

RAPPORT OM ARBEIDET EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK HAR GJORT I 2011–12

KORTFATTET RAPPORT



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Europeisk politikk for livslang veiledning: Framdriftsrapport 2011–12

Rapport om arbeidet European
Lifelong Guidance Policy Network har gjort i 2011–12

KORTFATTET RAPPORT



Dette er en uavhengig rapport, utarbeidet av European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Nettverket mottar økonomisk støtte fra EU gjennom Programmet for livslang læring. De synspunktene som kommer til uttrykk i dette dokumentet, er ELGPNs egne, og er ikke nødvendigvis representative for det offisielle standpunktet til Europakommisjonen eller de som handler på vegne av Kommisjonen.

© European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Koordinator 2011–12:
Universitetet i Jyväskylä, Finland
Finnish Institute for Educational Research (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@ju.fi

Redaktører: Dr Raimo Vuorinen / Finnish Institute for Educational Research og
Professor Anthony G. Watts / National Institute for Career Education and Counselling, Storbritannia

Oversatt til norsk av Noricom AS. Tilrettelagt av Halvor Gillund Knudsen, Euroguidance Norge
Omslag og grafisk design: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Layout: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-82-486-2012-9 (papirutgave)
ISBN 978-82-486-2013-6 (pdf)

Trykket av 07 media AS, Oslo, 2013

Innhold

Takk.....	5
1 Sammendrag.....	7
Formålet med arbeidsprogrammet for 2011–12 og implementeringen av det.....	8
Hovedresultater 2011–12.....	9
2 Ferdigheter i karrierehåndtering (arbeidspakke 1)	10
Aktiviteter	10
Hovedkonklusjoner	10
3 Tilgang til karriereveiledningstjenester (arbeidspakke 2).....	13
Aktiviteter.....	13
Hovedkonklusjoner	13
4 Samarbeids- og koordineringsmekanismer (arbeidspakke 3).....	15
Aktiviteter.....	15
Hovedkonklusjoner	15
5 Kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag (arbeidspakke 4).....	17
Aktiviteter.....	17
Hovedkonklusjoner	18
6 Utvikling av EUs politikk	19
7 Evaluering.....	22
Evalueringsstrategi	22
Ledelsen av nettverket.....	22
Læringsutbytte fra de tematiske aktivitetene	23

Hvor relevant er materialet ELGPN 2012 har produsert?.....	24
Effekt på nasjonalt nivå	25
ELGPN som et nettverk drevet av medlemsland	27
Konklusjoner	28
8 Framtidsvisjoner.....	29
Vedlegg	
Vedlegg 1: Sammensetningen av de nasjonale delegasjonene og kontakter i ELGPN 2011–12.....	32
Vedlegg 2: Medlemslandenes bidrag til aktivitetene til ELGPN 2011–12	33

Takk

Denne rapporten er et resultat av samarbeidet i European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Den består av bidrag fra alle som har deltatt i nettverket, og da særlig følgende:

- De nasjonale delegasjonene som har definert sine prioriteringer innenfor arbeidsprogrammet til ELGPN 2011–12, og belyst disse temaene fra sine synsvinkler.
- Landene som har vært vertskap for plenumsmøtene og de tematiske aktivitetene, og som har bidratt med eksempler på nasjonal politikk og kasusstudier for å bidra til felles læring.
- Tjenestemenn fra den kypriotiske regjeringen, som gjennom sitt vertskap for EU-formannskapskonferansen fremmet arbeidet ELGPN har gjort.
- Representanter fra samarbeidsorganisasjonene som har deltatt i arbeidsprogrammet, inkludert Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) og Dr Wolfgang Müller (EU PES Network).
- Representantene fra lederlandene for hver av de tematiske aktivitetene, som har ledet aktivitetene i samarbeid med ELGPN-koordinatoren og hatt ansvar for å utarbeide de relevante delene av denne rapporten:
 - Arbeidspakke 1: Jasmin Muhic, Tsjekkia.
 - Arbeidspakke 2: Michel Lefranc, Frankrike, Gudrun Birna Kjartansdóttir og Dr Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Island.
 - Arbeidspakke 3: Dr Peter Härtel, Østerrike.
 - Arbeidspakke 4: Dr Tibor Borbély-Pecze, Ungarn.
- De innleide ekspertene som har utarbeidet orienteringsrapporter og notater til møtene om de tematiske aktivitetene, og som har skrevet utkast til de relevante delene av denne rapporten:
 - Arbeidspakke 1: Professor Ronald Sultana, Malta.
 - Arbeidspakke 2: Professor Fusûn Akkök, Tyrkia.

- Arbeidspakke 3: Professor Peter Plant, Danmark.
- Arbeidspakke 4: Dr Deirdre Hughes, Storbritannia.
- Arbeidsgruppe (a): Françoise Divisia, Frankrike.
- Arbeidsgruppe (b): Professor Tony Watts, Storbritannia.
- Dr Charles Jackson, for sitt arbeid med ELGPN-glossaret.

Jeg ønsker også å takke representantene fra Europakommisjonen (Koen Nomden, Benoit Desjeux og Maike Koops fra DG EAC, Manuel Hubert og Susanne Kraatz fra DG EMPL) for deres støtte under implementeringen av arbeidsprogrammet, og til mine kolleger i koordineringsenheten til ELGPN (Marjo Halmiala, Outi Ruusuvirta, Tellervo Ahlholm, Lea Pöyliö) for deres hjelp og støtte.

Raimo Vuorinen
Koordinator for ELGPN



Sammendrag

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) ble etablert i 2007, og har som mål å bistå medlemslandene (ikke bare EU-medlemsland, men også kandidatland og EØS-land) og Europakommisjonen med å utvikle et europeisk samarbeid knyttet til livslang veiledning, som er ment å gå på tvers av både utdannings- og arbeidssektoren.

