DG Edukacja i Kultura

Program „Uczenie się przez całe życie”
Dzięki wsparciu programu Unii Europejskiej
„Uczenie się przez całe życie”

Polityka Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania

RAPORT Z PRAC EUROPEJSKIEJ SIECI CAŁOŻYCIOWEGO PORADNICTWA ZAWODOWEGO W LATACH 2008-2010

SKRÓCONA WERSJA RAPORTU

ELGPN

Zeszyt Informacyjno-Metodyczny
Doradcy Zawodowego nr 49

EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Polityka Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania

Lifelong Guidance Policies: Work in Progress

Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 49
Warszawa 2011

Polityka Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania
Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 49

Wydawca:
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1
00-349 Warszawa

Opracowanie redakcyjne:
Paulina Bogdańska

Fotoskład:
Agencja Pinek – Piotr Krojec

Druk:
ZWP MPiPS

Warszawa 2011
Copyright © by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

ISBN 978-83-61752-89-9

Wprowadzenie

Przekazujemy Państwu kolejny, czterdziesty dziewiąty zeszyt z serii Zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego, przygotowany w polskiej i angielskiej wersji językowej.

Publikacja zawiera raport przedstawiający działania podejmowane w latach 2008-2010 przez Europejską Sieć Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego (*European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN*). Przygotowany on został przez koordynatora Sieci, fiński Uniwersytet w Jyvaskyla, we współpracy z krajami członkowskimi Unii Europejskiej, uczestnikami Sieci ELGPN.

Najważniejszym celem Sieci ELGPN jest wspieranie rozwoju poradnictwa zawodowego przez całe życie, realizowanego przez instytucje sektora edukacji i publiczne służby zatrudnienia oraz innych partnerów. Aktywności Sieci finansowane są przez Komisję Europejską w ramach Programu Uczenie się przez Całe Życie.

Cztery priorytety Sieci ELGPN to przykład praktycznej realizacji zapisów Rezolucji Rady Unii Europejskiej z 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie. Do priorytetów tych należy zaliczyć doskonalenie i rozwijanie umiejętności zarządzania karierą, ułatwianie dostępu do usług poradnictwa zawodowego, rozwijanie systemu doskonalenia jakości usług poradnictwa zawodowego oraz promowanie mechanizmów koordynacji i współpracy na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym.

Polska uczestniczy w pracach Sieci od 2007 r. Od samego początku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pełni funkcję krajowego punktu kontaktowego.

Przekazując Państwu kolejny zeszyt z serii Zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego jesteśmy przekonani, że publikacja poświęcona zagadnieniom wspierania rozwoju poradnictwa zawodowego przez całe życie okaże się przydatna zarówno dla doradców zawodowych, jak i innych pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Dyrektor Departamentu Rynku Pracy
Hanna Świątkiewicz-Zych

Polityka Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania

Raport z prac Europejskiej Sieci Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego w latach 2008-2010

SKRÓCONA WERSJA RAPORTU

EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

Niniejszy dokument stanowi skróconą wersję raportu przygotowanego przez Europejską Sieć Całożyciowego 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 jakiejkolwiek osoby działającej w jej imieniu.

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

© Europejska Sieć Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN)

Koordynator w latach 2009-10: Finnish Institute for Educational Research (FIER) [Fiński Instytut Badań nad Edukacją]
Uniwersytet Jyväskyla, Finlandia
http://elgpn.eu
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: Saarijärven Offset Oy
Jyväskyla 2010

Spis treści

Przedmowa 9

Podziękowania 11

1 **Wstęp** 13

2 **Program prac Sieci ELGPN w latach 2009-10** 15

3 **Umiejętności zarządzania karierą (Grupa Robocza WP1)** 17

4 **Dostęp do usług poradnictwa zawodowego (Grupa Robocza WP2)** 20

5 **Współpraca i mechanizmy koordynacji (Grupa Robocza WP3)** 23

6 **Zapewnianie jakości usług (Grupa Robocza WP4)** 25

7 **Monitorowanie wspólnotowych polityk UE (Grupa Zadaniowa TG1)** 27

8 **Synergia pomiędzy projektami finansowanymi ze środków unijnych (Grupa Zadaniowa TG2)** ... 30

9 **Ewaluacja prac Sieci ELGPN** 32

10 **Kolejny okres kontraktowy** 33

Aneks 1: Skład delegacji krajowych i punkty kontaktowe Sieci ELGPN w latach 2009-10 34

Aneks 2: Zaangażowanie państw członkowskich Sieci ELGPN w działania w latach 2009-10 35

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[1], 2008[2]) 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 zachęcone 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 zlecanie badań, publikację podręcznika dla decydentów politycznych przy współpracy z OECD[3], 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 Całożyciowego 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.

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

[2] 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.

[3] 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 Całożyciowego 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 Vilhjálmsdóttir, Islandia.
  - WP3: dr Peter Härtel, Austria; dr Bernhard Jenschke, Niemcy.
  - WP4: Steffen Jensen, Dania; dr Helena Kasurinen, Finlandia.
  - TG2: Brigita Rupar, Słowenia.
- Kontraktowych ekspertów, którzy przygotowywali 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 Generalnej 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 Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN) odpowiednim decydentom 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.

Obecnie Sieć ELGPN liczy 26 państw członkowskich (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SL, TR, UK), z dodatkowymi 4 państwami w roli obserwatorów (BE, BG, IR, 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.

2

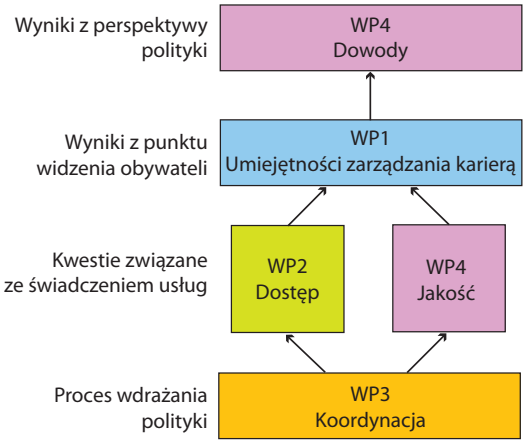
Program prac Sieci ELGPN w latach 2009-10

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 całożyciowego poradnictwa zawodowego w związku z trwającym kryzysem gospodarczym (TG1).
- Synergii pomiędzy projektami finansowanymi ze środków unijnych i ich powiązaniami 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 Uczeniu 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 stanowić 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 nauczania 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. Chociaż 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)

Przesłanki

Poszerzanie 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 tranzycji 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-w-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 angażowaniem 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 osiągania 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 tranzycji pomiędzy sektorami gospodarki w toku rozwoju osobistego i zawodowego. Dlatego też cechą skutecznych polityk całożyciowego 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 całożyciowego poradnictwa zawodowego.

