZK.
- *Potrzeba opracowania krajowych ram dla UZK oraz zdefiniowania dostępnego dla wszystkich obywateli minimalnego poziomu wiedzy i umiejętności, przy jednoczesnym zachowaniu możliwości elastycznej interpretacji tych ram w zależności od specyfiki kontekstu.*
- *Kwestia integracji UZK z systemem edukacji.* Możliwe opcje to: wprowadzenie oddzielnego „przedmiotu” UZK, dołączenie zagadnień UZK do istniejącego już programu, wprowadzenie UZK jako zajęć nieobowiązkowych, lub połączenie wszystkich trzech rozwiązań.
- *Wprowadzanie opartych na doświadczeniu i innowacyjnych metod pedagogicznych.* Niezwykle ważne jest, aby nauczyciele wykraczali poza ramy tradycyjnej dydaktyki, wprowadzając strategie nauczania oparte na doświadczeniu, gry zawodowe, bazy danych, itp.
- *Ocena UZK.* W niektórych krajach powszechne jest przekonanie, że motywacja osób uczących się jest czynnikiem wystarczającym w przypadku UZK i nie ma potrzeby dokonywania oceny. Z kolei w innych kładzie się nacisk na prawo osób uczących się do formalnego uznania nabytych umiejętności. W przypadku krajów, w których tradycja nauczania zbudowana jest wokół egzaminów, elementy programowe nie poddawane formalnej ocenie mogą być uznawane za mało znaczące w hierarchii wiedzy i w konsekwencji postrzegane w ten sposób również przez osoby uczące się. Wykorzystywanie innowacyjnych metod oceny, np. portfolio, ma swoje plusy, gdyż ułatwia i umożliwia uznawanie procesu uczenia się, nie hamując przy tym rozwoju innowacyjnych metodologii nauczania.
- *Sposoby dostarczania wiedzy z zakresu UZK osobom dorosłym przez publiczne służby zatrudnienia, w celu zapewnienia bezrobotnym możliwości zdobycia umiejętności zwiększających szanse zatrudnienia.* Do najlepszych przykładów można zaliczyć „kluby pracy” – w szczególności te, których prowadzenie zleca-

ne jest wykonawcom usług bliskim docelowej grupie klientów. W takich przypadkach podejście „grupowe” jest najbardziej motywujące i najlepiej skłania do działania.

- *Potrzeba zapewnienia, że UZK prezentowane będą z motywującego, a nie deficytowego punktu widzenia*, w którym stan wiedzy jednostek postrzegany jest jako „niepełny”. Ważne jest, aby klienci traktowani byli jak osoby posiadające mocne strony, a nie generujące problemy.

### Dalsze perspektywy

- W wielu państwach wciąż konieczne jest opracowanie krajowych ram UZK.
- W wielu państwach konieczne jest także zdefiniowanie jasnej polityki dotyczącej miejsca umiejętności UZK w programach nauczania.
- Konieczne jest wprowadzenie przejrzystej strategii szkoleniowej dla osób nauczających UZK wraz z przygotowaniem odpowiednich zasobów do wykorzystania w różnych kontekstach.
- Rozwój programów UZK musi uwzględniać specyficzne potrzeby docelowych grup ryzyka.
- Konieczne jest prowadzenie dalszych prac w celu wypracowania odpowiednich strategii oceny.
- Pomimo występujących trudności powinny być kontynuowane prace nad rozwijaniem ogólnoeuropejskich ram UZK.



## Dostęp do usług poradnictwa zawodowego (Grupa Robocza WP2)

### Przełanki

Poszerzenie dostępu do usług poradnictwa zawodowego jest elementem działań wielu państw i obejmuje m.in. sposoby rozbudowywania oferty usług dla poszczególnych grup docelowych, zastosowanie narzędzi ICT oraz metody finansowania i zarządzania silniej zintegrowanymi usługami. W większości przypadków stwierdza się obecność dwóch kluczowych cech braku dostępu do usług poradnictwa zawodowego:

- Potrzeby wielu grup obywateli nie są zaspokajane w sposób zadowalający.
- Usługi poradnictwa zawodowego często świadczone są w ograniczonej liczbie miejsc i w ograniczony sposób, tylko o określonym czasie w niektóre dni tygodnia i skierowane są tylko do określonych grup wiekowych, co znacznie ogranicza dostęp do nich przez całe życie, w dowolnym jego momencie.

Obecny kryzys gospodarczy i rosnące bezrobocie sprawiają, że dostęp do usług poradnictwa zawodowego nabiera kluczowego znaczenia. Kryzys

uwydatnił także potrzebę wprowadzenia nowych sposobów świadczenia usług poradnictwa zawodowego, rozszerzających dostęp dla poszczególnych grup docelowych (np. młodzi ludzie w kluczowych momentach tranzykcji ze świata nauki do świata pracy, osoby przedwcześnie przerywające naukę, bezrobotna młodzież i dorośli oraz osoby defaworyzowane na rynku pracy).

W wielu krajach wskazano rozwiązania technologiczne, w szczególności internet i telefon, jako kluczowe mechanizmy rozwoju zasobów informacji dotyczących zatrudnienia oraz zapewniania dostępu do usług poradnictwa zawodowego większej ilości osobom, w dogodnym dla nich czasie i miejscu oraz z zastosowaniem dogodnej metody. Technologia umożliwia świadczenie usług poprzez łączenie szeregu mediów, takich jak e-guidance, infolinie i poradnictwo twarzą-w-twarz (*face-to-face*). Dotychczasowe sposoby oferowania usług poradnictwa zawodowego należy zrewidować pod kątem efektywności kosztów dostarczania informacji.