Rollen til nettverket og formålet med det ble godkjent i den andre rådsresolusjonen fra Det europeiske rådet i 2008. I 2012 har ELGPN bestått av 29 medlemsland (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR) samt to observatørland (BE, BG). Sammensetningen av de ulike delegasjonene er detaljert i vedlegg 1. Gjennom relevante forbindelser har nettverket også hatt kontakt med andre aktuelle organer og nettverk på både europeisk og internasjonalt nivå: International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), European Forum for Student Guidance (Fedora) (som nå er slått sammen med European Association for International Education), Det euro-

peiske senter for utvikling av yrkesrettet opplæring (Cedefop), Den europeiske opplæringsstiftelse (ETF), International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP), Public Employment Services (PES) Network, Euroguidance, Det europeiske forbund av fagforeninger (ETUC) og Det europeiske ungdomsforumet.

I løpet av sine tre første faser (2007–12) har ELGPN vært koordinert av et team fra Finland. Det finske utdanningsdepartementet og det finske departementet for arbeid og økonomi delegerte koordineringen til det finske instituttet for forskning på utdanning ved universitetet i Jyväskylä. Denne enheten sammenkaller nettverket og støtter implementeringen av nettverkets initiativer. Medlemmene av ELGPN utpeker selv styringsgruppen med seks medlemmer, som skal sikre effektiv ledelse av nettverket samt bistå koordinatoren med å definere prioriteringer og budsjettbevilgning innenfor arbeidsprogrammet. ELGPN samarbeider tett med Europakommisjonen, Cedefop og ETF. Nettverket anvender også flere innleide konsulenter.

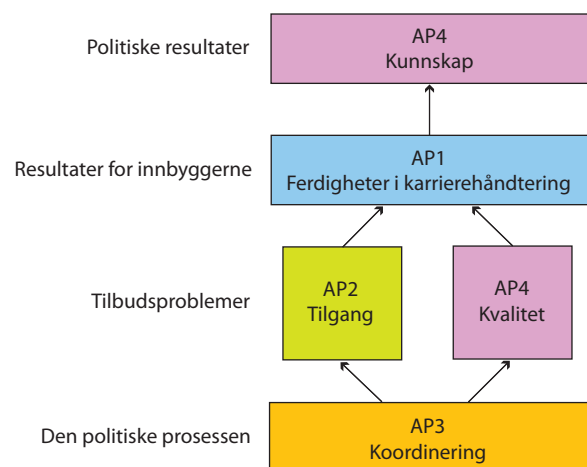
Formålet med arbeidsprogrammet for 2011–12 og implementeringen av det

I den innledende fasen (2008) jobbet ELGPN i hovedsak med å etablere egne strukturer og prosesser. Den andre fasen (2009–10) var bygd opp rundt de fire tematiske aktivitetene som det ble pekt på i resolusjonene fra 2004 og 2008: ferdigheter i karrierehåndtering (CMS, Career Management Skills), tilgang til karriereveiledningstjenester og validering av tidligere læring (APEL, Accreditation of Prior Experiential Learning), koordinerings- og samarbeidsmekanismer knyttet til utvikling av veiledningspolitikk og systemer, samt kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag for politikk- og systemutvikling.

Arbeidsprogrammet for 2011–12 ble laget for å bygge videre på erfaringene fra de første to fasene og å forbedre den interne effektiviteten til nettverket. I løpet av denne perioden har Lisboa-strategien sammenfalt med økonomiske nedgangstider, noe som har ført til en sterk økning i både arbeidsledighet og undersysselsetting i de fleste ELGPN-medlemslandene. Forståelsen av behovet for bedre prognoser og bedre samordning av tilgjengelige ferdigheter på arbeidsmarkedet kommer fram i flertallet av de seneste EU-politiske dokumentene. Kommissjonen har foreslått og Rådet vedtatt, både på utdannings- og arbeidslivsområdet. Dette er utfordrende for tjenestene knyttet til livslang veiledning, men kan innebære at de politiske bidragene de kan bidra med blir enda viktigere.

Samtidig som ELGPN har fortsatt å utarbeide en tverrgående oversikt over den politiske utviklingen innen livslang veiledning, har nettverket også sett på hvordan veiledning kan bidra til den politiske utviklingen i EU. Dette som et viktig, tverrgående element, særlig på seks hovedområder: Skoler, -fag- og yrkesopplæring, høyere utdanning, voksenopplæring, arbeidsliv og sosial inkludering. Målet har vært å knytte disse politiske områdene tettere sammen, samt for ELGPN å gå over fra begrepsmessig arbeid til implementering av politikk, med mer strukturert samarbeid på tvers av de ulike temaene.

Forholdet mellom de fire temaene til ELGPN-arbeidsprogrammet for 2011–12 er illustrert i figur 1. Kort fortalt tar arbeidspakke 3 (koordinering) opp den politiske prosessen, arbeidspakke 2 (tilgang) og arbeidspakke 4 (kvalitet) ser nærmere på to viktige politiske problemstillinger som går på tvers av flere sektorer, arbeidspakke 1 (ferdigheter i karrierehåndtering) tar opp ønskede resultater blant innbyggerne, og andre del av arbeidspakke 4 (kunnskapsgrunnlaget) tar opp de ønskede resultatene av politikken.



Figur 1: Modellen viser forholdet mellom arbeidsprogrammets fire temaer

Disse fire tematiske aktivitetene har blitt implementert gjennom en helhetlig prosess. Hver av arbeidspakkene har bestått av mellom 14 og 22 deltakerland (se vedlegg 2), i tillegg til ett eller to lederland samt en innleid konsulent som bistod under aktiviteten sammen med ELGPN-koordinatoren. For hver arbeidspakke har programmet inkludert to separate tematiske feltbesøk samt et tredje oppsummeringsmøte. Hvert land pekte på temaer det ønsket å delta i, og ble på forhånd bedt om å reflektere over hvordan disse temaene kunne forbedre utviklingen av deres nasjonale politikk og praksis, samt hvilke forventninger og håp de hadde til temaet. I tillegg ga feltbesøkene vertslandene muligheten til å påvirke egen politikk og praksis, og å involvere viktige beslut-

ningstakere i disse prosessene. Det ble også satt av tid til utarbeiding av produktene fra ELGPN 2011–12.

