



Education and Culture DG

## Lifelong Learning Programme

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

ELGPN TOOLS

# Разработване на политика за ориентиране през целия живот: Европейско ръководство



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

**Разработване на политика за ориентиране през целия живот:  
Европейско ръководство**



Това е независим доклад, подготвен от Европейската мрежа за политика на ориентиране през целия живот (ELGPN) – мрежа от страни-членки, която получава финансова подкрепа от Програмата „Учене през целия живот“  
Изразените възгледи са на ELGPN и не отразяват задължително официалната позиция на Европейската комисия или което и да е лице, действащо от нейно име.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Co-ordinator 2011–12:

University of Jyväskylä, Finland

Finnish Institute for Educational Research (FIER)

<http://elgpn.eu>

[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Editors: Dr Raimo Vuorinen / Finnish Institute for Educational Research &

Professor Anthony G. Watts / National Institute for Career Education and Counselling, UK

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

Layout: Dilyan Borisov

# Съдържание

<b>Предговор</b>	<b>6</b>
<b>1. Увод</b>	<b>7</b>
1.1 Увод	7
1.2 Политически контекст	7
1.3 Произход на ръководството	8
1.4 Структура на ръководството	9
1.5 Използване на ръководството	10
<b>2. Цели и принципи</b>	<b>12</b>
2.1 Въведение	12
2.2 Какво означава ориентиране през целия живот (ОЦЖ)?	12
2.3 Цели на ОЦЖ	13
2.4 Принципи на осигуряването на ОЦЖ	13
<b>3. Основни характеристики на системата за ОЦЖ</b>	<b>15</b>
3.1 Въведение	15
3.2 Общи характеристики на системата	15
3.3 Характеристики на уменията за управление на кариерата	16
3.4 Характеристики на достъпа до ориентиране	16
3.5 Характеристики на основаната на доказателства политика	16
3.6 Характеристики на координацията и сътрудничеството	17
3.7 Конкретни ситуации	17
<b>4. Умения за управление на кариерата</b>	<b>19</b>
4.1 Въведение	19
4.2 Политически въпроси	19
4.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание	21
4.4 Политически стъпки	22
4.5 Ефекти върху отделни сектори на политика	23
4.5.1 Училищно образование	23
4.5.2 Професионално образование и обучение	26
4.5.3 Висше образование	27
4.5.4 Обучение на възрастни	29
4.5.5 Заетост	30
4.5.6 Социално включване	31
<b>5. Достъп</b>	<b>33</b>
5.1 Въведение	33
5.2 Политически въпроси	33
5.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание	34
5.4 Политически стъпки	34
5.5 Ефекти върху отделни сектори на политика	37

5.5.1 Училищно образование	37
5.5.2 Професионално образование и обучение	40
5.5.3 Висше образование	40
5.5.4 Образование на възрастни	41
5.5.5 Заетост	44
5.5.6 Социално включване	45
<b>6. Качество и доказателствена основа</b>	<b>47</b>
6.1 Въведение	47
6.2 Политически въпроси	47
6.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание	49
6.4 Политически стъпки	50
6.5 Ефекти върху сектори на политиката	51
6.5.1 Училищно образование	51
6.5.2 Професионално образование и обучение	55
6.5.3 Висше образование	58
6.5.4 Образование на възрастни	60
6.5.5 Заетост	62
6.5.6 Социално включване	63
6.5.7 Междусекторно	65
<b>7. Координация и сътрудничество</b>	<b>66</b>
7.1 Въведение	<b>66</b>
7.2 Политически въпроси	66
7.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание	68
7.4 Политически стъпки	71
7.5 Ефекти за сектори на политика	75
7.5.1 Училищно образование	75
7.5.2 Професионално образование и обучение	75
7.5.3 Висше образование	76
7.5.4 Образование на възрастни	76
7.5.5 Заетост	77
7.5.6 Социално включване	77
7.5.7 Междусекторно	77
<b>Приложения</b>	<b>83</b>
Приложение А: Европейската мрежа за политика на ОЦЖ	83
Приложение Б: Други инструменти и мрежи на ЕС	84
Приложение В: Насоки за развитие на умения за управление на кариерата	86
Приложение Г: Рамка за осигуряване на качеството и доказателствена база (QAE)	99

## Предговор

Бързите икономически и технологични промени подтикват хората многократно да променят професията си. Моделът "работа за цял живот" е заменен от кариера с различен професионален опит и периоди на обучение или на семейни задължения. Ориентирането през целия живот, което подпомага хората да управляват професионалната си изява, играе все по-важна роля за всяка възраст и всеки жизнен етап като: развитието на уменията за управление на кариерата в училище, изборът на подходящо образование (напр. професионално образование и обучение, висше образование, продължаващо обучение), търсенето на работа и намирането на нова работа, поддържането на баланса между личния живот и работата и стремежът за социално включване (напр. в случай на отпадане от образователната система или след дълъг период на незаетост или бездействие). Кариерното ориентиране е съществен елемент от съвременните система за образование и обучение, който (пре-) ориентира всички граждани в придобиването на умения за 21 век. В настоящия контекст на високо ниво на безработица ориентирането спомага за увеличаване на осведомеността на хора от всякакви възрастови групи и с различни квалификации относно възможностите за обучение, осигуряващи придобиването на нови умения, необходими за пазара на труда, или към повишаване на броя на самонаетите или предприемачите. По този начин кариерното ориентиране допринася за основните цели на Европа 2020 г. за намаляване на ранното отпадане от училище, за увеличаване броя на обучаващите се след средно образование, за повишаване на степента на заетост и за борба със социалното изключване. Както гласи резолюцията на Европейския съюз от 2008 г. за по-доброто включване на ориентирането през целия живот в стратегиите за учене през целия живот, ориентирането представлява ключов аспект от ученето през целия живот. Ориентирането в образователната институция

не само помага на учащите да направят образователния си избор за бъдеща професия, но успешно предотвратява тяхното преждевременно напускане на образователната система и стимулира по-нататъшното им обучение и образование на високи нива.

След първите пет години от създаването си и провеждането на интензивен работен процес между членовете, Европейската мрежа за политика на ориентиране през целия живот (ELGPN) представя това европейско ръководство за ориентиране на страните членки, за да оценят и прегледат своите национални, регионални и местни политики за ориентиране през целия живот, както във, така и извън секторите, и да планират бъдещото развитие. Ръководството, илюстрирано с много примери на новаторски и успешни практики, покрива аспекти, свързани с уменията за управление на кариерата, достъпа до услуги за ориентиране, контрола на качеството и координацията между различните участници и заинтересовани страни в ориентирането. Освен това включва и подраздели, съдържащи специфични анализи, свързани с училищно образование, професионално образование и обучение, образование на възрастни, висше образование, заетост и социално включване.

Европейската комисия приветства това ръководство и го смята за ценен помощник на страните членки за превръщане на ориентирането през целия живот в реалност. Винаги сме ценили високо работата на мрежата и се радваме, че усилията ѝ са приели формата на такъв полезен инструмент. Сега предизвикателството се състои в поддържането на ръководството актуално и в успешното му прилагане на национално, регионално и местно ниво.

Желая на ELGPN успех в бъдеще.

Jan Trzuszczynski  
Director General for Education and Culture  
European Commission



## Увод

### 1.1 Увод

Това ръководство е създадено, за да помогне на определящите политиката и на други заинтересовани страни да се запознаят със съществуващото ориентиране през целия живот в съответната страна или регион и да набележат проблеми, изискващи внимание, и пропуски, които се нуждаят от попълване, изхождайки от практики в други европейски страни. Ориентирането през целия живот покрива всички дейности, целящи да улесняват образователния, обучителния и професионалния избор на хората във всеки момент от живота им, както и управлението на техните кариери.

### 1.2 Политически контекст

Ориентирането през целия живот получава все по-голямо внимание както на европейско, така и на национално ниво. Признато е за изключително важна част от ученето през целия живот, защото представя както социални, така и икономически цели: в частност подобрява ефикасността и ефективността на образованието, обучението и пазара на труда чрез приноса си за намаляване на отпадналите, предотвратява погрешно подбиране на уменията и увеличава продуктивността, а също така улеснява

социалното равенство и социалното включване.

Две резолюции на Европейския съвет (през 2004 г. (бел. авт. - Съвет на Европейския съюз (2004). *Укрепващи политики, системи и практики, свързани с ориентирането през целия живот*. 9286/04. EDUC 109 SOC 234.) и 2008 г. (бел. авт. - Съвет на Европейския съюз (2008). *По-добро интегриране на ориентирането през целия живот в стратегиите за учене през целия живот*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.) отбелязват нуждата от стабилни услуги за ориентиране през целия живот, за да придобият гражданите умения да управляват образованието и професионалното си развитие и да понасят лесно прехода между образование/обучение и работа. Резолюциите насочват вниманието към четири приоритетни области: развитието на умения за управление на кариерата; достъпност на услугите; осигуряване на качество и фактологична основа (evidence base) за разработване на политиката и развитие на системите; координация на услугите. Държавите членки следва да предприемат стъпки за модернизирание и заздравяване на своите политики и системи на ориентиране.

Нуждата от ориентиране през целия живот е видима категорично и безусловно в скорошни политически документи на Европейския съюз в сектора на

образованието и на трудовата заетост. Освен това е и пряко свързана с Европейската стратегия 2020, която задава стратегически политически насоки за съживяване на интелигентния, устойчив и приобщаващ икономическия растеж.

В границите на този широк контекст ориентирането през целия живот може да помогне на определящите политиките по отношение на поредица от политически цели:

- **Ефикасно инвестиране в образованието и обучението:**

Разширяване на степента на участие и на завършване на образование и обучение чрез по-ясно разбиране и свързване на интересите и способностите на хората с възможностите за обучение.

- **Ефикасност на пазара на труда:** Подобряване на представянето на работното място и мотивацията, степента на задържане на конкретна работа, намаляване на времето, прекарано в търсене на работа и без работа, чрез по-добро разбиране и свързване на компетентностите и интересите на всеки с възможностите за кариерно и кариерно ориентиране, чрез подобряване на осведомеността за настоящата и бъдеща трудова заетост и за обучителните възможности, включително работа на свободна практика и предприемачество, чрез географска и трудова мобилност.

- **Учене през целия живот:** Улесняване на личното развитие и заетост на всички граждани от всички възрастови групи чрез непрекъснато ангажиране с образование и обучение, чрез подпомагането им да открият своя път през все по-разнообразни, но свързани образователни пътеки, да идентифицират своите приложими умения и да улесняват валидирането на своя неофициален и неформален опит.

- **Социално включване:** Подпомагане на образователната, социална и икономическа интеграция и реинтеграция на всички граждани и групи, включително на рано напусналите образователната система и на граждани от трети страни, и най-вече на хората, които се затрудняват при разбирането и достигането до информация, свързана с обучението и заетостта, за да се стигне до социално включване, активно гражданство и намаляване на дългосрочната безработица и бедност.

- **Социално равенство:** Подпомагане на гражданите да преодоляват полови, етнически, възрастови, социално-класови, институционални и предизвикани от неспособност пречки пред тяхното обучение и кариерно ориентиране.

- **Икономическо развитие:** Подкрепа на по-високи стандарти на участие в работния процес и повишаване на уменията на работещите в името на икономика и общество, основани на знанието.

### 1.3 Произход на ръководството

Ръководството е създадено въз основа на и допълва наръчник, публикуван през 2004 г. от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, съвместно с Европейската комисия (бел. авт. - Организация за икономическо сътрудничество и развитие & Европейската комисия (2004) *Ориентиране в професионалното развитие: наръчник за определящите политиката*. Париж: ОИСР). Наръчникът от 2004 г. се основава на политически прегледи в голям брой страни от ОИСР и Европа (бел. авт. - Организация за икономическо сътрудничество и развитие (2004). *Ориентиране в професионалното развитие и обществена*



политика: запълване на пропуски, Париж: ОИСР. Султана, Р. Г. (2004) *Политики на ориентиране в обществото на науката*. Cedefop Panorama Series 85. Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности.). Той включва и няколко общи справочни инструмента (CRT), разработени от експертната група по ориентиране през целия живот към Европейската комисия. Тези инструменти са направени така, че да бъдат използвани за разработване на политиката и системите на национално и регионално ниво и в при срещи за споделено учене на експерти на европейско ниво. Ключовите им елементи са подкрепени от първата резолюция на Съвета за ориентиране през целия живот (2004), която приканва страните членки на Европейския съюз да разгледат своите национални системи за ориентиране в светлината на обзорите за политиката на ориентирането на Комисията, ОИСР и Световната банка.

Cedefop впоследствие издава брошура (бел. авт. - Cedefop (2005). *Подобряване на политиките и системите на ориентирането през целия живот: Използване на европейските общи справочни инструменти*. Солун: Cedefop.), за да подкрепи използването на тези инструменти по време на учебни посещения и обучителни дейности по различни програми на Европейския съюз между страните членки.

Настоящото ръководство включва някои елементи от предишната работа (особено втори раздел), но я обновява и разширява. Разработено е чрез активно сътрудничество от страна на членове на Европейската мрежа за политика на ориентиране през целия живот (виж Приложение 2).

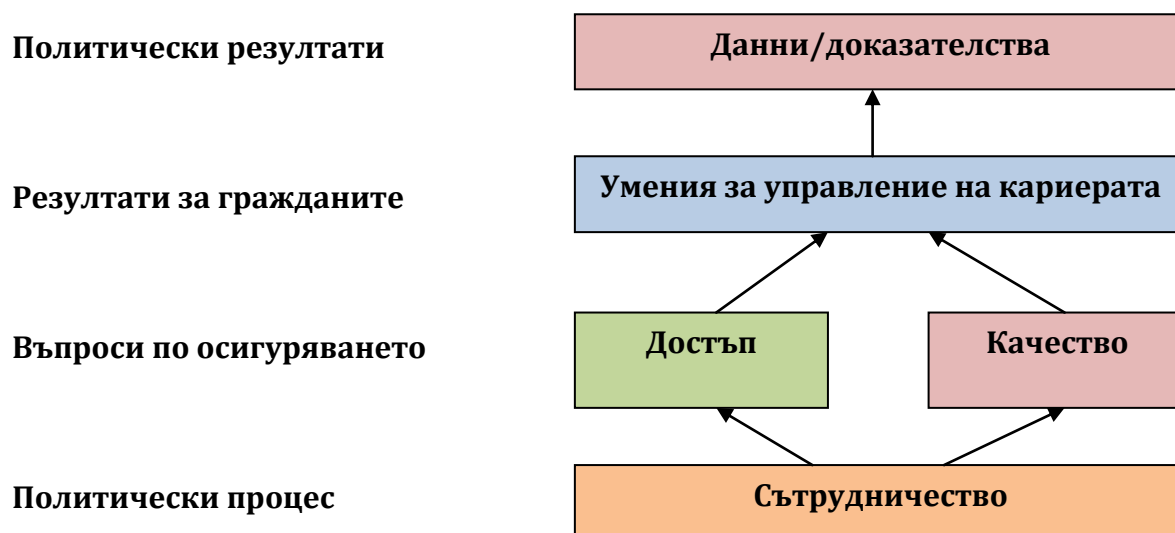
## 1.4 Структура на ръководството

Вторият раздел от ръководството идентифицира общите цели и принципи за осигуряването на ориентиране през целия живот (взети от CRT в наръчника от 2004 г.). Третият раздел описва главните особености на системата за ориентиране през целия живот (адаптирани от версията от 2004 г. с някои промени).

Разделите от четири до седем се базират на четирите ключови теми, установени в резолюциите на Европейския съюз от 2004 г. и 2008 г.:

- Умения за управление на кариерата.
- Достъп, включващ валидиране на предишно учене чрез професионален (практически) опит (APEL).
- Механизми за сътрудничество и координация в разработването на политиката и системи на ориентиране.
- Осигуряване на качеството и предоставяне на доказателства за разработване на политиката и системите.

Отношението между тези четири теми е представено на фигура 1.1. Накратко третата тема (механизми за сътрудничество и координация) се отнася към политическия процес; втората (достъп) и първата част от четвъртата (качество) изследват два ключови пресичащи се политически въпроса; първата (умения за управление на кариерата) се отнася до търсените резултати за гражданите; а другата част от четвъртата (предоставяне на доказателства) се отнася до търсените политически резултати.



**Фиг. 1.1:** Модел, илюстриращ връзката между четирите ключови теми

В контекста на целите на Европа 2020 за *интелигентен* растеж (разработване на икономика, базирана на знания и нововъведения), *устойчив* растеж (представящ по-ефективна спрямо ресурсите, по-зелена и по-конкурентоспособна икономика) и *приобщаващ* растеж (поощряващ икономика с висока заетост, която осигурява икономическа, социална и териториална сплотеност), Ръководството е насочено към съответните политически области на ниво Европейския съюз и страни членки. Наред с поддържането на системен поглед за развитието на политиката за ориентиране през целия живот, то също така е създадено да подкрепя секторни развития в шест основни области:

- Училища.
- Професионално образование и обучение (ПОО).
- Висше образование.

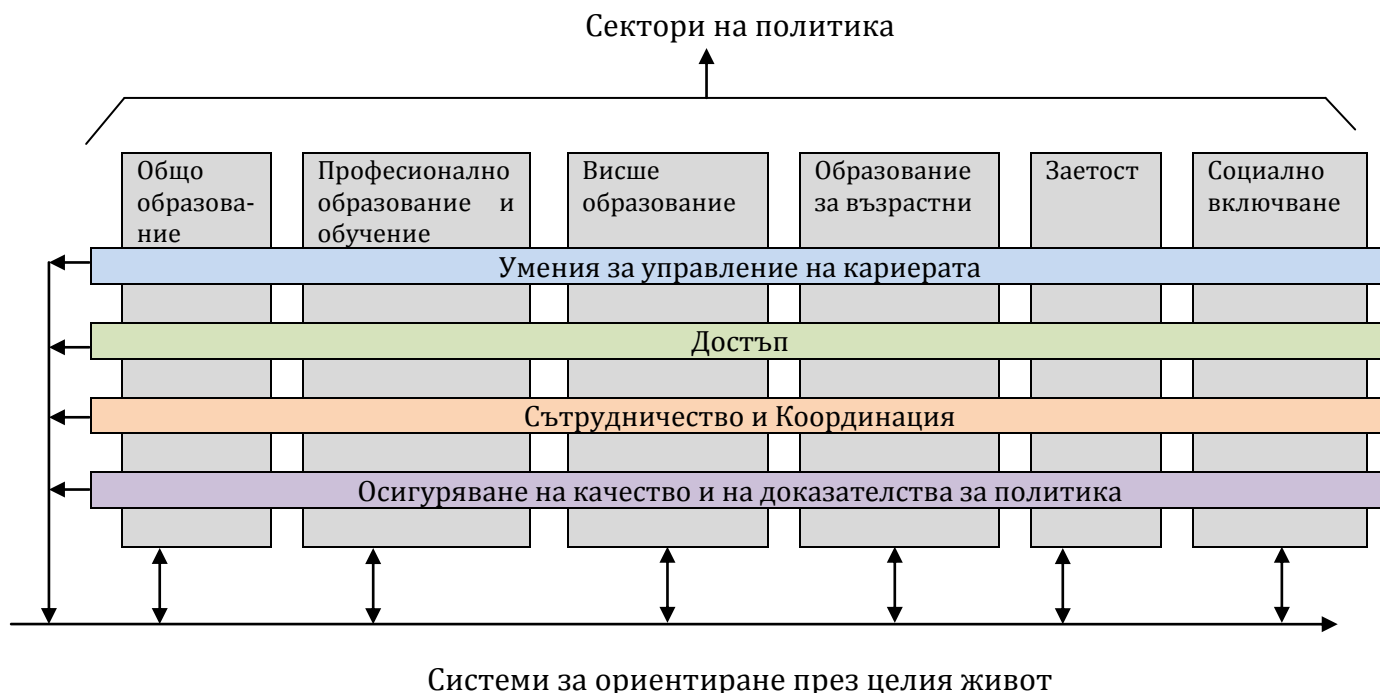
- Образование на възрастни.
- Заетост.
- Социално включване.

Връзките между ключовите теми и областите на секторна политика са представени на фигура 1.2.

Съответно разделите от четири до седем са структурирани, както следва:

- Въпроси, свързани с политиката (хоризонтални).
- Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание (хоризонтални).
- Политически стъпки (хоризонтални).
- Последствия за отделните сектори на политиката.

Важно е да се отбележи, че дори там, където услугите за ориентиране са разположени в секторите (както често се случва), те се стремят да помагат на хората да се придвижват *през* секторите.



**Фигура 1.2:** Връзки между ключовите теми и областите на секторна политика

### 1.5 Използване на ръководството

Възможните начини, по които може да се използва Ръководството, включват:

- От национални или регионални форуми за ориентиране (или други координиращи механизми), за да се разгледа пълният обхват за осигуряване на ориентиране през целия живот в съответната страна/регион/област.
- От определящите политиката и/или заинтересовани лица в определени сектори, услуги или програми в контекста на ориентирането през целия живот.
- От определящите политиката и/или заинтересовани лица, които се интересуват от изследването на съответното развитие на политиката в други държави.
- В рамките на обучителни програми за кариерни консултанти, за да се обогати разбирането за политическия контекст на тяхната работа.



## Цели и принципи

### 2.1 Въведение

Текстът по-долу представя съвкупност от общи цели и принципи за осигуряването на ориентиране през целия живот, първоначално утвърдени в рамките на стратегията на Образованието и обучението 2010. Развитието на общи цели и принципи за осигуряване на ориентиране през целия живот на европейско ниво в подкрепа на националната политика и развитие на системите е отбелязано в резолюцията на Съвета (Образование/Младеж) през май 2004 г. за заздравяване на политики, системи и практики за ориентиране през целия живот в Европа. Резолюцията поставя като приоритет централното място на индивида/обучаващия се в осигуряването на такива услуги и нуждите да (i) промени насоката на осигуряването, за да развие кариерните компетентности, (ii) да разшири достъпа до услугите и (iii) да подобри качеството на услугите. Принципите за осигуряване на ориентиране са групирани спрямо тези приоритети.

### 2.2 Какво означава ориентиране през целия живот (ОЦЖ)?

Ориентирането през целия живот се отнася до определени дейности (бел. авт. - Примери за подобни дейности включват

даване на информация и съвети, консултиране, оценяване на компетентностите, наставяване, подкрепа и преподаване на вземане на кариерни решения и на умения за управление на кариерата. В различните страни се използват редица термини за описанието на тези дейности. Термините включват образователно, професионално и кариерно ориентиране, ориентиране и консултации, трудово ориентиране, и консултации. За да се избегне двусмисленост, терминът "ориентиране" се използва в текста за някои от или за всички горепосочени форми на осигуряване на услугата; терминът "ориентиране през целия живот", паралелен на "учене през целия живот", отбелязва стремежа такова ориентиране да бъде на разположение през целия живот.), които позволяват на граждани от всяка възраст и във всеки момент от живота си да: определят своя капацитет, компетентности и интереси; вземат съдържателни решения относно тяхното образование, обучение и заетост; и да управляват индивидуалните си житейски пътеки в ученето, работата и други ситуации, когато тези способности и компетентности се развиват и/или използват. Ориентирането през целия живот се осигурява в различни среди: образование, обучение, заетост, общност и лична сфера.

## 2.3 Цели на ОЦЖ

### Ориентирането през целия живот цели:

- Да даде възможност на **гражданите** да управляват и планират своето образователно и кариерно ориентиране в съответствие със своите цели в живота, като свързва компетентностите и интересите им с образованието, обучението и възможностите на пазара на труда и на свободната практика, като така допринася за личната им удовлетвореност.
- Да съдейства на **образователни и обучителни институции** в намирането на силно мотивирани ученици, студенти и курсисти, които поемат отговорност за обучението си и поставят свои собствени цели.
- Да съдейства на **предприятия и организации** в поддържането на силно мотивиран, работоспособен и приспособим персонал, който е способен да участва и извлича полза от възможности за учене, както на работното място, така и извън него.
- Да осигури на **определящите политиката** важни средства за постигане на широк кръг от цели на обществената политика.
- Да подкрепя местните, регионални, национални и европейски **икономики** чрез развитие на работната ръка и адаптиране към променящите се икономически изисквания и социална среда.
- Да съдейства за развиването на **общества**, където гражданите активно допринасят за своето социално, демократично и устойчиво развитие.

## 2.4 Принципи на осигуряването на ОЦЖ

Следните принципи са в основата на осигуряването на ориентиране през целия живот:

### Централно място на потребителите

- **Независимост** - процесът на ориентиране уважава свободата на избор на кариера и на личностно развитие на гражданина/потребителя.
- **Безпристрастност** - процесът на ориентиране е в съответствие единствено с интересите на гражданина, не е повлияно от доставчика на услугата, институционални и финансови интереси, и не дискриминира по пол, възраст, етнос, социален клас, квалификации, способности и др.
- **Поверителност** - гражданите имат право на поверителност относно информацията, която предоставят по време на процеса на ориентиране.
- **Равни възможности** – процесът на ориентиране насърчава равни възможности в обучението и труда за всички граждани.
- **Цялостен (холистичен) подход** - процесът цени личния, социален, културен и икономически контекст на решенията, които взема гражданинът.

### Овластява гражданите

- **Активно участие** - ориентирането е съвместна дейност между гражданите и доставчика на услугата и други важни участници (напр. обучителни институции, предприятия, членове на семейството, членове на общността) и се основава на активното участие на гражданите.
- **Овластяване** - ориентирането съдейства на гражданите да добият компетентност за планирането и управлението на своето обучително и кариерно ориентиране и на промяната.

### Улеснява достъпа

- **Прозрачност** - същността на осигурените услуги на ориентиране веднага става очевидна за гражданите.
- **Доброжелатеност и емпатия** – кариерните консултанти осигуряват приятна атмосфера за техните клиенти.
- **Непрекъснатост** – процесът по ориентиране подкрепя гражданите през редица обучителни, професионални, обществени и лични промени, които предприемат и/или с които се сблъскват.
- **Наличност** - всички граждани имат право на достъп до услугите за ориентиране във всеки момент от живота си. (бел. авт. - Европейска социална харта (преглед от 1996) Статия 9 - Правото на професионално ориентиране: "С цел да се осигури ефективното осигуряване на правото на професионално ориентиране, Страните поемат задължението да осигурят и поддържат, както е необходимо, услуга, която ще съдейства на всички, включително хората с увреждания, да разрешават проблеми, свързани с избора на професия и развитието, с подобаващо уважение към индивидуалните особености и тяхната връзка с възможности за професионално развитие: тази услуга трябва да се предлага безплатно, както на младежи, включително ученици, така и на възрастни.")
- **Достъпност** - ориентирането е достъпно и се предоставя по удобен за

хората начин, например лице в лице, по телефона, по електронна поща, чрез посещения по домовете и е на разположение, когато и където е удобно на гражданите.

- **Гъвкавост** - ориентирането се осигурява чрез различни методи, за да се отговори на разнообразните нужди на гражданите.

### Осигуряване на качество

- **Уместност на методите за ориентиране** - използваните методи за ориентиране имат теоретична и/или научна основа, отговаряща на целите, за които се използват.
- **Постоянно усъвършенстване** - услугите на ориентиране са характеризират с култура на постоянно подобряване, включително редовна обратна връзка от гражданите, и осигуряват на кариерните консултанти възможности за непрекъснато обучение.
- **Право на възражение** - гражданите имат право да подадат оплакване чрез официална процедура, ако смятат, че ориентирането, което са получили, не е задоволително.
- **Компетентен персонал** - персоналет, който осигурява ориентирането има национално акредитирани компетентности по отношение на ориентирането да определя и да работи с нуждите на гражданите и, където е уместно, да насочва гражданите към подходяща институция/услуга.



## Основни характеристики на системата за ориентиране през целия живот

### 3.1 Въведение

Този раздел описва основните характеристики на системата за ориентиране през целия живот. Предназначен е за използване от определящи политиката и заинтересовани лица като списък за самооценка и оценка на различни нива - национално, регионално и местно ниво. Той представя идеален модел на система за ориентиране през целия живот, с който могат да се съпоставят характеристиките на съществуващите системи. Целта му е да бъде използван в унисон с общите цели и принципи на ориентирането през целия живот, представени във втори раздел.

### 3.2 Общи характеристики на системата

- Ученето през целия живот и устойчивата заетост са водещите структури за разработването на политики, системи и практики на ориентиране през целия живот.
- Ориентирането през целия живот е неразделна част от политики и програми, свързани с образование, обучение, заетост и социално включване, включително проблеми като равенство между половете, развитие на човешките ресурси, активно стареене, регионално и селско развитие, и подобряване на условията на живот и работа.
- Системата за ориентиране през целия живот включва осигуряване на услуги в училища, колежи, университети, агенции за обучение, бюра по труда, работни места и други обществени институции.
- Съответно, тя включва и осигуряване на услуги в публичния сектор, в частния сектор и в доброволческия и обществен сектор.
- Тъй като достъпа до услуги с доказано качество е както обществено, така и частно благо, на правителството е отредена важна роля не само в осигуряването, но и в насърчаването на по-широк пазар на услуги за ориентиране и поемането на отговорност за контрола на качеството.
- Във връзка с ориентирането през целия живот координирано се разработват политики на национално, регионално, местно и институционално ниво, свързани със структури за финансиране и имащи властта такива в обсега на различни сектори и култури, в които се намират.

### 3.3 Характеристики на уменията за управление на кариерата

- На гражданите се осигуряват възможности да се научат да вземат стойностни образователни и кариерни решения и да управляват напредъка си в обучението и работата.
- Програми, които развиват подобни умения за управление на кариерата, са предоставени на всички младежи като част от задължителното образование в училищната система.
- Непрекъснатото развитие на тези умения за управление на кариерата е в центъра на всички последващи услуги за ориентиране.

### 3.4 Характеристики на достъпа до ориентиране

- Гражданите имат достъп до ориентирането през целия си живот и особено в ключови моменти на преход.
- Това включва достъп до изчерпателна и цялостна информация, свързана с образованието, заетостта и пазара на труда.
- Подобно ориентиране се осигурява във време, на място и във форма, която отговаря на различните индивидуални нужди на хората и включва достъп до предоставяне на услуга, която не зависи от интересите на определени институции или предприятия.
- Обърнато е особено внимание на осигуряването на достъп до съответно ориентиране на социални групи, които се намират в риск от социално изключване като: тези, които не завършват задължително образование или завършват училище без определени квалификации; членове на езикови и други малцинствени групи; хора с увреждания; работници имигранти; безработни.

- Системите на ориентиране включват процеси, които да стимулират редовната оценка и планиране, да идентифицират компетентностите, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, да изследват и практикуват възможности за обучение и работа, преди те да бъдат избрани.
- Системите определят нивата за предоставяне на лична подкрепа (от краткотрайна до продължителна) в съответствие с личните нужди и обстоятелства.
- Технологиите се интегрират ефективно с личните (лице в лице) услуги, за да се разшири и увеличи достъпа до ориентиране.
- Правото на достъп до ориентирането е ясно определено и прозрачно за гражданите.