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

- Powinno działać przy wsparciu przedstawicieli rządu, lub przynajmniej być przez niego uznawane.
- Członkowstwo 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 całożyciowego 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 całożyciowego 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 jednoczesnym 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 technologia ICT mogłaby dawać możliwość zamiany wydzielonych, sektorowych i ukierunkowanych na dostawców metod świadczenia usług na skoncentrowane na użytkowniku systemy całożyciowego 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 całożyciowe 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 rozbudowany 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. całożyciowego 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 informacje-proces-wynik, z uwzględnieniem sugestii gromadzenia danych w celu oceny spełnienia wymogów danego wskaźnika.

Punkt odniesienia	Wybrane wskaźniki
Zaangażowanie obywateli i użytkowników	• Dostępność informacji o prawach i usługach • Działanie i korzystanie z systemów informujących o reakcji klientów • Publikacja/wykorzystanie regularnych badań zadowolenia klientów
Kompetencje praktyków poradnictwa zawodowego	• Przyjęte na poziomie krajowym/regionalnym zdefiniowane standardy • Systemy certyfikacji/akredytacji • Wymogi i dostępność szkoleń • Wymóg superwizji • Profesjonalizm i zastosowanie odpowiednich metod
Usprawnianie usług	• Istnienie i obowiązek korzystania z systemów zapewniania jakości • 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.) • Opracowywanie planu działania we współpracy z klientami • Dokumentacja procesu poradnictwa i jego rezultatów • Monitorowanie w celu oceny usprawnienia usług i końcowych rezultatów
Spójność	• Istnienie usług dla wszystkich grup wiekowych i/lub współpraca i koordynacja różnych dostawców usług • Ustalenie wspólnych zasad
Wyniki/wpływ: – wyniki związane z uczeniem się – wyniki związane z rynkiem pracy/ gospodarką – wyniki związane z włączeniem społecznym	• Znaczne poszerzenie wiedzy i kompetencji klienta, umiejętności zarządzania karierą, pewności siebie, kompetencji w podejmowaniu decyzji, gotowości do zatrudnienia, itp. • Współczynniki tranzycji na kolejny poziom edukacji/szkolenia/zatrudnienia • Zwiększenie odsetka osób kontynuujących naukę i zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie ją przerywających • Skuteczne procesy pośrednictwa na rynku pracy • Poziom i czas trwania bezrobocia • Zwiększenie podaży pracy w oparciu o popyt • Relacja kosztów usług do ich efektywności

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 całożyciowego 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 całożyciowego 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 całożyciowego 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 całożyciowego poradnictwa zawodowego stawały się coraz bardziej wyraźne w miarę rozwoju strategii i wprowadzania reform.

Oprócz porozumień ustalających agendę dla reform polityk całożyciowego poradnictwa zawodowego i związanych z nimi systemów (Rezolucje Rady UE, 2004, 2008), znaczenie całożyciowego poradnictwa zawodowego dla osiągania 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 całożyciowego 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 podkreślają 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 „podejmowanie 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 („urzeczywistnienie uczenia się przez całe życie i mobilności w celach edukacyjnych"), zaś trzy pozostałe odnoszą się do niego pośrednio. Poradnictwo zawodowe jest szczególnie istotne dla osiągania 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. Całożyciowe 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 transnacjonalnych projektów w zakresie poradnictwa zawodowego. Powinna ona stanowić część wspólnej bazy danych na temat polityki i praktyki w obszarze całożyciowego 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 szczególny 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 całokształtu 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 uczestnictwa 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	UK	4				
Belgia (obserwator)	BE					1
Bułgaria (obserwator)	BG	1				
Irlandia (obserwator)	IE	1				
Rumunia (obserwator)	RO					
Suma	**99**	**44**	**24**	**5**	**10**	**16**

Aneks 2: Zaangażowanie państw członkowskich Sieci ELGPN w działania w latach 2009-10[4]

		WP1 Zarządzanie karierą	WP2 Dostęp	WP3 Współpraca i koordynacja	WP4 Jakość	TG1 Polityki wspólnotowe	TG2 Synergia pomiędzy projektami	Spotkania Grupy Sterującej 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	UK	x	x, FV		x				
Belgia (obserwator)	BE								
Bułgaria (obserwator)	BG								
Irlandia (obserwator)	IE								
Rumunia (obserwator)	RO								

[4] 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

Lifelong Guidance Policies: Work in Progress

A report on the work of the European
Lifelong Guidance Policy Network 2008-10

SHORT REPORT

EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

This is the shortened version of a report prepared by the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), a Member State network in receipt of EU financial support under the Lifelong Learning Programme. The report describes the work of the Network in 2009 and 2010. The views expressed are those of the ELGPN and do not necessarily reflect the official position of the European Commission nor of any person acting on behalf of the Commission.

The full report can be obtained from the ELGPN Co-ordinator (elgpn@jyu.fi) or can be downloaded from the ELGPN website (http://elgpn.eu). A Summary Briefing is also available.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Co-ordinator 2009-10: Finnish Institute for Educational Research (FIER), University of Jyväskylä, Finland
http://elgpn.eu
elgpn@jyu.fi

Editors: Dr Raimo Vuorinen/Finnish Institute for Educational Research &
Professor Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counselling, UK

Cover and graphic design: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Layout: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-951-39-4105-5 (short report printed version)
ISBN 978-951-39-4106-2 (short report pdf version)

Printed by Saarijärven Offset Oy
Jyväskylä 2010

Contents

Foreword 41

Acknowledgements 43

1 **Overview** 45

2 **ELGPN Work Programme 2009-10** 47

3 **Career Management Skills (Work Package 1)** 49

4 **Widening Access (Work Package 2)** 51

5 **Co-operation and Co-ordination Mechanisms (Work Package 3)** 53

6 **Quality Assurance and Evidence (Work Package 4)** 55

7 **EU Policy Monitoring (Task Group 1)** 57

8 **EU-Funded Projects: Synergies and Links to Policy (Task Group 2)** 59

9 **Evaluation of ELGPN's Work** 61

10 **The Next Phase** 62

Annex 1: Composition of the national delegations and contact points in the ELGPN 2009-10 63

Annex 2: ELGPN member countries' contributions to ELGPN 2009-10 activities 64

Foreword

Over the last decade increasing attention has been given to lifelong guidance at European and national levels. It is recognised as a crucial dimension of lifelong learning, promoting both social and economic goals: in particular, improving the efficiency and effectiveness of education, training and the labour market through its contribution to reducing drop-out, preventing skill mismatches and boosting productivity. Two EU Resolutions of the Education Council (2004[1]; 2008[2]) have highlighted the need for strong guidance services throughout the lifespan to equip people with the skills to manage their learning and careers and the transitions between and within education/training and work. The Resolutions focused attention on four priority areas: the development of career management skills; accessibility of services; quality assurance; and co-ordination of services. Member States were invited to take action to modernise and strengthen their guidance policies and systems.