ELGPN-arbeidsprogrammet for 2011–12 inkluderte videre en arbeidsgruppe med to undergrupper, som hver hadde bestemte oppgaver. Undergruppe (a) arbeidet med analyse av europeisk politikk knyttet til utdanning, opplæring og arbeidsliv, med utgangspunkt i livslang veiledning, mens undergruppe (b) jobbet med å utvikle konkrete verktøy for beslutningstakere, med bistand fra to innleide konsulenter. Arbeidsgruppen så også nærmere på kommunikasjonsstrategien til ELGPN og ledelsen av nettverket, samt tverrgående elementer i arbeidsprogrammet.

Hovedresultater 2011–12

I ELGPN-arbeidsprogrammet for 2011–12 har en av hovedmålsettingene vært å produsere en ressurspakke for beslutningstakerne, som kan hjelpe dem og andre aktører med å revidere det eksisterende livslang veiledningstilbudet i sitt land eller sin region, og peke på problemstillinger som krever løsning og hull som må tettes, på bakgrunn av erfaringer fra andre europeiske land. Målet med denne ressurspakken er å være til hjelp ved gjennomgang av politikk og samlæringsprosesser, både internt og mellom de ulike landene. Det har også blitt utarbeidet konseptnotater knyttet til flexicurity og arbeidsledighet blant unge, bestilt av ELGPN, samt et ELGPN-glossar for utvikling av politikk for livslang veiledning. Alt dette materialet er tilgjengelig på ELGPNs nettsted.

På nasjonalt nivå har ELGPN-medlemmene pekt på eksempler på den katalytiske effekten og merverdien som har blitt tilført deres nasjonale utvikling av veiledningspolitikk (se del 7). De har aktivt delt erfaringer knyttet til utvikling av nettjenester for veiledning og nasjonale strategier og andre reguleringsdokumenter som omhandler livslang veiledning. Det ble også gjort framskritt innen utvikling av nasjonale koordineringsmekanismer.

Sett i sammenheng med Europa 2020 og andre EU-strategier knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, har ELGPN ønsket å ha en større innvirkning på relevante politikkområder på EU- og medlemslandsnivå, og å utvikle bedre verktøy og prosesser for å hjelpe medlemslandene med politikkutvikling og -implementering. Som et ledd i dette, har ELGPN styrket samarbeidet med og deltakelsen i ulike arbeidsgrupper som jobber med utvikling av EU-politikk, både i utdannings- og arbeidslivssektoren. I del 6 finnes en oversikt over relevante EU-politiske dokumenter og prosesser. Gjennom å etablere et forum for dialog omkring livslang veiledning som et tverrsektorielt tema, har ELGPN fungert som en forløper for Europa 2020-arbeidsmetodologien. Videre representerer ELGPN et effektivt eksempel på den åpne metoden for koordinering, i kraft av å være et nettverk drevet av medlemsstatene.

I tillegg til å gi inspirasjon til utvikling av politikk knyttet til livslang veiledning i ELGPN-medlemslandene, har det oppstått interesse for nettverkets aktiviteter også utenfor EU. I desember 2011 var Ungarn vertskap for 6th International Symposium on Career Development and Public Policy. Symposiumskommuniket anbefalte at båndene mellom ELGPN og de andre symposiumslandene burde styrkes gjennom ICCDPP og IAEVG, for å sikre at de gode samarbeidsstrukturene og prosessene innad i ELGPN kunne berikes med praktiske erfaringer fra land også utenfor Europa, til felles beste. Det anbefalte også at slike bånd burde inkludere global deling av ELGPN-materiell og -verktøy, men også gå ut over dette, og det ble erkjent at god praksis er basert på delt lærdom, ikke importering av modeller.

I del 2–5 er det gitt detaljerte beskrivelser av aktivitetene i arbeidspakkene, og i del 6 utfyllende informasjon om ELGPNs bånd til politiske prosesser i EU. I del 7 evalueres de viktigste resultatene og den antatte innvirkningen nettverket har hatt. Implikasjoner for fremtiden til ELGPN legges fram i del 8.



Ferdigheter i karrierehåndtering (arbeidspakke 1)

Aktiviteter

Medlemmene av arbeidspakke 1 fortsatte å vurdere de ulike aspektene ved ferdigheter i karrierehåndtering, og utvidet diskusjonen til å inkludere (a) slike ferdigheter i ulike kontekster, og (b) verktøy som kan utvikles for å fremme god praksis innen opplæring i og vurdering av slike ferdigheter. Målsettingene for 2011–12 inkluderte følgende:

- Økt vektlegging av politikkrelaterte problemstillinger ved vurdering av ferdigheter i karrierehåndtering i ulike sektorer og sammenhenger.
 - Utarbeidelse av retningslinjer for utvikling av ferdigheter i karrierehåndtering, for å bistå medlemsland i å utvikle egne programmer og rammeverk for karrierehåndteringsferdigheter.
 - En inngående studie av hovedelementene som bidrar til eller forhindrer implementering av programmer relatert til ferdigheter i karrierehåndtering, og hvilke relevante politiske miljøer som må skapes for å sikre at ferdigheter i karrierehåndtering fremmes på en god måte.
- Fokus på ferdigheter i karrierehåndtering hos voksne, sett i sammenheng med offentlig arbeidsformidling og den opplæringen som arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner tilbyr.
 - Fokus på programmer relatert til ferdigheter i karrierehåndtering som tilbys i høyere utdanning, inkludert universiteter.
 - En vurdering av opplæring av veiledere og andre som underviser i karrierehåndteringsferdigheter.

I første fase av ELGPNs aktiviteter var problematikk knyttet til både program og undervisning/læring i fokus. Fokus vil nå flyttes til en vurdering av læringen av ferdigheter i karrierehåndtering.