### 3.5 Характеристики на основаната на доказателства политика

- Установени са ясни професионални стандарти за специалистите по ориентиране, които работят в различни роли в различни сектори.
- Тези стандарти са свързани с пътища за кариерно ориентиране на кариерните консултанти, които включват развитие от и към свързани професии.
- Стандартите за практикуващите са допълнени от организационни стандарти за качество.
- Постоянното подобрене на дизайна и реализирането на услугите за ориентиране и на инструментите и продуктите за ориентиране се поддържа чрез въвличане на гражданите/потребителите и чрез прилагане на граждански права и процедури за контрол на качеството.
- Определянето на политиката стъпва върху доказателства, които включват системно събирана информация, свързана с финансовите и човешки



ресурси за кариерно ориентиране (включително разходите и приходите за правителството и отделния човек), нуждите и изискванията на клиента, с особеностите му и с резултата и ефективността на разходите за различните форми на осигуряване на работа (включително онлайн и офлайн).

- Започнато е изследване в подкрепа на политиката, основаваща се на данни, и на развитието на системите.

### 3.6 Характеристики на координацията и сътрудничеството

- Програмите и политиките на ориентиране са разработени в координация със секторите на образование, обучение, заетост и обществения сектор.
- Ролите и отговорностите на всички, които разработват политики, системи и програми за ориентиране през целия живот, са ясно определени.
- Политиките и програмите за ориентиране през целия живот са формулирани и осъществени чрез участието на заинтересовани лица във форуми за ориентиране и други механизми за координация/сътрудничество на национални, регионални и местни нива. Съответните заинтересовани страни включват министерства, социални партньори, доставчици на услуги, образователни и обучителни институции, кариерни консултанти и потребители на услуги (напр. родители, младежи).
- На местни нива са установени официални мрежи и партньорства за доставчици на ориентиране.
- Представители на социалните партньори и други заинтересовани лица са включени в организациите, отговорни за управлението на публично финансирани услуги на ориентиране.

### 3.7 Конкретни ситуации

Ето два примера за систематични усилия да се развие система за ориентиране през целия живот, виж Конкретна ситуация 3.1 и 3.2. Други държави са се опитали да разработят по-ясна система за ориентиране през целия живот с други средства, напр. междусекторни инициативи по отношение на качеството и данните (виж Конкретна ситуация 6.13, свързана Германия в раздел 6.5.7).

### Конкретна ситуация 3.1: Разработване на унгарската система за ориентиране през целия живот

С помощта на финансиране от Европейския съюз системното разработване на унгарската система за ОЦЖ започва през 2008 г. в рамките на Оперативна програма за социално обновление, под егидата на нац. агенция по заетостта. Първата фаза приключва през юни 2011 г. и включва:

- Изграждане на основна мрежа от професионалисти по ОЦЖ с единен модел на работа и новоразвита национална матрица на способностите.
- Изграждане на по-широка мрежа за осигуряване на ориентиране (вкл. учители, социални работници и други професионалисти).
- Създаване на нов уеб портал, който включва филми и документи, свързани със заетостта, много въпросници за самооценка (на умения, интереси, ценности, предпочитания за работа и др.), разширен обхват от бази данни, които покриват всички сектори на образованието, обучението и възможностите за работа и виртуална общност от професионалисти в сферата на кариерното ориентиране.
- Осигуряване на подкрепа за 83-ма души, за да започнат обучение магистърска степен в кариерното ориентиране, в два университета.
- Кратък курс за учители, социални работници и други, с цел да бъдат обучени на основните умения за кариерно ориентиране, изхождайки от 10-модулна програма, разработена за тази цел (с 2000 участници).
- Развитие на системата чрез Съвета за национално ОЦЖ във връзка с: правните наредби за кариерно ориентиране; въздействие и ефективност на разходите за ОЦЖ; създаване на индикатори за изпълнение на услугите за ориентиране; и потребителските възприятия относно тези услуги.

### Конкретна ситуация 3.2: Правото на гражданите на ориентиране през целия живот във Франция

От 2009 г. френски закон дава право на всеки гражданин да се възползва от ОЦЖ, включително от кариерна информация. Този закон въвежда позицията между-министерски делегат, който дава информация на министър-председателя във връзка с образователното и кариерно ориентиране. Ролята на делегата е да координира действията на образователните служби, службите в сферата на заетостта, младежките служби и службите за професионално обучение. Делегатът има за цел:

- да постави приоритетите по отношение на нац. политики, свързани с кариерната информация и образователното и кариерно ориентиране.
- да определи стандартите за качество.
- да координира политиките на регионално ниво.

Три основни политики се насърчават:

- Присъждане на знака за качество "ориентиране за всички" (*orientation pour tous*) на организации или агенции, които могат да осигурят индивидуално консултиране и са се съгласили да работят като координирана мрежа.
- Безплатна онлайн услуга ([www.orientation-pourtous.fr](http://www.orientation-pourtous.fr)), която включва 200 000 файла, свързани с обучението, повече от 1000, свързани с квалификацията, и повече от 2000, свързани със заетостта. Освен това изброява всички услуги на ориентиране, които са получили знак за качество.
- Национална телефонна линия (0811-703939), която осигурява безплатна информация и подкрепа, свързана с ориентирането в обучението и кариерното ориентиране. Когато обслужващият телефона не може да отговори на някой въпрос, разговорът се прехвърля към съответния кариерен консултант.

**Допълнителна информация за всички конкретни примери в Ръководството е налична в базата данни на ELGPN (<http://elgpn.eu>).**



## Умения за управление на кариерата

### 4.1 Въведение

Този раздел представя политически въпроси, свързани с развитието на уменията за управление на кариерата. Те се отнасят до редица компетентности, които осигуряват структурирани начини, по които отделните личности или групи събират, анализират, синтезират и организират информация за себе си, образованието и професиите, както и умения за взимане и прилагане на решения и осъществяване на кариерни преходи. Затова те са ценни за отделния човек по отношение на конструирането и изпълнението на житейски проект, в който работата като служител или на свободна практика заема централно място. Редица страни членки на Европейския съюз са инвестирали в разработването на програми, свързани с уменията за управление на кариерата, за учениците в училищата и студентите във висшите училища, както и за младежите и възрастните, в лицето на службите по заетостта. Ако целта на програмите за ориентиране през целия живот е да помогнат на отделния човек да управлява своето кариерно ориентиране, то уменията за управление на кариерата определят търсените резултати от подобни програми. Този раздел е съставен от четири подраздела: политически въпроси (раздел 4.2); въпроси, на които политиките трябва

да обърнат внимание (раздел 4.3); вероятна последователност на политическите стъпки (раздел 4.4); и очаквани ефекти върху сектора на политиката – училищно образование (раздел 4.5.1), професионално образование и обучение (раздел 4.5.2), висше образование (раздел 4.5.3), обучение на възрастни (раздел 4.5.4), заетост (раздел 4.5.5) и социално включване (раздел 4.5.6).

### 4.2 Политически въпроси

- Нуждата гражданите да се справят с различни предизвикателства през целия си живот, включително с по-чести кариерни промени, изисква отделният човек да притежава силно развити умения за управление на кариерата, особено в период на високо ниво на безработица и нарастваща несигурност на пазара на труда. Въпреки това, в много страни такива умения или не се поставят на преден план в учебните програми или са доставяни по начини, които не гарантират достъп и овладяването им от всички. Малко, ако изобщо има такива, са развили структура, която ясно посочва основната цел на обучителните програми за умения за управление на кариерата и съдържанието им за различните възрастови и целеви групи.

- В сектора на задължителното образование има тенденция програмите да се осигуряват като самостоятелни или заложи в програмата предмети или като серия от теми, преподавани чрез различни предмети в програмата или извънкласни дейности. Ключовите политически предизвикателства, свързани с всички модалности на доставяне на услугите, включват: осигуряването на специално обучение за тези, които ръководят такива обучителни програми; изборът на педагогиката за улесняване на ефективното обучение; и разработването на стратегии за оценяване, които осигуряват доказателства за усвояване на тези умения. Освен това, когато уменията за управление на кариерата се смесват с учебната програма, трябва да се разработят политики, за да е сигурно, че учащите разпознават наличието на тези умения в различните предмети, и за да се мобилизира обучението в отговор на различните предизвикателства в живота.
- В сектора на висшето образование изискванията за резултат от ориентирането и за повишаване на пригодността за заетост, поставени от Болонския процес, довеждат до много дейности и модели на ниво централна администрация и факултети, свързани с уменията за управление на кариерата. В зависимост от контекста, такива инициативи се водят от факултета, центровете за кариерно ориентиране и/или от самите студенти. Някои университети присъждат кредити за своите обучителни програми, докато други виждат тези програми като част от своите извънаудиторни занятия. Ключовото политическо предизвикателство в този сектор е да се преодолее раздробяването и да се интегрират съществуващите процеси отгоре надолу и отдолу нагоре в стратегическа перспектива. Подобна стратегия има нужда да обедини изискванията към обучението, поставящо студентите в центъра, към подкрепата за студентите и повишаването на пригодността за заетост по съдържателен начин и да се възползва от потенциала на идеята за тези умения, с цел повишаване качеството на преподаване и обучение в Европейското пространство за висше образование.
- Уменията за управление на кариерата са необходими на младежите и в други образователни и обучителни институции след завършване на задължително образование, но малко институции предлагат специфични услуги в това отношение или го правят, без да сертифицират официално онези, които следват подобни програми. Това засилва усещането, че тези умения се намират в периферията на тези образователни и обучителни услуги.
- Службите по заетостта често предлагат програми, които помагат на безработните младежи и възрастни да развият своите умения за управление на кариерата. Тук предизвикателството се корени в преминаването отвъд краткосрочния ангажимент към развитие на умения, необходими за незабавното намиране на работа, за да се стигне до по-дългосрочен ангажимент към планирането и управлението на собственото кариерно ориентиране.
- Други заинтересовани, които играят роля в насърчаването и налагането на концепцията за тези умения са работодателите, чрез ролята, която играят в образованието и в първоначалното и продължаващо обучение, както и когато предлагат стажантски програми и назначения.

- Различните групи от населението са изправени пред различни предизвикателства, когато договарят професионалните/личните си изисквания. В много случаи обаче програмите за развитие на умения за управление на кариерата не са създадени така, че да отговарят на разнообразието от нужди на гражданите и следователно в най-добрия случай може да са само частично ефективни.
- Децата, младежите и възрастните често научават как да управляват кариерните/личните си желания извън пространството на формалното образование и обучение. Следователно е важно да се развият способности у тези партньори и отделни личности, които влияят на обучението по умения за управление на кариерата в неформална среда, включително родители, неправителствени и доброволчески организации.
- Как могат различните доставчици на услугата да работят заедно, за да предлагат по-ефективни програми за развитие на умения за управление на кариерата по начини, които използват най-добре специализираните им познания за света на образованието, обучението и заетостта?
- Кой би трябвало да осигурява обучение по умения за управление на кариерата и каква роля трябва да има персоналът по ориентиране в развитието и провеждането на обучителни програми в различни контексти и пространства?
- Какви стратегически политически решения трябва да се вземат, за да се разшири достъпът до обучения по умения за управление на кариерата, да се осигури качеството на обучение и да се гарантира, че всички граждани имат възможност да придобият ефективно ключови компетентности за управление на кариерата?
- Кои педагогически/андрагогически стратегии и източници са най-ефективни и позволяват усвояване на компетентности за управление на кариерата и как може този процес на учене да бъде оценен и валидиран по начини, които подкрепят кариерно ориентиране през различните етапи от живота? Как може персоналът, отговорен за умения за управление на кариерата да бъде обучен така, че да бъде по-ефективен в подкрепа на гражданите да развият тези умения?
- Как можем да гарантираме, че гражданите, развивайки своите умения за управление на кариерата, са наясно с икономическите ограничения в света, които определят рамките на възможностите за кариерно ориентиране и че те не носят лична отговорност за структурни и системни неуспехи?
- Как могат да бъдат развити такива умения на работещите и безработните в

#### 4.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание

- От какви компетентности се нуждаят гражданите от всяка възрастова група, за да могат ефективно да управляват кариерното си развитие през целия живот? Как могат подобни компетентности да бъдат организирани в рамка, която дава отговори по отношение на тяхното съдържание и развитие?
- Как могат подобни компетентности да бъдат преподавани в образователен и в други контексти, ефективно подкрепящи всички граждани, но също така отчитащи наличието на различни житейски предизвикателства и специфичните интереси на групи или отделни личности с различни социални, икономически, културни и други нужди?

контекста на службите по заетостта по начини, които подкрепят различните кариерни преходи и специфичните нужди и интереси на групи или отделни личности с различни възрастови, икономически, социални, културни и други характеристики?

- Каква трябва да е ролята на работодателите и другите социални партньори в подкрепата за гражданите да развият компетентности за управление на кариерата, улеснявайки преходите в живота им?
- Какъв критерий трябва да се използва, за да се оцени качеството на програмите за умения за управление на кариерата?
- Какъв тип данни са необходими, за да се измери въздействието на програмите за умения за управление на кариерата?

#### 4.4 Политически стъпки

Всеки контекст, национален, регионален или какъвто и да е друг, има своите специфични особености. Затова е трудно и вероятно неразумно да се опитваме да проследим напредъка на една политика в осъществяването на програмите за умения за управление на кариерата в различни контексти или дори в различни сектори в един и същи контекст. Въпреки това, приемайки че рационално планирана програма, която подпомага има стойност, е полезно да разгледаме серия от политически стъпки, предприети в различни аспекти от развитието, представени в таблица 4.1

**Таблица 4.1:** Съвкупност от политическите стъпки, водещи до изпълнение на програми за умения за управление на кариерата

Характеристика 1: Опит в обучението/разработването на програми		
<p><b>Извънкласно, избираемо съдържание, незададено от политика</b> Незадължително кариерно образование; Умения за управление на кариерата (УУК) не се споменават в учебното съдържание в програмата; УУК не е осигурено в ПОУ</p>	▶▶▶▶▶	<p><b>Организирано, задължително съдържание</b> Задължително кариерно образование; УУК се преподават в рамките на отделен предмет за кариерно образование или като междудисциплинарна тема, или и двете, училищата/колежите могат да изберат УУК като предмет или да изберат междудисциплинарен модел за преподаване; УУК като интервенция, вградена в дейността на службите по заетост.</p>
<p><b>Един модел за всички</b></p>	▶▶▶▶▶	<p><b>Фокус върху разработването и персонализирането на услугата</b></p>
<p><b>Без специално обучен персонала</b> Без обучение на персонала за осигуряване на УУК; без партньорство с външни ресурси</p>	▶▶▶▶▶	<p><b>Предоставяне от обучен персонал, в партньорства</b> Източници и агенции за придобиване на УУК; координирани чрез учител по кариерно ориентиране или кариерен консултант; данни за обучение на персонала за осигуряване на УУК; училища/колежи и екипи на службите по заетост, обучени да осигуряват УУК в сътрудничество с външни ресурси.</p>
<p><b>Традиционно преподаване/методологии</b> Преобладават традиционните образователни и обучителни методи; обучението е сведено до дидактически инструкции; няма специални обучителни материали по УУК</p>	▶▶▶▶▶	<p><b>Педагогически/андрагогически стимулиращо и с необходимите ресурси</b> Данни за използване на материали по УУК и на иновативни методи, включително преживелищно учене с както включени в програмата, така и извънкласни дейности</p>

<b>Характеристика 2: Проследяване и потвърждаване на резултатите</b>		
<b>Без супервизия и стандарти за качеството</b> Няма система, която да следи и оценява дейностите по обучение в УУК	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Мониторинг и супервизия на програмата</b> Съществува система, която да наблюдава и оценява дейностите; наблюдаването води до нарастване на качеството и въздействието
<b>Ограничен фокус върху резултата</b> УУК не са изрично заявени като резултат от ученето	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Обучението по УУК е неразделна част от компетентностите на гражданите</b> УУК са изрично заложили като резултат от ученето отделно или в рамките на съответните предмети или интервенции
<b>Оценяването липсва или е формално</b> Няма сведения за официално система за оценяване на УУК	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Истинско оценяване, подходящо за целта</b> Данни за систематично и задълбочено формативно оценяване на УУК; оценяването се използва като дидактичен инструмент за себеразвитие
<b>Няма редовно отчитане на дейността</b>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Редовно отчитане</b> Доклади за обучението, образованието и институционални доклади на службите по заетостта с документиранни данни, събирани в национална база данни, и оценени; публикуване на годишни национални доклади с препоръки; препоръките са интегрирани в бъдещи реформи на политиката и плановете за действие

#### 4.5 Ефекти върху отделни сектори на политика

##### 4.5.1 Училищно образование

- Училищата предоставят на определящите политиката безценната възможност да осигурят умения за управление на кариерата за всички граждани предвид факта, че учениците представляват "затворена публика".
- Въпреки това включването на уменията за управление на кариерата и/или в програмата трябва да се случи по организиран, а не извънреден (*ad hoc*) начин, следвайки установените принципи за организиране на учебната програма като съответствие, нива на напредък, персонализиране и гъвкавост.
- Добър пример за такъв организиран подход към системата, свързана с уменията за управление на кариерата, интегрирана в основната учебна програма на страната, представлява Финландия (виж Конкретна ситуация 4.1).
- Много страни развиват иновативни методологии на преподаване и оценяване, за да подкрепят критичния размисъл на ученици над прехода от училище към работа и над развитието на техните умения за управление на кариерата. Добър пример за подобни програмни инициативи е немският "Berufswahlpass" или "Паспорт за избор на професия" (виж Конкретна ситуация 4.2). Други подобни са инициативата на Люксембург "Спри и тръгни" (Конкретна ситуация 4.3) и "Представяне на професии" в Малта (Конкретна ситуация 4.4).
- Тези, които осигуряват учебни програми за умения за управление на кариерата трябва да се намират близо както до света на образованието и обучението, така и до този на работата: това означава, че те се нуждаят от специална подготовка за тази роля, включително умения да работят в партньорство с други вътре и извън училището.

#### Конкретна ситуация 4.1: Основната програма на Финландия и популяризирането на уменията за управлението на кариерата.

Във Финландия в обучението в средното училище в класовете от първи до шести училищното консултиране е интегрирано в други предмети. В класовете от седми до девети учениците имат общо деветдесет и пет часа ориентиране и консултиране, които са разпределени както всички останали предмети. В по-горното средно образование учениците имат трийсет и осем часов задължителен курс и един избираем трийсет и 8-часов специализиран курс по ориентиране. В професионалното средно ниво на образование във всички професионални предмети е интегриран съответен модул. Основните цели на насоките към учебната програма (2004) за ориентиране и консултиране са:

- Да се подкрепя индивидуалния растеж и развитие на ученика.
- Да се популяризира развитието на умения за учене и да се помогне при трудности с обучението.
- Да се консултират и ориентират учениците в образователна и професионална насока.

Ръководните принципи на програмата наблягат върху значението да бъдат използвани различни източници на информация, като за особено важен източник се счита онлайн пространството. Използването на интернет следва да е опосредствано от добри нива на компютърна грамотност. Услугите по ориентиране и консултиране в образователна институция могат да бъдат описани като процес, с помощта на който учениците се подготвят за активни преходи и за бъдещето. Това предполага гражданите да бъдат достатъчно информирани за образователните възможности, да разбират напълно какъв е животът в работоспособна възраст и да са адекватно информирани за различните професии.

#### Конкретна ситуация 4.2: The Berufswahlpass (Паспорт за избор на професия): подход в подкрепа на умения за управление на кариерата в основните училища в Германия.

В Германия, във всички федерални провинции (*Länder*) систематичната професионална подготовка и ориентация отдавна се преподават като специален предмет, който може да се открие с различни наименования (напр. уроци за работа или работа-икономика-технологии), или са включени в други предмети. Професионалното ориентиране и уменията за управление на кариерата са ключови компоненти.

За да се подкрепи учебния процес, портфолиото *Berufswahlpass* (паспорт за избор на професия) е интегриран в уроците в дванайсет от шестнайсетте провинции. То включва информация за професионалното ориентиране; помага при оценяването на индивидуалните силни страни и интереси чрез самооценка и външна такава; и осигурява контролни списъци, които напасват кариерните ориентации с индивидуалните силни страни. По този начин системата се опитва да оцени кариерното образование и да насърчи критичния размисъл и обмена с други учаци. Благодарение на ресурсно ориентираното портфолио самосъзнаването, самоуважението и самостоятелната ефективност се засилват. Процесът на професионално насочване и придобиването на умения за управление на кариерата са подкрепени и оценени в рамките на кариерно ориентиране, осигурено чрез сътрудничество с услугите за ориентиране, предоставяни от службите по заетостта. Паспортът помага на учениците при определянето на стъпки в избора на професия и с управление и оценяване на съответните документи. Разработен като част от програмата "Училище/икономика и работа", финансирана от федералното министерство на образованието и изследванията, той е широко използван в около 80% от основните училища от 2005 г. насам. Непрекъснатото разработване е осигурено от работна група от представители на федералните провинции, използващи инструмента, която управлява и уеб сайта, и организира други подобни дейности.



### **Конкретна ситуация 4.3: Програмата "Спри и тръгни", Люксембург**

Програмата "Спри и тръгни" се концентрира върху индивидуалната ориентация, личното развитие и ориентирането в кариерното ориентиране, като обединява обучителните материали в училище с външни стимули от страна на персонал, специализиран в областта на изкуството, културата и терапията. Програмата е насочена към четиринайсет-петнайсетгодишни ученици от средни училища (предимно ПОО). Целта ѝ е да интегрира опита от креативната дейност във всекидневния живот и да подкрепи развитието на хоризонтални умения на учениците: сигурност, самооценка, самоувереност и устойчива самоефективност, включително способност да взимат решения и гъвкавост при предприемане на действие. "Уъркшопи на живо", интегрирани в седмичния курс на работа, помагат за развиването на социалните и личните умения през учебната година, докато интензивните уъркшопи за изкуство спомагат за изграждането на формиращи и артистични умения. Оценката на университета в Триер (Германия) е, че програмата позволява на младите да разберат своята биографична и телесна осъзнатост и да се справят със социалните ситуации по-ефективно.

### **Конкретна ситуация 4.4: Представяне на професии в Малта**

Национален проект, в рамките на който четирима ученици (на възраст 14-15) са поставени за една седмица в контекста на работно място, свързано с финансовия сектор (напр. банка или застрахователна институция), здравния сектор (напр. болница или център за здравни грижи), сектора на информационните технологии (напр. софтуерна компания). Учениците наблюдават служителите по време на работа, докато изпълняват някои дребни задачи. Дневник им помага да отразяват лични и професионални въпроси. Освен това те са подготвени чрез седмични обучения по електронна поща, свързани с четири теми: да събират на данни за дадената индустрия и здравна информация; да направят добро първо впечатление; да планират пътя към работното място; и правилно да използват дневника. Изготвят се въпросници и се осигурява подходящо ориентиране. Проектът помага на учениците да мислят конкретно за кариерния си път и да разширят познанието си за възможностите за кариерно ориентиране. Освен това инициативата помага на учениците да разберат връзките между това, което учат в училище, и възможностите за работа. Следователно, учениците са по-склонни да вземат участие в работата в клас и да изградят позитивен образ на своето бъдеще. Освен това разбират важността за овладяването на някои меки умения. Проектът изиграва важна роля в подготовката на младежите за прехода към работа и запълване на празнината между обучението и работния свят.

#### 4.5.2 Професионално образование и обучение

- Често погрешно се смята, че учениците в професионални училища или центрове за професионално обучение вече са взели информирани решения за това в какво професионално направление биха искали да се развият и че са развили умения за управление на кариерата чрез опита си в официални стажантски програми или чрез следучилищна, ваканционна или почасова работа.
- Това противоречи на доказателствата и опита, които показват, че учениците в сектора на професионалното образование и обучение понякога не са там по избор, а защото са насочени от преобладаващата насока в системата на средното образование или защото не са имали по-добър избор. Понякога учениците в сектора на професионалното образование и обучение се намират на правилното място, но в грешната програма: такива ученици също могат да извлекат ползи от ориентирането.
- Учениците често имат негативен опит в училище, виждат слаба връзка между официалното обучение и действителната работа и често се нуждаят от обучение в професионално отношение, за да управляват по-добре все по-сложния и неплавен преход между образование, обучение и работа.
- Честите промени в производството и икономиката, заедно с все по-несигурните договори за работа, са в подкрепа на твърдението, че учениците в сектора на професионалното образование и обучение също имат нужда да развият умения за управление на кариерата, защото подобни умения могат да бъдат полезни на в усилията им да планират професионалното си развитие и с течение на времето да управляват

кариерата си. Конкретна ситуация 4.5 показва как в Италия е въведен обучителен архив, който да подкрепя преходите, като помага на гражданите да осъзнаят по-добре своето професионално обучение, което го прави по-прозрачно за целите на управлението на тяхната кариера.

#### **Конкретна ситуация 4.5: Как професионалното обучение в Италия става по-прозрачно**

Libretto formativo del cittadino (Архив на личното обучение) е инструмент, създаден за да събира, резюмира и документиря различни преживявания в сферата на обучението и умения, придобити от гражданите по време на курсове за професионално образование и развитие, както в работата, така и във всекидневния им живот. Целта му е да се увеличи прозрачността и използваемостта на умения и годността за работа. Архивът на личното обучение е определен от националните институции (постановление на Вътрешно министерство, 10 октомври 2005 г.) и е издаден и управляван от регионите и независимите провинции като част от техните отговорности, свързани с професионалното обучение и сертифициране на уменията. Първоначално той е представен и пуснат пилотно само в някои региони. Пилотното пускане е приспособено да отговаря на различните условия във всеки регион в рамките на споделен работен план. В края на пилотния период Архивът за лично обучение ще бъде на разположение на всички граждани, които се нуждаят от него. Може да се използва в обучителните и образователните системи, както и на пазара на труда. В основата си е инструмент, който цели да подчертае уменията, качествата и постиженията на отделната личност, увеличавайки прозрачността и разпознаваемостта, за да улесни преходите в живота на гражданите.

### 4.5.3 Висше образование

- Университетите и други институции за висше образование все по-често признават, че освен отговорностите да дадат знания и умения в специфични области и дисциплини, играят важна роля и в прехода на младежите и възрастните към работа и в развиването на техните умения да управляват професионалното си развитие.
- В някои случаи студентите вземат участие в програми за развиване на умения за управление на кариерата, които по същината си са извънаудиторни. Макар че тези програми да бъдат едновременно полезни и ефективни, в някои случаи имат краткотрайно въздействие.
- Други институции в сферата на висшето образование дават кредити на студентите, които участват в подобни програми, и в някои случаи имат изготвени цялостни стратегии за обучение и оценяване, които осигуряват мощна среда на учене за студентите, което мобилизира учене от различни житейски ситуации в подкрепа на собственото им кариерно ориентиране.
- Една подобна инициатива е представена в Конкретна ситуация 4.6, която показва как могат да бъдат използвани портфолия, за да се насърчи личното планиране на действията и по-осведомената яснота относно професионалната ориентация и взимането на решения.
- Пример за кариерно образование като основна услуга за управление на кариерното ориентиране за студентите във висшето образование е представен в Конкретна ситуация 4.7. Пример за самостоятелното управление на кариерното ориентиране в един конкретен университет е предложено в Конкретна ситуация 4.8.

#### Конкретна ситуация 4.6: Портфолио на опита и компетентностите (РЕС) във Франция

От 2008 г. насам в рамките на национална програма двайсет университета във Франция развиват умения за управление на кариерата, като подкрепят студентите във валидирането на техния опит и компетентности. Това акредитиране е структурирано по такъв начин, че се превръща във високо академично приложим образователен процес. Обслужван е от университетски преподаватели изследователи, които са обучени да работят с този подход. РЕС (*le Portfeuille d'Expériences et de Compétences*) не само подготвя младежите да говорят за себе си с оглед на знанията и компетентностите, необходими за прехода към работа, но освен това е и инструмент, който им помага да намерят смисъл в теоретичното образование чрез отражението му върху техните дейности. Студентите засилват обучението си в контекста на университета, като придобиват способността да прехвърлят знанията си към социалния и професионалния контекст. Програмата включва обучителни сесии, лично консултиране и инструмент, опосредствани от дигитална платформа. Факултетите си сътрудничат, за да интегрират подхода в своите учебни програми и развиват модули в подкрепа на процеса. Една от дългосрочните цели на РЕС е да "структурира" автономността на студентите в перспективата на икономическите нужди. По този начин проектът на РЕС прави важен принос към включването на три жизненоважни цели на Европейското пространство за висше образование: обучение, съсредоточено върху студентите, пригодност за заетост и ориентираност към резултатите/компетентностите.

#### **Конкретна ситуация 4.7: Модел на услугите за управление на кариерното ориентиране за студентите в Литва**

В Литва моделът на услугите за управление на кариерното ориентиране на студентите във висшето образование е одобрен от Министерството на образованието и науката през 2011 г. Развит като част от проект, финансиран от Европейския съюз, осъществен от Вилнюския университет в партньорство с двама и седем други висши учебни заведения в Литва, той описва системата на услугите за управление на кариерното ориентиране в институции от висшето образование: мисия, визия, цели, задачи и критерии за оценяване и техните основни услуги и принципи на доставка на услугите, включително организационни и финансови въпроси. Услугите включват:

1. Кариерно образование – развитие на компетентностите за управление на кариерното ориентиране на студентите (знания, умения и нагласи).
  2. Оценка на кариерното ориентиране - подпомагане на студентите да придобият и приложат знания за личностните си качества, свързани с професионалното развитие.
  3. Кариерно консултиране - подпомагане на студентите да разрешат кариерни проблеми.
  4. Изследване на кариерните възможности - съдействие на студентите да придобият и приложат знания относно възможностите за кариерно ориентиране в процеса на самото кариерно ориентиране.
  5. Търсене на работа - подпомагане на студентите да придобият умения за търсене на работа и да потърсят професия, която удовлетворява личните им нужди.
- Моделът се отнася до кариерното образование като ключова част от услугата за управление на кариерното ориентиране на студентите във висшето образование.