The Commission, closely assisted by Cedefop and the European Training Foundation, has actively supported developments through commissioning studies, producing a handbook for policy makers jointly with the OECD[3], and promoting peer learning and the development of common reference tools with the support of a European expert group which met between 2002 and 2007. In 2007, the Member States decided to set up a European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). The Commission warmly welcomed this initiative as a commitment and means to take forward the concrete national implementation of the Resolution priorities. The Commission currently provides financial support to the ELGPN under the Lifelong Learning Programme and takes part in meetings of the network

I congratulate the ELGPN in what it has achieved during the first three years of its existence and thank our Finnish colleagues – Raimo Vuorinen and Lea Pöyliö – for the dynamic leadership they have shown in co-ordinating the network. This report presents the main results and demonstrates the added value of the network at national and European levels. The

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

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

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

network has helped to reinforce co-operation and promote "joined-up" guidance services covering learning and work, and has inspired some countries lacking a forum to bring all stakeholders together to create one. For each of the four Resolution priority areas the findings of the collective work are presented and the main remaining challenges are identified.

The increased frequency of transitions citizens have to face over the course of their life, coupled with greater diversity and mobility in education/training and the labour market, make effective lifelong guidance systems more important than ever. The successor to the Lisbon strategy – Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth – includes amongst its targets cutting early school leaving to 10% and ensuring that 40% of the younger generation has a tertiary degree. The strategy also highlights the need to: improve young people's entry into the labour market; promote the recognition of non-formal and informal learning; improve educational outcomes and enhance the openness and relevance of education systems; reinforce the attractiveness of VET; and ensure that citizens are able to acquire the competences needed to engage in further learning and the labour market from an early age and to develop them further throughout their life. Good-quality, accessible and co-ordinated guidance systems are crucial to achieving these goals, I therefore urge the ELGPN to continue with its valuable work and wish it every success.

Gordon Clark
Head of Unit
Directorate General for Education and Culture
European Commission

Acknowledgements

This report is the result of the collective efforts of the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). It reflects contributions from all of those participating in the network, in particular:

- The national delegations which defined their priorities within the ELGPN 2009-10 work programme, illuminating these themes from their own perspectives.
- The host countries of the Plenary Meetings, and also of the Thematic Activities with their examples of national policies and case studies to support mutual learning.
- The officials of the French and Spanish Ministries of Education who advanced the work of the ELGPN through their hosting of EU Presidency Conferences.
- The representatives of partner organisations who have participated in the work programme, including Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) and Dr Wolfgang Müller (EU PES Network).
- The representatives of the lead countries for each Thematic Activity, who have provided leadership for the activity in co-operation with the ELGPN Co-ordinator and have managed the preparation of the relevant sections of this report:
  - WP1: Jasmin Muhic, Czech Republic.
  - WP2: Jean-Marie Lenzi, France; Dr Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Iceland.
  - WP3: Dr Peter Härtel, Austria; Dr Bernhard Jenschke, Germany.
  - WP4: Steffen Jensen, Denmark.
  - TG2: Brigita Rupar, Slovenia.
- The contracted experts who prepared prior briefing papers and reflection notes for the Thematic Activity meetings as well as drafting the relevant sections for this report:
  - WP1: Professor Ronald Sultana, Malta.
  - WP2: Professor Fusűn Akkök, Turkey.
  - WP3: Professor Tony Watts, United Kingdom.
  - WP4: Associate Professor Peter Plant, Denmark.
  - TG1: Françoise Divisia, France; Dr John McCarthy, Ireland.
  - TG2: Saša Niklanovič, Slovenia.
  - Evaluation: Peter Weber, Germany.

The Network decided to address simultaneously the four priorities identified in the 2008 EU Resolution remit: hence the width and scope of the activities represented here.

Thanks are also due to the representatives of the European Commission (Gordon Clark, Carlo Scatoli, Jennifer Wannan and Maike Koops from DG EAC; Susanne Kraatz from DG EMPL) for their support in the implementation of the work programme.

Raimo Vuorinen
Co-ordinator, ELGPN

Overview

The purpose of this report is to communicate the outcomes to date of the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) to relevant policy-makers and stakeholders at both European and national levels.

The ELGPN aims to assist the European Union (EU) Member States (and the neighbouring countries eligible for the EU Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. Its purpose is to promote co-operation at Member State level in implementing the priorities identified in the EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The network was established by the Member States; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

The ELGPN represents a major development in support of national lifelong guidance policy development in Europe. As a Member-State-driven network, it also represents an innovative form of the Open Method of Co-ordination within the EU.

Membership of the ELGPN is open to all countries eligible for assistance under the EU Lifelong Learning Programme 2007-13. The participating countries designate their representatives in the network, and are encouraged to include both governmental and non-governmental representatives. Almost all countries include representation of the education ministry; over half include representation of the ministry of labour/employment; and some include NGOs (see Annex 1). Through appropriate liaison arrangements, the network ensures regular contact with other relevant bodies and networks at national, European and international levels.

The ELGPN currently consists of 26 member countries (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, Sl, TR, UK), with 4 additional countries as observers (BE, BG, IE, RO).

Members report that participation in the network has enriched their awareness of possible responses to common challenges and given them a fresh perspective and new insights into their national provision. Specific issues where progress is considered to have been made include:

- Support for improved co-ordination of services (currently all 30 countries have either set up or are in the process of developing a guidance forum or other mechanism).

- Emergence of a common understanding of career management skills.
- Appreciation of the potential of new technologies to broaden access to services by complementing face-to-face provision with telephone and interactive internet-based services.
- Understanding of the need for a stronger evidence base, linked to quality assurance.