Hovedkonklusjoner

Knyttet til karrierehåndteringsferdigheters natur:

- Ferdigheter i karrierehåndtering er viktige og kan være nyttige, men de kan ikke løse strukturelle problemer knyttet til konkurranseevne. De

kan imidlertid spille en rolle på mange områder, inkludert visse områder som ikke alltid nødvendigvis tas med i diskusjoner rundt slike ferdigheter, som ferdigheter innen håndtering av nye produksjonsprosesser, helse- og miljørelaterte ferdigheter, interkulturelle ferdigheter, lederferdigheter, kreativitet og entreprenørskap. Alle disse ferdighetene er hjørnестener når det kommer til ansettbarhet og produktivitet, og er avgjørende for økonomisk utvikling. Ferdigheter i karrierehåndtering bidrar også til å etablere en sunn balanse mellom jobb og fritid, slik at jobb ikke blir det eneste man tenker på.

Knyttet til utvikling av et rammeverk for ferdigheter i karrierehåndtering:

- Det er større sannsynlighet for at ferdigheter i karrierehåndtering fremmes på en god måte dersom de knyttes til det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket og til EUs rammeverk for nøkkelkompetanser.
- Det trengs et bredt perspektiv på ferdigheter i karrierehåndtering, ikke bare under forberedelse til arbeidslivet, men også i undervisning om arbeidslivet, slik at alle blir klare over sine rettigheter.
- Ferdigheter i karrierehåndtering bør ikke kun handle om ferdighetene som trengs for å velge karriere og søke etter jobb, men også om entreprenørskap.

Knyttet til ferdigheter i karrierehåndtering innen høyere utdanning:

- Kompetanse på karrierehåndtering bør vurderes i sammenheng med mer omfattende prosesser og dynamikk som kjennetegner høyere utdanning i Europa, som Bologna-prosessen. Slik dynamikk inkluderer vektlegging av mobilitet, overgang fra undervisning til læring samt fokus på ansettbarhet.
- Studenttjenester, særlig veiledning og rådgivning, spiller en viktig rolle i å støtte overgangen til læring med studenten i fokus, til aktiv og

selvstyrt læring og til utvikling av kompetanse som øker ansettbarheten.

- Anerkjennelse av læring av karrierehåndteringsferdigheter, på en måte som bidrar til den samlede akkrediteringen innen høyere utdanning, kan styrke legitimiteten til programmer relatert til ferdigheter i karrierehåndtering.
- Tross ulike lærings- og læreplantradisjoner, ulike kulturer og ulik historie knyttet til opplegg for høyere utdanning i Europa, kan man finne felles verdier og felles trender. Dette inkluderer båndene som knyttes mellom undervisning, studentstyrt læring, studenttjenester og samarbeid med arbeidsgivere. Disse båndene gir mulighet for å skape nye typer læringsmiljøer, som støtter opp om yrkesrelatert læring med et element av selvrefleksjon, underbygget av ferdigheter i karrierehåndtering.

Knyttet til ferdigheter i karrierehåndtering i den offentlige arbeidsformidlingen:

- I den offentlige arbeidsformidlingen er det nyttig å kunne skille mellom yrkesrådgivere som i hovedsak jobber med jobbformidling og utplassering, og de med mer avanserte ferdigheter, som kan tilby mer inngående karriereveiledning. Disse arbeider vanligvis mer med personlig vurdering, personlige handlingsplaner og mer langsiktig karriereutvikling. Den sistnevnte gruppen trenger målrettet opplæring for å kunne tilby karrierehåndteringskompetanse på en mer effektiv måte.
- Innenfor offentlig arbeidsformidling bør ikke fokus på ansettbarhet redusere ferdigheter i karrierehåndtering til det eneste aspektet som er viktig her og nå, dvs. at det blir det eneste som gjør det mulig for enkeltpersoner å komme inn i arbeidslivet på kort sikt. Andre aspekter, som aktiv samfunnsdeltakelse eller kompetanse innen kreativitet og kritisk analyse, er også viktige.
- Grunnleggende ferdigheter i karrierehåndtering som hjelper arbeidsløse med å rykke framover i

jobbkøen, inkluderer følgende: lese-, skrive- og regneferdigheter, evnen til å ta initiativ, kreativitet, evnen til å se etter muligheter på egen hånd, utholdenhet, fleksibilitet og tilpasnings- evne, optimisme, risikovillighet, samarbeids- kunnskaper og lærevillighet.

- I noen nasjonale settinger kan offentlig arbeids- formidling fungere som en veiledningstjeneste for mennesker i alle aldre, som hjelper med å etablere en formell eller underforstått standard innen utvikling av ferdigheter i karrierehåndte- ring. I slike tilfeller er det viktig å utvikle effek- tive samarbeidsmodeller mellom arbeids- og utdannelsessektoren, særlig knyttet til behovet for en felles forståelse av utvikling av ferdighe- ter i karrierehåndtering og tilhørende arbeids- metoder. Videre er det vel så viktig for ansatte i offentlig arbeidsformidling å bygge videre på ferdigheter i karrierehåndtering som allerede er utviklet av rådgivere og lærere i utdannings- sektoren.

Knyttet til opplæring av ansatte i å videreformidle ferdig- heter i karrierehåndtering:

- Det har skjedd en merkbar endring fra tilnær- mingen til opplæring av karriereveiledere basert i hovedsak på psykologi, til opplæring som er mer konstruktivistisk og tverrfaglig.
- 'Ansettbarhet' ('employability') bør være et sen- tralt konsept i opplæringen av karriereveile- dere, et konsept som kan støtte opp under kombinerer av individuelle og organisato- riske tilnærminger og fokusere på opplæring av kompetanse for livet, ikke bare for arbeidslivet.

Knyttet til vurdering av læring av karrierehåndterings- ferdigheter:

- Ved vurdering av læring av ferdigheter i karri- erehåndtering, bør det ikke kun legges vekt på savoir og savoir faire, men også på savoir être, som kjennetegner en allsidig utdanning.