#### **Конкретна ситуация 4.8: Умения за управление на кариерата в университет в Португалия**

Семинари по самостоятелно управление на кариерното ориентиране са развити и проведени от преподаватели по психология и изследователи от Центъра за кариерно ориентиране и консултиране от университета в Миньо. Един от тях цели да подкрепи самоуправлението на кариерно ориентиране на студентите (изследване на професиите, поставяне на цели, създаване и осъществяване на планове за действие, наблюдаване и обратна връзка): състои се от осем сесии от по сто и двамадесет минути, провеждащи се всяка седмица в учебна среда или в центъра за кариерно ориентиране с малки групи от по осемдесет студенти от различни специалности. Друг има за цел да подкрепя докторанти и тези, на които са отпуснати средства за изследователска работа в придобиването или развиването на стратегическо кариерно поведение: той се състои от седем сесии от по деветдесет минути, проведени всяка седмица в центъра за кариерно ориентиране с малка група участници от различни научни дисциплини. И двата семинара са структурирани като три основни блока от сесии, за да отразят три компонента от процеса на кариерно изграждане: професионална индивидуалност, приспособимост и жизненни теми. Специално се набляга на ресурсите за кариерна приспособимост. Процесът и резултатите се оценяват чрез списъци, въпросници и структурирани интервюта.

#### 4.5.4 Обучение на възрастни

- Темата за ученето през целия живот е станала повсеместна, тъй като възрастните все по-често са окуражавани да се занимават отново с образование и обучение в различни етапи от живота си.
- Понякога такова повторно занимаване с обучение и образование е неизбежно поради загуба на работа или заради желанието за промяна на пътя на кариерно ориентиране.
- Често обаче възрастните започват образование и обучение по причини, които невинаги са тясно свързани с работата, а по-скоро са резултат от опит за постигане на по-добър баланс между работата и живота, приятни начини да се наслаждават на свободното си време и нови възможности за общителност.
- Следователно обучението и образованието представят начини за организиране на живота на човек така, че да му осигурят възможности за себеразвитие и по-голямо удовлетворение от живота.
- Сферите на компетентности, които се асоциират с уменията за управление на кариерата - самосъзнаване, яснота на възможностите, взимане на решения и прехвърляне на умения - са потенциално подсилени от програмите за обучение на възрастни и действително могат да бъдат съществена черта на подобни програми. Конкретна ситуация 4.9, например, дава пример за това как неформалното обучение на индивида може да се идентифицира, признае и акредитира в рамките на програма за обучение на възрастни, с поглед към изграждането на основа за професионално планиране и развитие.
- В рамките на други инициативи за обучение на възрастни специфични умения за управление на кариерата могат да бъдат изградени по специален начин, за да отговарят на различните нужди на възрастните, включително вертикална и хоризонтална професионална мобилност,

справяне с периоди на безработица, преминаване към почасова работа и пенсиониране.

#### Конкретна ситуация 4.9: Акредитация на предишно обучение в обучението на възрастни в Швеция

Шведското правителство подкрепя доставчиците на обучение на възрастни при организирането на курсове по ориентиране, за да улесни акредитирането на предишно обучение (АПО). Курс, еквивалентен на десетседмично целодневно обучение може да бъде подкрепен от държавни субсидии. Курсът може да придобие различни форми: може да бъде организиран за отделна личност или за групи, може да бъде целодневен или почасов. Според образователния закон преди да започне курс за обучение на възрастни, на всеки кандидат трябва да се предложи професионално ориентиране за изграждането на индивидуален учебен план. Ако консултантите по кариерно развитие идентифицират възможности за акредитиране на предишно обучение, те могат да окуражат желаещите да кандидатстват за предварително ангажиран курс по ориентиране. Обикновено тези курсове започват с общо представяне на компетентностите, последвани от по-детайлно такова, често в сътрудничество с опитни занаятчии. Курсистът участва в процеса, а наставник на работното място и учител по ПОО проследяват резултатите, заедно с консултант по кариерно ориентиране като координатор на процеса. Резултатите от акредитирането на предишното обучение могат да бъдат използвани, за да се съкрати времето, необходимо за достигане на образователно ниво (диплома). Освен това резултатът помага на участниците да увеличат уменията си за управление на професионалното развитие: да придобият знание за стойността на съществуващите им компетентности и как да ги развиват в бъдеще.

#### 4.5.5 Заетост

- Анализите на заетостта показват развитие към преходни пазари на труда. Младежите и възрастните намират за все по-трудно да намерят и да се задържат на работа и все по-често изпитват "несигурност" и се чувстват подложени на риск заради характера на трудовите договори, които им се предлагат, и заради реструктурирането и трансформирането на компаниите (в търсене на непрекъсната доходност и във все по-конкурентна среда), които изискват постоянна надграждане и усъвършенстване на уменията.
- Полагат се усилия да се намери по-подходящ и разумен начин за балансиране на нуждите от гъвкавост от страна както на компаниите (в наемането и уволняване на служители, в реструктуриране на профилите от необходими умения в отговор на новите предизвикателства и в настройки на заетостта на тяхната работна сила чрез въвеждане на контрол на работното време и на работното време и краткосрочни организации на работния процес), така и на служителите (в поддръждането на работните и на личните отговорности около грижата за децата или за по-възрастните), с нуждата на компаниите и гражданите от сигурност - чрез разработването на гъвкава сигурност (flexicurity), която е приемлива за представителите както на работодателите, така и на служителите.
- В подобни контексти нуждата младежите и възрастните да развиват умения за управление на кариерата става все по-належаща и няколко служби по заетостта из цяла Европа се опитват да осигурят по-добра подготовка на клиентите си да се справят с предизвикателствата, пред които се изправят. Конкретна ситуация 4.10 представя пример за подобна инициатива.

#### Конкретна ситуация 4.10: Развиване на умения за управление на кариерата в реструктуриращи се компании в Португалия

Португалската служба по заетостта е разработила програма в компании, които преминават през реструктуриране, с оглед на намаляването на влиянието на тези промени в управлението на безработицата. Тази инициатива се намира в ръцете на специалистите по ориентирание, които са част от по-голям технически екип, който работи с различните компании. Целта е да се подкрепи повторното обучение на служителите, като се увеличава тяхната пригодност за заетост, предимно чрез грижа за уменията за управление на кариерата, което им позволява да се изправят не само пред тази промяна, но и пред бъдещото автономно управление на кариерното си развитие. По принцип служителите натрупват знания, които могат да се прехвърлят в друг работен контекст. "Баланс на компетентностите" може да помогне да се идентифицират, оценят и засилят уменията, придобити през живота в различни контексти, както и да се засекаат пропуски в уменията. Това подпомага усилията на служителите да се интегрират повторно в работа, свързана с нуждите на пазара на труда.

След като "балансът на компетентностите" е постигнат, се съставя план за развиване на уменията за управление на кариерата. Това може да включва и развиване на сродни умения, както и умения за разрешаване на проблеми, управление на информацията, обучение и работа в екип. Други аспекти, които може да бъдат поставени за цел, включват отношение към промените и предприемачество. Стратегиите за търсене на работа също често са част от програмата, както и усилията да се повиши самоуважението.

#### 4.5.6 Социално включване

- Много политически инициативи все по-често страдат от подхода "единен подход", който не успява да отчете различните обстоятелства на живот, с които се справят различните групи от граждани.
- Това важи за много програми за придобиване на умения за управление на кариерата, които се предлагат на ученици, младежи и възрастни, където аспекти като съдържание (избор на компетентности), педагогика/андрагогика (подходът на преподаване) и оценяването (методите, използвани, за да се оцени степента на усвояване) не вземат предвид различните нужди на отделните целеви групи.
- Измежду тях са жени (включително жени, върнали се на работа след дълго отсъствие, посветено на отглеждане на деца, или жертви на домашно насилие, които напускат партньора си и така може да се окажат в икономически уязвима позиция), бивши престъпници, хора, употребявали наркотици, имигранти, пътуващи, етнически малцинства и хора с увреждания.
- Всяка група ще извлече ползи от основните умения за управление на кариерата и това е ценно за всички граждани, но ще имат нужда от елементи от тези умения да бъдат допълнително разработени, за да отговорят на техните специфични условия на живот.
- Всички групи ще извлекат ползи от интензивна среда на учене, но такава среда трябва да се създаде предвид различните нужди на целевата група.
- Конкретни ситуации 4.11 и 4.12 дават примери за такива целеви програми, насочени към роми и хора с увреждания.

#### Конкретна ситуация 4.11: Услуги за увеличаване на коефициента на интелигентност сред ромите - Център за консултиране и заетост, Чехия.

Услугите за увеличаване на коефициента на интелигентност сред ромите, е административна организация, съществуваща в Бърно от 1997 г. Неправителствената организация действа в различни мрежи, които включват правителствени и неправителствени партньори, и така изпълнява целите си като част от по-обширни процеси на гражданска обществена заетост. Центърът за консултиране и заетост, неразделна част от Асоциацията, осигурява широк кръг от услуги в областта на заетостта, които запълват определени пропуски в услугите, спонсорирани от държавата. Сътрудничеството с клиентите в активното търсене на работа използва реклама и собствена база от работодатели. Тази дейност се базира на ясно определена длъжност, която клиентът би желал да получи, и спецификата на определените условия, при които клиентът може и иска да работи. Интензивното сътрудничество с клиенти се базира на индивидуалните планове за действие, които налагат процес, определен от клиента с цел да получи желаната работа. Службите за подпомагане се концентрират върху осигуряването на помощ при изготвянето на автобиография и мотивационно писмо при кандидатстване и с подготовката за интервю за работа или започването на работа. Услугите включват консултиране, дългосрочно проследяване на наетите на работа клиенти, с оглед да им се помогне да задържат новата си работа, посреднически услуги и образование/обучение, където е уместно.

#### Конкретна ситуация 4.12: Основаващ се на партньорство модел на умения за управление на кариерата за хора с увреждания в Хърватия

Стратегията за изравняване на възможностите за хора с увреждания в Хърватия (2007-15) включва осигуряване на "право на достъп на хора с увреждания до управлението на кариерното ориентиране". Хърватските служби по заетостта в сътрудничество с URIHO (организация за рехабилитация) са разработили модел, който да увеличи пригодността за заетост на безработните хора с увреждания, като подобри техните умения за управление на кариерата с помощта на специално създадени дейности, свързани с работния процес. Моделът включва групови дейности, индивидуални занимания и социални дейности. Те покриват оценяването и подобряването на професионалните компетентности и на ключови компетентности (общуване на майчиния език; математически и дигитални компетентности; предприемачество; социални умения; умения за търсене на работа). Съществуват и възможности за самооценка с помощта на софтуера за професионално ориентиране "My Choice". В допълнение индивидуалното консултиране относно професионалните възможности води до подобряване на уменията за управление на кариерното ориентиране. Оценяването показва, че след шест месеца участниците са подобрили работния си потенциал, включително и този, отнасящ се до уменията за управление на кариерата. Според последвали проучвания 45% от безработните с увреждания, които са използвали средствата на URIHO, са намерили работа на свободния пазар на труда.

*Допълнителна информация за всички конкретни ситуации в Ръководството е налична в базата данни на ELGPN (<http://elgpn.eu>).*





## Достъп

### 5.1 Въведение

Този раздел засяга политически въпроси, свързани с достъпа до услуги за ориентиране през целия живот. Състои се от четири подраздела: политически въпроси (раздел 5.2); въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание (раздел 5.3); политическите стъпки (раздел 5.4); и ефекти върху отделни сектори на политиката - училищно образование (раздел 5.5.1), професионално образование и обучение (раздел 5.5.2), висше образование (раздел 5.5.3), образование на възрастни (раздел 5.5.4), заетост (раздел 5.5.5) и социално включване (раздел 5.5.6).

### 5.2 Политически въпроси

- Достъпът до услугите за ориентиране през целия живот все още има нужда да бъде достатъчно развит за широк кръг от определени групи граждани. Тези групи включват младите в риск от ранно напускане на училище, обучаеми в ПОО и висше образование, работещите възрастни, застаряващото население и хората с увреждания. Необходима е по-гъвкави политически рамки, за да се осигурят адекватни услуги и да се мотивират и вдъхновят хората да ги използват на различна възраст и в различни етапи от живота си.
- Услугите за ориентиране се доставят в ограничен брой места, за ограничен период от деня или седмицата, фокусирайки се върху определени периоди от жизнения цикъл, поради което е ограничен достъпът до тях през целия живот и това създава нуждата от разширяване на тези услуги.
- Всяка страна е уникална в своята инфраструктура и култура на ресурсите и доставянето на услуги. Седемте ключови характеристики на достъпа, обаче (съгласуваност и постоянство, канализиране, диференциране, достъпност, индивидуализиране, маркетинг, съвместно създаване) са политика и предизвикателство за всички.
- Независимо от нуждата от и полезността на личната комуникация като инструмент за ориентиране, новите технологии притежават огромен потенциал за създаването на по-удобен, по-рентабилен и по-лесен за употреба от клиентите достъп. Въпреки това за повечето страни членки на ELGPN все още е предизвикателство да създадат иновативна и гъвкава доставка на услугата, свързана с методите за самостоятелен достъп и самопомощ. В някои страни е на дневен ред развиването на интегриран модел за услуги на хора от всички възрасти, в други се насърчават всеобхватни услуги

за всички целеви групи. В много случаи това изисква нов институционален контекст и нов манталитет и култура.

- Важен въпрос, свързан с политиката, е да се използва системен подход в развиването на проактивни услуги през целия живот и във всички сектори. Това може да включва подходи като "свързване вместо чакане хората да дойдат при теб", "изграждане на култура на обучение чрез по-голяма осъзнатост", и насърчаване на отделните личности да инвестират в развитието на собствените си умения и да управляват мотивацията и самоосъзнаването си. Правото на свободен достъп до ориентирането би трябвало да е част от такива подходи.
- Осигуряването на ориентиране в процеса на валидиране на неформалното и самостоятелно учене е в процес на развитие в много страни. Сега ролята на валидирането е широко призната и е налице общ консенсус относно въвеждането, изпълнението и консолидирането на системите за валидиране. Нивото на изпълнение варира в различните страни. Въпреки че нуждата от услуги по ориентиране е добре разбрана, ориентирането в процеса на валидиране в най-добрия случай е в процес на развитие в много страни.

### 5.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание

- Как трябва да се разпредели финансирането между различните канали за доставка на услугата, за да посрещнат нуждите на различните приоритетни групи?
- Какви стратегии могат да бъдат разработени, за да се подкрепи съществуването на качествени структури и възможности за

ориентиране? Как трябва да се оценяват ресурсите и доставката на услугата във връзка с осигуряването на достъпа в перспективата на ориентирането през целия живот?

- Как могат да бъдат развити компетентностите на специалистите по ориентиране, за да отговорят на променящите се изисквания като цяло и за различните целеви групи?
- До каква степен осигурените услуги са базирани на закони и регулации?

### 5.4 Политически стъпки


Инструментът за самооценка на следващите две страници цели да осигури възможност на страните членки да помислят върху политиките си и осъществяването на мерки за разширяване на достъпа до ориентирането през целия живот, взимайки предвид резолюцията на съвета на Европейския съюз върху ориентирането през целия живот (2004, 2008) и своя приоритет за подобряване на достъпа на гражданите до услугите за ориентиране през целия живот. Обосновката гласи, че услугите за ориентиране през целия живот трябва да са леснодостъпни за всички граждани, независимо от социалното положение, статуса им на заетост и географското им разположение. Осигурени са описания на всеки от ключовите характеристики за разширяване на достъпа. Описанията представят развитието в цялост. Страните членки могат да ги използват като инструмент, за да оценят съществуващите си услуги и да планират процес на постоянно развитие за осигуряване на услугата за всички граждани. Страните могат да използват изброените точки като контролен списък за самооценка.

**Таблица 5.1:** Описания на ключовите характеристики за разширяване на достъпа  
**1. Разширяване на достъпа чрез различни начини на доставяне на услугата**

Ограничени услуги за някои целеви групи	Ограничени услуги и кариерно образование	Ограничени услуги и уеб-базирани услуги	Ограничени услуги и пълни инструменти на ИКТ	Цялостен/обширен модел
<p>Изпълняват се ограничени услуги:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в обичайното работно време</li> <li>• на определени места в образовател на обстановка</li> <li>• на определени места в Службите по заетостта</li> <li>• за някои целеви групи</li> </ul> <p>Ограничено осигуряване на ориентиране в процеса на валидиране</p>	<p>Ограничените услуги са допълнени от други дейности на ориентиране:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• кариерно образование</li> <li>• групови дейности</li> <li>• работни клубове</li> <li>• информационни бази данни</li> <li>• ориентиране, интегрирано в учебната програма</li> <li>• работен опит</li> <li>• наблюдение на работния процес</li> <li>• менторство</li> </ul>	<p>Ограничените услуги и други дейности на ориентиране са допълнени от инструменти на ИКТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• уебсайтове</li> <li>• уеб инструменти</li> <li>• уебсайтове (образователни и трудови), които обединяват информацията за своите сектори</li> <li>• с/без инструменти за ориентиране през целия живот</li> <li>• обединен национален и/или регионален уебсайт за ориентиране през целия живот за всички граждани с инструменти за ориентиране през целия живот</li> </ul>	<p>Ограничените услуги, включително уеб-базираните услуги са подкрепени от телефонна линия, която предоставя достъп до квалифицирани съветници, включително услуги по чат и електронна поща:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• институционално въведени в цялата страна/ регион</li> <li>• за някои или всички целеви групи</li> </ul>	<p>Съществува интегриран или всеобхватен модел за осигуряване на ориентиране през целия живот, включително общонационални и регионални услуги:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• телефон</li> <li>• уеб-базиран инструменти за</li> <li>• ограничени услуги и други дейности по ориентиране</li> <li>• за някои или всички целеви групи</li> </ul> <p>Услугите се доставят на места или във време, отговарящо на възможността на гражданите</p> <p>Езиково осигуряване:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• само на основния език</li> <li>• възможност за други езици (регионални или чужди езици)</li> </ul> <p>Установеното със закон право на гражданите (по закон) се цени при осигуряването на ориентиране</p> <p>Ефективно осигуряване на ориентиране в процеса на валидиране</p>

Достъп

## 2. Събиране на доказателства за развитие на политиката и средата за учене с цел разширяване на достъпа



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Няма инфраструктура, която да събира данни за съществуващите услуги на ориентиране през целия живот за младежите и възрастните</li> <li>• Няма планиране или профилиране на бъдещи нужди на различните целеви групи от бъдеща политика на развитие, базирана на доказателства</li> </ul> <p>Няма налична информация:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• за различните целеви групи</li> <li>• за различните сектори (образование и служби по заетостта)</li> </ul>	<p>Съществуват някои методи за събиране на информация от различни сегменти на населението:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• данни съществуват за някои сегменти</li> <li>• с тези данни са съставени някои доклади за разработване на политика, базирана на доказателства</li> </ul>	<p>Събрани данни на институционално ниво са съпоставени на национално/регионално ниво и секторно за цели на разработването на политика напр. набелязване на отделни групи</p>	<p>Данни за използване на услугите са събрани на секторно ниво, но съпоставени на национално/регионално ниво в перспективата на ориентирането през целия живот</p> <p>Съпоставените данни са оценени с цел подобряване качеството на ориентирането през целия живот</p>	<p>Данни за използването на услугите за ориентиране през целия живот и потенциално изискване са събирани и съпоставени систематично на национално/регионално ниво, за да създадат профил услугите и да развият политики, базирани на доказателствена база с цел насочване на услугите към отделните целеви групи.</p>
---	--	---	---	---

### 3. Насърчаване на достъпа

Няма видими и споделени опити да се насърчават услугите за ориентиране през целия живот сред населението	Съществуват някои дейности по комуникационна видимост и други насърчителни такива, за да подчертаят ориентирането през целия живот като услуга, осигурена за всички целеви групи	Правят се някои опити, за да се гарантира, че потребителите и потенциалните потребители ясно разбират предлаганите услуги	Насърчаването и представянето (брандиране) на услугите за ориентиране през целия живот в момента се разглеждат на национално и регионално ниво от политически партньорства с изглед към следващи действия за подобряване на услугите/осигуряването на ориентиране през целия живот	Систематично и регулярно насърчаване на същността и ползите от услугите за ориентиране през целия живот се провеждат на национално и регионално ниво (напр. седмица на професиите, медийно представяне и публични кампании)

#### 5.5 Ефекти върху отделни сектори на политика

##### 5.5.1 Училищно образование

- Услугите за ориентиране се доставят в училищата чрез различни форми на лична комуникация и ИКТ инструменти, които да допринесат за кариерното, както и за личното и социално развитие на учениците, посредством холистичен подход. Ролята на ориентирането е да подкрепи кариерните избора на учениците и преходите в живота им.
- Тъй като родителите често играят важна роля в кариерните решения, които взимат учениците, изключително важно е да се подкрепят инициативи, които осигуряват основните умения да използват ИКТ инструменти, така че да могат да подкрепят децата си.
- Осигуряването в рамките на училищата може да бъде допълнено от външни източници, включително електронно

ориентиране, както е показано в Конкретна ситуация 5.1

- За да се ограничи ранното напускане на училище, трябва да се осигури подкрепа за учениците в риск, особено при ключовите преходи: Конкретна ситуация 5.2 от Германия представя подобен пример.
- Където е възможно, училищата трябва да работят в координация и сътрудничество със службите по заетостта (PES), за да се подкрепи кариерното ориентиране на учениците, както в примерите от Австрия и Германия (виж Конкретни ситуации 5.2 и 5.3).
- Достъпът може да бъде разширен чрез инициативи в рамките на учебната програма, както в Конкретна ситуация 5.4.

### Конкретна ситуация 5.1: Електронно ориентиране в Дания

Министерството на децата и образованието в Дания стартира електронното ориентиране през 2011 г. То осигурява индивидуално и лично ориентиране за всички граждани чрез различни канали за виртуална комуникация: чат, телефон, есемес, електронна поща и Фейсбук. Електронното ориентиране е за всеки, който търси информация относно образованието и заетостта; освен това може да насочи гражданите към други инструменти за ориентиране ([www.ug.dk](http://www.ug.dk)) и към институции за по-нататъшно ориентиране. То е насочено основно към находчивите млади хора и родителите им и дава лесен достъп до независима информация и ориентиране и така мотивира младежите да продължат процеса на самостоятелно търсене и намиране на отговори. То играе главна роля като ръководство към националния портал за ориентиране, като комуникатор за информация за ориентиране и др. Използването на Фейсбук стартира през януари 2012 г., позволява на електронното ориентиране да осигури ориентиране в общ форум и в социалните медии ([www.facebook.com/eVejledning](http://www.facebook.com/eVejledning)). Потребителите могат да използват електронното ориентиране през деня, вечер, както и през уикендите.

### Конкретна ситуация 5.2: Осигуряване на ориентиране за младите в риск в Германия

В Германия ориентирането за младите в риск при прехода от училище към работа е федерална инициатива, наречена "Образователни вериги и инструктиране". Създадена, за да предотврати отпадането и ранното напускане на училище, тази инициатива на Федералното министерство на образованието и изследванията се свързва със съществуващите програми и инструменти на немските федерални провинции (*Länder*). Тя се комбинира и с програмата "Инструктиране за прехода към работа" на Федералното министерство на труда и социалните грижи, която цели да подкрепи прехода от общо към професионално обучение, както и да предотврати отпадане и от двете системи. Инициативата "Образователните вериги" подпомага младежите в подготовката им за получаване на зрелостни свидетелства и за професионалното им обучение. Идеята е да се свържат съществуващите успешни програми като брънки на верига, за да се осигури прозрачност и цялост. Първоначалният анализ на потенциала в седми и осми клас се концентрира върху ключови компетентности и оценява интересите и силните страни на учениците. На следващите нива образователен инструктор следва младежите и ги подкрепя в избора на кариерно ориентиране и процеса на преход към професионално образование и обучение чрез намиране и оценяване на подходящи места за придобиване на работен опит, както и чрез съдействие при търсенето на информация чрез използването на източници в интернет и свързването с услуги за кариерно ориентиране на службите по заетостта (включително Центъра за информация в професионалното развитие (BIZ)).

### **Конкретна ситуация 5.3: Кариерна информация на младежите в Австрия**

За да се разшири достъпът до кариерното ориентиране и информацията за професионалното обучение, Федералното министерство на труда, социалните грижи и защита на потребителите работи в сътрудничество с Министерството на образованието. Министерствата са поели общо задължение всички седми и осми класове да посещават центровете за информация за кариерното ориентиране в Службите по заетостта (PES). Регионалните офиси на PES канят училищата на посещение и осигуряват информация за своите услуги по ориентиране и други информационни материали. Тази мярка цели в една икономика, базирана на знанието, и в динамичен пазар на труда младежите да могат отрано да направят образователни и професионални избори, за да бъде по-плавен преходът от основното училище (първи до девети клас) към средното и след това към стажове на пазара на труда, а и за да се предотврати отпадане от образователната система. Младежите трябва да имат достъп до информация, съвети и инструктиране, за да могат да направят уверен избор за бъдещото си кариерно ориентиране. Тъй като родителите често играят важна роля в професионалните решения на децата си, полагат се усилия и за тяхното информиране. Затова центровете за информация за кариерното ориентиране организират събития за групи от родители, организатори на обученията и учители. Информацията се осигурява и на чужди езици.

### **Конкретна ситуация 5.4: От ориентиране за всички до персонализиран път за всеки индивид във Франция**

PDMF (*Parcours de découverte des métiers et des formations*) е политика, която засяга всички ученици от средното образование (от дванайсет годишна възраст) до обучението в университет. Тя цели да позволи на всеки ученик да изгради свой образователен път в получаването на знания за взимане на решения. Методът се състои от преподаване на компетентности, свързани със знанията за заетостта, какви обучения трябва да се записват, за да се постигнат личните цели и какво предполага това за личността. Вграден е в рамките на учебната програма – основните предмети = , подкрепени от различни дейности по ориентиране. Умението "автономия и инициатива" се оценява като част от общата база знания и умения, които трябва да придобие всяко дете. Осигурени са специални курсове на гимназиално ниво, за да се подготвят учениците за достъп до работа или висше образование. В допълнение към това от 2009 г. насам, закон дава възможност на учениците, които не са покрили общото образователно ниво, да влязат в професионални училища, свързани с програми за чиракуване (дуално обучение). Според този закон учениците могат да следват програма, която редува образование с обучение, в рамките на една или повече компании, а след това могат да се върнат към традиционното образование, ако искат. Освен това като част от програмата биват ориентирани в управлението на кариерното ориентиране и получават консултации. Друг закон, свързан със специален фонд за младежите, има за цел да подкрепя постиженията в училище, социалното включване и професионалната интеграция.

Няколко други съответни конкретни ситуации са изложени в базата данни на ELGPN:

- Правителствена инициатива срещу отпадането (Ny Giv) (Норвегия).
- Кариерно образование и ориентиране в училищата и кариерно ориентиране за младежите в риск (Словакия).
- Борба с ранното напускане на училище (Холандия).
- Образованието като работен процес (Исландия).
- Пансион за отлични постижения: ново средство за борба с ранното напускане на училище (Франция).
- Най-добрите училищни практики (Австрия).
- Обучение за родители на ученици между седем и деветнайсет години (Турция).
- Ролята на консултантите в образователния сектор (Кипър).

### 5.5.2 Професионално образование и обучение

- Учениците в професионалното образование и обучение се нуждаят от информация и консултиране, свързани с прехода към пазара на труда и работното място и гъвкавите пътеки в образователния сектор. Осигуряването на ориентиране трябва да ги подпомага в сферата на мобилността, достъпа до предприемачество и валидирането на неформално и самостоятелно учене. Конкретна ситуация 5.5 от Холандия е пример за стимулирането на кариерното ориентиране в професионалното образование.

### Конкретна ситуация 5.5: Стимулиране на кариерното ориентиране в професионалното обучение, Холандия

През 2010-2013 г. холандското министерство на образованието, културата и науката финансира проект за стимулиране на кариерното ориентиране в професионалното образование и обучение. Целта му е да се ограничи ранното напускане на училище, като се развие по-добро вникване в качествата, заложените и възможностите на учениците така, че да могат да направят аргументиран избор за по-нататъшното си обучение или за пазара на труда. По време на осъществяването е създаден дигитален портал (*LOO Stad*) и се подготвя документ, озаглавен "Обучение, кариерно ориентиране и гражданство" (*Leren Loopbaan en Burgerschap*), за да се идентифицират аспектите на ориентирането в кариерното ориентиране, към които трябва да се фокусира професионалното образование и обучение. Обръща се внимание и на резултатите, включително на потока ученици от училищата за професионално образование и обучение към университетите за приложни науки.

По-нататъшна съответна конкретна ситуация в базата данни на ELGPN е схемата за Консултиране за намиране на професия в Австрия.

### 5.5.3 Висше образование

- Осигуряването на ориентиране в сферата на висшето образование трябва да подпомогне студентите да изследват себе си, да проучват пазара на труда и да развият пригодност за заетост, както и за мобилност. Конкретна ситуация 5.6 дава пример в тази посока.
- Увеличаване на достъпа на непривилегированите групи до висше образование е на дневен ред в много страни ("Университети без граници").



- Информацията и консултирането, свързани с процеса на валидиране на предишен опит в рамките на университетите, са ключови за някои страни членки.

#### **Конкретна ситуация 5.6: Услуги за ориентиране в университетите в Словакия**

Според закона за висшето образование всеки университет трябва да осигури на кандидат-студенти, студенти и други, услуги за информация и консултиране, свързани с курса на обучение и възможностите за ориентиране в търсенето на работа. Това задължение е допълнено от закона с правото на студентите на достъп до услуги за информация и консултиране. Подобни услуги са необходими, за да се подкрепят студентите в техните решения, свързани с обучението в университета и проф. развитие, както и за да превъзмогнат трудностите по пътя, независимо дали са местни, или чуждестранни студенти, които вземат участие във формалното, неформално или самостоятелно учене. Тези услуги са особено важни в институциите, които се стремят към осигуряване на учене през целия живот и искат да привлекат различни групи студенти.

Кариерното ориентиране като услуга би трябвало да е достъпно навсякъде и за всички, диференцирано спрямо нуждите на клиентите, дори за специфични групи (чуждестранни студенти, студенти с увреждания и други). В предоставянето на услугите за осигуряване се набляга на обучението на специален персонал, както и на качеството на услугите, включително отговорностите на персонала, които трябва да бъдат взети предвид при оценяването на качеството на университета. Консултирането във висшето образование е свързано не само с пригодността за заетост на студентите, но и с тяхното личностно развитие.

#### **5.5.4 Образование на възрастни**

- Възрастните често не са наясно с възможностите за квалификация, които съществуват пред тях, и може да имат ограничено виждане за собствените си умения и ноу-хау. За да изберат подходящ и реалистичен път на квалификация, е необходимо да изяснят очакванията си и да задълбочат самопознанието си, както и да си набележат алтернативите, за да достигнат до предпочитаната квалификация. Пример за потенциалната нужда от подобни услуги, ролята на маркетинга в извикването на подобна нужда и потенциала на дистанционното ориентиране в помощ на осигуряване на това търсене, е представен в конкретна ситуация 5.7.
- Ролята на осигуряването на ориентиране е основен елемент от процеса на валидиране на неформално и самостоятелно учене. Пример за това е представен в конкретна ситуация 5.8.
- Съветът на Европейския съюз смята ориентирането на по-възрастните служители за важен инструмент в насърчаването на активното стареене (бел. авт. - Съвет на Европейския съюз (2011). *Стареенето като възможност за пазара на труда и за развитието на социалните услуги и обществените дейности*. 3131-ва среща на Съвета по въпросите на заетостта, социалната политика, здравеопазването и потребителите, 1-2 декември.). Някои страни в момента развиват услуги, специално насочени към хората над петдесет или в преход към пенсиониране, както е показано в конкретни ситуации 5.9 и 5.10.