## Postępy i osiągnięcia

W kilku państwach wprowadzone zostały nowe przepisy prawa związane z dostępem do usług poradnictwa zawodowego, ich dostarczaniem oraz z opracowywaniem nowych narzędzi i systemów. Są to między innymi przepisy dotyczące włączania usług poradnictwa zawodowego do polityki zatrudnienia (CZ), ustalenia prawa obywateli do bezpłatnego poradnictwa zawodowego przez całe życie świadczonego przez służby publiczne (FR), edukacji dla dorosłych z uwzględnieniem poradnictwa w miejscu pracy i uznawaniem nieformalnych i pozaformalnych doświadczeń związanych z uczeniem się (IS) oraz kwalifikacji doradców zawodowych (FR, IS, PL). W innych rozwiązaniach strategicznych zaznaczono potrzebę bardziej efektywnego wykorzystania technologii ICT w poradnictwie zawodowym (LT) i włączania narzędzi ICT stosowanych w poradnictwie jako elementu strategii „e-Rządu” (SK). Do kolejnych istotnych osiągnięć zaliczyć można wprowadzenie nowej zintegrowanej usługi (FR), uruchomienie portalu internetowego i usługi telefonicznej, pełniących rolę narzędzi wspomagających wybór ścieżki zawodowej oraz wdrożenie programu promującego lokalne inicjatywy z zakresu poradnictwa zawodowego powiązane z lokalnymi strategiami edukacyjnymi (DE), nową usługę poradnictwa kariery dla dorosłych (UK) i internetowy Krajowy System Informacji Zawodowej (TR).

## Najważniejsze informacje

- *Uzupełniający charakter kanałów dystrybucji usług.* Chociaż większość państw wskazała technologię jako jeden z ważnych elementów dla rozwijania i dostarczania usług poradnictwa zawodowego, to poradnictwo twarzą-twarz w formie indywidualnej lub grupowej wciąż pozostaje nieodłącznym jego elementem. Nowe technologie wykazują ogromny potencjał w zakresie ułatwiania dostępu do usług i zmniejszania ich kosztów; kreują innowacyjne

i elastyczne sposoby dostarczania usług powiązane z interaktywnym zaangażowaniem odbiorcy, dzięki czemu uzupełniają bardziej tradycyjne formy poradnictwa.

- *Rozwijanie zintegrowanych usług.* Rozwijanie zintegrowanych usług ukierunkowanych na osoby w różnym wieku stanowi nowe wyzwanie, które pociąga za sobą konieczność ponownego przeanalizowania kontekstów instytucjonalnych i kompetencji zawodowych oraz wprowadzenia nowej mentalności i sposobu myślenia.
- *Różne poziomy usług odpowiadające różnym indywidualnym potrzebom.* Podczas gdy niektóre osoby potrafią z powodzeniem podejmować dzięki samomotywacji właściwe decyzje zawodowe, inne potrzebują wsparcia i pomocy.
- *Uznawanie wcześniejszych doświadczeń związanych z uczeniem się (APEL) jako skuteczna metodologia rozwijania zdolności zatrudnienia.* Dostęp do odpowiedniego wsparcia i usług poradnictwa zawodowego jest konieczny, aby umożliwić obywatelom – w szczególności tym o niskich kwalifikacjach i bezrobotnym – dostęp do APEL, a co za tym idzie – uznanie ich wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych.
- *Standardy świadczenia usług.* Konieczne jest opracowanie standardów (np. poprawność, niezawodność, dokładność, obiektywizm, wszechstronność, odniesienie się do grup docelowych, ramy czasowe) dla poradnictwa i informacji zawodowej opartych na ICT.
- *Kwestie etyczne związane z wykorzystaniem technologii ICT w poradnictwie.* Związane są one z jakością narzędzi oceny dostępnych za pośrednictwem internetu.
- *Dostęp do usług jako aspekt sprawiedliwości społecznej.* Dążenie do satysfakcjonującej równowagi pomiędzy jakością i dostępnością świadczonych usług wymaga lepszego zrozumienia skuteczności poradnictwa zawodowego nie tylko w odniesieniu do kosztów, ale także jako instrumentu osiągnięcia celów równości społecznej.

## Najważniejsze wyzwania

- W jaki sposób rozwijać kompetencje praktyków poradnictwa zawodowego w zakresie wykorzystywania narzędzi ICT.
- W jaki sposób skutecznie wykorzystywać potencjał internetowych mediów społecznych i mobilnych technologii.
- W jaki sposób oceniać krajowe systemy świadczenia usług w odniesieniu do nowego paradygmatu poradnictwa zawodowego przez całe życie.
- Kwestie etyczne.
- Ocena względnej efektywności różnych kanałów dystrybucji.
- W jaki sposób rozdzielać fundusze pomiędzy kanałami dystrybucji usług w celu zaspokojenia potrzeb różnych grup priorytetowych.
- W jaki sposób definiować ustawowe prawa obywateli do korzystania z usług poradnictwa zawodowego.
- W jaki sposób lepiej promować dostępność usług poradnictwa zawodowego dla obywateli.



## Współpraca i mechanizmy koordynacji (Grupa Robocza WP3)

### Przesłanki

We wszystkich krajach przepisy prawa dotyczące poradnictwa zawodowego rozdzielone są pomiędzy wiele sektorów, podlegających różnym ministerstwom i znajdujących się w różnych jurysdykcjach (szkoły, uczelnie wyższe, publiczne służby zatrudnienia, partnerzy społeczni, wolontariat, sektor prywatny). Jednym z najważniejszych zadań usług poradnictwa zawodowego jest pomoc obywatelom w transycji pomiędzy sektorami gospodarki w toku rozwoju osobistego i zawodowego. Dlatego też cechą skutecznych polityk całonizyjowego poradnictwa zawodowego musi być zaangażowanie wielu różnych organów władz i zainteresowanych stron. Mechanizmem skupiającym te podmioty w celu bardziej efektywnego rozwijania polityk i lepszej koordynacji świadczenia usług jest forum całonizyjowego poradnictwa zawodowego.