2

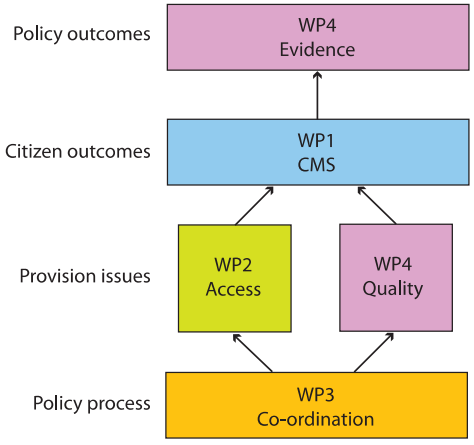
ELGPN Work Programme 2009-10

During 2009-10 four ELGPN Plenary Meetings have been held (Luxembourg, March 2009; Riga, Latvia, September 2009; Zaragoza, Spain, May 2010; Lisbon, Portugal, September 2010).

The whole network agreed that the work programme for 2009-10 should be built around the four themes identified in the 2008 Resolution. Accordingly, work was undertaken in four Work Packages (each involving 10-12 countries) to:

- Encourage the lifelong acquisition of *career management skills* (WP1).
- Facilitate *access* for all citizens to guidance services, including accreditation of prior experiential learning (APEL) (WP2).
- Encourage *co-operation and co-ordination mechanisms* in guidance policy and systems development between the various national, regional and local stakeholders (WP3).
- Develop *quality assurance* and an *evidence base* for policy and systems development (WP4).

The relationship between these four themes can be outlined thus:



Each Work Package had one or two lead countries and a contracted expert to co-ordinate and support the activity in co-operation with the ELGPN Coordinator. In each case, the programme included two separate thematic field visits and a third synthesis meeting. The field visits provided opportunities for the host countries to inform and enrich their own policies and practices, and to involve key policy-makers within these processes. For each meeting, the contracted expert provided a Briefing Note and a Reflection Note.

In addition, the ELGPN 2009-10 work programme included two thematic Task Groups, focusing on:

- European education & training and employment policies from a lifelong guidance perspective, including Policy Briefings related to the four Work Package themes as identified in the 2004 and 2008 Resolution, plus a commentary on the role of lifelong guidance in relation to the current economic crisis (TG1).
- The synergy between EU-funded projects and their links with lifelong guidance policies (TG2).

The work of each of these Work Packages and Task Groups is summarised in the ensuing sections of this report. This is followed by evaluation data and plans for the next phase. Annex 2 indicates the participation of each member country in the various activities.

The ELGPN website (http://elgpn.eu) acts as a document repository and survey platform for the Network. The website is structured according to the EU Council Resolution priorities. It supports the management of the network and includes information on the ELGPN national contact points. It also includes a database which enables members to share and disseminate experiences on interesting national initiatives or projects related to lifelong guidance policy development. The format for these national examples is based on the European Commission's Knowledge System for Lifelong Learning (KSLLL). This enables them to be published in the KSLLL as well as on the ELGPN website.

Career Management Skills (Work Package 1)

Rationale

Career Management Skills (CMS) are a range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions. Such competences are required by citizens to manage the complex transitions that mark contemporary education, training and working pathways. Given the requirements of a knowledge-based economy, and in response to rapid changes in technology, markets, and related employment opportunities, citizens' engagement with formal learning, training and re-training is likely to last well into adulthood. The teaching of CMS can support citizens in managing non-linear career pathways, and in increasing their employability, thus promoting social equity and inclusion.

Across many ELGPN member countries, school curricula have been or are being developed to help young people become more adept at planning and managing their transitions between education, training and employment. In higher education, the Bologna Process promotes CMS by seeking to foster active student-centred learning and to enhance graduates' employability. CMS are also promoted with unemployed people: many Public Employment Services deliver or outsource programmes that build the employability skills of adults, to increase their chances in tight labour markets.

Such a renewed emphasis on CMS should not be interpreted to suggest that those who end up out of work have themselves to blame for failing to prepare for transitions. Care should be taken to avoid the "individualisation" of social issues: while CMS can support and facilitate transitions, many problems that individuals face lie not in the individuals themselves but in structural failings in the economy.

Developments and progress to date

CMS content and modalities of programme delivery across the EU have been diverse, but with a high degree of convergence. At pan-European level, the term "CMS" is now widely employed; at member country level, other terms may be used to refer to a similar set of skills (e.g. "lifeskills", "personal and social education", "career development learning"). Underpinning these different terms is convergence around a similar agenda: fostering competences which help individuals and groups to gather, analyse, synthesise and

organise self, educational and occupational information, as well as to make and implement decisions and transitions. Such an agenda is now widely accepted and pursued across the EU.

Issues, challenges, and key messages

The main debates related to CMS include:

- *The level at which different CMS themes can be addressed*, depending on age and educational level. While a developmental approach to CMS is often adopted, this is not the case in all countries.
- *The need to identify CMS that are specific to the needs of at-risk target groups*, with the target groups playing a strong role in developing such CMS programmes.
- *The need to recognise diverse curricular traditions in different countries.* This may inhibit the development of a Europe-wide CMS framework.
- *The desirability of a national framework for CMS, defining a minimum knowledge and skills base available to all citizens*, while permitting a flexible interpretation of this framework in response to specific contexts.
- *The challenge of integrating CMS in an educational context.* Options include CMS as a separate, timetabled "subject"; infusing it throughout the curriculum; offering it as an extra-curricular activity; or a mixture of these strategies.
- *The deployment of experiential and innovative pedagogies*. It is critical that educators go beyond didactic instruction to include a range of experiential learning strategies, career games, computer- based resources, and so on.
- *The assessment of CMS.* In some countries, the view is that learners' motivation is sufficient for CMS learning, without any need for assessment. In others, emphasis is placed on the learner's right to have skills development formally acknowledged. Within an educational tradition where examinations play a central role, any curricular area that is not formally evaluated can end up appearing as unimportant in the knowledge hierarchy, and consequently in the eyes of learners. The use of innovative assessment methods, such as portfolios, has the advantage of facilitating and recognising learning, without stifling innovative teaching methodologies.
- *The modalities through which CMS can be delivered to adults within a Public Employment Service context,* in order to ensure that the unemployed learn a range of skills that increase their employability. Some of the best examples are in "job clubs", particularly those outsourced to service providers close to the target client group. In such contexts, a "group" approach is more likely to be empowering and enabling.
- *The need to ensure that CMS are not taught from a deficit perspective* that sees individuals as somehow "lacking", but rather from an empowering perspective. It is important to consider clients as persons with strengths, not with problems.