### Конкретна ситуация 5.7: Гореща линия/уеб-базирани услуги във Великобритания

LearnDirect, национална гореща „кариерна“ линия за възрастните, е основана през 2000 г. Тя предлага кариерна информация и съвети онлайн чрез обучен и квалифициран персонал. През 2007 г. услугата се разширява, като осигурява ориентиране по телефона на специфични целеви групи в Англия, за останалата част от Великобритания съществува друг ред. Услугата осигурява повече от 14 милиона уеб сесии и повече от милион обаждания на ден. Те са стимулирани от маркетингови кампании, включително телевизионни реклами в прайм тайма.

От 2008 г. отговорността за тази услуга се прехвърля на Съвета за обучение и умения и е преименувана на Служба за кариерни съвети; по-късно се превръща в Следваща стъпка, а наскоро - в Национална служба за кариерно ориентиране за Англия. Горещата линия включва не само телефон, но и електронна поща и он-лайн чат. Отделни услуги в момента са в действие в Шотландия, Уелс и Северна Ирландия и се използват различни маркетингови инструменти, включително статии в пресата. Фейсбук и Туитър се използват, за да се увеличи знанието на потребителите и разбирането на услугите.

### Конкретна ситуация 5.8: Валидиране за образование на възрастни, Полша

През 2007/08 г. В Центъра за професионално развитие във Варминско-Мазурско, първият проект на Полша, целящ валидиране на компетентностите, е осъществен в две професии в строителната сфера. Озаглавен "Хайде да строим заедно", той работи в рамките на програмата EQUAL и обхваща валидирането на компетентности, свързани с информацията, ориентирането и консултирането в професиите, свързани с прокарването на газ и поставянето на санитарни системи. Проектът включва развиването на процедура по валидиране, използвана от двеста души.

Събраният опит допринася за осъществяването на два по-нататъшни проекта: "Специалист със степен" и "Специалист със степен 2". В рамките на първия от тези проекти (2009/10) професионална или магистърска степен може да се придобие от тапицери и дърводелци. В рамките на втория проект могат да се валидират компетентностите в осем професии: бетонобъркач, армировач, електротехник, техник газови инсталации, зидар, дърводелец, тапицер и техник по мебелирането в строителния сектор. През 2008/09 г. е осъществен двугодишен проект за трансфериране на иновации, наречен "Към квалифицирана строителна работна ръка за Полша".

### Конкретна ситуация 5.9: Осигуряване на ориентиране за застаряващото население над 50г., Германия

Компасът за пенсиониране (*Ruhestandskompass*) е нов инструмент за хора в прехода от работа към пенсиониране. Разработен е като част от федерална програма "Местно обучение" (*Lernen vor Ort*) в град Лайпциг/Германия. Целта му е да подкрепи хората в подготовката за пенсиониране и да планира бъдещите им дейности. В светлината на променящата се демография и бъдещия недостиг на работна ръка, възрастните хора стават все по-важни като активни граждани. Обаче осигуряването на ориентиране рядко се използва от възрастните хора. Компасът за пенсиониране е конструиран така, че да бъде леснодостъпен и с него да се борави лесно, но той създава възможност за ориентиране и активно насърчава използването на осигуреното ориентиране.

### Конкретна ситуация 5.10: Кариерно ориентиране за по-възрастните в Словакия

Националната програма за възрастни хора е политика за защита на старите хора. Тя води началото си от една от дейностите на Словакия във връзка с Международната година на старите хора (1999). Министерството на образованието, науката, изследването и спорта, в съгласие с принципите и практиките на Националната програма, представя възможностите пред тази възрастова група и осигурява публичния достъп до ученето през целия живот като една от възможностите за лична реализация, придобиване на умствен и физически баланс и пълноценно използване на свободното време. Образованието в късна възраст може да представи нови перспективи за живота за възрастните и да подобри личното им израстване. През 2000 г. е основан Форум за съдействие на възрастните граждани. Този форум събира 150 организации членки на национално и регионално ниво, като осигурява грижи, подкрепа и услуги на възрастните, за да защити техните права, да подкрепи интересите им и да им помогне да посрещнат нуждите си. Той включва фокусиране върху осигуряването на услуги за ориентиране и консултиране на възрастните и членовете на семействата им, както и ежедневни грижи за тази целева група.

Друга конкретна ситуация "Мрежа за ориентиране в обучението на възрастни" (Австрия) може да се намери в базата данни на ELGPN.

### 5.5.5 Заетост

- Осигуряване на ориентиране, за да се подкрепи личността в самоопознаването и изследването на образователни възможности и възможности на пазара на труда, е основен фактор за увеличаване на заетостта в променящия се пазар на труда. Ориентирането е и основна елемент от процесите по трудово устройване. Съществено е да се избягва оставането без работа и в социална изолация.
- Ролята на ориентирането е важна и за осигуряване на пътища за обучение през целия живот, което е част от договорните задължения за заетост.
- Ориентирането на работното място може да подкрепи развиването на умения за подобряване на представянето и заетостта. Докато пазарът на труда се ориентира от обусловеност от предлагането към обусловеност от търсенето, броят на потребителите, които имат достъп до услуги за ориентиране, се увеличава. Някои служби по заетостта реагират на тази промяна, като предлагат услуги по ориентиране на компании. Следователно предоставянето на този достъп трябва да се разширява отвъд отделните личности и към компаниите - както в примера от Исландия (Конкретна ситуация 5.11).

Други конкретни ситуации в базата данни на ELGPN са Jugendcoaching (Австрия) и Националният портал за ориентиране през целия живот (Vi@s) в Португалия.

#### Конкретна ситуация 5.11: Ориентиране и консултиране на работното място, Исландия

Основната цел на проекта "Ориентиране и консултиране на работното място" е да достави информация и консултиране относно развитието на компетентностите на хората на работното място. Целта е да се достигне до целевата група, за да ѝ се предостави информация и ориентиране, както и да се анализират нуждите от образование, за да се развият подходящите курсове. Целевата група се състои основно от хора, които са с ниско формално образование (напр. незавършили горен курс на гимназия), които представляват около една трета от исландския пазар на труда. Предоставянето на информация и ориентиране на тази група се очаква да даде резултат върху участието в ученето през целия живот и така да повиши нивото на образование на нацията.

Проектът е финансиран от Министерството на образованието, науката и културата в координация от страна на Центъра за образователни и обучителни услуги (ETSC); той работи в сътрудничество със заинтересовани страни (съюзи, образователни фондове и доставчици на образование). Консултантите по кариерно ориентиране работят в сътрудничество с компании, предлагат презентации и осигуряват индивидуални интервюта на работното място или в своя център. Подходът се фокусира върху отделната личност, като на всеки се помага да намери подходящ обучителен път. Осигурено е и лично проследяване. От 2006 г. насам проектът е осигурил около 20 000 интервюта повсеместно. Повече хора от целевата група вече ходят в обучителните центрове за ориентиране по своя собствена инициатива.

### 5.5.6 Социално включване

- Услугите за информиране, ориентиране и консултиране трябва да бъдат отворени за всички граждани, независимо от образователните им постижения, позиция на пазара на труда, база от умения и ситуация на живот. Европейският съюз цели да премахне пречките пред достъпа до тези услуги, както и да осигури подкрепа за индивидуалното обучение през целия живот и процесите на управление на кариерното ориентиране.
- Съществува нарастваща тенденция към по-силна индивидуализация на услугите, особено за да се обслужат нуждите от информация, консултиране и обучение на всички труднодостижими групи, като младежите в риск (напр. тези, които рано напускат училище) (виж Конкретна ситуация 5.12), трайно безработните, по-възрастните хора (50+), хората с увреждания (виж конкретна ситуация 5.13 и 5.14) и служителите/работниците в реструктурирани индустрии/компани, както и етническите и културните малцинствени групи.
- С помощта на лесно достъпните услуги най-непривилегированите групи могат да бъдат достигнати и така да бъдат подобрени уменията им, осигуряващи трудова заетост, в случай че услугите се популяризират на местно, регионално и национално ниво.

#### Конкретна ситуация 5.12 Доброволчески трудов корпус, Полша

Доброволческият трудов корпус е държавна бюджетна организация, контролирана от министъра на труда. Той изпълнява задълженията на държавата в областта на политиката на заетостта и на неутрализиране на маргинализацията и социалното изключване на младежите. Доброволческият трудов корпус притежава мрежа от специализирани стационарни и мобилни единици, които осигуряват различни услуги на младите хора.

Между 2009 г. и 2013 г. Доброволческият трудов корпус изпълнява проект, съфинансиран от Европейския съюз в рамките на Европейския социален форум на тема: "Доброволческият трудов корпус като доставчик на услуги, свързани с пазара на труда". Дейностите на проекта са насочени към 25 000 младежи между петнайсет и двайсет и пет години, включително 600 безработни и 2440 души, които са професионално неактивни. Целевите групи са: безработни или търсещи работа с различни нива на образование и квалификации, изискващи съдействие на пазара на труда; учащи и завършващи, които се подготвят да излязат на пазара на труда и се нуждаят от съдействие в областта на консултирането за кариерно ориентиране, свързването на работа и професионалното обучение; и хора в риск от социално изключване.

### **Конкретна ситуация 5.13 Услуги по ориентиране за учащи с увреждания или със специални нужди, Исландски университет**

Исландският университет, най-големият в страната с около 16 000 студенти, е единственият университет в Исландия, който е структурирал и регулирал услуги за учащи с увреждания или специални нужди. Студентите могат да кандидатстват в Центъра за кариерно ориентиране за специални учебни обстоятелства, включително своевременно осигуряване на информация за учебната програма, за да се осигури необходимата подготовка, гъвкавост в организирането на програмата и постигането на личен напредък, записване на лекции, избор на подходящо място за инструктиране. Освен това студентите могат да кандидатстват за индивидуализиране на изпитните процедури, включително удължаване на изпитното време, самостоятелно провеждане на изпит, помощ при четене и писане и алтернативни форми на изпитване (напр. въпроси с ограждане, кратки отговори в писмен вид и устно изпитване на мястото на изпити под формата на дълги отговори в писмен вид). През академичната 2010/11 година приблизително 700 учащи са получили подобно съдействие.

### **Конкретна ситуация 5.14: Професионални училища за ученици със специални нужди в Турция**

В Турция образователните услуги се осигуряват в специални училища за деца и младежи от шест групи: с увредено зрение, с увреден слух, физически увредените, умствено увредените, децата аутисти и децата с трайни заболявания. Деца с полски образователни нужди са включени в масовото образование и имат право на допълнителни часове и подкрепящо образование. Освен това съществуват специални професионални училища, които осигуряват възможности за образование и кариерно ориентиране на учениците със специални нужди. Хора над двайсет и една години с леко умствено изоставане се обучават в тези училища, за да придобият професионални умения. Програмата включва турски език, математика, социално образование, религиозно и морално образование, музика, изкуство и гимнастика, както и професионално образование и професионална етика, свързани с обучението, насочено към професионалното представяне. Периодът на обучение е четири години; където е възможно, в края на първата година учениците се поставят и в работна среда. Учениците, които завършат курса, получават сертификат от професионално училище. По време на този процес учениците са подпомагани от услугите на образователно, лично и кариерно ориентиране в училищата.

*Допълнителна информация за всички конкретни ситуации в Ръководството е налична в базата данни на ELGPN (<http://elgpn.eu>).*



## Качество и доказателствена основа

### 6.1 Въведение

Този раздел се отнася до политически въпроси, свързани с качеството на услугите за ориентиране през целия живот и събирането на информация за тяхното изпълнение и въздействие. Разделът се състои от четири подраздела: политически въпроси (раздел 6.2); въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание (раздел 6.3); политически стъпки (раздел 6.4); и ефекти върху шест сектора на политика – училищно образование (раздел 6.5.1), професионално образование и обучение (раздел 6.5.2), висше образование (раздел 6.5.3), образование на възрастни (раздел 6.5.4), заетост (раздел 6.5.5) и социално включване (раздел 6.5.6).

### 6.2 Политически въпроси

- Спешно се налага да се подобри знанието и разбирането за ефективните системи за осигуряване на качеството и рамките за отчетност. Инвестициите в системите и услугите за ориентиране през целия живот трябва да демонстрират по-ясно възвръщаемостта на добавената стойност за всеки индивид, общност и общество. Целите на системата и механизмите за осигуряване на качеството са подобряване на ефективността в осигуряването на услугата, подобряване на финансова

отчетност на доставчиците и създаването на прозрачност от гледна точка на гражданите. Осигуряването на качеството в кариерните услуги не е изолиран процес: напротив, той е цялостна пресечна тема в националната система за ориентиране през целия живот и институционалната система за осигуряване на качеството, която включва образованието и обучението, заетостта и социалното включване.

- В частност, ролята на информационните и комуникационни технологии (ИКТ) в достигането до гражданите във време и на място, което най-добре отговаря на нуждите им, както и осигуряването на нови системи за управление на връзките с потребителите и подобряване на достъпа до информация, свързана с пазара на труда, осигурява нови възможности и предизвикателства за тези, които създават и доставят качествена услуга. Стратегическите и операционни планове трябва да вземат предвид разнообразието от индивиди, техните права и достъп до услугите, включително диалог между двама души онлайн, както и офлайн. Трябва да се постигне баланс между услугите на живо и он-лайн, свързани с въздействието, финансовата ефективност и качеството. Компютърната грамотност на потребителите и практикуващите също

е съществен проблем, който трябва да се има предвид.

- С рестриктивните фискални мерки ще последва още по-голям натиск от страна на правителствата относно оправдаване на разходите, свързани с услугите за ориентиране през целия живот, във връзка с конкуриращи се търсения. Досега повечето страни се фокусират върху качеството на осигуряване на услугата и подобренията, като компетентността на кариерните консултанти е в центъра на вниманието. Някои са предприели действия за въвличане на гражданите и ползвателите на услугите за кариерно ориентиране, за да помогнат в информирането на създаването и доставянето на услугите. С изключение на някои служби по заетостта, съвсем малко са използвали статистическо моделиране на данни, за да помогнат да се анализират непосредствените, средносрочни и дългосрочни спестявания за обществения портфейл под формата на икономическа и/или социална възвращаемост на инвестиции. Следващо предизвикателство пред стратегията на ЕС Образование и обучение 2020 е да допълни и засили доказателствената основа между образованието и службите по заетостта.
- Необходима е обща съгласувана терминология за различните дейности, свързани с осигуряване на качеството и доказателствената база с цел да се позволи измерването на влиянието на инициативите и така да се постигне споделено разбиране и обучение във и сред страните членки на ELGPN. С придвижването напред балансът между осигуряване на качеството и доказателства за въздействие следва да бъде силно повлиян от малък брой общоприети елементи, критерии и индикатори за измерване на

качеството, които могат бъдат изпробвани и приложение на практика, подкрепени от примери за вероятни данни.

- Отначало обучението и политиката, базирани на данни, трябва да стъпват на систематично събиране на данни, като се използват наличните и новите бази данни за изследване. Това поражда нуждата от специфичен фокус върху инвестициите в работната ръка и изграждането на капацитета, за да е сигурно, че практикуващите ориентиране и управляващите системата притежават достатъчно познания, умения и компетентност да съберат данни и да създадат подходящи масиви данни, които да са източник за информация както за политическите решения, така и противостоящия обществен критичен поглед. За да се постигне това, рамка за осигуряване на качество и доказателствена база, и инструменти за измерване, които могат да бъдат приложени на практика с осезаеми резултати, извлечени от въвеждането на нови и иновативни подходи, са важни предварителни изисквания в рамките на системата за ориентиране през целия живот. Освен това координацията и сътрудничеството на ориентирането, предприети систематично, сами по себе си трябва да се смятат доказателство за качество. Това изглежда е пропуск в повечето подходи към контрола на качеството.
- Изискванията за подкрепа на кариерното ориентиране от страна на различни групи граждани нарастват с увеличаване броя на участниците на пазара на услуги и формиращите се междусекторни партньорства, включително в публичния, личния и третия сектор. Тази тенденция не е уникална. Според доклад на ОИСР (бел. авт. - Организацията за икономическо



сътрудничество и развитие (2010). *Възстановяване на финансовата устойчивост: Уроци за публичния сектор*. Париж: ОИСР) много правителства все повече използват частни организации и такива с нестопанска цел, за да осигурят стоки и услуги от различни области за гражданите. Нужни са нови начини на действие поради натиска върху обществения портфейл, застаряващото общество и нуждата да се стимулират по-големи инвестиции и приходи от добавената стойност на участниците в обучението и образованието.

### 6.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание

- Какви политически лостове може да бъдат използвани, за да се осигури, че кариерните консултанти притежават необходимите компетентности и способности, за да предоставят високо качество и въздействие в рамките на многоканална смесена услуга?
- Каква стратегическа роля трябва да изпълнява правителството за оформянето (или преоформянето) на структурата, формата и функцията на специалистите по ориентиране през целия живот, за тяхната квалификация и за организирането на тяхното продължаващо професионално развитие?
- Какво още трябва да се направи, за да се включат гражданите и социалните партньори в подобряването и разширяването на обхвата и качеството на осигуряването на ориентиране през целия живот?
- Как могат гражданите да бъдат убедени във високото качество на услугите и сигурни, че техните индивидуални нужди и интереси няма да бъдат експлоатирани от "търговци измамници"? Какво роля, ако има

такава, трябва да изпълняват определящите политиката във връзка с установяването на национален регистър за специалисти по кариерно ориентиране или по-официални наредби за лицензи, подкрепени от законодателството?

- Какви са характерните роли на частния, публичния и доброволческия/обществен сектор в създаването и доставянето на висококачествено кариерно ориентиране?
- Как може технологията да спомогне за подобряването и споделянето на информация и по-разширеното прилагане техники за анализиране на икономическите ползи от и социалната възвръщаемост на инвестициите в услугите за ориентиране през целия живот в и между секторите?
- До каква степен уеб-сайтовете за ориентиране през целия живот помагат за подобряване на уменията за управление на кариерата на отделния индивид и допринасят за непосредствения, средносрочен и дългосрочен напредък в професионалното развитие?
- За какви цели се събира информация, свързана с осигуряване на качеството, събирането на какви данни е необходимо и как могат да бъдат използвани резултатите, за да се запазят стратегическите политики и практики, основаващи се на доказателства?
- Как може да се постигне точният баланс между достъпа на гражданите до услугите за ориентиране през целия живот онлайн и офлайн, вземайки се предвид сериозната ограниченост на бюджета на публичния сектор? Кой трябва да плаща за услугите на ориентиране през целия живот?
- Какви са истинските финансови ползи за правителството и отделния човек и

как могат те да бъдат оценени и измерени най-ефективно?

- Как могат определящите политиката да са сигурни, че са достатъчно информирани за доказаната ефективност на политиката и осигуряването на качество?

#### 6.4 Политически стъпки

Ясно е, че въпреки системния прогрес, който се постига в цяла Европа и отвъд, пропуски и недостиг в осигуряването на услуги за кариерно ориентиране съществуват в много страни. Оправдаването на публичните разходи по системите и услугите на ориентирането през целия живот, обвързано с ясни доказателства за ефективност и въздействие, е огромно предизвикателство. Подобни доказателства трябва да бъдат подсилени чрез рамки на отчетност, които включват рутинно събиране на данни, както и лонгитюдно проследяване, за да се определят дългосрочното въздействие и

ползите със спестовен характер за правителството и отделния човек. Всяка система или рамка за осигуряване на качеството имат свои собствени черти; в Европейския съюз и отвъд съществуват много добри примери. Затова не е желателно да се правят опити те да бъдат заменени с друга алтернативна система или рамка. Вместо това могат да бъдат използвани редица качествени елементи, създадени като полезна отправна точка за проверка на различните аспекти на качеството и на основаните на данни за доказана ефективност политики, както е показано по-долу. Целта е осигуряването на информация за първоначални и последващи дискусии относно учене, базирано на доказателства, и формирането на политика в различни контексти, включително в различните сектори в един и същи контекст. По-обстойно представяне на рамката за Осигуряване на качеството и доказателствената база (QAE) на ELGPN може да бъде намерено в Приложение Г.

**Таблица 6.1:** Елементи на качеството на национална система за ОЦЖ

Качествен елемент 1: Компетентност на практикуващия ориентиране (кариерен консултант)		
Политиката не задава специални мерки	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Силно регулирани "регистърни" или "лицензирани за практика" мерки
Качествен елемент 2: Въвличане на гражданите/потребителите		
Фрагментирани или еднократни проучвания за удовлетвореността на клиента	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Строго организирани системи за осигуряване на качеството и системи, основани на доказателствени данни, които активно въвличат потребителите в създаването и развитието на услугите
Качествен елемент 3: Осигуряване и подобряване на услугата		
Отсъствие на рамка за умения за управление на кариерата, свързана с достъпа до услугите от ключови приоритетни групи	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Тотална система за управление на качеството на място, където също се събират данни за уменията за управление на кариерата, нивата на инвестициите и приходите от добавената стойност
Качествен елемент 4: Финансови ползи за правителството		
Няма информация за финансови ползи за правителството	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Пресметнати незабавни, средносрочни и дългосрочни спестявания за обществения портфейл, под формата на икономическа и/или социална възвръщаемост на инвестициите (SROI)

Качествен елемент 5: Финансови ползи за отделния човек		
Ограничена информация за приходи от добавената стойност като резултат от участието на отделния човек в услугите за кариерно ориентиране	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Доказателства за съществуващо лонгитудно проследяване и изучаване, което оценява въздействието на различни кариерни интервенции при различни обстоятелства

Във всички страни съществува спешна нужда да се осигури подходящ баланс между осигуряването на основните услуги за всички (избягвайки "маргинализирането на основния поток") и насочване на интензивните услуги към тези, които се нуждаят от тях най-много. Предвид факта, че политиките и осигуряването на ориентирането през целия живот се намират във и между редица сектори (напр. училищно образование, професионално образование и обучение, висше образование, образование на възрастни и заетост), услугите за отделния човек трябва да бъдат колкото се може непрекъснати.

## 6.5 Ефекти върху сектори на политиката

### 6.5.1 Училищно образование

- Училищата поставят пред определящите политиката предизвикателството да вземат ключови решения за внедряване на механизми за осигуряване на качеството в кариерното образование, ориентиране и консултиране чрез въвеждането на умения за управление на кариерата, като самостоятелна, междудисциплинарна или специфична дейност, заедно с кариерното консултиране и ориентиране; и особено за съблюдаването и проследяването на развитието на учениците, свързано с нивата на постижения и начини за развитие, както и за нивата на отпадане. Законодателството, нормативните разпоредби и/или основните насоки, които поставя основа за кариерното

образование и ориентиране, могат да бъдат полезни в този контекст. Интересен пример от Швеция, свързан с основните насоки за кариерното образование и ориентиране, които осигуряват предложения за това как съответните нормативни документи могат да бъдат приложени, е представен в Конкретна ситуация 6.1.

- Оценяване на въздействието от различните интервенции във, между и извън учебната програмата трябва да се проведе по по-скоро организиран, отколкото "специален" начин, следвайки общоприети принципи за преглед на компетентността на кариерните консултанти, въвличането на гражданите/потребителите, осигуряването на услугата и възвръщането на финансовите ползи както за отделния човек, така и за правителството. В училищата личните и онлайн услуги за ориентиране през целия живот, доставени чрез телефон, уеб чат, есемес и социални медии (напр. Фейсбук), невинаги се вписват в самостоятелна система. Развитието на Уеб 2.0 и 3.0, включително смартфони и по-широката употреба на "миксове" в индивидуалната и професионална информация във и извън секторите на образованието и заетостта (като изследване и информирание на пазара на труда) трансформират преподаването и обучението в училищата в Европа и извън нея. Следователно е необходимо изграждане на връзки между изискванията за осигуряване на качеството, системата за инспекция и

обучението и политиките, базирани на доказателствени данни.

- Интересен пример за нов очертаващ се принцип към осигуряването на качеството, поставен в рамка, основаваща се на доказателства, интегрирана чрез използването на базата данни на младежта в страната (между 15 и 29 години), е представен от Дания (виж Конкретна ситуация 6.2). В този контекст работата в училищата, центровете за ориентиране и образователните институции за младите е отправна точка за изграждане на информация и разглеждане на влиянието на траекториите на кариерното ориентиране на отделния човек във времето.
- Много страни развиват иновативни системи за осигуряване на качеството и политики, основаващи се на доказателствени данни, за да подкрепят определящите политиката при критичния анализ на прехода от училище към работа и при разработването на по-систематично и ясно събиране на данни, свързано със специфичните показатели за качество. Пример за това е тристранният подход към осигуряване на качеството в Естония (виж Конкретна ситуация 6.3).
- Онези, които развиват и поддържат системи за осигуряване на качество и стандарти за качество трябва да ги свържат с основаващи се на доказателства политики в областта на образованието и обучението и на заетостта: това предполага наличието на изискване за професионално развитие на ключовите актьори, за да бъдат по-наясно относно това каква информация се изисква и за какви цели може да бъде събирана, включително как може да бъде използвана, за да се информират правителствени политики. Специалистите по кариерно

ориентиране, учители и ръководителите трябва да бъдат водени от силно лидерство, което ги насърчава да придобиват нови умения да оценяват и измерват влиянието на специфичните интервенции, включително уменията за работа в партньорство и уверена обратна връзка към другите във и извън училищната обстановка (виж Конкретна ситуация 6.4).

### **Конкретна ситуация 6.1: Основни насоки, свързани с нормативни документи, подкрепени от инструменти за оценяване, в Швеция**

Националната агенция за образование в Швеция (*Skolverket*) публикува основните ръководни принципи в кариерното образование и ориентиране, които осигуряват предложения как могат да бъдат приложени съответните законодателни актове (закони, постановления, правила и регулации). Ръководните принципи (насоки) показват как може или трябва да се действа и целят да повлияят развитието и да популяризират единното прилагане на законодателството. Следователно те трябва да се следват, освен ако общинският съвет и училището могат да покажат, че образованието се ръководи по друг начин, който изпълнява договорените изисквания. Основните ръководни принципи са последвани от коментари, които целят да изяснят дадените съвети, основани на изследване в областта на кариерното ориентиране, оценяването и валидирания опит.

Основните ръководни принципи и коментари целят да дадат на училищните специалисти и изготвящите планове основа за работа, за да планират, организират и осъществят кариерното ориентиране и образование за ученици в основното, средно и средно специално училище и в образованието на възрастни. Освен това могат да служат като подкрепа за общинските съвети и училища в оценяването на качеството на тяхното собствено ориентиране и образование в професионалното развитие, в това число за Шведския национален училищен инспекторат. В допълнение е разработен инструмент за оценяване на кариерното образование и ориентиране с индикатори за качеството (BRUK).

### **Конкретна ситуация 6.2: Система с база данни за младежи и проект за осигуряване на качеството в Дания.**

В Дания Министерството на децата и образованието има система за база данни за младежите, създадена, за да събира информация за образователния и работния статут на всички младежи между 15 и 29 години (в съответствие на гражданската система за регистрация), за да се подкрепят центровете за ориентиране на младите в достигането им до работата. Представено е и ново законодателство, което изисква всеки младеж между 15 и 18 години да има образователен план с подкрепата на тези центрове.

В допълнение към това в Министерството се използва и анализира статистическа информация, за да се сравнят молбите на учениците от март и назначенията през октомври. Тази информация е подкрепена от специалисти по кариерно ориентиране, учители и управители и подпомага зададените цели и плана за "подобряване на представянето", изложен от Министерството.

Министерството обмисля нов пилотен проект, който да представи подхода "балансиран бележник" за осигуряване на качеството и образование, основаващо се на доказателствени данни, в регионалните центрове по ориентиране. Подходът включва събиране на данни от шест специфични области:

- Нива на прехвърляне (след 15 месеца).
- Брой на годините преди младежите да започнат висше образование.
- Нива на отпадане (след 12 месеца).
- Ползи за потребителите, осигурени от ориентирането, което са получили.
- Отговарящи, които посещават колективни събития.
- Брой на консултантите с дипломи.

Резултатите ще подпомогнат непрекъснат план за подобрене на национални, регионални и местни услуги за кариерно ориентиране.

### Конкретна ситуация 6.3: Използване на наръчници за качество за развиване на култура на обучение във и между услугите за кариерно ориентиране в Естония

В момента в Естония действат три вътрешно свързани услуги: кариерно образование, кариерна информация и кариерно консултиране. Развитието на услугите за кариерно ориентиране черпят информация и са подкрепени от три ръководства за качество, които съдържат идеи и източници по въпросите: (i) как да се подsigури качеството на кариерното образование в училищата, насочено към учителите и директорите в институции от средното образование и от професионалното образование и обучение, свързвайки педагогически принципи с политики и практики на ориентирането през целия живот; (ii) как да се разработят процеси за преглед на качеството на услугата и изисквания към доставянето на услугата и към системи за управление на данните; и (iii) как да се разбира управлението и доставянето на услуги за кариерно ориентиране, което от своя страна засяга качеството на осигуряването на кариерно ориентиране. Примерите за качествени показатели включват:

- удовлетворяване на потребителите на услуги за кариерно ориентиране, измерено чрез въпросници и интервюта;
- удовлетворяване на заинтересованите лица (основно представители на Националния форум за ориентиране в кариерното ориентиране), измерено чрез въпросници и интервюта;
- удовлетворяване на професионалистите в услугите за кариерно ориентиране: измерено с помощта на въпросници, интервюта и проверки "на място";
- постигане на целите: измерено чрез действителни резултати, сравнени с очакваните резултати.

През 2011г. ръководствата са пуснати пилотно в седемнайсет регионални центрове за информиране и консултиране на младите. Системата се разширява, за да покрие Естонския фонд за застраховане срещу безработица (националните служби по заетостта) и центрoвете за кариерно ориентиране във висшите училища.