W celu uzyskania powszechnego uznania krajowe forum całonizyjowego poradnictwa zawodowego powinno spełniać cztery wymagania:

- Powinno działać przy wsparciu przedstawicieli rządu, lub przynajmniej być przez niego uznawane.

- Członkostwo w forum powinno być możliwe nie tylko dla osób reprezentujących struktury rządowe, ale także dla innych kluczowych, zainteresowanych stron.
- Forum powinno obejmować swym działaniem kwestie edukacji i zatrudnienia.
- Powinno zajmować się zarówno poradnictwem dla młodzieży, jak i dla osób dorosłych.

W niektórych przypadkach możliwe jest rozwijanie mechanizmów alternatywnych, które powinny pełnić funkcje analogiczne do krajowego forum.

Forum lub alternatywny mechanizm może prowadzić działalność na co najmniej jednym z trzech poziomów:

- *Komunikacja*. Może to być wymiana informacji oraz badanie możliwości współpracy i koordynacji.
- *Współpraca* pomiędzy partnerami w obrębie istniejących struktur. Może mieć ona charakter nieformalny i być oparta na porozumieniu o współpracy, zgodnie z którym każdy z partnerów zachowuje prawo do podejmowania decyzji.
- *Koordynacja*. Może ona wymagać wprowadzenia określonej struktury, ze zdolnościami operacyjnymi i źródłem finansowania (oraz ewentualnie umową lub mandatem prawnym).

Na pierwszym poziomie (komunikacja) forum może mieć postać grupy roboczej, sieci lub zespołu doradców, podczas gdy na poziomie trzecim (koordynacja) jego struktura prawdopodobnie będzie musiała mieć postać bardziej formalną i trwałą.

## Dotychczasowe postępy i osiągnięcia

Krajowe fora całonocowego poradnictwa zawodowego utworzono do tej pory w 17 państwach europejskich, a w 10 kolejnych trwają prace nad ich utworzeniem. W trzech następnych państwach wprowadzono lub wprowadzane są mechanizmy alternatywne. Jak zatem widać, wszystkie państwa członkowskie podejmują wysiłki mające na celu poprawę współpracy i koordynację usług.

## Najważniejsze informacje

Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że państwa tworzące tego typu fora muszą mieć na względzie następujące kwestie:

- Musi istnieć jednoznaczne połączenie pomiędzy strategiami uczenia się przez całe życie, zatrudnienia i włączenia społecznego, a rola całonocowego poradnictwa zawodowego jako dobra publicznego musi być w nich podkreślana.
- Należy ustalić wspólne definicje i terminologię.
- Należy stosować dokładną selekcję przy zapraszaniu stron do udziału w pracach forum.
- Cele, zadania i role powinny być jasno zdefiniowane.
- Ważne jest silne przywództwo i zaangażowanie ze strony najważniejszych członków forum.
- Należy jasno zdefiniować relacje z rządem (w tym również z władzami szczebla regionalnego i lokalnego).
- Forum powinno posiadać niezależny lub przynajmniej „wydzielony” sekretariat.
- Należy zachęcać do ewoluowania, ale z jednocześnie zachowaniem podstawowej misji.
- Należy pamiętać o istnieniu ryzyka konfliktu ról.

- Prace powinny być prowadzone z punktu widzenia obywatela, z uznaniem płynących z tej metody korzyści dla dobra publicznego.

## Problemy i wyzwania

Do najważniejszych wyzwań i problemów należą:

- Kwestia powołania forum przez rząd, np. ustawowo („odgórnie”), lub w ramach inicjatywy organizacji pozarządowych, które następnie nawiązują współpracę z rządem („oddolnie”). Korzystne może być także połączenie elementów obu tych procesów.
- W krajach, w których kluczowe decyzje dotyczące edukacji i/lub zatrudnienia podejmowane są przez władze regionalne/lokalne, istotna jest współpraca i koordynacja na poziomie regionalnym/lokalnym. Mogą być one co najmniej tak samo ważne, jak na poziomie krajowym. Żaden z tych poziomów współpracy i koordynacji nie może być skuteczny bez pozostałych.
- Potencjał integracyjny technologii ICT, np. poprzez połączenie informacji zawodowej z informacjami o doradcach zawodowych z różnych sektorów i utworzenie wspólnego portalu internetowego. Umożliwia to podział kosztów, umieszcza użytkownika w centrum projektowanych usług i przyciąga większą liczbę klientów, zapewniając wszystkim partnerom obopólne korzyści. Przy dalszym rozwijaniu technologii ICT mogłaby dawać możliwość zamiany wydzielonych, sektorowych i ukierunkowanych na dostawców metod świadczenia usług na skoncentrowane na użytkowniku systemy całonocowego poradnictwa zawodowego, oparte na portalach internetowych i wspierane przez skoordynowane, sektorowe usługi poradnictwa twarzą-w-twarz i inne. Jakość i skuteczność tego podejścia uzależniona jest od sposobu jego wdrażania w postaci spójnego, zorientowanego na proces, kompleksowego systemu uczenia się przez całe życie.