Ways forward

- Many countries still need to develop a national CMS framework.
- Many also need to articulate a clear policy regarding the place of CMS in the curriculum.
- A clear training strategy is needed for those delivering CMS, as well as relevant support resources that can be used in a wide variety of contexts.
- CMS programme development needs to take into account the specific needs of at-risk target groups.
- Further work is needed to develop appropriate assessment strategies.
- Despite the constraints, the possibility of developing a European CMS framework should be pursued.

Widening Access (Work Package 2)

Rationale

Widening access has been on the agenda of many countries, including how to expand services for different target groups, usage of ICT tools, and how to manage and fund more integrated services. Two aspects of lack of access are identified in many settings:

- The needs of a wide range of particular groups of citizens are not adequately met.
- Guidance services are still often being delivered in a limited range of locations and media, at limited times of the day or week, and at limited points in the life cycle, thus restricting lifelong and life-wide access.

With the present economic crisis and increasingly high rates of unemployment, access to career guidance services has a pivotal role to play. The present crisis also underlines the need for new provisions to widen access with a focus on specific target groups (e.g. young people at key transition points in education and from education to work, drop-outs from education, unemployed young people and adults, and those who are disadvantaged in the labour market).

A large number of countries identified technology, in particular web and phone, as being a key driver for career resource development, as well as enabling more people to access services at a time, place and method most suitable to their needs. Technology is making it possible to provide services through a combination of media such as e-guidance and telephone helplines, as well as face-to-face guidance. Existing guidance provision needs to be re-engineered in terms of cost-efficient delivery modes.

Developments and progress to date

Several countries have new legislation related to access, the delivery of services and the development of new tools and systems. These include legislation on counselling services as part of employment policies (CZ), on establishing the right of all citizens to lifelong guidance provided free of charge by public services (FR), on adult education supporting workplace guidance and the validation of the non-formal and informal learning processes (IS), and on counsellors' qualifications (FR, IS, PL). Other policy decisions highlight priorities for more effective use of ICT in

guidance (LT), and ICT tools in guidance becoming part of an e-Government strategy (SK). Further significant developments include a new integrated service (FR), conception of an internet portal and telephone service as instruments to support career choice, plus a programme to promote local guidance initiatives linked to local learning strategies (DE), a new adult careers service in England (UK) and a webbased National Career Information System (TR).

Key messages

- *The complementary nature of the delivery channels.* While technology has been identified by most countries as important in the development and delivery of career services, face-to-face services in the form of individual and/or group work remain an essential part of guidance delivery. The new technologies have great potential for making access both more feasible and cheaper, creating innovative and flexible service delivery linked to self-access and self-help modes, complementing more traditional forms of guidance.
- *Developing integrated services*. To develop integrated services for people of all ages is a new challenge, demanding a rethinking of institutional contexts and professional competences, and a new mentality and culture.
- *Different levels of services to meet different individual needs*. Individuals range from those who are self-motivated and able to make career decisions successfully on their own, to individuals who need substantial assistance.
- *Accreditation of prior experiential learning (APEL) as an effective methodology for the development of employability.* Access to adequate guidance and support is necessary to help citizens, especially those with low skills and no employment, to make use of APEL and thereby to value their prior learning.
- *Standards in provisions.* Standards (e.g. validity, reliability, accuracy, objectivity, comprehensiveness, relevance to target groups, timeliness) need to be developed for ICT-based and other career materials.
- *Ethical issues concerning use of ICT in guidance.* These include the quality of assessments available on the Internet.
- *Access as a social justice issue.* To achieve a satisfactory balance between quality and access requires a better understanding of the effectiveness of career guidance not only in relation to its cost but also as an instrument for achieving social-equity goals.

Key challenges

- How to develop practitioners' competences to use ICT tools.
- How to make effective use of the potential of web-based social media and mobile technologies.
- How to evaluate national service-delivery resources in relation to the new lifelong guidance paradigm.
- Ethical aspects.
- Evaluating the relative effectiveness for different groups of different service-delivery modes.
- How to allocate funding between different delivery channels in meeting the needs of different priority groups.
- How legislation can define citizen entitlements to guidance and service-delivery provision.
- How to better promote the availability of guidance services to citizens.

Co-operation and Co-ordination Mechanisms (Work Package 3)

Rationale

In all countries, guidance provision is distributed across many different sectors, under different ministries and other jurisdictions (schools, tertiary education, public employment services, social partners, the voluntary sector, the private sector). One of the key roles of such services is to help individuals to move effectively across sectors in the course of their personal and career development. Accordingly, effective policies for lifelong guidance need to involve a number of different authorities and stakeholders. A national lifelong guidance forum is a mechanism for bringing these bodies together, in order to produce more effective policy development and more harmonised service provision.

For a national lifelong guidance forum to be widely recognised as such, it should satisfy four requirements:

- It should involve, or at least be recognised by, the government.
- Its membership should not be confined to government departments but should include other key stakeholders.
- It should embrace the fields of education and employment.
- It should cover both guidance for young people and guidance for adults.

In some cases, alternative mechanisms may be developed to achieve some of the benefits of a national forum.

A forum or similar mechanism can operate at one or more of three levels:

- *Communication.* This might include exchanging information, and exploring possibilities for cooperation and co-ordination.
- *Co-operation* between partners, within existing structures. This might be largely informal in nature, and based on a co-operation agreement, with decision-making powers being retained by each partner.
- *Co-ordination.* This is likely to require a co-ordinating structure, with operational powers and funding (and possibly a contract or legal mandate).

At the first level (communication), it can take the form of a working party or network or think-tank; at the third level (co-ordination), it is likely to need a more formal and more sustainable structure.

Developments and progress to date

National lifelong guidance forums have now been established in 17 European countries, and are in the process of being established in 10 others. In three further countries, alternative mechanisms have been or are being established. Thus all member countries are giving attention to improved co-operation and co-ordination of services.

Key messages

Experiences to date suggest ten key messages for countries wishing to establish such forums:

- To make a clear connection to lifelong learning, employment and social inclusion strategies, and to articulate the role of lifelong guidance as a public good in relation to these strategies.
- To establish shared definitions and terminology.
- To be selective in determining those invited to participate.
- To have clearly identified goals, tasks and roles.
- To have clear leadership, strong champions, and strong commitment from key parties.
- To define clearly the relationship with the government (including, where appropriate, regional and local government).
- To have a secretariat which is independent or at least "ring-fenced".
- To encourage evolution but remain true to the core mission.
- To be aware of the risks of role conflict.
- To strive to work from the viewpoint of the individual citizen, recognising the public benefits of doing so.