### Конкретна ситуация 6.4: Професионализация на работната ръка в сферата на кариерното ориентиране във Финландия

Според международните стандарти системата за кариерно ориентиране във Финландия е силно професионализирана. Всички средни училища имат поне един консултант на пълен работен ден, който обикновено е преминал петгодишно обучение като учител и има преподавателски опит, последван от едногодишно обучение за специалист. Задълженията му включват индивидуално консултиране по кариерно ориентиране, водене на часове по ориентиране, които се концентрират върху кариерно образование и умения за учене. В допълнение към това повечето ученици имат поне две едноседмични практики в работна среда, които се координират с работодателите през уеб портал. Ориентирането е задължителен предмет в учебната програмата и съществуват ясни ръководни принципи за качество за средните училища, определящи минималното ниво на допустимите услуги по ориентиране, заедно с уеб-базирана услуга, която подкрепя институционалната самооценка на същите. Правят се и опити за укрепване на политиката на ориентиране в националните програми за специализирани курсове без откъсване от работата за директорите на училищата. В допълнение към това Службата по заетостта във Финландия наема около 280 специализирани кариерно ориентиране психолози. Всеки от тях има магистърска степен по психология и преминава през кратък курс без откъсване от работното място. Много от тях получават следдипломни квалификации. Клиентите им включват напускащи училище, които не са взели решение, безработни и възрастни, които искат да сменят професията си.

## 6.5.2 Професионално образование и обучение

- Европейската рамка за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение (EQAVET) осигурява важен инструмент в подкрепа на определящите политиката. Тя формира серия от европейски инициативи, насочени към разпознаване на уменията и компетентностите, придобити от учащите в различните страни или учебни среди (виж Приложение Б). В частност създаването на национални контактни точки за EQAVET като структура в подкрепа на плановете за изпълнение на национално ниво, подкрепя и допълва развития, свързани с Европейската квалификационна рамка (EQF).
- Осъществяването на стандартите за качество и терминологията, използвана в професионалното образование и обучение, остават променливи, въпреки че страните се движат в една посока във връзка с развитието и прилагането на стандарти за качество, включително използването на проучвания за удовлетвореността на ученици и потребители. Съществуват прилики в структурата, съдържанието и резултатите сред обучаемите, но има и съществени разлики между страните, дори и между тези, които споделят общ подход към професионалното образование и обучение; а в тях може да се забележат и различни подходи на регионално и местно ниво.
- Съществува силна нужда правилно да се преподават умения за управление на кариерата и да се информират младите (и родителите) за възможности за обучение и работа и как те могат да подкрепят уменията за управление на кариерата, включително адаптивността и гъвкавостта, за да се върви в крачка с

бързо променящото се професионално образование и обучение, и други варианти и пътища. Основно предизвикателство е да се поддържа качеството на предоставяното кариерно ориентиране, при паралелно намаляване на разходите за това. За много страни това изисква задълбочен преглед на настоящите мерки, както е показано в Конкретна ситуация 6.5 от Гърция.

- В рязко променящия се пазар на труда специалистите по професионално образование и обучение, както и училищният персонал, отбелязват отсъствие на благонадеждни данни за пазара на труда, засягащи пътищата за кариерното ориентиране, професионалния опит и възможностите за работа. Това изисква силно професионализиран принос и подкрепа за специалистите по професионално образование и обучение, свързано с политиките и практиките на ориентирането през целия живот.
- Съществува нарастващ интерес към намирането на нови начини за оценяване на резултатите от обучението на учениците като резултат от тяхното участие в професионалното образование и обучение, включително услугите за ориентиране през целия живот (поставени до тези, които преследват по-обща образователни пътища). Докато рамката за уменията за управление на кариерата (виж Раздел 4) може да предложи структура и съдържание, за да подкрепи учениците в тяхното обучение и личностно развитие, повечето страни все още не са открили систематичен начин за събиране и сравняване на данни от различни обучителни резултати, извлечени от педагогически подходи в професионалното образование и обучение. Очевидно има начин да се впрегнат технологиите, за да се

изследват докладваните резултати от обучението, при самопомощ, частична подкрепа или по-задълбочен интервенция, свързана с ориентирането, през погледа на клиента, както е показано в Конкретна ситуация 6.6 от Унгария.

- Като цяло доставчиците на професионално образование и обучение все повече се концентрират върху резултатите от различните типове интервенции, понякога свързани с "плащане при резултат" уговорки между доставчика и правителството. Това може да включва определен фокус върху осигуряването на качеството на веригите и мрежите за доставяне на услуги, включени в образователния, обучителния, обществен и доброволчески сектори.
- Предприето от работодателя развитие, което взема предвид стандартите за качество и/или режимите на инспекция, може да включва национален стандарт или "стандарт за качество", съгласуван основно между правителството и работодателите. Някои регионални или местни награди също могат да бъдат използвани, за да се осигури качеството на доставяне на професионално образование и обучение (както и в училища, колежи и институции от висшето образование). В допълнение към това осигуряването на качество на професионалистите в индивидуалното кариерно ориентиране трябва да се саморегулира чрез включване към професионалните стандарти, зададени от индустрията, за да бъдат сигурни ползвателите на услугата, че специалистите по индивидуално кариерно ориентиране работят по съгласуван етичен кодекс и общи професионални стандарти. Германия и Великобритания изпробват нови системи в това отношение (виж, например, Конкретна ситуация 6.7).

- Компетентността на практикуващите по отношение комуникация с работодателите и използването на данни за местния пазар на труда може да бъде отслабена, когато политически директиви се насочват към други конкуриращи се приоритети.



### **Конкретна ситуация 6.5: Модел на система за осигуряване на качество, създадена в съответствие с Рамката за оценка на осигуряването на качество към ELGPN в Гърция**

През 2012 г. е създадена нова Националната организация за акредитация на квалификациите и кариерно ориентиране (ЕОРРЕР). Една от целите ѝ е да осигурява данни и подкрепя осъществяването на силна система за осигуряване на качеството. Предварителното изследване включва ръководство за качеството, библиографско изследване и изследване на 50 услуги за кариерно ориентиране в образованието (средно и висше образование) и първоначалните степени на професионалното образование и обучение. Изследването генерира важни количествени и качествени данни за настоящото състояние на тези услуги във връзка с пет групи критерии за качество. Анализът на междинните резултати, синтезиран доклад и експертен панел от тринайсет водещи съветници, представляващ специалисти по кариерно ориентиране, правителството и работодателите, са включени в национален план за действие за непрекъснато подобряване на услугите за кариерно ориентиране. Предизвикателството се състои в това да се намерят начини за подобряване на качеството, докато разходите намаляват. QAE рамката на ELGPN се използва като ефективен инструмент за проверка, за да се идентифицират пропуските в информацията, които могат да бъдат споделени с различни заинтересовани лица на национално, регионално и местно ниво. Провежда се външно оценяване, за да е сигурно, че услугите съблюдают критериите за качество и осигуряват надеждна информация за системите за осигуряване на качеството, както на ЕОРРЕР, така и на системата за учене през целия живот.

### **Конкретна ситуация 6.6: Проучване на резултатите от обучението в Унгария**

За да се оценят резултатите от обучението от различните типове интервенции в подкрепа на кариерното ориентиране, Отделът за психологическо консултиране в университета ELTE в Унгария провежда пилотно проучване с колеги от Европейския съюз в професионалното образование и обучение (и други ключови сектори). Основната цел е да се провери методологията за събиране на данни за клиентите онлайн и да се анализират резултатите от ИКТ платформа, за да се идентифицира приносът на добавена стойност от самопомощта, частичната подкрепа и задълбочената интервенция в ориентирането, от перспективата на потребителите. Този процес стъпва върху значимо проучване, инициатирано през 2009 г. от Унгарския национален съвет за ориентиране през целия живот, като последваща оценката на първия проект за развитие на унгарската система за ориентиране през целия живот. Екипът от университета ELTE е създал инструментариум за оценка на въздействието на услугите: онлайн въпросник за клиента и съответните институции. Така се осигурява възможност да се оценят нуждите и отговорите на клиентите в Естония, Германия, Унгария и Португалия. Измерените променливи се свързват с представата за управление на кариерното ориентиране и адаптивност в кариерното ориентиране на отделната личност на бързо променящия се и често непредсказуем пазар на труда. Основните аспекти включват: стратегии за работа с информация, самопознание, междуличностни умения, признаване и справяне с несигурността и с фактори, на средата, свързани с кариерно развитие, определяне на кариерни цели и обединяване и реализиране на кариерни възможности.

### Конкретна ситуация 6.7: Развитие на професионализацията във Великобритания

Във Великобритания четири професионални организации за кариерно ориентиране са сформирали нов Съюз на кариерните консултанти (CRA). Основното им послание "Един глас - да окажеш въздействие" цели да засили позициите на кариерното ориентиране като професия във Великобритания, базирайки се на предложения от Службата за кариерно ориентиране като професия в Англия (2010). То е в центъра на мисията на CRA да повиши стандарта на всички професионалисти в сферата на кариерното ориентиране и да осигури обществена увереност за качеството на дейностите и услугите, свързани с кариерното ориентиране, в цяла Великобритания. CRA създава национален регистър за специалисти по кариерно ориентиране като част от професионална рамка, която гарантира, че отделните индивиди са подходящо квалифицирани и действат по най-високите стандарти. В Англия той е подкрепен от нова онлайн Рамка за напредване в кариерното ориентиране. CRA ще ангажира работодатели и други заинтересовани лица да популяризират кариерното ориентиране като професия и след това ще поиска кралска харта от Личния съвет на кралицата. В четирите нации в рамките на Великобритания, правителството активно бива консултирано, за да се убеди, че осигуряването на качеството, системите, основаващи се на доказателствени данни, и мерките за професионално развитие се подкрепят и съгласуват взаимно. В Англия правителството е признало значимостта на работата на CRA като е вписало новата Услуга за национално кариерно ориентиране в предложението на CRA.

### 6.5.3 Висше образование

Университети и други образователни институции във висшето образование силно се повлияват от плановете за годност за заетост, направени от лицата, които определят политиката, студентите, родителите и работодателите. Много хора очакват услугите на кариерно ориентиране да помогнат за по-плавен преход към пазара на труда. Изискванията и очакванията, за да могат услугите да демонстрират позитивни насоки и възвръщаемост на инвестициите във висшето образование, се увеличават из цяла Европа и извън нея.

Болонският процес, Планът за модернизирание на висшето образование, диалогът и сътрудничеството между университетите и бизнеса и докладът на комисията за *Образователната мобилност за младите хора* загатват, че услугите за кариерно ориентиране играят важна роля в подкрепянето на гражданите не само да управляват промените, но и да поддържат отвореност към промените и адаптиране през целия живот. В отговор на това университетите и други институции във висшето образование развиват по-всеобхватни подходи към свързването с бизнеса и набавянето на информация за студентите, както и проследяването на техните обучителни и професионални преживявания, за да се подпомогне на качеството и непрекъснатия процес на подобряване.

В повечето случаи извън институционалните рамки и механизми за осигуряване на качеството са добавени и в педагогиката, и в андрагогиката. С популяризирането и маркетизирането на висшето образование, разпростиращо се из цяла Европа, става ясно, че осигуряването на качество се смята от много за "ключова точка" в привличането на нови студенти и осигуряване на участието на работодатели в програмата по пригодност за заетост.

Освен това връзките с иновациите и предприятията създават нужда от нови форми на диалог между образователния сектор и по-широкия пазар, изисквайки инвестиции в развитието на персонала за осигуряване на качеството на кариерно ориентиране. Конкретна ситуация 6.8 подчертава нова инициатива в Германия, създадена да засили качеството и да оцени въздействието от укрепване на професионализма в системата на висшето образование.

Комбинацията от "вътрешно осигуряване на качеството" и "външни връзки с работодатели" предлага потенциал за стабилно сътрудничество за обмен на информация и споделяне на професионална експертиза между агенции като висши училища, училища, колежи и доставчици на кариерно образование и обучение. Една подобна инициатива, която показва как може да бъде постигнато това, е представена в Конкретна ситуация 6.9.

Тъй като все още няма налични доказателства, че институциите от висшето образование използват моделиране на статистическите данни, което включва учени извън сектора на кариерното ориентиране, които изследват информацията и/или развиват нови теоретични идеи за оценяване и измерване на финансовите ползи и социална възвръщаемост на инвестициите от различни типове интервенции в кариерното ориентиране. В някои страни този подход набира скорост в други сектори, като доброволчески и общински организации, тъй като те се стремят да запазят бюджетите си и сфери на влияние.

### **Конкретна ситуация 6.8: Осигуряване на качество чрез обучителна програма за консултанти във висшето образование в Германия**

За да се подобри качеството и професионализмът на консултантските и съветнически услуги във висшето образование, както и за да се осигури професионалният статут на подобна работа чрез квалифициране и сертифициране, асоциацията на университетските консултанти - Обществото за информация, ориентиране и терапия в университетите (GIBeT) - е организираща обучителна програма за практикуващите ориентиране в този сектор. Тя включва серия от тренировъчни курсове, които са акредитирани от обучителната комисия на асоциацията. Те са представени в база данни, която подкрепя прозрачността и предлага гъвкаво и децентрализирано осигуряване на обучение. Организирана в основен модул и модул за напреднали, програмата включва курсове по всички различни аспекти на ориентирането и консултирането в университетите. Практикуващите могат да изберат между два профила според основните професионални задачи: ориентиране в образованието или управление на образованието. След като преминат определените квалификации и обучение, те получават сертификат. До днес няма общи регулации за професионалният статут и за образованието и обучението на практикуващите ориентиране като основа за осигуряване на качеството във висшето образование в Германия. Предвижда се сертификатът да се развие като доказателство за качество, както и за квалификация в тази сфера на трудова дейност.

### Конкретна ситуация 6.9: Висше образование и осигуряване на качеството в Латвия

Осигуряването на студентска подкрепа е координирано от Студентски услуги, базирани на модел на качество, осигуряващ интеграцията на всички услуги за подкрепа на студентите, включително въпроси, свързани с образованието, кариерното ориентирание и психологически проблеми, а също подкрепа за хората с увреждания. Предвид интердисциплинарната природа на професионалното развитие, интегрираният подход помага за осигуряването на подходящ тип подкрепа и сътрудничество сред консултантите (и останалия персонал). Осигуряването на ориентирание като централизирана услуга се предлага чрез индивидуално консултиране, групови уъркшопи, тематични лекции, информационни дейности, он-лайн източници, включително инструмент за "електронно кариерно ориентирание". Удобствата на онлайн услугите позволяват на работодателите да установят връзки с потенциалните кандидати. За да се разширят каналите за комуникация, се използват социални мрежи като Туитър и Скайп. В сътрудничество с работодателите, университетът е поканил гостуващи лектори, които да допринесат за съдържанието на курса, като осигуряват актуална информация за секторното развитие. Това формира част от латвийския процес за осигуряване на качеството на висшето образование. Организираните гостуващи лекции по химия, финанси, банково дело, информационни технологии, продажби и други програми. Съществуват по-нататъшни планове за установяване на единна система за подкрепа на институционално ниво, комбинираща различни типове услуги, осигурени на различни нива в институцията в една система и включваща въвеждане в взаимно наставничество, обучение и планиране на личното развитие, с цел сътрудничеството между университета и работодателите.

### 6.5.4 Образование на възрастни

- Въвличането на гражданина/крайния потребител в организирането и развитието на услугите за ориентирание през целия живот е важен начин както за овластяване на гражданите, така и за цялостното подобряване на услугите.
- Мнението на потребителите на услугите за ориентирание през целия живот често е пренебрегвано извън стандартизираната форма на проучванията за удовлетвореност на клиентите. Трябва да се търсят иновативни решения с помощта на широк кръг медийни средства, включително фокус групи и диалог лице в лице, който окуражава и стимулира възрастните да играят активна роля в организирането и доставянето на услуги за кариерно ориентирание. Осигуряването на качеството и проектите, основани на доказателствени данни, поставени във връзка с изследователски проекти на Европейския съюз, подобни на скандинавското проучване от Конкретна ситуация 6.10, подчертават съзряване на знание и изграждането на програма за действие.
- Заради сложността на взаимовръзката на обучението на възрастни и различните системи в публичния, частния и доброволческия/общинския сектор, традиционните стандарти за качество, като "матричния" стандарт за качество във Великобритания (виж Конкретна ситуация 6.11) се преглеждат в опит да се намалят излишните бюрократични процеси и да се опрости съблюдаването и оценяването на изисквания. Изискванията, които трябва да се покрият, задават професионални стандарти, развити и одобрени от саморегулиращи се професионални организации, съдържат се в някои

национални стандарти и са широко приветствани от работодатели, специалистите по кариерно ориентиране и правителства.

- Чрез въвеждането на прилагането на уменията за управление на кариерата, свързани със самопознанието и изучаването на кариерата, става възможно използването на онлайн кариерни системи, за да се оцени степента, до която подобно включваме, индивидуално и колективно, се свързва с по-добри академични резултати, със завършването на по-подходящи курсове и с планиране на образованието след гимназия. Специалистите и мениджърите по кариерно ориентиране трябва много по-ясно да изтъкват заслугите на този подход.

#### **Конкретна ситуация 6.10: Гласът на потребителите в популяризирането на качеството на ориентиране за възрастните в скандинавските страни**

Проект върху гласа на потребителите, финансиран от Скандинавската мрежа за обучение на възрастните, стартира през 2010 г. и резултатите от него са публикувани в края на 2011 г. Групата на проекта се състои от изследователи в Дания, Финландия, Исландия, Норвегия и Швеция, под ръководството на Центъра за експертиза на ориентирането през целия живот в Исландския университет. Проектът се фокусира върху две основни цели: (i) да опише ако, и как, възрастните потребители на кариерното ориентиране влияят на осигурените услуги, както и да сравни въвличането на потребителите в ориентирането на възрастни; и (ii) да оцени резултатите от обучението по ориентиране на възрастните в скандинавските страни, които имат достъп до ориентиране в центровете за обучение на възрастни. В образованието на възрастни в тези страни основният фокус е върху осигуряването на ориентиране по лични въпроси и такива, свързани с образованието и в по-малка степен на професионалните въпроси. Проектните резултати показват, че има голям потенциал за по-голямо въвличане на потребителите, който в момента не е доведен до максимум.

### Конкретна ситуация 6.11: Матричен стандарт за качество във Великобритания

Матричният Стандарт е рамка за качество за ефективно осигуряване на информация, съвети и/или ориентиране, свързани с образованието и работата, създадени, за да популяризират непрекъснато подобряване сред отделните личности и организации. Организациите се оценяват на всеки три години от външни оценители и от тях се изисква да се стремят към непрекъснати подобрения в начина, по който доставят услугите си. Матричният Стандарт е пуснат в сила през февруари 2002 г. и ревизиран през 2005 г. През 2011 г. реструктурирана и подобрена версия е пусната пробно сред акредитираните организации или такива, на които вероятно предстои акредитация по Стандарта, и е потвърдено, че той е потруден за изпълнение, но осъществим. Организациите оценяват: връзката с бизнес процесите; повишеното внимание към резултатите; връзките между организационните цели и резултатите от услугите; фокуса върху развитието на персонала; използването на таргетирано оценяване, за да се подкрепи непрекъснатото подобряване. Матричният Стандарт е възприет от ред организации из цяла Великобритания и придобива нарастващ международен интерес. Над 2100 организации са акредитирани по Стандарта. Той е интелектуална собственост на министъра за бизнес, иновации и умения (BIS) и правата над него са собственост на короната.

### 6.5.5 Заетост

- Тъй като безработицата остава висока и много работодатели продължават да запълват свободните си места без да прибъгват до услугите на обществените служби по заетостта (PES), в много страни се разработват нови стратегии, за да се привлече приносът на частните агенции по заетостта към политиките на социално включване като намирането на работа на безработните и/или въвличането на пазарни сили и почти пазарни подходи в службите по заетостта.
- В рамките на службите по заетостта широко се използват индикатори за представянето, за да се информират и подкрепят мерките, осъществявани от централизираните и локалните политики и структури за доставяне на услугата, в опит да бъдат открити по-децентрализирани решения. В някои случаи стратегиите за ранна намеса еволюират от обществените служби по заетостта, които се фокусират върху мерки за активен пазар на труда, насочени към определени групи.
- Широкият обseg на индикаторите за количествено представяне (PIs) и цели включва: отбелязване на пазарния дял и броя свободни работни места; степента, до която се запълват работните места; скоростта, с която се обработват новите заявки за трудови обезщетения; делът на групите със специфични нужди; броя посещения на служители от службите по заетостта при местните работодатели; и нивата на заетост на участниците в програмата за активен пазар на труда (ALMP). Могат да бъдат използвани и допълнителни качествени цели за оценка на субективна основа. Потокът на търсещи работа към регистрираните свободни места е един от най-важните индикатори за представяне. Обаче тези

индикатори в момента не се свързват с ориентирането през целия живот: има възможност за допълнителна дейност по бъдещото съвместно развитие в това отношение.

- Не е лесно да се измери въздействието на работата и обучението, осигурени чрез самостоятелни услуги, тъй като ползването от страна на клиентите на подобни услуги често не е регистрирано. Има нужда от взаимно обогатяване на опита от трудностите при измерване в рамките на службите по заетостта и услугите за ориентиране през целия живот, включително използването на техники за регресия, за да се адаптират данните към различните особености на търсещите работа и условията на местния пазар на труда. Изследването и базите данни на пазара на труда могат да изпълняват все по-сложни функции, за да подкрепят мониторинга и проследяването на възможностите и развитието на работната ръка.
- Започват да се появяват нови активни политики на пазара на труда, които целят да осигурят висококачествена помощ за отделните хора чрез услуги по заетостта и ориентирането през целия живот, като работят по-близо (напр. под формата на съвместно използване на обекти и предприемане на съвместно професионално обучение, където е уместно). Необходима е по-нататъшна работа в рамките на форумите за национално ориентиране, за да се разгледат подобни стратегии и относителната ефективност на отделните структури, форми и функции. Конкретна ситуация 3.1 в раздел 3 описва ролята и влиянието на установен форум за национално ориентиране, воден от службите по заетостта в Унгария.

### 6.5.6 Социално включване

- Съществува вероятност изискването за ориентиране през целия живот да се увеличи значително като резултат от броя кариерни преходи и безработни, предизвикан от макроикономическия или микроикономическия шок из цяла Европа.
- Правило за успех в условията на това какво могат да постигнат определящите политиката, имайки предвид нарастващия политически натиск, за да бъдат подкрепени младите безработни - особено тези между 18 и 25 години - е да се следват ефективни програми, които са тясно свързани с пазара на труда и използват тази информация, за да подобрят качеството на програмите за образование и обучение.
- Осигуряването на качеството и обучението, основаващо се на доказателствени данни, трябва да подчертае важността на таргетирането на подкрепата не само към самите младежи, но и към семействата им и местните общности.
- Има опасност някои индикатори за представяне да се провалят в изясняването на характеристиките на „неизгодната позиция“ и различните свързани с това бариери. Освен това съществува риск от така наречената "стигма", която може да обезкуражи практикуващите да записват данни, свързани с очакваната продуктивност и мотивация на клиентите да участват в обучение и/или работа.
- Правителството играе важна роля в отговор на нуждата на получателите на услугите, особено най-уязвимите в обществото, за безопасност и конфиденциалност, докато в същото време облекчава рестрикциите, което води до налагане на някои съкратени форми на интервенции в кариерното ориентиране от страна на

организациите (напр, забраната за използване на социалните мрежи), заради страх, свързан с предпазването на потребителите на услугите. Обучението, базирано на данни, и оформянето на политиката, която комбинира ефективното използване на ИКТ и изследване на пазара на труда, са изключително важни за достигането до хората в уязвимо положение.

- Конкретна ситуация 6.12 представлява пример за това как една страна насърчава специалистите по ориентиране, които работят с възрастни, да записват данните поточно, за да се проследят факторите за и преградите пред кариерното ориентиране на отделния човек във времето.

### **Конкретна ситуация 6.12: Използване на развитието и обучението на персонала и система за проследяване на клиентската информация в Ирландия.**

Националният център за ориентиране в образованието (NCGE) е създал програма за продължаващо професионално развитие (CPD) за специалистите по ориентиране (бел. авт. - Консултантите по ориентиране са квалифицирани до следдипломно ниво и работят заедно с информационни специалисти, квалифицирани до ниво сертификат.), които да се концентрират върху определени умения, нужди и/или проблеми на клиентите. Това се случва в контекста на набелязване на определени групи, които притежават необходимите качества, за да влязат в Инициативата по ориентиране на обучението на възрастни (AEGI). Система за управление на ориентирането на възрастни, създадена чрез консултации с услугите по ориентиране, съдържа информация за клиентите, за да осигури данни за местните и национални дейности по планиране. Проследяването и наблюдаването на пречките пред напредъка на клиентите, както и положителните резултати, позволява на определящите политиката и специалистите да помислят върху резултата от своята работа и да идентифицират пропуски в предоставянето на услуги. NCGE осигурява основни насоки в подкрепа на развитието на пълна база данни. Програмата за продължаващо професионално развитие се концентрира върху практическото използване на записаните данни на ниво доставяне на услугата и върху разглеждане на уменията на практикуващите, за да открие креативни начини за осигуряване на нови дейности, особено на труднодостъпните групи и отделни личности. За да се подкрепи осигуряването на качеството, NCGE е създала онлайн AEGI ръководство с примери за добро приложение на услугите. Ръководството се използва на местно ниво като въвеждащо обучение на новия персонал и текущ модел за дизайн на услугата.



### 6.5.7 Междусекторно

Много от конкретните ситуации по-горе включват междусекторни елементи. В допълнение към това някои страни са се заели с въпроси за качеството и данните на междусекторно ниво като средство за развиване на по-последователна система за ориентиране през целия живот. В Германия, например, Форумът за национално ориентиране събира различни агенции, които да изследват съвместното осигуряване на качеството, обучението, основавано на доказателствени данни, и формирането на политика, основана на доказателствени данни (виж Конкретна ситуация 6.13).

#### **Конкретна ситуация 6.13: Разработване на национална система за осигуряване на качеството в Германия**

След свалянето на държавния монопол през 1998 г. в Германия не съществува законодателство или съгласуван нацио-нален стандарт за качество на кариерното ориентиране. Развитието и стратегиите за качество са оставени на пазара. Съобразно с това през 2008 г. Немският форум за национално ориентиране и Институтът за образователни науки към университета в Хайделберг инициират национален "отворен процес на координация" сред определящите политиката, съответните дейци и заинтересовани лица в сферата на ориентирането с цел развиване на единна рамка за развитие на качеството в кариерното ориентиране. С финансиране от страна на Федералното министерство на образованието и науката се разработват следните продукти, които биват изпробвани от малък брой доставчици на услуги:

- Каталог от съвместно развити и приети критерии за качество с индикатори и предложения за инструменти за измерване.
- Рамка за развитие на качеството (QDF) в помощ на доставчиците на услугите в техните усилия за постигане на качество.
- Съвместно разработен и съгласуван профил за компетентностите на практикуващите кариерно ориентиране (консултанти).

Резултатите са публикувани и пуснати през януари 2012 г. Друг проект с финансиране от министерството продължава до средата на 2014 г., за да осъществи тези резултати. Една от тези цели е да се убедят определящите политиката на национално, регионално и местно ниво, както и мениджърите и специалистите, в икономическите и социални ползи от висококачествени услуги в кариерното ориентиране, като демонстрират резултатите и въздействието на инвестициите в качеството.

*Допълнителна информация за всички конкретни ситуации в Ръководството е налична в базата данни на ELGPN (<http://elgpn.eu>).*



## Координация и сътрудничество

### 7.1 Въведение

Този раздел засяга политически въпроси, свързани с координацията и сътрудничеството между услугите за ориентиране през целия живот. Основната причина за установяване на национални, регионални и/или местни форуми се корени в синергиите, които осигуряват подобни механизми в обединяването на различни заинтересовани лица, за да работят по общи задачи. Подобни усилия могат да варират от разработване на координирани стратегии за ориентиране през целия живот през по-специфични стратегии, като рамки за качество, до практическа ежедневна координация на дните и панаирите на кариерата.

Разделът се състои от четири подраздела: политически въпроси (раздел 7.2); въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание (раздел 7.3); политически стъпки (раздел 7.4); и ефекти върху шест сектора на политика – училищно образование (раздел 7.5.1), професионално образование и обучение (раздел 7.5.2), висше образование (раздел 7.5.3), образование на възрастни (раздел 7.5.4), заетост (раздел 7.5.5) и социално включване (раздел 7.5.6).

### 7.2 Политически въпроси

- Четвъртият приоритет на Резолюцията на съвета на Европейския съюз от 2008 г. (бел. авт. - Съвет на Европейския съюз (2008). *По-добро интегриране на ориентирането през целия живот в стратегиите за учене през целия живот*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.) гласи: "Насърчаване координацията и сътрудничеството сред различните национални, регионални и местни заинтересовани лица". Това предполага, че връзките между секторите са основни, що се отнася до ефикасните и хармонични услуги на ориентиране през целия живот.
- В опит да се подобри координацията и съгласуваността в политиките и системите за осигуряване на ориентиране, повечето европейски страни са изправени пред предизвикателството на фрагментирането и "секторизирането". Различните услуги за ориентиране през целия живот имат своя история, цели, методи и бюджети: те работят в структурни силози. Въпреки това те са отговорни за осигуряването на ориентиране в перспектива за цял живот, което в идеалния случай би предположило непрекъсната и хармонична система. В момента в повечето страни това е по-скоро визия за бъдещето, отколкото реалност.

- Ориентирането през целия живот е ключов елемент от стратегиите за учене през целия живот - национални, регионални и местни, както и на европейско ниво. В общество, основаващо се на знанията, в каквото Европейският съюз има за цел да се превърне, цялостна система за ориентиране през целия живот за всички граждани с разбиране за напредък през всички етапи на живота, вградено развитие с продължаването на живота, е основа за успеха на тези стратегии.
- Установяването на форуми за местно, национално и регионално ориентиране и подобни механизми за координация на политиката е важна черта на тези усилия, която събира актьори и заинтересовани лица в партньорство. Националните форуми могат да бъдат допълвани от регионални такива или в подкрепа на националните форуми, или - в страни с децентрализирано правителство - като отделни механизми с национални връзки.
- В основаването на форум/механизъм за национално ориентиране, Cedefop (бел авт. - Cedefop (2010). *Установяване и развиване на форуми за политика на национално ориентиране през целия живот: ръководство за определящите политиката и заинтересованите лица.* Panorama Series 153. Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности.) идентифицира десет "ключови послания", тоест предложения, които заслужават да бъдат разгледани в процеса на установяване и разработване на национални форуми. Те се отнасят до нуждата:
  - 1) Да се направи ясна връзка между ученето през целия живот и стратегиите за пригодност за заетост.
  - 2) Да се установят съвместни дефиниции и терминология.
  - 3) Да се подбират поканените да участват.
  - 4) Да се задават ясно определени задачи и роли.
  - 5) Да се намерят силни защитници на идеята и силна ангажираност на ключовите фактори.
  - 6) Да се определи ясно връзката с правителството.
  - 7) Да се създаде независим секретариат.
  - 8) Да се избягва отклоняване от мисията.
  - 9) Да се осъзнават рисковете от конфликт на ролите.
  - 10) Да се полагат усилия за работа от гледна точка на индивидуалния гражданин.
- Тези ключови послания трябва да бъдат разгледани и интерпретирани във връзка с механизмите за координация и сътрудничество на всички съответни нива - национално, регионално, местно - както и за трансгранично, регионално и транснационално сътрудничество.
- Класификация на интензитета на връзките идентифицира три нива:
  - *Комуникация.* Тя може да включва обмен на информация и изследване на възможности за координиране и сътрудничество.
  - *Сътрудничество* между партньори в съществуващите структури. То може и да е силно неофициално по природа, и да е базирано на съгласие за сътрудничество, като по този начин да се даде власт за взимане на решения на всеки партньор.
  - *Координация.* Тя изисква координационна структура с оперативни правомощия и финансиране (и вероятно договор или мандат).