## Zapewnianie jakości usług (Grupa Robocza WP4)

### Przesłanki

Prace Grupy Roboczej WP4 powiązane są z relacjami pomiędzy politykami poradnictwa, badaniami i zastosowaniem praktycznym pod następującymi dwoma względami:

- Rola i rozwój zapewniania jakości (*quality assurance* – QA) w poradnictwie zawodowym.
- Istniejące lub możliwe do przedstawienia dowody wspierające, wyjaśniające, usprawniające i prawnie legitymujące działania związane z poradnictwem zawodowym.

Kluczowa rola, jaką pełni całościowe poradnictwo zawodowe wymaga świadczenia usług na wysokim poziomie i zastosowania międzysektorowego podejścia do systemów zapewniania jakości w poradnictwie.

### Dotychczasowe postępy i osiągnięcia

W niektórych państwach członkowskich UE wprowadzono rozbudowane, choć w dużej mierze sektorowe, systemy zapewniania jakości (np. Dania, Wlk. Brytania). W niektórych z tych rozwiązań znaleźć można elementy opracowywania polityk w oparciu o dowody. Przykładowo, w Szkocji funkcjonuje roz-

budowany system poradnictwa dla wszystkich grup wiekowych, gdzie dowody definiuje się jako zbiór wyników indywidualnych i społecznych, wliczając w to korzyści gospodarcze. W Niemczech wdrożono skoordynowany proces rozwijania wspólnych, uzgodnionych standardów jakości.

### Elementy ram systemu zapewniania jakości

Po zapoznaniu się z inicjatywami z zakresu polityki i interesującymi praktykami zapewniania jakości w poradnictwie zawodowym stosowanymi w państwach członkowskich, jak również z badaniami przeprowadzonymi w celu zapewnienia podstaw merytorycznych dla rozwoju polityk, utworzona została lista elementów, które zaleca się włączyć w ramy systemu zapewniania jakości. Współpracująca z Komisją Europejską grupa ekspertów ds. całościowego poradnictwa zawodowego zdefiniowała pięć „wspólnych punktów odniesienia dla systemów zapewniania jakości w poradnictwie zawodowym”. Grupa Robocza WP4 podjęła decyzję o dodaniu dwóch dodatkowych aspektów (wyniki, wpływ).

Opracowane w ten sposób ramy zawierają szereg „punktów odniesienia” i wskaźników opartych na modelu informacja-proces-wynik, z uwzględnieniem sugestii gromadzenia danych w celu oceny spełnienia wymogów danego wskaźnika.

Punkt odniesienia	Wybrane wskaźniki
Zaangażowanie obywateli i użytkowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dostępność informacji o prawach i usługach</li> <li>• Działanie i korzystanie z systemów informujących o reakcji klientów</li> <li>• Publikacja/wykorzystanie regularnych badań zadowolenia klientów</li> </ul>
Kompetencje praktyków poradnictwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Przyjęte na poziomie krajowym/regionalnym zdefiniowane standardy</li> <li>• Systemy certyfikacji/akredytacji</li> <li>• Wymogi i dostępność szkoleń</li> <li>• Wymóg superwizji</li> <li>• Profesjonalizm i zastosowanie odpowiednich metod</li> </ul>
Usprawnianie usług	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istnienie i obowiązek korzystania z systemów zapewniania jakości</li> <li>• Istnienie zdefiniowanych standardów świadczenia usług (kodeks etyczny, metodologia, liczba klientów przypadających na doradcę, warunki świadczenia usług, zasoby finansowe, procedury administracyjne, wyposażenie ICT, aktualizowanie informacji, informacje o rynku pracy, świadczenie usług klientom o szczególnych potrzebach, itp.)</li> <li>• Opracowywanie planu działania we współpracy z klientami</li> <li>• Dokumentacja procesu poradnictwa i jego rezultatów</li> <li>• Monitorowanie w celu oceny usprawnienia usług i końcowych rezultatów</li> </ul>
Spójność	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istnienie usług dla wszystkich grup wiekowych i/lub współpraca i koordynacja różnych dostawców usług</li> <li>• Ustalenie wspólnych zasad</li> </ul>
Wyniki/wpływ: – wyniki związane z uczeniem się – wyniki związane z rynkiem pracy/gospodarką – wyniki związane z włączeniem społecznym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Znaczne poszerzenie wiedzy i kompetencji klienta, umiejętności zarządzania karierą, pewności siebie, kompetencji w podejmowaniu decyzji, gotowości do zatrudnienia, itp.</li> <li>• Współczynniki tranzycji na kolejny poziom edukacji/szkolenia/zatrudnienia</li> <li>• Zwiększenie odsetka osób kontynuujących naukę i zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie ją przerywających</li> <li>• Skuteczne procesy pośrednictwa na rynku pracy</li> <li>• Poziom i czas trwania bezrobocia</li> <li>• Zwiększenie podaży pracy w oparciu o popyt</li> <li>• Relacja kosztów usług do ich efektywności</li> </ul>

W projekcie ram uwzględniono zarówno wskaźniki jakościowe, jak i ilościowe. Opracowanie ram głównie w oparciu o wskaźniki ilościowe jest zadaniem ambitnym, biorąc pod uwagę związane z nim poważne problemy natury metodologicznej. Ponadto, ukierunkowanie procesów zapewniania jakości wyłącznie na pomiar ilościowy stwarza zagrożenie powstania niezamierzonych efektów. W celu skutecznego świadczenia tego rodzaju usług i podtrzymania możliwości uzasadnienia ich finansowania z pieniędzy podatników, konieczne jest zachowanie równowagi pomiędzy pożądaną z profesjonalnego punktu widzenia oceną jakościową a wymaganymi przez decydentów politycznych i dostawców usług podstawami merytorycznymi oraz analizą kosztów i korzyści.