- Porteføljer ('portfolio', hvor man samler doku- mentasjon på ulike kompetanser og annet, elektronisk eller papirbasert) passer godt til evaluering av karriereopplæring, da de gjør det mulig for elevene (både unge og gamle) å reflektere kritisk og fokusere på prosessen, ikke bare resultatet, og de gir elevene mulig- heten til å kommunisere med andre og ta del i meningsfylte samtaler om karriere. Videre kan porteføljer hjelpe med å samle all informasjon og refleksjon på ett «fysisk» sted, slik at eleven lettere kan se sammenhenger i tenkning og undersøkelser knyttet til arbeidslivet.
- Noen porteføljer er sterkt preget av å inne- holde et livslangt perspektiv på karriereopplæ- ring. Slike «livslange» tilnærminger kan støtte opp under karriereveiledning som setter til- nærmring understøttet av konstruktivistisk psy- kologi i høysetet, med fokus på metakognisjon og samkonstruksjon av meninger på bakgrunn av refleksjon over læring i ulike livssituasjoner.
- Til nå har bruken av porteføljer i hovedsak foregått i utdanningssektoren, og da særlig i tidlig utdanning. Effektiv bruk av porteføljer ved overgangen mellom ulike utdanningsni- våer og fra utdanning til arbeidsliv, er fortsatt en utfordring. Det er behov for integrert poli- tikk på tvers av sektorene, for slik å sikre at porteføljer kan brukes som verktøy i utviklin- gen av ferdigheter i karrierehåndtering, sett i et livslangt perspektiv.
- Verktøy av porteføljetypen kan fungere som alternative kvalifiseringsinstrumenter, særlig for studenter som ikke har oppnådd formelle kvalifikasjoner på papiret. Slik kan de bidra til å skape mer rettferdighet, gjennom å fremme akkreditering av tidligere læring (APL, Accredi- tation of Prior Learning).
- Det er knyttet store etiske utfordringer til til- gangen til porteføljemateriale. Noen av disse utfordringene er særlig alvorlige når det gjelder digitale porteføljer.



Tilgang til karriereveiledningstjenester (arbeidspakke 2)

Aktiviteter

Aktivitetene i 2011–12 knyttet til arbeidspakke 2, tok utgangspunkt i resultatene fra 2009–10. De tok for seg visse emner mer inngående, f.eks. rollen veiledning spiller i godkjenning av ikke-formell og uformell læring, og hvordan man kan nå visse målgrupper ved hjelp av IKT-verktøy. Målsettingene for 2011–12 var å arbeide med følgende:

- Utvide tilgangen til informasjon, veiledning og rådgivning for alle innbyggere, da særlig for ungdommer som står i fare for å forlate skolesystemet tidlig, for voksne i arbeid og for aktiv aldring.
- Tilgang til høyere utdanning: Særlig overgangen mellom yrkesutdanning og -opplæring og høyere utdanning, informasjon til studenter og rådgivningstjenester ved universitetene.
- Gi tilgang til tilfredsstillende veiledning og rådgivning i løpet av godkjenningsprosessen for ikke-formell og uformell læring.
- Kompetanse blant utøvere, lærere og andre aktører.
- Bruk av IKT både i sektorvis tilnærming og integrerte tjenester for alle aldergrupper.

Hovedkonklusjoner

- Viktigheten av godkjenning av ikke-formell og uformell læring anerkjennes nå av mange, men graden av implementering varierer. På samme måte er behovet for veiledning i disse prosessene velkjent, men allikevel er slik veiledning fremdeles ikke utviklet, eller er i beste fall under utvikling. Som beskrevet i en politikkorientering fra ELGPN: «Kommissjonen påpeker mangel på informasjon, støtte og veiledning: Selv i land der mer systematiske prosedyrer har blitt etablert, gis enkeltpersonen få muligheter, delvis grunnet uvitenhet og vanskeligheter knyttet til bruk og forståelse av prosedyrene.»

- Veilederne er en av de viktigste gruppene i godkjenningprosessen. Deres oppgave begynner med å nå ut til og engasjere og motivere potensielle kandidater, så forberede kandidaten på vurdering og til slutt veilede dem etter at vurderingen er over. Veiledere kan informere enkeltpersoner som melder seg frivillig til godkjenning, om hva slik godkjenning vil gi i form av merverdi, hva en kan forvente seg, hvilke standarder som kreves og hva resultatet kan bli. Når vurderingen er over, trenger den enkelte informasjon om hvordan ytterligere kvalifisering kan oppnås.
- Det er et skille mellom veiledning knyttet direkte til vurderingsspørsmål, og mer generell veiledning. Disse to prosessene krever ulik kompetanse av den som veileder.
- Tjenestene må være tilgjengelige på ulike steder, knyttet til bruk av mer sentraliserte ressurser. Derfor er det viktig å forbedre det nasjonale, regionale og lokale tilbudet av veiledningstjenester, for å støtte opp under en integrert eller sammensatt tilnærming til sosial inkludering, aktiv deltakelse i samfunnet, livslang læring, full sysselsetting og fremtidige ferdigheter og kvalifikasjoner.
- Selv om det brukes mest tradisjonelle tjenester for de fleste målgruppene i medlemslandene, har det blitt utviklet nettbaserte verktøy, eller det jobbes med å utvikle slike, i nesten alle medlemslandene. Det bør være en god balanse og meningsfylt kombinasjon mellom tradisjonelle og nettbaserte metoder (i henhold til følgende prinsipp: logg inn, gå inn, ring inn og kom inn), slik at det totale tilbudet av veiledningstjenester blir så attraktivt og nyttig som mulig for alle innbyggere.
- Utvikling av integrerte informasjons- og veiledningstjenester for alle aldersgrupper og/eller sammensatte tjenester for alle målgrupper er en utfordrende oppgave for medlemslandene, og krever fornyelse av institusjonelle strukturer, samarbeidskultur og nye arbeidsmetoder. Danmark er et eksempel på et land der slike tjenester er tilgjengelige: Tjenester ansikt til ansikt er integrert med den nasjonale veiledningsportalen, e-veiledning, en ungdomsdatabase og et virtuelt ressurscenter. E-veiledning tilbys per e-post, SMS, telefon og nettpat, og er tilgjengelig for alle, selv om målgruppen i all hovedsak er de som tar formell utdanning.
- Kravene til veilederne øker stadig, grunnet samfunnsendringer og reformer innen utdannings- og sysselsettingspolitikk. Videre er arbeidsmiljøet til veilederne og deres målgrupper i ferd med å bli mer mangfoldig over hele Europa. Dette gir et økt behov for kontinuerlig profesjonell utvikling hos veiledere og lærere.
- Det europeiske råd anser veiledning for eldre arbeidstakere som et verktøy for å fremme aktiv aldring. Noen av medlemslandene er imidlertid i ferd med å utvikle tjenester rettet nettopp mot de som er over 50 år eller i ferd med å pensjonere seg. Pensjonskompasset i Tyskland er et eksempel på et prosjekt som er utviklet spesifikt for voksne i overgangsfasen mellom arbeidsliv og pensjonisttilværelse. I Spania finnes det kurs i kulturell aktivisering/motivering for de over 50, innenfor et mer fleksibelt konsept for høyere utdanning enn det tradisjonelle. Dette konseptet fremmer oppgradering av ferdigheter hos den aldrende befolkningen.
- Akkurat nå er arbeidsledigheten høy i de fleste land. Veiledning er et av verktøyene som gjør det mulig å ta tak i arbeidsløshet både på det sosiale nivå (balanse i arbeidsstokken, politikk for sosial inkludering) og på enkeltpersonnivå, gjennom å anerkjenne at visse arbeidstakere ønsker å forlate arbeidslivet når de blir eldre, mens andre kanskje ønsker å fortsette å stå i arbeid. Dette krever også et utvidet veiledningstilbud for eldre arbeidstakere, enten de ønsker å forbli i arbeid eller pensjonere seg gradvis.
- Utvidet tilgang må gjelde alle aldersgrupper og domener, fra grunnskoleelever til pensjonister, og også omfatte de som påtar seg frivillig arbeid.