Issues and challenges

Key issues and challenges include:

- Whether the forum should be set up by the government, possibly through legislation ("*top-down*"), or be established on the initiative of a number of non-governmental organisations, which then establish appropriate links with the government ("*bottom-up*"). There may be merit in integrating elements of both processes.
- In countries where significant powers relating to education and/or employment are devolved to regional/local authorities, the importance of *co-operation and co-ordination at regional/local level.* This may be at least as important as at national level. Neither of these levels of cooperation and co-ordination may be effective without the other.
- The *integrative potential of ICT*, for example in bringing together career information and guidance providers from different sectors to develop a common web portal. This shares costs, places the user at the centre of service design, and accordingly is likely to attract more users, with mutual benefits for all partners. If developed further, it could be the means through which service providers can transform their separate, sector-based and provider-centred provision into a user-centred lifelong guidance system, with the web portal conceptually at the centre, supported by co-ordinated sectoral provision of face-to-face and other services. The quality and effectiveness of such an approach depends on its implementation into a process-oriented, coherent and comprehensive lifelong learning system.

Quality Assurance and Evidence (Work Package 4)

Rationale

WP4 deals with links between guidance policies, research and practice, in two respects:

- The role of and development of quality assurance (QA) approaches in guidance.
- The evidence which is or could be produced to underpin, explain, improve and legitimize guidance activities.

The transversal role of lifelong guidance requires high-quality service provision and a cross-sectoral approach to the design of a QA system in guidance.

Developments and progress to date

Some EU Member States have established comprehensive, yet mostly sector-based QA systems (e.g. DK; UK). Some of these approaches contain some elements of evidence-based policy development. Scotland, for instance, has a comprehensive, all-age guidance approach, where evidence is defined as a range of individual and societal outcomes, including economic benefits. In Germany, a co-ordinated process for the development of common agreed quality standards has been initiated.

Elements for a QA framework

After reviewing policy initiatives and interesting practices in participating countries regarding quality assurance in career guidance, as well as research undertaken to provide an evidence base for policy development, it was decided to draw up a suggested list of elements to be included in a QA framework. Five "common reference points for quality assurance systems for guidance provision" had been developed by the EC Expert Group on Lifelong Guidance. WP4 decided to add two further dimensions (outcomes; impact).

The resulting framework contains a matrix of "reference points" and indicators, based on an inputprocess- outcome model, and including suggestions for data to be collected in order to assess how and to what extent the indicator is met:

Reference point	Selected indicators
Citizen and user involvement	• Availability of information about rights and services • Customer reaction systems are in operation and used • Regular customer satisfaction surveys published/used
Practitioner competence	• Nationally/regionally accepted defined standards • Certification/accreditation systems • Training requirements and availability • Supervision required • Professional behaviour and use of adequate methods
Service improvement	• Existence and compulsory use of QA systems • Defined standards for service delivery exist (code of ethics, methodology, counsellor-clients ratio, service circumstances, financial resources, administrative procedures, ICT equipment, updated information, labour-market information, service delivery for clients with special needs, etc.) • Development of an action plan with clients • Documentation of the guidance process and results • Monitoring to assess the service improvement and results
Coherence	• Existence of an all-age service and/or co-operation and co-ordination of different service providers • Agreement on common principles
Outcomes/impact: – Learning outcomes – Labour-market/ economic outcomes – Social inclusion outcomes	• Significant improvement of client's knowledge and competences, career management skills, confidence level, decision-making competences, job readiness, etc. • Transition rates to next level of education/training/ employment • Improvement of retention rates and reduction of drop-out rates • Successful matching processes on the labour market • Level and duration of unemployment • Improvement of labour supply according to demand • Cost-effectiveness of the service

The draft framework includes both qualitative and quantitative indicators. Designing a framework based on mostly quantitative indicators is ambitious, taking into account the severe methodological problems involved. In addition, there is the danger of unintended effects if QA is exclusively directed towards quantitative measurement. There has to be a balance between the professional preference for qualitative evaluation, and the demand of policymakers and service managers for empirical evidence and cost-benefit analysis in order to run services effectively and justify the investment of tax-payers' money into such services.

Further work on the indicators and on the data should be carried out in the next phase of ELGPN's work. The aim is not to impose the framework on member countries but to encourage a discussion leading to agreement on elements to be included in a QA approach to career guidance. This follows similar European work in other areas, e.g. the European QA frameworks for VET, for higher education, and regarding "services of general interest". It is essential for the feasibility and potential implementation of the framework that there is a broad common understanding and ownership of it among ELGPN members. This process, too, will be a task for the ELGPN's next phase.

EU Policy Monitoring (Task Group 1)

Task Group 1 was established by the ELGPN with a two-fold role:

- To ensure that the outcomes of the network activities have an impact upon regional, national and European lifelong guidance policy development.
- To share and transfer information so that all ELGPN members can have access to such information and an opportunity to be involved in the relevant policy processes.

The tasks of TG1 were accordingly defined as being:

- To support the knowledge base of ELGPN members on relevant EU policy developments in education, training, employment and social inclusion; to gather and analyse data on how such European policies take account of lifelong guidance; and to share that information within the network.
- To support the ELGPN work programme: to ground the thematic activities of the ELGPN firmly in an EU policy context.
- To assist ELGPN members in influencing European and national policy processes on the key role of lifelong guidance for the relevant policy fields: to provide alerts to ELGPN members on current policy processes; and to provide advice to help the network members to be involved in these processes.

The Lisbon Strategy forms the broad policy context in which the ELGPN was established. Focusing on the knowledge society and economy, social cohesiveness, and global competitiveness, the Lisbon Strategy has led the first decade of this millennium in terms of Europe-wide reforms of national policies for education, training, employment and social inclusion. As the reform strategy has unfolded, reference to lifelong guidance provision has become more explicit. In addition to agreements for a reform agenda for lifelong guidance policies and systems themselves (Council Resolutions on Lifelong Guidance, 2004, 2008), the European Employment Strategy (1995-2005), the Commission's Communication on Lifelong Learning (2001), the Council Resolution on Lifelong Learning (2002), the Concrete Future Objectives of Education and Training Systems (2002) and the Copenhagen Process on EU co-operation on VET (2002 and subsequent Communiqués) have all made specific reference to how lifelong guidance can assist in the achievement of the reform objectives. The Eu-

ropean Social Partners (2002) have acknowledged the importance of information and guidance to develop the competences and qualifications of the workforce.