W kolejnym okresie kontraktowym Sieci ELGPN konieczne będzie przeprowadzenie dalszych prac nad

wskaźnikami i danymi. Celem nie jest wywieranie nacisku na państwa członkowskie do zastosowania u siebie proponowanych ram, lecz raczej nakłonienie do dyskusji prowadzącej do określenia elementów, które mają zostać uwzględnione przy zastosowaniu podejścia zapewniania jakości w poradnictwie zawodowym. Odpowiada to pracom prowadzonym w Europie w innych obszarach, np. europejskie ramy zapewniania jakości dla kształcenia zawodowego, dla wyższej edukacji oraz dla „usług świadczonych w interesie ogólnym”. W celu zapewnienia wykonalności i ewentualnego wdrożenia proponowanych ram konieczne jest ich powszechne zrozumienie i uznawanie przez wszystkich członków Sieci ELGPN. Proces ten będzie jednym z zadań Sieci w kolejnym okresie kontraktowym.



## Monitorowanie wspólnotowych polityk UE (Grupa Zadaniowa TG1)

Grupa Zadaniowa TG1 została utworzona przez Sieć ELGPN w celu pełnienia dwóch funkcji:

- Zapewnianie znaczącego wpływu działań Sieci na rozwijanie na poziomie regionalnym, krajowym i ogólnoeuropejskim polityki w zakresie całozyciowego poradnictwa zawodowego.
- Udostępnianie i przekazywanie informacji w taki sposób, aby umożliwić wszystkim członkom Sieci ELGPN dostęp do nich i możliwość udziału w procesach tworzenia polityk.

Zadania Grupy Zadaniowej TG1 zdefiniowano zatem jako:

- Zwiększanie wiedzy członków Sieci ELGPN z zakresu rozwijania polityk UE w dziedzinach edukacji, szkoleń, zatrudnienia i włączenia społecznego; gromadzenie i analizowanie informacji dotyczących sposobu uwzględniania całozyciowego poradnictwa zawodowego we wspomnianych politykach; upowszechnianie tych danych wewnątrz Sieci.

- Wspieranie programu prac Sieci ELGPN: silne umocowanie aktywności tematycznych Sieci w kontekście polityk UE.
- Wspieranie członków Sieci ELGPN w wywieraniu wpływu na ogólnoeuropejskie i krajowe procesy tworzenia polityk związane z kluczową rolą całozyciowego poradnictwa zawodowego w odpowiednich obszarach działań: informowanie członków Sieci ELGPN o aktualnych procesach tworzenia polityk oraz udzielanie wsparcia ułatwiającego członkom Sieci branie udziału w tych procesach.

Strategia Lizbońska kształtuje szeroki kontekst polityczny, w którym utworzona została Sieć ELGPN. Kładąc nacisk na społeczeństwo i gospodarkę oparte na wiedzy, spójność społeczną i konkurencyjność na poziomie globalnym Strategia Lizbońska stanowiła w ciągu pierwszych dziesięciu lat tego tysiąclecia wyznacznik dla ogólnoeuropejskich reform polityk krajowych w dziedzinach edukacji, szkoleń, zatrudnienia i włączenia społecznego. Odniesienia do potrzeby zapewnienia całozyciowego poradnictwa zawodowego stawały się coraz bardziej wyraźne w miarę rozwoju strategii i wprowadzania reform.



Oprócz porozumień ustalających agendę dla reform polityk całonocowego poradnictwa zawodowego i związanych z nimi systemów (Rezolucje Rady UE, 2004, 2008), znaczenie całonocowego poradnictwa zawodowego dla osiągnięcia celów reform zostało również podkreślone w Europejskiej Strategii Zatrudnienia (1995-2005), Komunikacie Komisji Europejskiej w sprawie Uczenia się przez Całe Życie (2001), Rezolucji Rady w sprawie Uczenia się przez Całe Życie (2002), Przyszłych Celach dla Edukacji i Systemów Kształcenia (2002) i Procesie Kopenhaskim na rzecz europejskiej współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (2002 i późniejsze Komunikaty). Europejscy Partnerzy Społeczni (2002) uznali znaczenie informacji i poradnictwa zawodowego dla rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników.

W odnowionej w 2005 r. Strategii Lizbońskiej Rada Europejska podkreśliła znaczenie optymalizacji kapitału ludzkiego, zwłaszcza poprzez uczenie się przez całe życie, ze szczególnym uwzględnieniem całonocowego poradnictwa zawodowego. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady (2006) w sprawie kluczowych kompetencji w procesie uczenia się przez całe życie odnosi się do poradnictwa jako do kompetencji w zakresie „umiejętności uczenia się”.

Pod koniec cyklu 2008-10 działania związane z wdrażaniem Strategii Lizbońskiej zbiegły się z kryzysem gospodarczym, co spowodowało skupienie uwagi na minimalizacji jego efektów ekonomicznych i społecznych. Zdefiniowano dwa cele na przyszłość:

- Lepsze połączenie elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem zatrudnienia – pojęcie „flexicurity”. W 2007 r. model „flexicurity” stał się jednym z podstawowych elementów polityk zatrudnienia w UE w zakresie zdolności adaptacyjnych, rozwoju i szans na zatrudnienie pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem uczenia się przez całe życie. Polityki oparte na modelu „flexicurity” ukierunkowane są na wspieranie zmian zatrudnienia obywateli i pod-

kreślają rolę publicznych służb zatrudnienia oraz partnerów społecznych w udzielaniu takiego wsparcia i identyfikowaniu oraz przewidywaniu zapotrzebowania na umiejętności.