Samarbeids- og koordineringsmekanismer (arbeidspakke 3)

Aktiviteter

Fokus i arbeidspakke 3 er på samarbeid og koordineringsmekanismer innen veiledningspraksis og politikktutvikling. Arbeidspakke 3 har som mål å gi muligheter til:

- forbedret samarbeid og koordinering på konkrete områder innenfor livslang veiledning, rettet mot europeisk politikk og nasjonale prioriteringer, for land som har eksisterende fora eller liknende mekanismer
- sammenlikning, forbedring og implementering av effektive mekanismer med støtte fra land som har erfaring med tilfredsstillende politikk eller prosesser, for land som har fora eller liknende mekanismer under utvikling
- å finne den riktige politikken, de riktige prosessene og de rette personene for å få en vellykket start og bærekraftige strategier, for land uten eksisterende fora eller liknende mekanismer.

Hovedkonklusjoner

De fleste europeiske land har utfordringer knyttet til fragmentering og sektorisering når det gjelder å forbedre koordineringen, samarbeidet og selve sammenhengen mellom politikk og systemer knyttet til tilbudet om livslang veiledning. De ulike tjenestene som tilbyr karriereveiledning og -utvikling, har sine egne historier, målsettinger, metoder og budsjetter, og arbeider gjerne i strukturelle siloer. Til tross for dette er de ansvarlige for å tilby deler av den veiledningen som inngår i et livslangt perspektiv, som ideelt sett burde vært del av et smidig og sammenhengende system for livslang veiledning. For øyeblikket er dette en framtidsvisjon heller enn en realitet i de fleste land.

Nasjonale, regionale og lokale fora kan fungere som verktøy for å forbedre sammenheng og unngå overlappning i systemer for livslang veiledning. Det ser ut til at:

- nasjonale fora tjener på å kobles sammen med og bygge videre på regionale strukturer, gjennom en toveis prosess
- det eksisterer svært ulike forhold i de ulike landene, knyttet til etablering og opprettholdelse av nasjonale (og regionale) veiledningsfora
- Avgjørende faktorer omfatter: sentralisering/desentralisering, tilnærminger ovenfra og ned/nedenfra og opp, nivået av profesjonalitet samt politiske interesser
- det eksisterer fortsatt visse grunnleggende vanskeligheter knyttet til å overbevise de forskjellige departementene med ulike porteføljer om å samarbeide, og ikke minst koordinere sine innsatser på tvers av sektorene.

Slike fora kan imidlertid ha ulike ambisjoner for sitt engasjement. Med sikte på å gjøre slike fora funksjonsdyktige på et rent praktisk nivå, har arbeidspakke 3 gradert styrken av de ulike forbindelsene som følger:

- Kommunikasjon. Dette kan inkludere informasjonsutveksling samt å undersøke mulighetene for samarbeid og koordinering.
- Samarbeid mellom partene, innenfor eksisterende strukturer. Dette kan være samarbeid av en uformell art, basert på en samarbeidsavtale der hver av partene beholder beslutningsmyndigheten.
- Koordinering. Dette vil sannsynligvis kreve en koordineringsstruktur med driftsmyndighet og finansiering (og muligens en kontrakt eller et juridisk mandat).

Mer spesifikt kan slike tilnærminger anta flere former, med særlig fokus på regionale aspekter ved etablering av sammenheng, og alle disse formene kan bidra til samarbeid og koordinering på tvers av sektorer, grenser og andre skillelinjer:

- Intraregionalt: bånd innenfor regionen, på tvers av strukturelle avgrensninger og ulike sektorer.
- Interregionalt: bånd på tvers av regionale grenser.
- Transregionalt: bånd som knytter sammen flere regioner i tematiske klynger.
- Tverrnasjonalt: regionale bånd på tvers av nasjonale grenser.

En regional tilnærming kan være nyttig, særlig i land med desentralisert administrasjon, og kan også bidra til å løse vanskeligheter knyttet til etablering og opprettholdelse av nasjonale fora: I slike tilfeller kan regionale eller til og med lokale fora tilfredsstille flere behov knyttet til livslang veiledning, samarbeid og koordinering, uten en nasjonal paraplyorganisasjon. Ideelt sett ville en dualistisk og holistisk, ned-fra-og-opp- og ovenfra-og-ned-tilnærming oppfylle behovet for å knytte sammen nasjonal og regional/ lokal veiledningspolitikk og tilhørende prioriteringer.