Много малко национални или регионални форуми/механизми работят на координационно ниво: повечето са на комуникационно ниво, а някои са на нивото на сътрудничество. Някои са едва форуми за дискусии и диалог.

### 7.3 Въпроси, на които политиката трябва да обърне внимание

- Какви са ролите на форумите/механизмите за ориентиране? Могат да бъдат разграничени четири роли; те трябва да се изяснят, тъй като не са единствени и много форуми/механизми поемат повече от една роля. Четирите са:
  - *Диалог*: платформа, където действащите и заинтересованите лица се срещат, за да обсъждат и обменят информация и гледни точки и чийто основен резултат е създаването на общо разбиране и доброволно координиране на дейностите.
  - *Консултиране*: структура, създадена първоначално, за да играе ролята на платформа, реагираща на инициативи и политики на правителството.
  - *Разработване на политиката*: проактивен форум за популяризиране на ориентирането през целия живот чрез конкретни политически предложения и инициативи.
  - *Разработване на системата*: място за разработване и осъществяване на конкретни, ориентирани към практиката, въпроси в границите на рамката за ориентиране през целия живот (напр. рамки за сигурността на качеството или осигуряване на обучение).
- Кой взема решенията, свързани с *членството* във форуми/механизми на национално, регионално и местно ниво?

Това може да включва министерства, отговорни за осигуряването на ориентиране, в частност министерства на образованието и труда, заедно с представители на организации, които управляват основните услуги за ориентиране, особено службите по заетостта (PES). Други ключови действащи лица, представени в някои форуми/механизми, включват социални партньори, асоциации на професионалистите по ориентиране и представители на потребителите (родители, ученици, възрастни граждани, етнически малцинства, хора с увреждания и др.).

- Какви са *функциите* на форумите/механизмите? Могат да бъдат различени шест основни функции:
  - *Подобряване на комуникацията* - осигуряване на форум за дискусии по ключови въпроси, свързани с политиката; установяване на обща дефиниция на ориентирането; разработване на съвместна терминология на ориентирането.
  - *Насърчаване на сътрудничеството* - стимулиране на координирането и сътрудничеството между агенциите във връзка със специфични дейности (събития, проекти, изследвания); предприемане на съвместни инициативи по въпроси, които обхващат няколко услуги или сектори.
  - *Определяне на нуждите на гражданите* - описване на съществуващите услуги и идентифициране на пропуските при осигуряването; управление на изследванията на потребителите и обществените консултантски дейности; развиване на рамка на компетентностите за управление на кариерното ориентиране в помощ на гражданите.

- *Усъвършенстване на структурата и разработването на услугата, включително качеството* - разработване на стандарти за качество и системи за осигуряване на качеството; разработване на рамки за компетентностите и схеми за акредитиране за специалистите по ориентиране.
- *Въздействие на политиката* - развитие на подобрени структури и стратегии за подкрепа на доставянето на ориентиране през целия живот; популяризиране на ориентирането през целия живот като неразделна част от националните политики за обучение, заетост и социално включване; търсене на политическа подкрепа, за да се запълнят пропуските в съществуващото осигуряване на ориентиране през целия живот.
- *Извличане на ползи от международно сътрудничество* - подкрепяне на националното участие в ELGPN; подкрепяне на националното участие в разработването на международната политика; разпространяване на иновации и най-добри практики, създадени от европейски и международни инициативи.
- Какви за *статутът, целта и структурата* на един форум/механизъм? Структурните и операционни въпроси включват:
  - *Статут* - дали форумите/механизмите трябва да бъдат официална структура, вероятно дори узаконена, или по-неофициална организация, и каква трябва да бъде връзката ѝ с правителството.
  - *Съставяне на членството* - кои актьори и заинтересовани страни трябва да бъдат поканени да участват.
  - *Източници* - какъв вид финансиране и подкрепа са необходими за изпълняване на задачите и как да бъдат осигурени.
  - *Ръководство* - дали форумите/механизмите трябва да имат председател, как да се определи кой да бъде той (назначен или избран), дали е необходим изпълнителен комитет и как трябва да се осигуряват секретарските услуги.
  - *Процеси на взимане на решения* - дали форумите/механизмите трябва да взимат някакви решения и ако да, как трябва да се стигне до тях (консенсус, обикновено мнозинство, квалифицирано мнозинство).
  - *Канали за комуникация* - как форумът трябва да съобщава резултатът от дейностите си и на кого.
- Какви основни *подходи към определяне на политиката* са възприети? Класификация може да се бъде полезна в разграничаването на:
  - *реактивен подход*, който отразява и подкрепя национални/регионални/местни политики на ориентиране;
  - *критичен подход*, който поставя под въпрос национални/регионални/местни политики на ориентиране;
  - *проактивен подход*, който формулира национални/регионални/местни политики на ориентиране
- Как се определя *секторният подход* на форумите/механизмите? Въпреки че страните виждат много потенциал в увеличаването на мрежовата и основаната на партньорство координация и сътрудничество между сектори и организации, налице са и

някои ограничения и предизвикателства. Те често се свързват с различията в културите на действие между секторите (напр. между образование и заетост). Секторите също имат различни структури и специални укази, основаващи се на регулации, определящи тяхното финансиране, методи и отговорности. Понякога секторите и институциите могат да се окажат в конкуренция за едни и същи ограничени ресурси. Нещо повече, секторният протекционизъм може да доведе до липса на синергия, както и на непрекъснатост, тъй като поддържането на отношения между организациите става прекалено сложно; това може да засили стереотипите между секторите.

- Какъв е регионалният обхват на форумите/механизмите? Важен политически въпрос е дали да се сформират независими форуми/механизми на регионално ниво, както и на национално, тоест да се установи група от координиращи се и сътрудничащи си механизми, които действат до значителна степен "на една ръка разстояние". Понастоящем голяма част от националната координация зависи от отделни министерства (на образованието или труда), а тези, които са основали истински междусекторен национален форум, могат да се борят да поддържат независимостта си.
- Как се организират връзките между форумите/механизмите на различни нива? Връзките между националните/регионални и местни форуми/механизми са изключително важни за подходите към плавно ориентиране през целия живот. В частност, ранна стъпка към формиране на национален форум може да бъде изграждането на регионално ниво, което е много важно за формирането на действащо партньорство. Могат да

бъдат различени четири измерения на регионалното сътрудничество и координация:

- 1) *Вътрешнорегионално*: връзки в регионалните, междуструктурни силози и различни сектори.
- 2) *Регионално*: връзки между съседните региони.
- 3) *Трансрегионално*: свързване на няколко региона в тематични клъстърри.
- 4) *Транснационално*: регионални връзки, пресичащи националните граници.

От тези най-често се среща 1), 2) е рядко, а 3) и 4) са изключително редки.

- Как може подкрепата на сътрудничеството и координацията в ориентирането да функционира *между региони през националните граници*? Уеднаквяването на погранични региони отвъд националните граници може да бъде важен политически вариант за по-нататъшно развитие на сътрудничеството и координацията в ориентирането на междурегионално ниво. Подобни дейности може да отразят скорошни политики на мобилност в образованието, пазара на труда и социалните политики в Европейския съюз и да събудят усилия в ELGPN в условията на по-силен регионален мащаб, както и национален мащаб, който до сега се намира в основния фокус.
- Какви *междурегионални подходи* могат да бъдат полезни и ефективни? В някои административно и политически разделени страни, междурегионалният подход може да служи като средство за улесняване на сътрудничеството и координацията в сферата на ориентирането. В практически условия той може да съдържа външнорегионални и вътрешнорегионални въпроси като:

- Подкрепяне установяването на регионални, междусекторни координационни и партньорски форуми/платформи/партньорства/представителни структури.
- Насърчаване на местното, междусекторно обучение на експерти по ориентиране напр. в секторите за ориентиране на възрастни, за да се улесни реферирането и да се поддържат личните връзки между практикуващите кариерно ориентиране.
- Насърчаване на общото планиране и разработване на програми за работен опит, посещение на работни места, проследяване на работата, курсове за образователен опит, образователни/работни дела и др.
- Насърчаване на координираните дейности за ориентиране на работното място и други общи, отвъд ориентирането, дейности.
- Насърчаване на планирането на регионални, годишни тематични дейности на ориентиране.
- Оценяване ефективността на различните модели/подходи към ориентирането (разпознавайки, че не всичко може охотно да бъде измерено в количествена форма).

#### 7.4 Политически стъпки

В зависимост от формата на правителството, връзката между централизацията и децентрализацията, нивото на професионализация, традиции и др., форумите и подобните механизми могат да приемат различни форми на национално, регионално и местно ниво. Трите инструмента за самооценка, които следват, са създадени, за да помогнат за преглеждането на съществуващи механизми и обмисляне на посоки на бъдещо действие:

#### **Инструмент 7.1: Ориентири за развитие на системи и политика на ориентиране през целия живот**

Стратегическото усилие да се популяризира и разработят политики и системи на ориентиране през целия живот изисква принос от страна на министерства, социални партньори, гражданско общество, практикуващи ориентиране, асоциации и други съответни заинтересовани страни. Инструмент 7.1 е създаден, за да изясни съществуващите условия по скала от липса на структури или процедури до добре развит и систематичен подход към механизми за сътрудничество/координиране за разработването на политики и системи за ориентиране през целия живот на национално, регионално и/или местно ниво.

#### **Инструмент 7.2: Ориентири за форуми или подобни механизми за политики на ориентиране през целия живот**

Тази част от инструмента за самооценяване се основава на заключения и ключови послания в ръководството на Cedefop (2010). Терминът "форум" може да покрие различни механизми за сътрудничество и координация. Между двата полюса се простира континуум от политически възможности.

#### **Инструмент 7.3: Нива на действие на форума или подобен механизъм**

Както е посочено в раздел 7.2, форумите за ориентиране през целия живот мога да действат на едно или повече от определените три нива: комуникация, сътрудничество и координация. Първото ниво (комуникация) може да бъде, например, работна група или мрежа от организации, даващи съвети по различни въпроси; второто ниво (сътрудничество) може да включва споразумения за съвместна работа по определени задачи; третото ниво (координация) в повечето случаи се нуждае от по-официална и устойчива структура.

**Таблица 7.1:** Ориентири за развитие на системи и политика на ориентиране през целия живот

<b>1.1 Политическо партньорство</b>		
Не съществува структурирано сътрудничество между министерства, социални партньори и гражданско общество в областта на политиките и системите за ориентиране през целия живот	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Национално партньорство за ориентиране през целия живот съветва по различни национални стратегии (образование, заетост, социално включване) и планове за действие и допринася за дейностите на ELGPN
<b>1.2 Източници на политическа подкрепа</b>		
Няма систематично отпускани средства за провеждане на политиката за ориентиране през целия живот и хармоничното осигуряване на услуги	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Отпускането на средства за разработване на системата за ориентиране през целия живот е ясно установимо в бюджетите за образование и заетост; националното развитие на ориентирането през целия живот включва финансово обвързване от страна на неправителствени партньори
<b>1.3 Процес на разработване на политика</b>		
Не съществуват доказателства за ясно установима или изявена политика на ориентиране през целия живот в образователния сектор	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Националният план за икономическо развитие включва специален раздел за ориентиране през целия живот, който представя специфични и допълнителни цели в областта на образованието, заетостта и социалното включване
<b>1.4 Наблюдение и оценка</b>		
Няма система за наблюдение и оценка на развитието на ориентирането през целия живот	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Препоръки от страна на наблюдението и оценката на развитието и дейностите на ориентирането през целия живот са включени в бъдещи политически реформи и планове за действие и образователни сектори и този на заетостта
<b>1.5 Обмяна на интересни практики</b>		
Няма систематична обмяна на добри практики между доставчиците на ориентиране през целия живот	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Резултатите от национални/ регионални/ местни/ междурегионални и др. практики са достъпни за всички през он-лайн база данни, включително мултимедия

**Таблица 7.2:** Ориентири за форуми или подобни механизми за политики на ориентиране през целия живот

<b>2.1 Връзки със стратегиите за учене през целия живот и пригодност за заетост</b>		
Няма връзка в политиките или практиката между въпросите за ориентиране през целия живот и социалните политики за обучение през целия живот/заетост	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Определена е ясна, основана на решения, национална/регионална/местна политика на ориентиране през целия живот като хармонична част от националните/регионални/местни политики за обучение през целия живот и въпроси, свързани със заетостта и социални такива
<b>2.2 Споделени дефиниции и терминология</b>		
Докладите за условията и дефинициите в различните контексти на ориентирането не се смятат за въпрос, свързан с форума	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Съществува ясно общо разбиране на условията и дефинициите в ориентирането в различни контексти



<b>2.3 Избиране на участници</b>		
2.3.1 Участието във форума се случва по-неофициално, случайно или чрез лични връзки	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Ключовите заинтересовани лица във форума са идентифицирани и посочени от ясно определена и широко приета процедура
2.3.2 Представянето във форума е накъсано и небалансирано	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Всички съответни действащи и заинтересовани лица са представени във форума от делегати с ясен указ
2.3.3 Броят на участниците, както и указа и състава на форума, предполагат статута на форум за дебати без официална власт	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Броят на участниците и ясните укази на делегатите осигуряват целенасочени и ефективни дейности по време на форума
2.3.4 Не съществува структуриран и диференциран работен процес	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Форумът може да установи подгрупи или групи за задачи, които да се справят със специални задачи и въпроси
<b>2.4 Ясно идентифицирани задачи и роли</b>		
2.4.1 Не съществува писмено задължение или общо съзнаване на целите, задачите и ролите на форума	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Съществуват ясно определени цели, обекти, задачи и роли на форума
2.4.2 Форумът работи без ясна организационна процедура	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Форумът работи с ясна процедура за поставяне на цели, изготвяне на графици и документация за участниците и представени организации, както и за партньори в линията на поведение и политиката
<b>2.5 Силни защитници на форума и ангажираност с ключови фактори</b>		
2.5.1 Ръководството не е ясно	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Ръководството е ясно определено и прието от всички участници, организации и заинтересовани лица
2.5.2 Професионалното ръководство на форума не е ясно и не е прието добре	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Форумът се води от професионално уважавани личности, които могат активно да вълечат участници от ключовите фактори.
<b>2.6 Отношения с правителството</b>		
ж2.6.1 Не съществува общо споразумение за връзката между форума и правителството на национално/регионално/ местно ниво	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Връзката между форума и правителството на национално/регионално/местно ниво е ясно определена и добре приета
2.6.2 Не съществува общо разбиране и съзнаване на важността на процедурите по информиране	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Съществува ясно съзнаване и обвързване, свързани с процедури по информиране между форума, правителството, обществото и медиите
<b>2.7 Независим секретариат</b>		
Не съществува административна и/или организационна база на форума	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Административните и организационни функции на форума са добре развити, ясни и ефективни, със стабилни финансови ресурси и са приети от всички заинтересовани лица и членове на форума

<b>2.8 Избягване на изместване на мисията</b>		
Влиянията върху развитието или промените на целите, задачите и ролите не са ясни	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Съществува силна обвързаност между членовете на форума във връзка с ролите и задачите; открито се осъществява развитие на целите, ролите и задачите и всички участници са включени
<b>2.9 Яснота на рисковете от конфликт на ролите</b>		
Не съществува общо разбиране за и справяне с ролите и възможните конфликти	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Работата в рамките на форума е основана на общо съзнаване на ефектите и ползите във всички области на ориентирането през целия живот между секторите; възможното съревнование, засягащо ролите, задачите, финансовите ресурси и политическото влияние, се налага хармонично във форума
<b>2.10 Работа от гледна точка на отделния гражданин</b>		
Институционалните, организационни и политически интереси са основните точки на влияние, сила и мотивация за дейностите по време на форума	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Дейностите по време на форума се фокусират върху нуждите и изискванията на и ползите за отделните потребители във всички области на ориентирането през целия живот

**Таблица 7.3** Нива на действие на форума или подобен механизъм

<b>Ниво</b>	<b>Интензитет на обвързване</b>
<b>Комуникация:</b> <i>Основната функция на националния/регионален/местен форум или друг механизъм е:</i>	
Да събере действащи и заинтересовани лица в полето на ориентирането през целия живот	никакъв ..... <b>огромен</b> .....
Да обмени информация и опит в сферата на ориентирането през целия живот на национално/регионално/местно ниво	никакъв ..... <b>огромен</b> .....
Да документира и публикува въпроси, теми и примери от практиката в областта на ориентирането през целия живот	никакъв ..... <b>огромен</b> .....
Да изследва възможностите за сътрудничество и координация в областта на ориентирането през целия живот	никакъв ..... <b>огромен</b> .....
<b>Сътрудничество:</b> <i>Основната функция на националния/регионален/местен форум или друг механизъм е:</i>	
Да инициира и подобри сътрудничеството със силно неформален характер между действащи и заинтересовани лица в областта на ориентирането през целия живот	никакъв ..... <b>огромен</b> .....
Да даде поощрение и подкрепа за сътрудничество между действащи и заинтересовани лица в областта на ориентирането през целия живот в рамките на съществуващите структури	никакъв ..... <b>огромен</b> .....
Да разработи дейности на сътрудничество между действащи и заинтересованите лица в областта на ориентирането през целия живот, основаващо се на споразумение за сътрудничество	никакъв ..... <b>огромен</b> .....
Да допринесе за дейностите на сътрудничество като всеки от партньорите има власт за взимане на решения	никакъв ..... <b>огромен</b> .....

Координация

<b>Координиране:</b> <i>Основната функция на националния/регионален/местен форум или друг механизъм е:</i>	
Да действа като "ръководна група" за съответните действащи и заинтересовани лица в областта на ориентирането през целия живот на национално/регионално/местно ниво	никакъв ..... <b>огромен</b> ..... .....
Да представи структура за координиране с оперативни права и финансиране	никакъв ..... <b>огромен</b> ..... .....
Да действа като структура за координиране на базата на договор или правен документ	никакъв ..... <b>огромен</b> ..... .....
Да действа като официално политическо тяло в областта на ориентирането през целия живот в ученето през целия живот според нормативните документи на съответните национални/регионални/местни власти	никакъв ..... <b>огромен</b> ..... .....

### 7.5 Ефекти за сектори на политика

Добре функциониращите механизми за координация и сътрудничество между доставчиците на ориентиране и съответните заинтересовани лица на национално, регионално и местно ниво имат различни ефекти в рамките на различните сектори

#### 7.5.1 Училищно образование

Училищата имат нужда да си сътрудничат със заинтересовани лица и партньори извън тях самите, за да обогатят ресурсите за ориентиране и образователния опит, които могат да предложат на учениците си.

Ключовите въпроси тук включват:

- Допълнителна подкрепа за тези, които рано напускат училище, заедно с услуги за допълнително ориентиране.
- Фокусиране на училищната програма върху креативност, иновации и предприемачество в сътрудничество с местни заинтересовани лица и партньори.
- Връзки с работодатели, модели на подражание, доставчици на демо курсове (дегустации).
- Стандарти за сътрудничество във всички съответни моменти на преход от

предучилищна възраст/начално образование към средно образование.

- Организирана комуникация между заинтересованите лица и практикуващите в различните сектори.
- Обратна връзка между образованието и професионалните сектори, университети и работодатели.

#### 7.5.2 Професионално образование и обучение

Както първоначалното, така и последващото професионално образование и обучение трябва да си сътрудничи със заинтересовани лица и партньори извън образователните институции, за да осигури приложимостта на това, което осигурява, на пазара на труда и в професионалното бъдеще на учениците.

Ключовите въпроси тук включват:

- Ориентиране/консултиране в подкрепа на инструмента за мобилност на Европейския съюз в сътрудничество с доставчиците на образование.
- По-здрави връзки с работодатели, търговски камари, трудови организации и служби по заетостта. Създаващите обучението трябва да си сътрудничат с пазара на труда, за да

развият осигуряване на ПОО, което ще покрие нуждите на пазара на труда.

- Стратегии за комуникация между работния пазар и ПОО за определяне на нуждите и изискванията на предприятия и работодатели, свързани с ПОО.
- Комуникация и сътрудничество със средното образование и схеми за стаж и професионално образование и обучение.
- Създаване на работа и предприемачество, където ориентирането може да улесни връзките между предлагащите работа, предприемачите и иновациите.

### 7.5.3 Висше образование

Връзките между институции от висшето образование и външни услуги на ориентиране, партньори и заинтересовани лица са важни за осигуряването на плавен преход за студентите, особено при постъпване и завършване, и за установяване на ефективни връзки с пазара на труда.

Ключовите въпроси тук включват:

- Предварителен прием, за да се улеснят ефективните избори и преходи. Подготвяне на студентите за академичното обучение чрез подготвителни курсове, улеснени от сътрудничеството между услугите за ориентиране и доставчиците на образование.
- Връзки с работодатели и студентски организации и развиване на компетентностите на консултантите: комуникация и сътрудничество вертикално (напр. с нива след средното образование) и хоризонтално (между различните сектори на висшето образование: университети, университети за приложни науки,

академии, доставчици на академични курсове).

- Осигуряване на надграждане на уменията за управление на кариерата между средното и висшето образование.
- Улесняване на прехода между средното/професионалното образование и обучение и висшето образование.
- Помощ на студентите при завършване в търсенето и намирането на работа.
- Подкрепа на студентите, които получават втори шанс на висше образование и и продължаващите висшето си образование.
- Подкрепа за ролята на висшето образование в първоначалното и последващото обучение на консултанти по ориентиране и друг персонал, както и в изследванията.

### 7.5.4 Образование на възрастни

Образованието и обучението на възрастни е основно за подобряване уменията на гъвкава работна ръка и за личните, професионални и социални пътища през целия живот. Сътрудничеството и координацията между услугите на ориентиране играе важна роля в улесняването на плавни и продължаващи възможности за обучение, включващи не само формално, но и неформално и самостоятелно учене.

Ключовите въпроси тук включват:

- Подобряване на мотивацията на учащите в сектора на образованието за възрастни.
- Засилване ролята на ориентирането във връзка с валидирането на предишен образователен опит (APEL) и с обучението на работното място, включително формалното, неформално и самостоятелно учене.
- Идентифициране и конструиране на предложения за работа, които посрещат

нуждите и изискванията на потенциалните възрастни учащи във всички фази на живота, включително "трета възраст".

- Засилване на ролята на социалните партньори и предприятия в осигуряването на ориентиране.
- Засилване на развитието на умения за управление на кариерата за възрастни на работното място.

### 7.5.5 Заетост

Механизмите за сътрудничество и координация трябва да изиграят роля в развитието на нови компетентности, които да позволят на отделните личности да са ефективни на бързо променящия се пазар на труда.

Ключовите въпроси тук включват:

- Връзки с мрежите на службите по заетостта в подкрепа на компонентите на ученето през целия живот, свързани с политиките на гъвкава сигурност (flexicurity) и мобилно образование.
- Подобряване на средата за обучение в предприятия, структури за подкрепа, финансиране и др. за обучение, успоредно с работата, включително схеми за работна ротация.
- Развиване на умения за управление на кариерата сред възрастните, включително сред безработните.
- Популяризиране и разработване на политики за насърчаване откриването на работни позиции страна на търсенето.
- Мотивиране и помагане на хората да развият нови компетентности и да правят кариерни промени.
- Поощряване на механизми за предсказване на „безизходни“ ситуации на пазара на труда.

### 7.5.6 Социално включване

Механизмите за сътрудничество и координация могат да подкрепят ролята на ориентирането през целия живот в предотвратяването на социалното изключване.

Ключовите въпроси тук включват:

- Връзки между взаимната подкрепа и подкрепата на професионалното ориентиране; въвличане на потребителите.
- Комуникация и сътрудничество, засягащи трансфера на опит и доказателства за въздействие в сфери, свързани със социалното включване.
- Координация на принципите, критериите и стандартите за социално включване във всички области, особено за тези, които не се намират в образованието, заетостта или обучението (NEETs).
- Свеждане до минимум на бюрократичните процедури, за да се подкрепи социалното включване.
- Позитивна дискриминация за непривилегированите, за да се подкрепи социалното включване.

### 7.5.7 Междусекторно

Следващите конкретни ситуации са пример за разнообразието от различни подходи към координация и сътрудничество на национално и регионално ниво. С оглед различаването на националните и регионални условия, традиции, степен на професионализация и административни услуги, някои механизми за координация и сътрудничество приемат формата на регионални партньорства, включително официални договори между службите по заетост/социалния сектор и регионалните образователни институции (Конкретна ситуация 7.2, 7.3, 7.5 и 7.7); някои международни партньорства

(Конкретна ситуация 7.1); някои разчитат на национални инициативи (Конкретна ситуация 7.4); а някои използват ИКТ, за да създадат подобни връзки (Конкретна ситуация 7.6). Други провеждат изследване на цялостното предоставяне и нужда от ориентиране между секторите (Конкретна ситуация 7.8). Няма единен подход, който може да послужи на всички като европейски модел.

Конкретна ситуация 7.9 отразява националното влияние на един определен форум между секторите.

### **Конкретна ситуация 7.1: Трансгранично сътрудничество в региона на Бодензее**

Регионът представя модел на сътрудничество, който включва няколко сфери, една от които е ориентирането и консултирането. Регионите и областите около Бодензее покриват 4 държави (АТ, СН, DE, FL) и обхващат една провинция в АТ, шест швейцарски кантона и три регионални бюра по труда в DE и FL. Платформата за сътрудничество се състои от 30 национални, регионални и местни организации като регионални и областни администрации по образованието, труда и икономическите, обществени услуги на национално и регионално ниво, социални партньорства като търговската камара и търговски съюзи и Боденската международна конференция. Регионът е и един от 22 EURES региона, използвайки възможности, предоставени в рамките на европейското сътрудничество. Що се отнася до ориентирането в Боденския регион, иновативни услуги и дейности като "Ориентиране на борда"(трансгранична дейност на кораб), са комбинирани с други аспекти на трансграничното и трансрегионално сътрудничество, за да се подкрепи мобилността. Редовно се провеждат трансгранични пазари на труда, както и събития на EURES във всички включени региони, както и образователни панаири, въвличащи предприятия, образователни институции и обществени услуги по заетостта. Боденският регион осигурява и портал за ориентиране на младите и информация относно образование, работа и кариерно ориентиране (виж <http://www.jobs-ohne-grenzen.org/Jugendportal.69.0.html>).

### **Конкретна ситуация 7.2: Основаващ се на партньорство подход за ранна намеса в Хърватия**

Като мярка за предотвратяване на дългосрочната безработица, Хърватската служба по заетостта (CES) осъществява дейности на ранна намеса и услуги за ориентиране в професионалното развитие, насочени към учениците от последен клас в обикновените училища, ученици в средното училище и студенти. Кариерното ориентиране, осигурено чрез подход "стъпка по стъпка", се основава на партньорство, включвайки начални и основни училища, образователни институции, университети, работодатели, други експерти, родители и др. Веднъж годишно се провежда Проучване на професионалните намерения сред учениците от последен клас в началните и средни училища. На базата на тази оценка се определят приоритетните групи, както и подходящия вид услуги за всяка група ученици. Подкрепата за тези групи приема различни форми (групово и индивидуално информиране и консултиране на ученици и родители, инструменти за самооценка и др.), според идентифицираните нужди. Холистичният подход на участието в мрежа и ангажирането на съответните заинтересовани лица, отговаря на социалните очаквания и допринася за гладкото изпълнение на това превантивно действие.

### **Конкретна ситуация 7.3: Национални механизми за сътрудничество и координация в практиките на ориентиране и разработването на политиката в Норвегия**

Осигуряването на кариерното ориентиране в Норвегия се доставя чрез обществени услуги в сектора на образованието и този на труда и заетостта. На национално ниво местните власти са установили регионални партньорства, за да засилят сътрудничеството и координацията между различните заинтересовани лица в страната. За да се подкрепят тези партньорства, става очевидна нуждата от национална координация. Национална единица за ориентиране през целия живот съответно е създадена от Министерството на образованието и изследването и е ситуирана във Вокс, Норвежката агенция за обучение през целия живот. Основните ключови точки за агенцията са:

- Координиране на всички въввлечени доставчици на кариерно ориентиране и заинтересованите лица, включително регионалните партньорства.
- Развитие и изследване на компетентностите, за да се разработи кариерното ориентиране като отделна професия и да се засили развитието на компетентности у професионалистите.
- Развитие и осигуряване на качеството.

В агенцията са учредени два органа за координация и сътрудничество: Националният форум за кариерно ориентиране; и Националната група за координация. Цялостната стратегия се основава на перспективата за учене и ориентиране през целия живот: кариерното ориентиране е уместно и необходимо в различните фази и преходи, пред които човек се изправя в живота си.

#### Конкретна ситуация 7.4: Дискусионна платформа за ориентиране през целия живот, Полша

През 2007 г. Министерството на труда и социалната политика основава дискуссионна платформа за ориентиране през целия живот. Инициативата е създадена, за да подобри сътрудничеството в дейностите по кариерно ориентиране на национално ниво чрез въвличане на най-важните правителствени и неправителствени институции, отговорни за законното осигуряване и стратегическите решения. Веднъж годишно се провеждат срещи между платформите. Всяка среща е посветена на специфични теми, позволяващи подготовката на материали за дискусия и подпомагане на съвместни инициативи. Участват институциите, които включват ориентирането в своите задължения, включително Министерството на труда и социалната политика, Министерството на националното образование, Министерството на науката и висшето образование, Националният център за подкрепа на професионалното и продължаващо образование, Централният борд на затворите, Седалището на корпуса за доброволчески труд, Управителният борд на центъра за кариерно ориентиране, Мрежата от академични услуги в кариерното ориентиране, Форумът на директорите на регионалните офиси по заетостта, Полската асоциация за образователни и професионални консултанти и Националният форум за сътрудничество в консултациите по кариерно ориентиране през целия живот. Срещите позволяват на партньорите да обменят ключова информация и да потърсят общи позиции по важни въпроси. Сътрудничеството не е формализирано: институциите не са свързани с никакви официални споразумения или договори.