- Lepsze przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności w ramach inicjatywy „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”. Świadomość potrzeby lepszego przewidywania i dopasowywania umiejętności do potrzeb rynku pracy to od 2007 r. element większości dokumentów odnoszących się do edukacji i zatrudnienia, które zostały opracowane przez Komisję Europejską i uchwalone przez Radę. Rola poradnictwa zawodowego podkreślana jest w kontekście wspierania osób poszukujących pracy w identyfikacji kompetencji potrzebnych w obszarach, w których występują niedobory umiejętności.

Uruchomiona w 2008 r. i ukierunkowana przede wszystkim na młodzież inicjatywa Praca i umiejętności zwraca uwagę na fakt, że jednym z głównych powodów bezrobocia wśród młodzieży jest różnica pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy. W tym kontekście podkreślana jest rola poradnictwa zawodowego, w szczególności w odniesieniu do tranzycji pomiędzy edukacją a rynkiem pracy.

Opracowany w ramach inicjatywy „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy” (2010) raport grupy ekspertów podkreśla niedobory odpowiednich umiejętności w Europie i przedstawia wniosek, iż celem na najbliższą przyszłość powinny stać się „rozbudowa, dostosowywanie i poszerzanie zakresu umiejętności”, umożliwiające obywatelom „przejście z poszukiwania pracy do jej kształtowania” oraz „podjęcie bardziej świadomych decyzji”.

Jednym z głównych elementów Strategii „Europa 2020”, zastępującej Strategię Lizbońską, są Strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („E&T 2020”). Ostatni z dokumentów w pierwszym celu strategicznym zawiera bezpośrednie odniesienie do poradnictwa zawo-



dowego („ureczywistnienie uczenia się przez całe życie i mobilności w celach edukacyjnych”), zaś trzy pozostałe odnoszą się do niego pośrednio. Poradnictwo zawodowe jest szczególnie istotne dla osiągnięcia ustalonych w Strategii „Europa 2020” wskaźników – ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10% i zapewnienie, iż 40% przedstawicieli młodego pokolenia zdobywać będzie wyższe wykształcenie – oraz pod względem ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy i zapewniania osobom dorosłym możliwości uczenia się. Całozyciowe poradnictwo zawodowe stanowić będzie element kluczowy w promowaniu uznawania nieformalnego

i pozaformalnego uczenia się, zwiększaniu atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wspieraniu obywateli w zdobywaniu i poszerzaniu kompetencji przez całe życie.

W kolejnym okresie kontraktowym Sieci ELGPN proponuje się, w oparciu o ramy Strategii „Europa 2020”, a w szczególności program „E&T 2020”, wprowadzenie silnych powiązań z rozwojem polityk sektorowych UE w co najmniej sześciu obszarach: szkolnictwo, kształcenie i szkolenie zawodowe, edukacja wyższa, edukacja dorosłych, zatrudnienie i włączenie społeczne.



## Synergia pomiędzy projektami finansowanymi ze środków unijnych (Grupa Zadaniowa TG2)

Istnieje silne i powszechnie podzielane przekonanie, że korzyści i efekty projektów finansowanych ze środków UE można znacznie zwiększyć poprzez:

- Ograniczenie powielania działań realizowanych w ramach projektów.
- Wzmocnienie powiązań z polityką.
- Zachęcanie do zapewnienia długoterminowego oddziaływania projektów po zakończeniu okresu finansowania.

Zgodnie z powyższym, coraz większe znaczenie przywiązuje się do uzyskiwania wartości dodanej takich projektów, a odbywa się to na dwa podstawowe sposoby:

- Poprzez tworzenie synergii z innymi projektami o zbliżonej tematyce.
- Poprzez przywiązywanie większej uwagi do „wykorzystywania” czyli poszukiwania sposobów na wprowadzenie zmian w politykach i praktykach w oparciu o rezultaty projektów. Stanowi to niejako dodatek do tradycyjnego nacisku na upowszechnianie i przekazywanie

informacji na temat projektu i jego rezultatów oraz pozwala na skuteczne powiązanie upowszechniania z prezentacją rezultatów projektu.

Grupa Zadaniowa TG2 przeanalizowała pod tym kątem szeroką gamę projektów. W świetle przeprowadzonej analizy proponuje się cztery zestawy sugestii adresowanych do różnych zainteresowanych stron z prośbą o rozważenie.

Pierwszy taki zestaw skierowany jest do podmiotów zlecających realizację projektów, zarówno na poziomie UE (Komisja Europejska i jej agencje wykonawcze), jak i na poziomie krajowym.

- Podmioty zlecające realizację projektów powinny zmierzać do wypracowania skutecznych procedur aby zapobiec powielaniu działań realizowanych w ramach projektów.
- Aby zapobiec „odkrywaniu Ameryki na nowo”, koordynatorzy projektu (promotorzy) powinni być zobowiązani wykazać, że posiadają wiedzę na temat wcześniejszych podobnych projektów i wskazać sposoby wykorzystania zebranych w czasie tych projektów doświadczeń.

- Powinno się również zachęcać do wykazywania sposobów, poprzez które powiązania z odpowiednimi politykami włączane są w metodologię realizacji projektów.
- Te powiązania z polityką powinny, tam gdzie jest to możliwe, zawierać bezpośrednie odniesienia do czterech obszarów priorytetowych Rezolucji Rady UE z 2008 r.
- Projekty spełniające te kryteria powinny być traktowane priorytetowo.
- Należy zapewnić wsparcie dla potencjalnych promotorów projektów, w tym dostęp do przykładów dobrych praktyk (np. poprzez bazę danych lub odpowiedni podręcznik).