Under utviklingen av mekanismer for samarbeid og koordinering, kan det være nyttig med et klassifiseringssystem for politisk planlegging, som skiller mellom:

- En tilbakevirkende arbeidsmetode, som gjen-speiler og støtter opp under nasjonal/regional veiledningspolitikk.
- En granskende arbeidsmetode, som stiller spørsmålsteget ved nasjonal/regional veiledningspolitikk.
- En proaktiv arbeidsmetode, som formulerer nasjonal/regional veiledningspolitikk.

Disse skillene kan bidra til å gi bedre innsikt i forventningene til hvilke roller slike fora skal spille i planlegging eller formulering av politikk. For øyeblikket spiller de fleste fora til en viss grad en tilbakevirkende eller granskende rolle, men få har en reelt proaktiv rolle knyttet til formulering av veiledningspolitikk, enda mindre faktisk implementering av slik politikk.



Kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag (arbeidspakke 4)

Aktiviteter

En av hovedmålsettingene til ELGPN er å utvikle praktiske verktøy til bruk i implementeringen av konkret politikk. I 2011–12 besto aktivitetene i arbeidspakke 4 av å gå gjennom systemene og prosessene for kvalitetssikring i medlemslandene, og se nærmere på deres forhold til et tidligere utgitt rammeverk for kvalitetssikring. På bakgrunn av dette inkluderte hovedtemaer for utviklingsaktivitetene nye strategier for beslutningstakere og andre, med det mål for øye å utvikle og ta i bruk nye metoder for datainnhenting, samt å utvikle og implementere et nytt rammeverk for kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag (2011–12). Målsettingene for 2011–12 inkluderte følgende:

- å bygge videre på det eksisterende rammeverket for kvalitetssikring, og fokusere på å finslipe, utforme og utvikle et lite sett indikatorer som er målbare og som kan anvendes i politiske sammenhenger, både i EU og nasjonalt
- å utforme og utvikle strukturen til og innholdet i et forsøksprosjekt for minst fem EU-land, som tar for seg måling av læringsutbytte, der flere utvalgte tjenestetilbydere og brukere av karrieretjenester er villige til å delta, slik at man kan lære av erfaringene og overføre lærdommen til et bredere publikum
- å styrke kunnskapsgrunnlaget for livslang veiledning gjennom resultater fra nasjonale undersøkelser, hvis relevant, og etablering av tette bånd til EU-politikk og nasjonal politikk, forskning og praksis i relevante sektorer
- å sikre at det knyttes bånd til relevant utvikling i andre ELGPN-arbeidspakker (og til aktuelle eksterne organer) for å oppnå bedre kontinuitet og samkjøring av ideer og resultater
- å lære av hverandre gjennom å spre god og interessant politikk og praksis på ELGPNs nettsted

Hovedkonklusjoner

- Balansen mellom kvalitetssikring og kunnskap bør være sterkt påvirket av et lite antall avtalte kvalitetselementer, kriterier og indikatorer for måling, som kan testes og tas i bruk i praksis. Disse bør understøttes av eksempler på mulige data, som beskrevet i rammeverket for kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag.
- Det er nødvendig å satse spesifikt på investeringer i utvikling av arbeidsstokken og kapasitetsoppbygging, for å sikre at beslutningstakere, utøvere og ledere har nok kunnskap, ferdigheter og kompetanse til å innhente kunnskap og sette sammen relevante datasett som både kan utgjøre et kunnskapsgrunnlag for politiske beslutninger og tåle offentlig granskning.
- EUs mål og de nasjonale målene for læringsmobilitet og arbeidsdyktighet må understøttes av sterkere, kunnskapsbasert politikk og praksis. Dette bør inkludere strategier for godkjenning av «formell» og «uformell» læring og akkreditering av karriereveiledere. Karriereveiledernes kompetanse og ferdigheter må følges opp tett, slik at man sikrer at politikk og praksis holder tritt med ny teknologi, trender på arbeidsmarkedet og nye måter å jobbe effektivt med ulike klienter på, i ulike sammenhenger.
- Det haster med å styrke kunnskapen om og forståelsen av effektiv, kunnskapsbasert politikk, inkludert systemer for kvalitetssikring og rammeverk for ansvarlighet. Investering i systemer og tjenester knyttet til livslang veiledning må demonstrere merverdien de gir enkeltpersoner, fellesskap og samfunn på en mer tydelig måte.
- Målet med systemer og mekanismer for kvalitetssikring er å forbedre effektiviteten i tjenestetilbudet, øke den institusjonelle økonomiske tilregneligheten samt gi innbyggerne innsyn. Det siste momentet oversees ofte av både beslutningstakere og tjenestetilbydere.
- I mange land har rammeverk for kvalitetssikring utviklet seg til å bidra til innhenting, analysering og presentasjon av data, noe som skaper et kunnskapsgrunnlag for politikk og praksis knyttet til livslang veiledning, og som kan være til hjelp under implementeringen av slik politikk og praksis. Det er imidlertid dårlig med data knyttet til kostnader og avkastning, klargjort for analyse og sortert etter enkelte målgruppe(r) og/eller bestemte typer tiltak. Erfaringer fra beslutningstakere i EU og andre sektorer er avgjørende i utviklingen av mer robuste ansvarlighetsdata.
- Med unntak av visse offentlige arbeidsformidlingstjenester er det få, om noen tjenester som har brukt statistisk datamodellering til å analysere de kalkulerte besparingene som det offentlige vil kunne oppnå gjennom økonomisk og/eller sosial avkastning på investeringer, verken umiddelbart, på kort eller på lang sikt.
- Når tilgang til offentlige midler blir mindre, vil det bli enda større press fra myndighetene om å rettferdiggjøre utgifter til tjenester for livslang veiledning sammenliknet med konkurrerende behov. Så langt har de fleste land satset på kvalitet i tjenestetilbudet og forbedringer, med rådgivernes kompetanse og effekten av arbeidet de gjør, sentralt plassert i dagens dialog. Data fra rammeverket for kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag gir konkrete eksempler på land som anvender dette til utvikling av politikk.
- De ansvarlige for tjenestene for livslang veiledning bør bli informert og hjulpet med å demonstrere både økonomisk og sosial avkastning av investeringer i tjenestene, ikke bare i veiledernes arbeid med klientene, men også i sammenheng med demonstrasjon av effekt, for å opprettholde og forbedre bredden og kvaliteten på slike tjenester.