#### Конкретна ситуация 7.5: Пактът за развитие на професионалното консултиране между Вармия и Мазури, Полша

Пактът за развитие на професионалното консултиране между Вармия и Мазури функционира от 2007 г. насам. Инициран от регионалната служба по заетостта в Олзтин, той е инструмент за подобряване на сътрудничеството между 58 институции и организации, включително институции на пазара на труда, образователни центрове и организации, занимаващи се с професионално ориентиране, в регионите Вармия и Мазури. Според условията на пакта, екипите отговарят за различни задачи, подкрепени от експерти изследователи. Четирите екипа са:

- Екип за професионална информация.
- Екип за обучително и кариерно ориентиране.
- Екип за диагностика.
- Екип за сътрудничество и популяризиране.

Обикновено всеки екип се среща няколко пъти в годината. Срещите са организирани в партньорски договори, за да могат партньорите да са по-запознати с дейностите си. Основната задача е организирането на и участието в различни срещи, конференции и панаири. Конференция на тема "Партньорство за развитието на професионалното ориентиране и информиране във Вармия и Мазури" е проведена през януари 2010 г.



### **Конкретна ситуация 7.6: Национална мрежа за консултанти и структури за консултиране в Гърция - ИКТ уеб форум (IRIDA)**

Развитието на мрежа и платформа за комуникация, насочена към специалистите по ориентиране, е завършено през 2007 г. Целта на платформата (IRIDA) е да свърже всички услуги на ориентиране, осигуряващи кариерно ориентиране на нац. ниво:

- Центрове и офиси за консултиране и кариерно ориентиране в средното образование.
- Центрове за увеличаване на заетостта, действащи в рамките на гръцките служби по заетостта.
- Офиси за кариерно ориентиране в третата степен на образование.
- Структури за ориентиране с помощта на социални партньори.

ИКТ интерфейсът е инструмент, служещ за:

- осигуряване на информация на специалистите по ориентиране, свързана с дейности, организирани от главни заинтересовани лица в сферата на ориентирането (срещи, конференции, публикации и др.);
- засилване на сътрудничеството и улесняване разработването на общи инициативи и дейности;
- стимулиране на диалога и обмяната на мнения по въпроси, свързани с политиката и практика на ориентиране.

Националният център за професионално ориентиране (ЕКЕР) носи отговорност за създаването и систематичното обновяване на уеб платформата (<http://irida.ekep.gr>). Следвайки министерско решение от ноември 2011 г., ново законодателно тяло, наречено Национална организация за валидиране на квалификации и ориентиране в професионалното развитие (ЕОРРЕР), е обединило всички отговорности, дейности и проекти, преди това поемани от ЕКЕР. Бъдещите планове включват обновяване на IRIDA, за да се подкрепи Гръцкият национален форум за ОЦЖ.

### **Конкретна ситуация 7.7: Регионални споразумения между трудовите и социалните услуги (NAV) и областната образователна администрация, насочена към потребители от всички възрасти, Норвегия**

През 2007 г. е подписано централно споразумение, за да се обърне внимание на предизвикателствата, свързани с факта, че много потребители на трудови и социални услуги не са завършили горен курс на средно образование. Целите са да се засили и систематизира регионалното и местно междусекторно сътрудничество, за да се постигнат по-добре целите на пазара на труда и образователните цели (напр. да се квалифицират търсещите работа, които се стремят към сигурно място на пазара на труда). Споразумението насърчава и двата сектора да подобряват таргетирането и да предприемат мерки и отделят средства, включително подписват местни споразумения, отнасящи се до прехвърлянето на отговорности. Всички 19 окръга в Норвегия вече са изпълнили регионалните споразумения между NAV и областната образователна администрация. Примери за области на сътрудничество са признаване на предишен опит, кариерно ориентиране, мерки за популяризиране на завършването на средно образование, и мерки, свързани с развитието на компетентности и регионално развитие. Центровете за кариерно ориентиране работят в сътрудничество с местните офиси на NAV в осигуряването на услуги на компании, които съкращават или освобождават служители и в организиране на курсове за планиране на професионалното развитие за млади хора (19-30). Опитът досега показва позитивно развитие на системно и практическо ниво.

### **Конкретна ситуация 7.8: Изследване на нуждите от ориентиране в различни сектори в Италия**

"Отчетът от ориентирането" е проект за качествено и количествено изследване, възложен от Министерството на труда и социалната политика и осъществен от ISFOL (Институт за развитие на професионално обучение за работещите). От 2009 г. насам се провежда национално проучване във всички публични и частни доставчици на услуги за ориентиране в образованието, университетите, професионалното обучение, центровете за ориентиране, обществените служби по заетостта и компаниите. От 2010 г. е добавен и анализ на търсенето на услуги за ориентиране. Като цяло целите включват анализ на осигуряването на ориентиране в Италия, напр. дейности и практики в различни региони и сектори, заедно с нуждите и изискванията на потребителите на ориентиране. Това ще се формира основа от стратегии за интервенции, насочени към определени хора с нужда от ориентиране.

### **Конкретна ситуация 7.9: Кариерно ориентиране в Словения - от политика към осъществяване**

През 2006 г. Националният форум за политика на ориентиране в Словения, по-късно прекръстен на Работна група за кариерно ориентиране през целия живот, създава координирано междусекторно предложение относно приоритетите на политиката на ориентиране за програмата за Словенски европейски социален фонд (2007-13). То е последвано от предложения за конкретни проекти на ориентиране. Следващото развитие включва:

- В рамките на проекта "национална референтна точка за ОЦЖ", някои компоненти са осъществени (техническа/професионална подкрепа за работни групи; национален речник на ориентирането), докато други са в ход (обучение за специалистите по ориентиране; развитие на стандарти за качество на кариерното ориентиране).
- Основани са центровете за кариерно ориентиране в рамките на висшето образование и в момента действат.
- Мрежата от услуги за консултиране в образованието на възрастни е засилена и разширена с нови операционни центрове.
- Въведено е обучение за училищни консултанти като цяло и в професионалните училища.
- Установени са услуги на кариерно ориентиране за работещите и техните работодатели.
- В ход е проект за разработване на инструменти за кариерно ориентиране за работа с безработните.

Така работата на форума и работната група допринася съществено за разработването на система за кариерно ориентиране през целия живот в Словения.

*Допълнителна информация за всички конкретни ситуации в Ръководството е налична в базата данни на ELGPN (<http://elgpn.eu>).*

## Приложение А: Европейската мрежа за политика на ОЦЖ

Европейска мрежа за политиките по ориентиране през целия живот (ELGPN) е основана през 2007 г. с цел да подпомага страните членки и Европейската комисия в развитието на европейско сътрудничество за ориентиране през целия живот в секторите на образованието и заетостта. Ролята и целите на мрежата са потвърдени във втората резолюция на съвета (2008). Работната ѝ програма е изградена около четири тематични дейности, идентифицирани в резолюциите от 2004 г. и 2008 г. (виж Раздел 1):

- Умения за управление на кариерата (Работен пакет 1).
- Достъп, включващ валидиране на предишно обучение и опит (APEL) (Работен пакет 2).
- Механизми за координация и сътрудничество в политиката на ориентиране и разработване на системите (Работен пакет 3).
- Осигуряване на качеството и доказателствена база за разработване на политиката и на системите (Работен пакет 4).

Настоящите членове на ELGPN включват всички страни членки на Европейския съюз, както и част от Европейската икономическа зона и страни кандидатки за членство в ЕС. Всеки е представен от малък екип, който покрива съответните министерства (обикновено на образованието и на труда) и съответни неправителствени организации, и е свързан с национален форум или друг механизъм за координация, който събира широк кръг от социални партньори и други заинтересовани организации. В допълнение към това, ELGPN включва представители на някои партньорски организации: Международната асоциация за образователно и професионално ориентиране (IAEVG), Европейския форум за ориентиране на студентите (Fedoga) (сега слят с

Европейската асоциация за международно образование), Европейския център за развитие на професионално обучение (Cedefop), Европейската фондация за обучение (ETF), Международния център за кариерно ориентиране и обществена политика (ICCDPP), Мрежа от служби по заетостта (PES), Мрежата за европейско ориентиране, Европейската търговска съюзна конфедерация (ETUC) и Европейския младежки форум. Мрежата се ръководи от страните членки и е подкрепена с финансиране от Европейската комисия. Ръководството е разработено от членове на ELGPN, работещи в неговите четири работни пакета:

**РП1:** Умения за управление на кариерата

Водеща страна: Чехия

Консултант: професор Роналд Султана (Малта)

**РП2:** Разширяване на достъпа

Водещи страни: Франция; Исландия

Консултант: професор Фусун Акьок (Турция)

**РП3:** Механизми за координация и сътрудничество в практиката на ориентиране и разработването на политика

Водеща страна: Австрия

Консултант: професор Петер Плант (Дания)

**РП4:** Осигуряване на качеството и доказателствена база за разработване на политика и системи

Водеща страна: Унгария

Консултант: д-р Дийдре Хюс (Великобритания)

Създаването на ръководството е координирано от д-р Раймо Вуринен (Финландия) (ELGPN координатор) и професор Тони Уотс (Великобритания) (ELGPN консултант), с подкрепата на Франсоа Дивисиа (Франция) (ELGPN консултант).

## Приложение Б: Други инструменти и мрежи на ЕС

### 1. Инструменти, свързани с прозрачността и разпознаването на квалификациите, и подкрепящи мобилността

**Europass** е единна рамка за прозрачност на уменията и квалификациите на хора, които търсят работа или обучение - независимо дали в собствената си страна или в чужбина - и които имат нужда да представят квалификациите и уменията си по ясен и отчетлив начин.

Портфолиото на Europass съществува на 26 езика и се състои от пет документа:

- CV, подчертаващо индивидуалните умения и способности, включително тези, които се изискват извън официалното образование и обучение.
- Езиков паспорт, осигуряващ самооценка на езиковите умения. Създаден от Европейския съвет като част от Европейското езиково портфолио, което се състои от три документа: Езиков паспорт, Езикова биография и Досие.
- Europass мобилност, записваща знанията и уменията, изисквани по време на мобилност (назначение, работа, обмен на студенти, доброволческа работа и др.) в друга европейска страна.
- Приложението към сертификат за професионално обучение (CS), описващ съдържанието на професионалните квалификации. Това се добавя към информацията, която вече е включена в официалния сертификат, като го прави по-лесно разбираем, особено от работодатели и институции извън страната, която го издава. CS се издава от властите и може да бъде свален от техния сайт.

- Приложението за диплома, издадена на завършващите институции на висшето образование, заедно със степента или дипломата, включително изучаваните предмети. Това помага, за да бъде сигурно, че квалификациите от висшето образование са по-лесно разбираеми, особено извън страната, където са получени.

До края на 2012 г. тези, които използват Europass ще имат възможност да си създадат европейски електронен паспорт на уменията, с който да прилагат документи (сертификати, препоръки и др.) към своето CV.

**Европейската квалификационна рамка (EQF)** е обща европейска референтна система, която функционира като средство за превод, разбиране и сравняване на придобитите квалификации в отделните страни. Тя покрива средното, професионалното и висшето образование. Състои се от седем нива, основани на резултати от ученето, определени на базата на знания, умения и компетентности. Тя подкрепя развитието и осъществяването на националните рамки за квалификация.

**Европейската рамка за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение (EQAVET)** е инструмент за определящите политиката, основаващ се на цикъл за качество на четири нива, който включва поставяне на цели и планиране, осъществяване, оценяване и преглед. Рамката е създадена, за да насърчи националните подходи към подобряване на системите за осигуряване на качеството, които включват всички съответни заинтересовани лица.

**Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET)** е техническа рамка за прехвърляне, признаване и натрупване на резултатите от обучението на отделния човек, с оглед получаване на квалификации. Създадена е с намерението да улесни признаването на резултатите от ученето според националното законодателство, за да се подкрепи мобилността за целта на получаването на квалификации.

**Европейската система за натрупване и трансфер на кредити (ECTS)** позволява на "резултатите от ученето" (напр. какво се очаква да знаят и разбират и какво са способни да правят учащите) и "хорариума" (тоест времето, от което обикновено се нуждаят учащите, за да постигнат тези резултати) да бъдат изразени като кредити, като студентските хорариуми варират от 1500 до 1800 часа за академична година, представяйки 60 ECTS кредита (един кредит отговарящ на 25-30 часа работа). ECTS прави обучението и образованието в университета в Европа по-прозрачно и улеснява разпознаването на всички учебни дейности. Системата подкрепя прехвърлянето на образователен опит между различните институции, по-голямата студентска мобилност и по-гъвкави пътища към образователна степен.

## **2. Инициативи в подкрепа на подобряването на информацията и прозрачността на пазара на труда.**

**Евроориентиране** е мрежа, която подкрепя консултантите по ориентиране и им осигурява информация, документация и обучение.

**PLOTEUS** е портал, който помага на учащи, търсещи работа, служители, родители, консултанти по ориентиране и учители да намерят информация за обучение в Европа.

**EURES** е портал, който осигурява информация за работа в рамките на Европейския съюз. Той включва улеснения за търсене на работа, база данни с автобиографии (на разположение за търсене от работодатели) и информация за ориентиране в професионалното развитие.

**Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и работата (ESCO)** е многоезична класификация на уменията и условията на квалификация, използвани във и извън всички области на заетост. Веднъж завършена, тя ще осигури общ речник за образованието и обучението, както и заетостта. Тя е създадена, за да се използва в помощ на хората, за да могат да опишат опита си в образованието, работата и живота като цяло, във връзка с различните професии. Класификацията позволява съдържанието на ориентирането да бъде разширено от професии до по-подробна картина на основните умения и компетентности.

**Панорамата за умения на Европейския съюз** е он-лайн инструмент, който от края на 2012 г. ще съдържа обновени прогнози за осигуряването на умения и нуждите на пазара на труда, както и несъответствия на уменията, чак до 2020 г. Информацията ще бъде осигурявана по страни, сектори и професии, подчертаващи затрудненията на пазара на труда и специфични области на потенциален растеж. Тя е създадена така, че да подобри прозрачността на пазара на труда за търсещите работа, служителите, компаниите и/или обществените институции.

(За подробна информация относно връзката на ориентирането през целия живот към политически инициативи на ЕС, вж. Раздел 3 на *Европейски политики за ориентиране през целия живот: Отчета на развитието 2011-12.*)

## Приложение В: Насоки за развитие на умения за управление на кариерата

### Въведение

Тези насоки за развитие на умения за управление на кариерата са създадени въз основа на анализ на информацията за разработване на политика и практика на умения за управление на кариерата в страни, част от Работен пакет 1 на ELGPN (Умения за управление на кариерата). Получена е богата информация за политиката и практиката, свързани в страните участници, която показва разнообразието от опити и подходи.

Насоките представляват опит да се идентифицират общите характеристики в развитието на уменията за управление на кариерата на европейско ниво и да се подкрепят с подходящи примери. Има някои определени ограничения, що се отнася до този подход:

- Насоките се основават на малък брой отговори. Съответният опит в други европейски страни, които не участват в Работен пакет 1, не са взети под внимание. За валидирането на насоките се изисква разширяване на емпиричната база с времето, базирана на по-нататъшна информация от други европейски страни.
- Въпреки факта, че цялата получена информация е важна за развитието на насоките, само ограничен брой примери от страни са избрани за илюстративни цели.

Настоящият вариант на насоките се концентрира върху възможните сценарии за политика и практика на развитие и така осигурява показатели за страните, които искат да разработят програма за обучение по умения за управление на кариерата или да осъществят други дейности, които могат да допринесат за развитието на уменията за управление на кариерата.

Бъдещи версии на насоките могат да включват каталог от Умения за управление на кариерата или Рамка за уменията за управление на кариерата, отразяващи ясно отделните компоненти (знание, умения, нагласи) и аспекти на напредване и развитие (за различни възрастови групи или сектори) и по-фокусирани върху нивото на индивидуални умения, отколкото на организационни въпроси, свързани с развитието на тези умения.

### Съдържание

Насоките включват списък от теми и описания, които целят да представят възможни сценарии за разработване на политика и практика, свързани с уменията за управление на кариерата в различни среди, както и да ги илюстрират с групи от умения, свързани с тези сценарии.

### Определение

Уменията за управление на кариерата се отнасят до различни компетентности, които осигуряват структурирани начини, по които отделните хора и групите могат да събират, анализират, синтезират и организират информация за себе си, за своето образователно и професионално развитие, както и уменията, за да вземат и осъществят решения и преходи.

### Структура

Насоките съдържат два възможни сценария за развитие, като вторият е разделен на две подкатегории (виж Таблица В.1):

## **1. Кариерно образование като дейност, изрично фокусирана върху развитието на умения за управление на кариерата.**

Основните черти на сценария са: последователност на официалния обучителен процес; ясен фокус върху система от умения, които са важни за кариерното развитие; съдържателна структура на уменията за управление на кариерата, използвана за развитие на обучителната дейност; и умения за управление на кариерата като ясно определени и измерени резултати от планираната дейност на обучение.

## **2. Дейности, свързани с развитието на уменията:**

Основните черти на тези сценарии са: основната цел на организираната дейност (образователен опит или услуги на ориентиране) надхвърля уменията, които са важни за кариерното развитие, въпреки че определени резултати от дейността могат да бъдат класифицирани като умения за управление на кариерата.

2.1 Образователен опит (формален, неформален и самостоятелен)

2.2 Услугите на ориентиране и дейности, свързани с ориентирането.

За развитието на умения за управление на кариерата в образователен контекст (свързан с осъществяването на учебната програма) е важно да се вземат предвид следните организационни въпроси (независимо от сценария за развитие на уменията за управление на кариерата, който се осъществява):

- Уменията за управление на кариерата като специфична област на обучение/интервенция в учебната програма (отделен предмет в учебната програма).
- Уменията са част от програмата за обучение/намесата в обучението (вливане в програмата).
- Уменията като извънкласна дейност.
- Смесен подход.

Доставчиците на ориентиране и заинтересованите лица могат да постигнат споделено разбиране на ключовите умения, които гражданите от всяка възраст могат да развият през всеки етап от живота си във всяка обстановка (и по този начин да рефлектират върху аспектите на развитие на уменията през целия живот) и да го изразят чрез рамка за умения.

Подобна Рамка може да се базира на солиден теоретичен опит (напр. образователна теория), съставена от различни нива на умения за управление на кариерата, представящи аспекта на развитие на познанието и непрекъснатия напредък (напр. представяне на възрастови групи) и няколко тематични области, отразяващи се върху основните черти на развитие на УКР (напр. лично управление, изследване на образованието и работата, и изграждане на кариера). Рамката може да помогне за осигуряване на непрекъснат и прозрачен процес на развитие на уменията в различни среди. Сценариите за разработване на политика и практика и определени резултати за умения за управление на кариерата в избраната дейност могат да се планират в съответствие с Рамката. Пример за подобна рамка, създадена в Португалия, е представена в Таблица В.2 с допълнително описание.

## **Връзки между сценариите и описанието на групи от умения за управление на кариерата:**

- Тези умения са комплексни по природа. Те се изискват и развиват от граждани в различни обстановки, често чрез повтарящи се и застъпващи се елементи.
- Националните политики на ориентиране през целия живот, свързани с тези умения, често могат да отразяват комбинация от сценарии и уникално описание на групи умения за управление на кариерата.

### Използване на текущите насоки

Насоките за развитие на умения за управление на кариерата са създадени, за да осведомяват определящите политиката и доставчиците на ориентиране през целия живот за потенциални начини за развитие на политиката и практиката на ориентиране през целия живот, свързани с развитието на тези умения, вземайки предвид нуждите на гражданите от всички възрастови групи и шестте секторни области, в които могат да се търсят и

развиват тези умения (средно/образование, професионално образование и обучение, висше образование, обучение на възрастни, работна среда и инициативи за социално включване).

Потребителите на насоки трябва да бъдат наясно, че те не са създадени като нормативен инструмент. Подробният модел от една определена страна (Таблица В.2) е включен като пример.

**Таблица С.1:** Сценарии за развитие на умения за управление на кариерата

<b>1. Сценарий</b>	<b>Кариерното образование като обучителна дейност, изрично фокусирана върху развитието на уменията за управление на кариерата.</b> Основни черти на сценария са: последователност на официалния обучителен процес, ясен фокус върху система от умения, които са важни за кариерното ориентиране; последователна структура от умения, използвани за разработване на обучителната дейност; уменията като ясно определени и измерени резултати от планираната обучителна дейност.
<b>Цел</b>	Да се помогне на отделния човек систематично да развие уменията за управление на кариерата, които съдържат съдържателни групи от умения, важни за личното кариерно ориентиране на същия.
<b>Теоретична рамка</b>	Например: <ul style="list-style-type: none"><li>• DOTS (самосъзнаване, яснота за възможностите, обучение за взимане на решения, обучения за справяне с промени).</li><li>• Социално-конструктивистка теория за развитието и ученето.</li></ul>
<b>Групи от умения</b>	Например:  Кариерно образование, свързано с трите централни области на знание и умения: 1. Личен избор 2. Образование, обучение и професии 3. Пазар на труда  Целта е учащите да: <ul style="list-style-type: none"><li>• развият професионални, социални и лични компетентности;</li><li>• правят информиран и реалистичен избор на образователна или обучителна възможност;</li><li>• разбират значимостта на ученето през целия живот;</li><li>• са способни да се справят с условията, свързани с образованието, обучението, професиите и пазара на труда;</li><li>• "образоваемост".</li></ul> (Този пример е от Кариерно образование в Дания за ученици от 7 до 16 г.)



Ключови компетентности за избора на професия (образователна област "Хората и Светът на работата") са определени както следва:

- позитивно отношение към работата;
- разбиране на трудовите и работни дейности като възможност за себerealизация, себеактуализация и развитие на предприемаческо мислене;
- ориентиране в различни сфери на дейност, включително различни форми на ръчна и интелектуална работа;
- придобиване на необходимите знания и умения, важни за избора на професионална посока за по-нататъшно ориентиране в живота и работата и за отстояване на позицията на пазара на труда.

(Този пример е от Рамкова образователна програма в основното образование в Чехия.)

В основата на програмите за кариерно образование са компетентностите за управление на кариерата - знание и разбиране, умения и нагласи, изисквани за откриването на лични и кариерни възможности, планиране на кариерното развитие, самостоятелно управление на кариерното развитие и хармонизирането на всички тези с други аспекти на живота. Има три основни области на компетентности:

1. Самопознание и самоувереност:

- Познаване на индивидуалните сили и слабости.
- Познаване на личните интереси, ценности и наклонности.
- Разработване на позитивен портрет.
- Разработване на позитивни отношения с другите.

2. Изследване на възможностите за обучение и работа:

- Откриване, обработване и прилагане на информация.
- Учене през целия живот.
- Изследване на професионални и образователни възможности.
- Изследване на социалната среда.

3. Специфични за кариерата компетентности:

- Вземане на решения за кариерата.
- Създаване на личен план за кариерно развитие.
- Определяне на адекватно обучение/кариера и жизнени цели.
- Прилагане на знанията и уменията в търсене на осъществяване на образователни, кариерни и жизнени цели.
- Управление на преходите (от училище към по-нататъшно обучение или към пазара на труда).
- Пригодност за заетост (за ученици от училища за професионално образование и обучение).

(Този пример е от Модела за кариерно образование на ученици от общо и професионално образование в Литва.)

	<p>Професионалната ориентация се предлага като избираема и незадължителна дисциплина или като хоризонтална (пресечна) тема в учебната програма. Уменията за управление на кариерата са изредени сред очакваните постижения на учениците в Националната рамка за учебната програма в индивидуалните образователни цикли в областите на хуманитарните и социалните науки. Част от общите образователни цели са определени както следва:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие на поведение и умения за обучение от всички възможни източници;</li> <li>• готовност за учене през целия живот;</li> <li>• поемане на отговорността за собственото образователно и кариерно развитие.</li> </ul> <p>(Този пример е от Националната рамка за учебна програма в Хърватия).</p> <p>Уроци по кариерно образование (общо шест часа) за всички студенти в десетте държавни колежа покриват три основни области на професионални компетентности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самосъзнаване - да се окуражат студентите да разсъждават върху себе си, както и върху стремежите си, в условията на които професиите представляват интерес за тях. Това помага на студентите да са наясно с ценностите, интересите и уменията, необходими за изследването на света на работата.</li> <li>2. Съзнаване на възможностите - с фокус върху помагането на студентите да придобият умения за търсене и оценяване на информацията, събрана от възможности в рамките на кариерните пътеки, обучението и пазара на труда. Студентите разбират разликите и приликите между училищния живот и света на работата, новите предизвикателства като резултат от глобализацията и важността на ученето през целия живот.</li> <li>3. Образователни умения за прехода - с фокусиране върху уменията за търсене на работа, както и върху информацията за Националната квалификационна рамка. Студентите получават възможността да подготвят мотивационно писмо, както и автобиография по модела Europass. Отделя се внимание и на подготвянето за и преминаването през интервю.</li> </ol> <p>(Този пример е взет от Програмата за ориентиране в професионалното развитие в Малта.)</p>
<p><b>Специалист и (практици)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учители по кариерно образование / кариерно ориентиране .</li> <li>• Преподаватели по други предмети.</li> <li>• Треньори.</li> <li>• Лектори.</li> <li>• Кариерни консултанти.</li> </ul>

<b>Методи и организиция на развитието на умения за управление на кариерата</b>	Например: Педагогически подход и методи (преобладаващи), основаващи се на редовен обучителен опит, под формата на задължителни или избираеми уроци по кариерно ориентиране, които могат да се осъществяват в учебната програма и могат да включват извънкласни дейности (семинари, проекти, уъркшоупи; професионален опит, напр. следене на работното място, посещения на място, панаири на професионалното развитие, международни изложения на кариерата, тестване на работа; разговори с представители на институции след средното образование; разговори с работодатели), заедно с допълнителни услуги (информация, консултиране, съветване).
<b>Методи за оценяване на умения за управление на кариерата</b>	Например: Оценяване на резултатите от кариерното образование (придобити компетентности за управление на кариерата) чрез портфолио, лични описания и прилагане на други техники и инструменти за оценка. Уменията могат да бъдат изброени и оценени в рамките на очакваните постижения на студентите в индивидуалните образователни цикли.
<b>Възрастови аспекти</b>	Типичната възраст на участниците в кариерно образование са ученици от основни и средни училища, както и в ПОО и висшето образование. Възможен е по-висок интензитет на програмите за кариерно образование (брой часове) за възрастови групи, на които предстоят преходи (напр. от общото към професионалното (след средно) ниво на образование, тоест на възраст от 14 до 16 години).
<b>Секторни аспекти</b>	Кариерното образование обикновено се провежда в основното и средно образование, но може да се организира в професионалното образование и обучение, както и във висшето образование.

<b>2. Сценарий</b>	<b>Дейности, свързани с развитието на умения за управление на кариерата</b> Основна черта на сценариите са: общата цел на организираната дейност (обучителен опит или услуга на ориентиране) надхвърля уменията, които са важни за кариерното развитие, въпреки че определени резултати от дейността могат да бъдат класифицирани като умения за управление на кариерата.
<b>2.1</b>	<b>Обучителен опит (формален, неформален и самостоятелен)</b>
<b>Цел</b>	Да се помогне на отделния човек да развие преносими (меки/мета) умения, които са важни за живота и кариерата.