Drugi zestaw rekomendacji adresowany jest do krajowych forów poradnictwa zawodowego (jeśli takie istnieją):

- Krajowe fora powinny pełnić proaktywną rolę w zapewnianiu powiązań pomiędzy projektami a krajowymi politykami i priorytetami.
- Tam, gdzie to zasadne, powinno to obejmować zachęcanie odpowiednich ministerstw do zapewniania współfinansowania ze środków krajowych tych projektów, które są zgodne z krajowymi priorytetami.
- Krajowe fora powinny również przyjąć proaktywną rolę w promowaniu synergii pomiędzy projektami.

Trzeci zestaw rekomendacji adresowany jest do Sieci Euroguidance. Należy podkreślić, że struktura i role Centrów Euroguidance różnią się pomiędzy poszczególnymi krajami. Jednakże zaleca się aby Centra Euroguidance ściśle współpracowały z Siecią ELGPN w celu:

- Utrzymania bazy danych krajowych projektów w zakresie poradnictwa zawodowego (w tym projektów finansowanych ze środków UE) oraz transnarodowych projektów w zakresie porad-

nictwa zawodowego. Powinna ona stanowić część wspólnej bazy danych na temat polityki i praktyki w obszarze całonizowego poradnictwa zawodowego.

- Promowania projektów zakończonych sukcesem (dobre praktyki) wśród osób odpowiedzialnych za tworzenie polityki, zainteresowanych stron oraz innych odbiorców poprzez krajowe fora poradnictwa zawodowego, jeśli takowe istnieją, oraz istniejące kanały komunikacji Sieci Euroguidance (strony internetowe, konferencje, publikacje) lub kanały dodatkowe.
- Angażowania się w szeroko zakrojony proces analizy w celu wskazania sposobów wspierania oddziaływania projektów po zakończeniu ich realizacji.

Ostatni zestaw rekomendacji skierowany jest do osób odpowiedzialnych za zarządzanie poszczególnymi projektami:

- Koordynatorzy projektów powinni angażować odpowiednie zainteresowane strony nie tylko na etapie aplikowania, ale także w czasie realizacji projektu.
- Kwestie synergii z innymi projektami powinny być brane pod uwagę nie tylko na etapie składania aplikacji, ale również przez cały cykl realizacji projektu. Powinno to obejmować szczególnie nacisk na możliwość pracy w grupach projektów, czyli w ramach formalnej współpracy pomiędzy projektami dotyczącymi tych samych zagadnień.
- Podobnie, kwestie związane z upowszechnianiem i wykorzystywaniem rezultatów projektu powinny być analizowane nie tylko po jego zakończeniu, ale także przez cały cykl realizacji i przy zaangażowaniu wszystkich zainteresowanych stron.



## Ewaluacja prac Sieci ELGPN

Przed i po każdym ważnym spotkaniu Sieci ELGPN proszono uczestników o ocenienie: a) jak przebiegały prace oraz b) co zostało osiągnięte jeśli chodzi o możliwość oddziaływania na poziomie krajowym i europejskim. Ewaluacja objęła następujące aspekty:

- Komunikację (proces).
- Aspekty organizacyjne i przywództwo/koordynację (proces).
- Tworzenie sieci/współpracę (proces).
- Ogólne rezultaty (produkt).
- Rezultaty i wpływ na poziomie krajowym (produkt).

Informacja zwrotna na temat wyników ewaluacji została wykorzystana na potrzeby planowania przyszłych aktywności. Ponadto, krajowe delegacje wypełniły podsumowujące kwestionariusze ewaluacyjne na stronie internetowej Sieci ELGPN w maju 2010 r.

Ogólnie można stwierdzić, iż przedstawiciele Sieci byli bardzo zadowoleni z całości kształtu procesów komunikacji. Uznali oni, że zadania i metody pracy były zrozumiałe, a koordynacja w ramach programu prac 2009-2010 przebiegała bez zastrzeżeń. Podkreślono konieczność zmian, jeśli chodzi o dotrzymywanie terminów i ustalenia finansowe. Większość członków Sieci była zadowolona z możliwości uczestnic-

twia w działaniach, a także z zasad sprawiedliwości i poszanowania innych respektowanych przez Sieć ELGPN. Wypracowywane rezultaty postrzegane były jako zgodne z ustalonym programem prac.

W oparciu o otwartą metodę koordynacji (*open method of co-ordination – OMC*) państwa członkowskie mogły korzystać z rezultatów pracy Sieci zgodnie ze swoimi krajowymi priorytetami. Kilka państw członkowskich przetłumaczyło notatki informacyjne i analityczne, aby mogły zostać upowszechnione na poziomie krajowym. W przyszłości należy rozważyć możliwość korzystania przez różne kraje z tłumaczenia na ten sam język w celu ograniczenia kosztów.

Rola Sieci ELGPN jako katalizatora była szczególnie widoczna podczas krajowych seminariów organizowanych w połączeniu ze Spotkaniami Plenarnymi i wizytami tematycznymi w ramach Grup Roboczych. Wydarzenia te dały okazję do aktualizacji wiedzy osób kształtujących politykę i zainteresowanych podmiotów, a także umożliwiły państwom będącym gospodarzami wizyt tematycznych prezentację krajowych polityk i praktyk.

Efekt działania Sieci ELGPN jako katalizatora był widoczny w kilku państwach. Dzielenie się doświadczeniami inspirowało rozwijanie nowych usług i inicjatyw. Powołanie Sieci ELGPN w przypadku niektórych krajów miało wpływ na rozwój krajowych forów poradnictwa zawodowego i innych mechanizmów koordynacji.