In the renewal of the Lisbon Strategy in 2005, the European Council emphasised the optimisation of human capital, especially through lifelong learning, with particular attention to be paid to lifelong guidance. The Recommendation of the European Parliament and Council (2006) on key competences for lifelong learning made reference to guidance as part of the "learning to learn" competence.

The end of 2008-10 cycle of the Lisbon Strategy has coincided with the economic downturn, focusing attention on reducing its economic and social impact. Two future goals were defined:

- Better combining flexibility with security, through the new concept of "flexicurity". In 2007, flexicurity became a cornerstone of EU employment policies for workforce adaptability, development and employability, with special reference to lifelong learning. Flexicurity policies are intended to support citizen work transitions, and highlight the role of the national Public Employment Services and the social partners in such support and in the identification and anticipation of skills needs.
- Better anticipating skill needs through the New Skills for New Jobs initiative. The awareness of the need for better anticipation and matching of labour market skills appears in most of the documents pertaining to education and employment proposed by the Commission and adopted by the Council since 2007. The role of guidance is underlined: to support jobseekers in identifying the competences required to move to where there are skills gaps.

The Jobs and Skills initiative with special emphasis on youth, launched in 2008, underlines that the mismatch between supply and demand in the labour market is one of the main factors in youth unemployment and highlights the important role of career guidance in this context, in particular regarding transitions between education and training and the labour market.

The report of a group of experts on the New Skills for New Jobs initiative (2010) underlined the lack of the right skills in Europe and concluded that "upgrading, adapting, and widening the skills portfolio of individuals", making people "shift from job seekers to job shapers" and "being able to make better-informed choices" should be ambitions for the future.

"Europe 2020" is the successor to the Lisbon Strategy, of which the Strategic Framework for European Co-operation in Education and Training ("E&T 2020") is one of the main components. In the latter, guidance is explicitly included in the first strategic objective ("making lifelong learning and mobility a reality"), and implicitly referred to in the three others. Guidance has a particularly important role to play in helping to achieve the Europe 2020 benchmarks of reducing early school leaving to 10% and ensuring 40% of the younger generation has a tertiary degree, and in taking forward action to improve young people's entry into the labour market and adult learning. Lifelong guidance will be a key element in promoting the recognition of non-formal and informal learning, reinforcing the attractiveness of VET, and supporting citizens to acquire and update their competences throughout life.

For the next phase of ELGPN's work, it is proposed that – within the framework of the Europe 2020 initiatives in general and the E&T 2020 programme in particular – strong interfaces be established with EU sectoral policy development in at least six areas: schools, VET, higher education, adult education, employment and social inclusion.

EU-Funded Projects: Synergies and Links to Policy (Task Group 2)

There is a strong and widely-shared belief that the benefits and impact of EU-funded projects could be greatly enhanced by:

- Minimising overlap between projects.
- Strengthening links with policy.
- Encouraging the longer-term impact of projects, after the funding ends.

Accordingly, growing importance is being attached to achieving enhanced value from such projects, in two main ways:

- By establishing synergies with other related projects.
- By giving increased attention to "exploitation": i.e. seeking changes in policies and practices based on the project's work. This is in addition to the traditional emphasis on dissemination – transmitting information about the project and its outputs – and effectively gives such dissemination an outcome-related edge.

Task Group 2 has examined a wide range of projects in relation to these issues. In the light of this analysis, it proposes four sets of suggestions addressed to different stakeholder groups, which they are invited to consider.

The first is addressed to project commissioners, both at EU level (the Commission and its executive agencies) and at national level:

- Project commissioners should strive to develop effective procedures to avoid overlapping between projects.
- To avoid "reinventing of wheels", project co-ordinators (promoters) should be required to demonstrate that they are familiar with previous similar projects and to indicate the ways in which they are building on the experience of these projects.
- They should also be encouraged to demonstrate how links to relevant policies are built in to the methodology of the projects.
- These policy links should, where possible, be explicitly linked to the four priorities of the 2008 Resolution.
- Priority should be given to projects that meet these criteria.

- Supports should be provided to assist potential project promoters, including access to examples of good practice (e.g. through a database or manual).

The second set of recommendations is addressed to national guidance forums (where these exist):

- National forums should adopt a proactive role in linking projects to national policies and priorities.
- Where appropriate, this should include encouraging relevant ministries to provide co-funding for the national contribution to projects which meet national priorities.
- They should also adopt a proactive role in encouraging synergies between projects.

The third set of recommendations is addressed to the network of Euroguidance centres. It is recognised that the structures and roles of these centres vary across countries. However, it is suggested that Euroguidance centres should work closely with the ELGPN to:

- Maintain a database of national guidance projects (including EU-funded projects) and of transnational guidance projects including partners from their country. This should be part of a common database on policy and practice related to lifelong guidance.
- Promote successful projects (good practices) to policy-makers, stakeholders and other relevant audiences through national guidance forums where they exist and through the existing Euroguidance communication channels (websites, conferences, publications) or additional ones.
- Engage in a broadly based reflection process to suggest ways in which the impact of completed projects can be supported after they have ended.

The final set of recommendations is addressed to those responsible for managing relevant projects:

- Project co-ordinators should involve relevant stakeholders not just when bidding for the project but in its implementation.
- Attention to synergies with other projects should be given not just at the application stage, but throughout the project's life. This should include attention to the possibility of working in clusters of projects, i.e. formal co-operation between projects on similar topics.
- Similarly, issues related to the dissemination and exploitation of the project's outcomes should be addressed not just at the end of the project, but throughout the project's life, involving all relevant stakeholders in this process.

Evaluation of ELGPN's Work

Before and after each of the main ELGPN meetings, participants were asked to appraise (a) how the work was going and (b) what was being achieved in terms of impact at national (and European) level. The evaluation covered the following aspects:

- Communication (Process).
- Organisational aspects and leadership/co-ordination (Process).
- Networking/co-operation (Process).
- General outcomes (Output).
- Outcomes and impact at national level (Output).

The results were fed back so that they could be used in planning future activities. In addition, an online summative evaluation questionnaire was completed by national teams in May 2010.