<b>Теоретична рамка</b>	<p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Приложимост на ролята на живот в учебната програма (LiRRiC).</li> <li>• Лично развитие и внедрени методи на учене.</li> <li>• DOTS (самосъзнаване, яснота за възможностите, обучение за взимане на решения, обучения за справяне с промени).</li> </ul>
<b>Групи от умения</b>	<p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основни компетентности (самоанализ, взимане на решения, търсене и оценяване на информация, определяне и преследване на цели).</li> <li>• Лични умения (лична ефективност, повишаване на самоуважението и самоувереността).</li> <li>• Социални умения (комуникативност, работа в екип, справяне с междуличностни конфликти).</li> </ul> <p>Уменията за управление на кариерата представляват част от личните и социални умения, описани като:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Самоуправление (включително комуникативни умения, лидерски умения, умения за самоанализ и самооценка - тоест разбиране на способностите и интересите; самоувереност и лична ефективност, умения за решаване на проблеми, работа в екип, умения за взимане на решения).</li> <li>• Съзнаване на възможностите (включително умения за търсене и оценяване на събрана информация, свързана с професионалните пътища на развитие, възможности в обучението и на пазара на труда).</li> <li>• Умения за промени (включително умения за планиране на личните действия; умения за търсене на работа - писане на мотивационни писма и автобиографии, умения за представяне по време на интервю, знания за работната етика).</li> </ul> <p>(Този пример е от Програмата за личностно и социално развитие в Малта.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Лидерски умения.</li> <li>• Пригодност за заетост, умения за търсене на работа.</li> <li>• Умения за решаване на проблеми.</li> <li>• Предприемачески умения.</li> <li>• Придобиване на основна кариерна информация, знания за източници на кариерна информация, умения за боравене с кариерна информация.</li> </ul>
<b>Специалисти (практици)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учители</li> <li>• Треньори</li> <li>• Лектори</li> <li>• Възпитатели</li> <li>• Персонал на службата по заетостта</li> <li>• Социални работници (особено в сектора на НПО, който се занимава с програми за социално включване на хора в неравностойно положение в образованието и заетостта)</li> </ul>

<b>Методи и организация на развитието на умения за управление на кариерата</b>	<p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Педагогически подходи и методи (преобладаващи).</li> <li>• Хоризонтални (пресечни) теми и предмети.</li> <li>• Тематични учебни периоди, краткосрочни курсове/семинари (напр. за безработни, фокусирани върху възвръщане на годността за заетост и върху търсенето на работа), обучителни сесии (напр. за уменията за търсене на работа и уменията, които търсят работодателите).</li> <li>• Уроци, тематично свързани с умения за управление на кариерата (напр. икономика, психология и др.).</li> <li>• Професионални клубове.</li> <li>• Пряко запознаване с работата (за да се насърчат търсещите работа да трупат работен опит).</li> </ul>
<b>Методи за оценяване</b>	<p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценяване на ефикасността на обучителния опит (програма) във връзка с целите му (чрез портфолио или други методи).</li> <li>• Валидиране на предишно обучение чрез опит (APEL), включително умения за управление на кариерата.</li> </ul>
<b>Възрастови аспекти</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ученици от основното, средното образование, ПОО и висшето образование, предимно по-големи младежи и възрастни.</li> <li>• Групи потребители, които се нуждаят от допълнителни процеси за кариерно развитие и изискват развитие на умения, които могат да помогнат за преодоляване на препятствия пред кариерното им развитие (напр. хора, които имат професия, която не изисква умения в продължение на няколко години и нямат формално образование).</li> </ul>
<b>Секторни аспекти</b>	<p>Обучителният опит се натрупва в образователна и работна обстановка (средно образование; както и ПОО, и висшето образование, институции на пазара на труда, служби по заетостта (PES), младежки центрове за работа, други).</p> <p>По-често споменавани като свързани с образователния сектор:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основни компетентности</li> <li>• Социални умения</li> <li>• Личностни умения</li> <li>• Умения за самоуправлени</li> <li>• Лидерски умения</li> </ul> <p>Най-често споменаваните като свързани с сектор заетост:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Пригодност за заетост</li> <li>• Уменията за решаване на проблеми</li> <li>• Предприемаческите умения</li> </ul> <p>В сектора на НПО насърчаването и развитието на умения за управление на кариерата е неразделна част от социалните дейности, целящи да подкрепят хората с увреждания или социално непривилегированите групи, както и отделните личности; други аспекти, комбинирани с умения за управление на кариерата, включват самоуправление на жилищните, финансовите и социо-културните въпроси.</p>

<b>2.2 Сценарий</b>	<b>Услуги за ориентиране и дейности, свързани с ориентирането</b>
<b>Цел</b>	Да подпомогне процеса на кариерно развитие на отделния човек чрез консултиране, информация, съвети, коучинг и други услуги на ориентиране и да допринесе за развитието на преносими (меки/мета) умения, които са важни в живота и кариерата.. Уменията за управление на кариерата обикновено са описани като "позитивен страничен ефект" от услугите на ориентиране.
<b>Теоритична рамка</b>	<p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Социо-конструктивистична теория.</li> <li>• Понякога преобладават традиционните теории за ориентиране, като свързващите (отличителна черта/фактор) теории. Различните модели на оценяване на способностите и лично оценяване (теории на Гилфорд, Търстоун, Холанд, Буяс, Кател, Гласър, Плутчик, Айзенк и др.).</li> <li>• В сектора на заетостта уменията за управление на кариерата се развиват според знанието и подходите на трудовата и организационна психология.</li> </ul>
<b>Групи от умения за управление на кариерата</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лична ефективност</li> <li>• Самочувствие</li> <li>• Самоувереност</li> <li>• Вземане на решения</li> <li>• По-добро познаване на възможностите за обучение, на пазара на труда и др.</li> </ul> <p>Рамка за ориентиране през целия живот идентифицира знанията, отношенията, уменията и поведенията, от които се нуждаят децата, младите и възрастните, за да управляват ефективно своето кариерно развитие и изборите, които ще направят през живота си. Компетентностите, които трябва да бъдат развити, включват:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• развиване на позитивно самовъзприемане;</li> <li>• ефективно взаимодействие;</li> <li>• управление на информацията;</li> <li>• вземане на решения;</li> <li>• достъп до пазара на труда.</li> </ul> <p>( Този пример е от Рамката за ориентиране през целия живот в Португалия - виж Таблица В.2.)</p> <p>Груповото консултиране на безработни обхваща модули, които развиват:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• умения за пригодност за заетост: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ писане на мотивационни писма и резюмета;</li> <li>○ техники за активно търсене на работа;</li> <li>○ подготовка за интервю;</li> <li>○ самооценка на професионалните възможности;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умения за самоуправление;</li> <li>• умения за взимане на решения;</li> <li>• самоосъзнаване;</li> <li>• самоувереност;</li> <li>• самоуважение;</li> <li>• комуникационни умения;</li> <li>• умения за самопредставяне.</li> </ul> <p>(Този пример е от Модела за групово консултиране на безработните в Хърватия.)</p> <p>В рамките на образователния сектор различните аспекти на уменията за управление на кариерата са преподавани чрез следните дейности на кариерно ориентиране на национално ниво:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• практическо запознаване с работата;</li> <li>• посещения с цел кариерно ориентиране;</li> <li>• дни/панаири/разговори за професионалното развитие;</li> <li>• образователни панаири;</li> <li>• упражнения по отделни предмети;</li> <li>• упражнения за преходи.</li> </ul> <p>(Този пример е от Програмата за кариерно ориентиране за ученици в рамките на задължителното образование в Малта.)</p>
<b>Специалисти (практици)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консултанти (психолози, социални работници, училищни консултанти, други)</li> <li>• Трудови психолози.</li> <li>• Съветници по кариерно ориентиране.</li> <li>• Персонал на службите по заетостта (консултанти по заетостта).</li> </ul>
<b>Методи и организация на развитието на умения за управление на кариерата</b>	<p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуални и групови сесии за ориентиране, както и въвеждащи курсове и схеми за сплотяване.</li> </ul> <p>Инструментите, използвани за различни аспекти от уменията за управление на кариерата в рамките на заетостта са:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• личен/професионален профил;</li> <li>• професионален план;</li> <li>• портфолио;</li> <li>• софтуер за професионално ориентиране "My Choice";</li> <li>• портал на службите по заетостта;</li> <li>• пътеводител в света на професиите;</li> <li>• оценяване на способностите, което може да включва психологически тест;</li> <li>• трудов обмен;</li> <li>• електронна информация.</li> </ul> <p>(Този пример е от Модела за групово консултиране на безработните в Хърватия.)</p>

<b>Методи за оценяване на уменията за управление на кариерата</b>	Например: Оценяване на резултатите от осигуряването на услуги за ориентиране (напр. успех при прехода към образование, обучение или заетост).
<b>Възрастови аспекти</b>	Осигуряване за всички възрасти (ориентиране през целия живот)
<b>Секторни аспекти</b>	В образователния сектор: акцент върху избора на път за бъдещо образование или заетост, въз основа на избора на кариера, както и върху развитието на ключови умения, които са важни за живота и кариерата. В сектора на заетостта: акцент върху заетостта, върху базираното на отличителна черта/фактор самопознание, водещо до изграждане на компетентности за повишаване на пригодността за заетост.



**Таблица В.2:** Рамка за умения за управление на кариерата в Португалия

Компетентности	Ниво на постигане			
	Изследване	Анализиране	Действие	Оценяване
<b>Развиване на позитивна концепция за себе си</b>	Идентифициране на личните характеристики и самоопознаването	Анализиране на собственото влияние в различните контексти на живота и поведенията, които го засягат	Приемане на стратегии, които засилват адекватното себевъзприемане, което насърчава здрава идентичност	Оценяване на приетите стратегии и поведения
<b>Ефективно взаимодействие</b>	Идентифициране на важността на комуникацията в различните контексти на живота	Анализиране и приемане на стратегии за изграждане на позитивни връзки	Приемане на стратегии за позитивно взаимодействие в различните контексти на живота	Оценяване на приетите стратегии и поведения
<b>Управление на информация</b>	Идентифициране на природата и източника на информация, необходими за управление на кариерен/личен план	Анализиране и потвърждаване на стратегиите за ефективно управление на информацията	Приемане на стратегии за автономно управление информацията относно възможностите за учене и работа, които възникват в икономиката и обществото.	Оценяване на приетите стратегии и поведения
<b>Управляване на промяна</b>	Идентифициране на различните преходи в живота и начините да се преживеят те	Анализиране на процесите на промяна/преход и ползите от проактивността	Приемане на стратегии за улесняване на прехода между различните контексти на живота като агент на промяната	Оценяване на приетите стратегии и поведения
<b>Вземане на решения</b>	Идентифициране на основните принципи за взимане на решения	Анализиране на отношението на процеса на взимане на решения към управлението на кариерата	Приемане на позитивни стратегии за вземане на решения	Оценяване на приетите стратегии и поведения
<b>Достъп до пазара на труда</b>	Идентифициране на необходимите стратегии и умения за достъп до пазара на труда	Анализиране на стратегиите за влизане в и оставане на пазара на труда	Приемане на адекватни стратегии за влизане в и оставане на пазара на труда	Оценяване на приетите стратегии и поведения

**Рамката за ориентиране през целия живот** в Португалия идентифицира знанието, отношенията, уменията и поведението, от които се нуждаят децата, младежите и възрастните, за да управляват ефективно кариерното си развитие и изборите, които ще направят през живота си. Тя представлява резултат от съвместно усилие на Генералния директорат на образованието, Института по заетостта и професионалното обучение, Националната агенция за квалификация и професионално образование и Института за кариерно ориентиране към университета в Лисабон. С осъществяването на тази рамка отделните личности ще могат да разбират, да участват във и да вземат отговорност за проектите в живота си, запазвайки позитивното възприемане на идентичността си, независимо от ролите, които могат да поемат през живота си. Компетентностите, които трябва да се развият са: развитие на позитивно себевъзприемане, ефективно взаимодействие, управление на информация, управление на промяна, вземане на решения и достъп до пазара на труда.

Идентифицирани са четири нива на постигане на всяка компетенция:

**Изследване** - На първо ниво, отделните личности изследват информация и придобиват знания, необходими за предприемане на действие в бъдеще - намиране на информация, проучване на тема, изследване на възприятия и илюстриране на ситуации, заедно с други задачи. Това включва следните действия:

идентифициране, откриване, разпознаване, обясняване, изразяване, търсене, избиране, онагледяване и илюстриране - чрез знание и разбиране.

**Анализиране** - На това ниво отделните личности развиват разбиране на събраната информация, чрез верификация, класификация, оспорване и илюстриране на информацията. Това включва следните действия: планиране, произвеждане, създаване, организиране, категоризиране, сравняване, заключение, различаване, приоритизиране - чрез анализ (обмисляне на отношения и организационни принципи) и синтез (поставяне на стандарти) в рамките на когнитивната сфера и чрез отговор (настроение и задоволство при отговора) в емоционалната сфера.

**Действие** - На това ниво отделните личности демонстрират познанията, отношенията и уменията, които са придобили, като планиране и развиване на проекти/задачи, решаване на проблеми и/или прилагане на придобитото знание.

**Оценяване** - На това ниво отделните личности задълбочават познанията, отношенията и уменията и ги оценяват. Като резултат от оценяването, те могат да трансформират познанието, като го превърнат в нов процес на изследване и откриване. Това включва следните действия: свързване, разглеждане, критикуване, пресмятане, препоръчване, оценяване, съдене.

## Приложение Г: Рамка за осигуряване на качеството и доказателствена база (QAE)

Политики и практики за осигуряване на качеството и доказателствената база в подкрепа на системите и услугите на ориентирането през целия живот действат в шест широки контекста: училищно образование, професионално образование и обучение (ПОО), висше образование, образование на възрастни, сферата на заетостта и инициативи на социално включване. Рамката е създадена, за да надгражда по-ранната работа, предприета от ELGPN (2009/10), и да я разшири още повече под формата на общ ред от елементи за качество, критерии, индикатори и възможни източници на данни, които могат да бъдат използвани и доразработени допълнително от определящите политиката и други заинтересовани страни, за да оценят съвместно напредъка, постигнат по отношение на тези шест области на политика на развитие на ориентиране през целия живот. Някои бележки по разработването на рамката са включени в добавката към това приложение.

Рамката може да бъде използвана:

1. Като **бърз списък** за съвместно оценяване и записване на информация, ако някаква вече съществува в съответната страна.
2. Като **списък на изворите на данни, които в момента осигуряват типа информация**, който е на разположение на национално, регионално и/или местно ниво и отразява къде съществуват пропуски и как те могат да бъдат преодолени като част от план за непрекъснато подобряване.

3. Да **открие всеки познат източник на информация, който потенциално може да бъде използван от определящите политиката**, и който досега не е бил използван за развитие на качеството и оценка на въздействието в съответната страна. Това може да включва, например, научен доклад на PISA, изследвания на Националната младежка група, регионални оценъчни доклади върху услугите на ориентирането през целия живот, резултати от местен/регионален/национален контрол на качеството и други.

4. Да **отбележи контекста, в който се прилагат тези елементи на качество, критерии и индикатори**, където това е възможно, тоест училище, висше образование, ПОО, образование на възрастни, служби по заетостта, инициативи за социално включване.

5. Да **прецени дали има възможност за „четене по диагонал“**, за да се разработят по-съгласувани и последователни политики и практики на ориентиране през целия живот.

Рамката е създадена не като "идеален научен подход", а по-скоро като полезна отправна точка, за да започнат страните практично оценяване на степента им на достъп до наличните данни и на пропуските в настоящите мерки. Не е препоръчително определящите политиката да използват рамката като инструмент за сравнително оценяване между страните. Всяка страна има свои уникални и вариращи обстоятелства, включително различие в мащаба, населението и географския контекст, и

тези фактори силно влияят на организирането и доставянето на услугите за ориентиране през целия живот.

В Европа има няколко рамки за осигуряване на качеството и доказателствена база, които са използвани или разработени. Тази рамка е създадена, за да ги подкрепя и допълва, вземайки предвид настоящото събиране на данни и подходите за осигуряване на качество, приети от всяка страна. Основната цел тук е да се произведе Европейска QA рамка,

която ще позволи на определящите политиката да идентифицират *силните* и *полезни* политики за осигуряване на качеството и доказателствена база, включително мерки за влияние като финансовите ползи за правителствата и отделните личности. Ключова цел е да се развие силна култура на политики върху доказателствена база, която отчита междусекторните теми в рамките на политическия контекст на ориентирането през целия живот.

Държава:

.....

Лице за контакт:

.....

Политически сектор: (1) Училищно образование; (2) ПОО; (3) Висше образование; (4) Образование на възрастни; (5) Заетост; (6) Социално включване

Попълнено от:

.....

Дата на попълване:

.....

Прегледано от:

.....

Елемент на качество	Критерий	Индикатор	Примери за възможни данни	Коментари върху обзора на политиката
1. Компетентност на практикуващите ориентирани	1.1 Признати квалификации, отнасящи се до сектора на кариерно ориентиране	<p><b>Определено ниво на квалификация</b> (бел. авт. - Моля отбележете специфичните детайли, където е възможно, в отговора си в раздела за коментари.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Изисквания на сектора на кариерно ориентиране</b></li> </ul> <p>% напълно квалифицирани % частично квалифицирани % неквалифицирани под определено ниво</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Национални регулации/законови изисквания</li> <li>Национален регистър на професионалистите в кариерното развитие</li> <li>Доклади на доставчици на услугата</li> <li>Доклади на финансиращите</li> <li>Правителствена база данни</li> </ul>	
	1.2 Участници в продължаващо професионално развитие (ППР)	<p><b>Брой ППР часове, взети за една година на:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ниво на практикуващи кариерно ориентиране (бел авт. - Моля коментирайте</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Национална база данни</li> <li>Доклади от аутсорсинг</li> <li>Национален стандарт за качество</li> <li>Доклад(и) по националните стандарти за</li> </ul>	

		<p>изискванията за ППР и името на организацията и правителствения отдел, който поставя тези специфични изисквания.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ниво мениджър в услугите на кариерното ориентиране (бел авт. - Моля коментирайте изискванията за ППР и името на организацията и правителствения отдел, който поставя тези специфични изисквания.)</li> </ul> <p><b>Брой на приели професионалния етичен кодекс:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ниво на специалисти по кариерно ориентиране</li> </ul>	<p>качество</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Прилагане на Рамката за компетентности на CEDEFOP (2009)</li> <li>• Доклад(и) от инспекции</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Национален стандарт за качество</li> <li>• Доклад(и) на националните стандарти за качество</li> <li>• Национален регистър на специалисти по кариерно ориентиране</li> </ul>	
	1.3 Членове на асоциациите на специалисти по кариерно ориентиране	<p><b>Брой на работещите в сектора на кариерното ориентиране</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % членове на асоциациите на специалистите по кариерно ориентиране напр. членство, състоящо се от 1;2; 3; 3+</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Политически доклади</li> <li>• Доклади на доставчици на услугата</li> <li>• Доклади от инспекции</li> <li>• Асоциации на специалистите по кариерно ориентиране</li> <li>• Самоотчети</li> </ul>	
<b>2. Участие на граждани/потребители</b>	2.1 Леснота на достъпа до съответните услуги и продукти	<p><b>Актуален брой на гражданите/потребителите, които ползват услугите:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>в мрежата</b> (брой на посещенията, включително на различните типове спомагателни за кариерното ориентиране услуги, които са използвани)</li> <li>• <b>по телефона</b> (брой на обадалите се)</li> <li>• <b>индивидуални сесии</b> (брой на клиентите)</li> <li>• <b>групови сесии</b> (брой на клиентите)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Данни за специалистите и мениджърите по кариерно ориентиране, включително времето, прекарано в търсене, и IP адрес</li> <li>• Онлайн и обновени кариерни портфолия</li> <li>• Доклади за представянето на услугата и самоотчет, напр. вътрешни системи, ИКТ системи за проследяване, напр. доклади за планиране на дейността Google Analytics</li> </ul>	

		<p><b>Специфична политика и цели за равенство и разнообразие в осигуряването и изграждането на услугата</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % на гражданите от различни среди, които представят гледните си точки за осигуряването и изграждането на услугата за кариерно ориентиране</li> </ul> <p><b>Персонал по кариерното ориентиране към броя на клиентите</b> <i>напр. брой на клиентите в определен период от време, разделени по броя на часовете на персонала в определен период от време.</i></p> <p><b>Разходи на една интервенция</b> <i>напр. брой часове на персонала и разходи на човек, разделени според броя на различните видове интервенции.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Записи на въвличането на клиентите в осигуряването и създаването на услугата за кариерно ориентиране.</li> <li>• Политика на равенство и разнообразие</li> <li>• Самоотчет на клиентите</li> <li>• Доклади от инспекции</li> <li>• Данни за човешките ресурси</li> <li>• Осигурени от клиентите данни</li> <li>• Доклади за обратна връзка от специалистите</li> <li>• Управление на информацията, напр. групи данни за различните типове интервенция, включително график и разходи</li> </ul>	
	<p>2.2 Удовлетвореност на клиентите от осигурените услуги, вкл. нивата на яснота в различните сектори напр. училища, ПОО, висше образование, образование на възрастни, заетост и инициативи на социално включване.</p>	<p><b>Прието ниво на удовлетвореност на клиента, изразено в процент (%)</b></p> <p><b>Последващи телефонни или онлайн проучвания на съгласувани интервали</b> <i>напр. 3, 6 и/или 12 месеца +</i></p> <p><b>Осъвременена клиентска харта или право на изявление</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проучвания на удовлетвореността на клиента он-лайн и оф-лайн</li> <li>• Уговорени въвеждащи часове</li> <li>• Оценяване на специалиста и/или независимо оценяване</li> <li>• Стандарт за качество</li> <li>• Отговор на клиентско проучване</li> </ul>	

	2.3 Участие на потребителите в планирането и програмирането на дейностите и плана за действие на услугата	<b>Приет процент на представителите на гражданите/крайните потребители, които информират управителния екип,</b> отговорен за годишното и дългосрочно планиране	<ul style="list-style-type: none"> <li>Годишно планиране с поставени количествени и качествени цели</li> <li>План за действие</li> <li>Протоколи от среща на борда на директорите и др.</li> <li>Доклади на фокус групи</li> </ul>	
	2.4 Участие на потребителите в самооценката и външната оценка на услугите	<b>Прието ниво на участие на гражданите в последващите проучвания за оценка</b>  <b>Приет процент представители на потребителите, включени в контролните органи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проучвания за оценка от страна на клиентите</li> <li>Доклади за външна оценка (напр. ISO доклади)</li> <li>Доклади за обратната връзка за стандартите на качеството</li> </ul>	
<b>3. Осигуряване и подобряване на услугата</b>	3.1 Научаване и прилагане на умения за управление на кариерата	<b>Резултати от ученето, свързани със специфични аспекти на уменията за управление на кариерата</b> <i>напр. компетентности за управление на кариерата, свързани с националния "план" за същите умения</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценяване преди и след ползването на услугите</li> </ul>	
	3.2 Система за управление на качеството (QMS)(бел. авт. - Това може да се отнася до национална, секторна, на услугата и/или на доставчика сфера)	<b>Доказателство за наличието на система в рамките на общо приет стандарт, включващо измерване на:</b> <i>(i) компетентност на специалистите по ориентиране;;</i> <i>(ii) въвличане на гражданите/потребителите;</i> <i>(iii) връзка с образованието и пазара на труда;</i> <i>(iv) бенчмаркинг и действия за непрекъснато подобрене</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Вътрешни инспекции и одити, както и от независим проверяващ</li> <li>Самоотчет</li> <li>Цифри за ползването от страна на клиента и проучвания на удовлетвореността</li> <li>Доклади за изследване на пазара на труда</li> <li>Он-лайн информационен портал за информация от пазара на труда</li> <li>Информация за човешките ресурси</li> </ul>	
	3.3 Подходящи ИКТ инструменти и софтуер	<b>Нива на финансови инвестиции в ИКТ оборудване и софтуер</b> <i>напр. анализ на актуалните разходи в сравнение с предишната година</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разходи</li> <li>Доклади за оценяване на възвръщаемостта на добавената стойност</li> </ul>	
	3.4 Съвременно знание за и експертиза	<b>Ниво на инвестиции в ресурси за информация относно пазара на труда и образованието</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разходи</li> <li>Доклади за оценяване на възвръщаемата добавена стойност</li> </ul>	

	относно образованието и пазара на труда	<p><i>напр. достъп до национални, международни и бази данни на Европейския съюз за образователни и трудови възможности/квалификационни нива/описания на работата</i></p> <p><i>напр. анализ на разходите за развиване на он-лайн и оф-лайн публикации и материали</i></p> <p><i>напр. време, прекарано от персонала в обучение и развитие на ресурси за информация на пазара на труда, сравнено с опцията за аутсорсинг</i></p>		
	3.5 Профил и характеристики на потребителските групи на услугите (ясно определени, свързани с политическия и целеви групи)	<p><b>Ниво на инвестиране в обучение на персонала</b></p> <p><i>напр. %/брой на обученията персонал и свързаните с това разходи</i></p> <p><i>напр. обучение по време на работа; академично обучение; друго</i></p> <p><i>напр. %/брой на персонала, подпомогнат да присъства на конференции, на събития за продължаващо професионално развитие и свързаните с това разходи</i></p> <p><i>напр. %/брой на персонала, инвестиращ в присъствието си на конференции и CPD събития</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Система за одит на вътрешните обучения на персонала</li> </ul>	
<b>4. Финансова изгода за правителството</b>	4.1 Преки, краткосрочни и дългосрочни спестявания за обществения портфейл от специфични форми на интервенция (бел. авт -	<p><b>Процент на потребителите, които напредват към работа, образование/обучение, безработица, включително подкрепящи доказателства</b></p> <p><b>Продължителност и степен на напредване към обучение и/или работа</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мерки за назначение</li> <li>Система за наблюдение на НЕЕТ (млади хора, които не работят или не участват в образование или обучение)</li> <li>Система за стратегическо планиране и управление</li> <li>Лонгитюдни проучвания</li> <li>Проучвания на контролните групи</li> </ul>	



	<p>Раздел 4 може да се адаптира, за да се фокусира върху различни интервенции на ориентиране през целия живот, вкл. възвръщаемост на разходите на работодатели и правителството/ата)</p>	<p><i>напр. продължителност на времето, прекарано в списъка на безработните или продължително застояване в образованието</i></p> <p><b>Проследяване на напредъка на отделните личности, възползвали се от услугата ориентиране, към следващото ниво в тяхната работа, професионален път или образователен и обучителен процес</b></p> <p><i>напр. брой на отделните личности, които вече не извличат ползи като директен резултат от специфична интервенция</i></p> <p><i>напр. намалени нива на отпадане от образованието, по-нататъшното образование и/или висшето образование и ефектът върху разходите</i></p> <p><i>напр. нива на трансфер от NEETs в образованието, обучението и/или заетостта</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Регистър на клиенти</li> <li>Анализиране на мерките за интервенция</li> <li>Разходи или спестявания, свързани с уеб-базираните или телефонни услуги</li> <li>Оценяване на положението преди и след интервенцията</li> </ul>	
	<p>4.2 Спестяване на разходи</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>нац. гореща телефонна линия</li> <li>нац. уеб портал за кариерни услуги</li> <li>инд. консултиране</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Годишни разноси за: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>напр. национална гореща телефонна линия</i></li> <li><i>напр. национален уеб портал за кариерни услуги</i></li> <li><i>напр. индивидуално консултиране</i></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Одитни доклади</li> <li>Бизнес отчети</li> </ul>	
<p><b>5. Финансова изгода за отделния човек</b></p>	<p>5.1 Повишаване на приходите на домакинството</p>	<p><b>Намалена зависимост от социалните блага чрез заетост</b></p> <p><i>напр. информация за повисоки приходи/заплата, събирана от специалистите по кариерно ориентиране</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Планове и отчети за годишно представяне</li> </ul>	

## Приложение към рамката за QAE

Няколко различни модела за осигуряване на качеството (QA) са приложени към планирането, управлението и доставянето на услуги за управление на кариерното ориентиране. Те включват подходи, които целят да:

- стандартизират процеса на самооценяване (бел. авт. - Смята се, че моделът за отлични постижения EFQM е най-разпространената рамка за самооценка в Европа и се е превърнал в основа на повечето регионални и национални награди за качество. За повече информация посетете: <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/tp/efqm>);
- измерват ефективността на кариерната информация, съвети и ориентиране, базирана на „идеалните входящи“ фактори (бел. авт. - Мейстан, Д. (2002). *Оценяване на ползите от ориентирането*. Дерби: Център за науки на ориентиране, Университета в Дерби.);
- събират на информация, за да се демонстрират отчетност (бел. авт. - Самсън, Дж.П., Рердън, Р. К., Питърсън, Г.У. & Ленц, Г. Дж. (2004). *Кариерно ориентиране и услуги: Подход към когнитивно преработване на информацията*, Глава 14. Белмонт, СА: Брукс/Коул.);
- разграничат отделните фактори, свързани с инвестициите, процесите и резултатит, участващи в доставянето на кариерна информация, съвети и ориентиране (бел. авт. - ден Боер, П., Митендорф, К., Шийрънс, Дж. & Дженицер, Т. (2005) *Индикатори и бенчмарки за ориентиране през целия живот*. Солун: Cedefop.);
- се приложи модел за осигуряване на качеството в кариерната информация,

съвети и ориентиране (тоест специалисти по кариерно ориентиране, които работят заедно, за да създадат харта за услуги на клиентите и процедури за гарантиране на желаните стандарти за качество) (бел авт. - Еванджелиста, Л. (2003). *Контрол на качеството в услугите на ориентиране: трипроменлив модел*. *Professionalità Journal*, №78. Италия: Editrice la Scuola. Виж <http://ww.orientamento.it/orientamento/tri-varibale.pdf>).

Въпреки че тези теоретични подходи се различават в детайли по своето съдържание и приложение, осигуряването на качеството често е концептуализирано, що се отнася до инвестициите, процесите и резултатите. Като цяло има поне три общи подхода, които да осигурят качеството на кариерното образование, информация, ориентиране и консултиране:

**1. Осигуряване на качеството на услуги, предлагани от организации (Национален стандарт).** Целта тук е да се осигури качеството на услугите на кариерно образование, информация, ориентиране и консултиране: например чрез национален стандарт (напр. Естония, Гърция, Литва, Великобритания). Ролята на правителството е официално да подкрепя или "да гледа благосклонно" на подобен национален стандарт като индикатор за качество и критерий за защита на потребителя. Като цяло работодателите поемат отговорност за създаването и осъществяването на националния стандарт за качество с помощта на професионални асоциации, водещи в определянето и развитието на компетентностите на специалистите по ориентиране.

**2. Осигуряване на качеството на услугите в училища, колежи, обучителни организации и университети (Регионални или местни награди).** Целта тук е да се осигури качеството на услугите за кариерно образование, информация, ориентиране и/или консултиране на регионално или местно ниво. Ролята на правителството е да стимулира институциите в желанието им да работят за регионална/местна награда за качество, свързана с плана им за непрекъснато подобряване (CIP) и рамка за външни проверки. Работодателите носят отговорност за осъществяването на CIP; специалистите по кариерно ориентиране допринасят за доказателствата относно въздействието на интервенциите, свързани с кариерното ориентиране.

**3. Осигуряване на качеството на отделните професионалисти в кариерното ориентиране (Професионален стандарт).** Целта тук е потребителите на услугите да са сигурни, че отделните професионалисти по кариерно ориентиране работят по съгласуван етичен кодекс и общи професионални стандарти.

Рамката за качество се развива на база редица продължаващи пилотни и развойни дейности, предприети през 2011-12 г. Поне седем страни членки са внедрили успешно и са подобрили рамката за качество в развитието на своята национална политика на кариерно ориентиране. Това включва събиране на информация и идентифициране на пропуски в

съществуващите мерки за доказателства и въздействие. Работата се концентрира и върху други открития в Европейския съюз (бел. авт. - Например: Cedefop (2009). *Професионализиране на кариерното ориентиране в Европа*. Panorama Series 164. Люксембург: Служба за официалните комуникации на Европейските общности.) и глобалните професионални стандарти (бел. авт. - Например: Международна асоциация за ориентиране в образованието и обучението (2003). *Международни компетентности за специалистите по ориентиране в образованието и обучението*). В допълнение към това са анализирани по-ранни проучвания на политики на ориентиране, базирани на доказателства (бел. авт. - Например: Магуайър, М. & Килън, Дж. (2003). *Резултати от информацията за професионалното развитие и услугите на ориентиране*. Париж: Организация за икономическо сътрудничество и развитие.) и са разгледани съответни презокеански политики и практики (бел. авт. - Например: Канадски стандарти за специалистите по кариерно ориентиране.). Допълнителен подход, базиран на данни, към измерване на обучителните резултати от интервенции в кариерното ориентиране е инициран пилотно в ELGPN. Описът на въздействието на услугите за кариерно ориентиране е създаден, за да оцени нуждите и обратната връзка на клиентите. В момента той се изпробва в Естония, Германия, Унгария, Португалия и Словения, както е описано в Конкретна ситуация 6.6 в Раздел 6.



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

**ТОВА ЕВРОПЕЙСКО РЪКОВОДСТВО** е създадено, за да помогне на определящите политиката и на други заинтересовани страни да се запознаят с осигуреното в момента ориентиране през целия живот в съответната страна или регион и да набележат въпроси, изискващи внимание, и пропуски, които се нуждаят от запълване, изхождайки от практики в други европейски страни. Ориентирането през целия живот покрива всички дейности, създадени да помогнат на хората да правят образователни, обучителни и професионални избори във всеки момент от живота си и да управляват кариерното си развитие. Ръководството се базира на четири ключови теми, идентифицирани в Резолуциите на Европейския съюз от 2004 г. и 2008 г.:

- Умения за управление на кариерата.
- Достъп, включително и валидиране на предишно обучение и обучение чрез опита (APEL).
- Механизми за сътрудничество и координация при разработване на политиката и системите на ориентиране.
- Осигуряване на качеството и на доказателствена база за разработване на политиката и системите.

Ръководството е създадено от членове на Европейска мрежа за политика на ориентиране през целия живот (ELGPN). ELGPN представлява ключово развитие в подкрепата разработването на национална политика за ориентиране през целия живот в Европа. Към момента на неговото издаване има 29 страни членки (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) и 2 допълнителни страни като наблюдатели (BE, BG). Участващите страни посочват своите представители в Мрежата и биват насърчавани да включат, както правителствени, така и неправителствени представители. Като мрежа, ръководена от страните членки, ELGPN представлява иновативна форма на Отворен метод за координация в рамките на Европейския съюз (ЕС).