## Kolejny okres kontraktowy

Najważniejszym zadaniem w kolejnym okresie kontraktowym Sieci ELGPN (2011-2012) będzie wykorzystywanie zebranych doświadczeń oraz rozwój i zwiększanie efektywności pracy Sieci. Szczegółowe cele uzgodnione zostaną z Komisją Europejską podczas prac nad aplikacją, ale już na tym etapie prawdopodobne jest skoncentrowanie się na:

- Zwiększaniu zaangażowania wszystkich państw członkowskich w cztery obszary priorytetowe Rezolucji Rady UE.
- Zwiększaniu świadomości i wiedzy na temat doświadczeń Sieci w państwach członkowskich związanych z czterema priorytetami.
- Pogłębianiu prac nad obszarami priorytetowymi poprzez wzajemne uczenie się, ze szczególnym uwzględnieniem krajowych i unijnych celów dla każdego z priorytetów.
- Wzmacnianiu powiązań pomiędzy pracami Sieci ELGPN a rozwojem polityk unijnych w dziedzinie szkolnictwa, kształcenia i szkolenia zawodowego, edukacji wyższej, edukacji dorosłych, zatrudnienia i włączenia społecznego.

- Udzielaniu osobom odpowiedzialnym za kształtowanie polityki, jej wykonawcom i wszystkim zainteresowanym stronom konkretnego wsparcia i pomocy w rozwijaniu polityk krajowych i unijnych.
- Dalszym upowszechnianiu rezultatów pracy Sieci.
- Wzmacnianiu powiązań Sieci ELGPN z innymi międzynarodowymi instytucjami aktywnymi w tym obszarze np. OECD.

Głównym celem będzie rozwój narzędzi operacyjnych i wspólnych projektów wspierających wdrażanie konkretnych polityk. Obejmie to aktualizację Podręcznika OECD/UE dla twórców polityki z 2004 r. i wykorzystywanie elementów istniejących wspólnych ram odniesienia (*common reference tools – CRT*). Pilotaż nowych narzędzi przeprowadzony zostanie na niewielkiej próbie państw członkowskich zainteresowanych całościową analizą i przeglądem krajowych systemów poradnictwa zawodowego w oparciu o formułę wzajemnego uczenia się.

## Aneks 1: Skład delegacji krajowych i punkty kontaktowe Sieci ELGPN w latach 2009-10

		Resort edukacji	Ministerstwo pracy lub zatrudnienia	Krajowe forum poradnictwa zawodowego	Centrum Euroguidance	Inne
Austria	AT	1	1			1
Cypr	CY	1	2			
Republika Czeska	CZ	1	1		1	
Dania	DK	2		3		
Estonia	EE	1	1	1		
Finlandia	FI	1	1			1
Francja	FR	4	1			
Niemcy	DE	2		1		
Grecja	EL	1	1		3	
Węgry	HU	1	1			1
Islandia	IS	1				3
Włochy	IT		1		4	
Łotwa	LV	2	2			1
Litwa	LT	1	1			1
Luksemburg	LU	1				3
Malta	MT	2				
Norwegia	NO	2	1			
Polska	PL	1	2			1
Portugalia	PT		2			
Słowacja	SK	1	1			1
Słowenia	SI	1	3			2
Hiszpania	ES	5				
Szwecja	SE	2	1			
Holandia	NL	1	1		2	
Turcja	TR	3				
Wielka Brytania	GB	4				
Belgia (obserwator)	BE					1
Bułgaria (obserwator)	BG	1				
Irlandia (obserwator)	IE	1				
Rumunia (obserwator)	RO					
<b>Suma</b>	<b>99</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

## Aneks 2: Zaangażowanie państw członkowskich Sieci ELGPN w działania w latach 2009-10<sup>4</sup>

		WP1 Zarządzenie karierą	WP2 Dostęp	WP3 Współpraca i koordynacja	WP4 Jakość	TG1 Polityki wspól- notowe	TG2 Synergia pomię- dzy pro- jektami	Spotka- nia Grupy Sterują- cej ELGPN	Spotkania Plenarne ELGPN
Austria	AT	x		x, LC			x		
Cypr	CY		x	x, SM					
Republika Czeska	CZ	x, LC, FV	x				x		
Dania	DK	x			x, LC		x, TGM		
Estonia	EE				x, SM	x, TGM			
Finlandia	FI			x	x, FV	x			
Francja	FR	x	x, LC, FV		x	x		SgM	
Niemcy	DE		x	x, LC	x, FV	x		SgM	
Grecja	EL			x	x		x, TGM		
Węgry	HU			x, FV	x	x		SgM	
Islandia	IS		x, LC, SM						
Włochy	IT	x		x					
Łotwa	LV			x	x			SgM	PM
Litwa	LT	x, FV	x						
Luksemburg	LU	x			x			SgM	PM
Malta	MT	x							
Norwegia	NO			x					
Polska	PL		x				x, TGM		
Portugalia	PT	x			x			SgM	PM
Słowacja	SK	x, SM				x, TGM		SgM	
Słowenia	SI	x		x, FV		x	x, LC		
Hiszpania	ES		x	x				SgM	PM
Szwecja	SE	x							
Holandia	NL		x						
Turcja	TR		x	x		x			
Wielka Brytania	GB	x	x, FV		x				
Belgia (obserwator)	BE								
Bułgaria (obserwator)	BG								
Irlandia (obserwator)	IE								
Rumunia (obserwator)	RO								

<sup>4</sup> LC = kraj wiodący, FV – gospodarz wizyt tematycznych, SM = gospodarz spotkań podsumowujących, TGM = gospodarz spotkań grup zadaniowych, SgM = gospodarz spotkań Grupy Sterującej, PM = gospodarz Spotkań Plenarnych, x = uczestnik