In general, the participants were very satisfied with the overall communication processes in the network. They felt that the clarity of the tasks and working methods as well as the leadership within the 2009-10 work programme were good. Improvements were needed in meeting the deadlines and in the financial arrangements. Most of the members were especially satisfied with the opportunities to participate in the activities, as well the principles of equity and respect among the network members. The outcomes were perceived to be in accordance with the agreed work programme.

In line with the principles of the Open Method of Co-ordination, the member countries have been able to use the outcomes of the ELGPN in accordance with their own priorities. Several member countries translated and disseminated ELGPN reflection notes and related materials so that they could be utilised at national level. In future there could be scope for countries using the same language to share such costs.

The catalytic role of the ELGPN was particularly evident during the national seminars which were arranged in conjunction with network Plenary Meetings or Work Package field visits. These events provided opportunities for policy makers and stakeholders to be updated on international developments, as well as allowed the host countries to showcase their national policies and practices.

Further evidence of the catalytic role of ELGPN was visible in several countries. The sharing of experiences helped to inspire the development of new services and new initiatives. In particular, the existence of ELGPN was influential in a number of countries in stimulating national forums or other co-ordination mechanisms.

The Next Phase

The next phase of the ELGPN work programme (2011-12) will be designed to build on the experience and development of the existing work and to improve the internal efficiency of the work of ELGPN itself. Its precise objectives will be agreed with the Commission when funding is sought, but at this stage it is envisaged as being likely to focus on:

- Broadening the base of involvement of all Member States in the four priority areas.
- Increasing national awareness of ELGPN knowledge and experience based on these four priorities.
- Deepening the work on the four priorities through additional peer learning, particularly with national and EU outcomes for each in mind.
- Strengthening the policy links/interface between the work of ELGPN and EU policy development for schools, VET, higher education, adult education, employment and social inclusion.
- Providing national policy-makers, developers and stakeholders with concrete supports to assist them in their national and EU policy development.
- Extending the dissemination of the ELGPN's work.
- Strengthening the ELGPN's links with relevant international organisations, e.g. OECD.

A key objective will be to develop operational tools or common projects to support concrete policy implementation. This will include updating the 2004 OECD/EU handbook for policy makers, and drawing upon elements of the existing EU common reference tools. The new tools should be piloted at national level in a small number of countries interested in conducting a holistic review of their national guidance system based on a peer-learning process.

Annex 1: Composition of the national delegations and contact points in the ELGPN 2009-10

		Education sector	Ministry of labour or employment	National forum	Euroguidance	Other
Austria	AT	1	1			1
Cyprus	CY	1	2			
Czech Republic	CZ	1	1		1	
Denmark	DK	2		3		
Estonia	EE	1	1	1		
Finland	FI	1	1			1
France	FR	4	1			
Germany	DE	2		1		
Greece	EL	1	1		3	
Hungary	HU	1	1			1
Iceland	IS	1				3
Italy	IT		1		4	
Latvia	LV	2	2			1
Lithuania	LT	1	1			1
Luxembourg	LU	1				3
Malta	MT	2				
Norway	NO	2	1			
Poland	PL	1	2			1
Portugal	PT		2			
Slovakia	SK	1	1			1
Slovenia	SI	1	3			2
Spain	ES	5				
Sweden	SE	2	1			
The Netherlands	NL	1	1		2	
Turkey	TR	3				
United Kingdom	UK	4				
Belgium (Obs.)	BE					1
Bulgaria (Obs.)	BG	1				
Ireland (Obs.)	IE	1				
Romania (Obs.)	RO					
Total	**99**	**44**	**24**	**5**	**10**	**16**

Annex 2: ELGPN member countries' contributions to ELGPN 2009-10 activities[4]

		WP1 CMS	WP2 Access	WP3 Co-operation and coordination	WP4 Quality	TG1 Policy analysis	TG2 Synergy between projects	ELGPN Steering group meetings	ELGPN Plenary meetings
Austria	AT	x		x, LC			x		
Cyprus	CY		x	x, SM					
Czech Republic	CZ	x, LC, FV	x				x		
Denmark	DK	x			x, LC		x, TGM		
Estonia	EE				x, SM	x, TGM			
Finland	FI			x	x, FV	x			
France	FR	x	x, LC, FV		x	x		SgM	
Germany	DE		x	x, LC	x, FV	x		SgM	
Greece	EL			x	x		x, TGM		
Hungary	HU			x, FV	x	x		SgM	
Iceland	IS		x, LC, SM						
Italy	IT	x		x					
Latvia	LV			x	x			SgM	PM
Lithuania	LT	x, FV	x						
Luxembourg	LU	x			x			SgM	PM
Malta	MT	x							
Norway	NO			x					
Poland	PL		x				x, TGM		
Portugal	PT	x			x			SgM	PM
Slovakia	SK	x, SM				x, TGM		SgM	
Slovenia	SI	x		x, FV		x	x, LC		
Spain	ES		x	x				SgM	PM
Sweden	SE	x							
The Netherlands	NL		x						
Turkey	TR		x	x		x			
United Kingdom	UK	x	x, FV		x				
Belgium (Obs.)	BE								
Bulgaria (Obs.)	BG								
Ireland (Obs.)	IE								
Romania (Obs.)	RO								

[4] LC = Lead Country, FV = Field Visit host, SM = Synthesis Meeting host, TGM = Task Group Meeting host, SgM = Steering group Meeting host, PM = Plenary Meeting host, x = participant

EUROPEJSKA SIEĆ CAŁOŻYCIOWEGO PORADNICTWA ZAWODOWEGO (EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK – ELGPN)

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.

NINIEJSZY RAPORT powstał z myślą o przekazaniu informacji o dotychczasowych osiągnięciach Europejskiej Sieci Całożyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN) odpowiednim decydentom politycznym i zainteresowanym stronom, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym.

Sieć ELGPN to przykład znacznego postępu we wspieraniu rozwoju krajowych polityk poradnictwa przez całe życie w Europie. Obecnie Sieć ELGPN liczy 26 państw członkowskich (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SL, TR, UK), z dodatkowymi 4 państwami w roli obserwatorów (BE, BG, IR, RO). Jako że sieć kierowana jest przez państwa członkowskie UE, jest ona przykładem innowacyjnego zastosowania unijnej otwartej metody koordynacji *(open method of co-ordination – OMC)*.

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.

Okładka: Martti Minkkinen

http://elgpn.eu

www.praca.gov.pl/eurodoradztwo

www.euroguidance.net