Utvikling av EUs politikk

I løpet av inneværende tiår, 2010–20, er utfordringen å vise at Europa kan skape «intelligent, bærekraftig og inkluderende vekst» innenfor rammene Europa 2020-strategien gir. Med dette mål for øye, har det blitt foreslått fem hovedmål for EU. Tre av disse er knyttet til områdene utdanning og opplæring, arbeid og inkludering:

- 75 % av befolkningen mellom 20 og 64 år bør være i jobb, og dette bør inkludere økt deltakelse av unge, eldre arbeidstakere og arbeidstakere med lite utdanning, og forbedret integrering av lovlige innvandrere.
- Andelen elever som forlater skolen på et tidlig stadium, bør være under 10 %, og minst 40 % av den yngre generasjonen bør ha fullført høyere utdanning.
- Det bør være 20 millioner færre mennesker i risikozonen for fattigdom innen 2020.

For å nå målene i Europa 2020-strategien, kreves et bredt spekter av tiltak, gjennom syv hovedinitiativer

(flagship initiatives). I fire av disse initiativene anses utdanning og opplæring for å være en viktig del av strategien:

- Youth on the Move er ment «å heve den samlede kvaliteten på utdanning og opplæring på alle nivåer innenfor EU». Dette initiativet har som mål å forbedre unge menneskers stilling på arbeidsmarkedet, og etterspør samarbeid mellom universitetene, forskning og næringsliv, samt at moderniseringsplanen for høyere utdanning skal inneholde målestokker for universitetenes prestasjoner og resultater av utdanning i en global sammenheng. Initiativet oppfordrer Kommisjonen og medlemsstatene til å fremme anerkjennelsen av ikke-formell og uformell læring.
- Innovation Union fremmer fremragende utdanning og utvikling av ferdigheter, for å sikre framtidig vekst gjennom nyskaping innenfor produkter, tjenester og forretningsmodeller i et Europa som må hanskkes med en aldrende

befolkning. Initiativet oppfordrer medlemsstatene til å sikre tilstrekkelig tilførsel av ferdigutdannede studenter med fullført utdanning innen realfag, matematikk og ingeniørstudier.

- The European Platform against Poverty and Social Exclusion legger vekt på å redusere antallet elever som forlater skolen for tidlig.
- Agenda for New Skills and Jobs anfører at mennesker bør skaffe seg de ferdighetene de trenger til videre læring og til arbeidsmarkedet gjennom voksenopplæring, og også gjennom generell utdanning, yrkesutdanning og høyere utdanning, for å gjøre den nåværende og framtidige arbeidsstokken i stand til å tilpasse seg de nye økonomiske forutsetningene. Dette bør oppnås gjennom å styrke det strategiske rammerket for samarbeid innen utdanning og opplæring (ET 2020).

ET 2020 ble vedtatt i mai 2009, og utgjør veikartet for utdanning og opplæring i Europa fram til 2020. En av de fire prioriteringene er kvaliteten på og effektiviteten i utdanningen, som skal måles med supplerende målsettinger som skal nås innen 2020:

- Minst 95 % av barn mellom fire år og skolepliktig alder skal delta i førskoleutdanning.
- Andelen 15-åringer med utilstrekkelige ferdigheter innen lesing, matematikk og realfag skal være under 15 %.
- Antallet ferdigutdannede studenter innenfor matematikk, realfag og teknologi skal økes med minst 15 % fra 2000-nivået.
- Innen 2020 skal 20 % av alle universitetsutdannede studenter ha hatt læringsmobilitet som en del av sin universitetsutdanning.
- Voksendeltakelsen i livslang læring skal økes til minst 15 % innen 2020 (mot 12,5 % i 2010).

Kommunikat The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the New Decade (Bologna-prosessen 2020 – høyere utdanning i

Europa i det nye tiåret), vedtatt på en konferanse i Leuven den 28.–29. april 2009, la vekt på at «læring som fokuserer på studenten, krever at man gir mer makt til den enkelte elev og effektiv støtte og veiledning ved høyere utdanning.»

Brugge-kommunikatet (kommuniké fra møte med de europeiske ministrene for yrkesutdanning og -opplæring, de europeiske partene i arbeidslivet og Europakommisjonen i Brugge den 7. desember 2010) om forbedret europeisk samarbeid innenfor yrkesrettet utdanning og opplæring i perioden 2011–20 etterspør:

- «Nært samarbeid» mellom offentlig arbeidsformidling og utdannings- og opplæringsveiledning, som skal lede til mer integrerte veilednings- og rådgivningstjenester.
- Utvikling av ferdigheter i karrierehåndtering og bruk av «smaksprøver», som gjør det mulig for ungdom å gjøre seg kjent med ulike karriermuligheter.
- Tilgjengelige og målrettede veiledningstjenester som tilbyr ekstra støtte ved viktige overgangsperioder, særlig for elever som står i fare for å gjøre det dårligere enn evnene deres skulle tilsi.

Når det gjelder arbeidslivsstrategi, ber de fire integrerte retningslinjene for implementering av Europa 2020-strategien (retningslinje 7, 8, 9, 10) medlemsstatene om følgende:

- Å implementere flexicurity-politikk (som kombinerer fleksibilitet og sikkerhet i en integrert tilnærming) og «å styrke offentlig arbeidsformidling med personlige tjenester og aktive og preventive arbeidsmarkedstiltak på et tidlig stadium». Slike tjenester og tiltak bør være tilgjengelige for alle, inkludert unge mennesker, de som står i fare for å bli arbeidsledige samt de som befinner seg lengst unna arbeidsmarkedet.
- Å «forbedre tilgangen til opplæring, styrke utdannings- og karriereveiledningen kombi-

nert med systematisk informasjon om ledige jobber og muligheter».

- Å fremme full deltakelse i samfunnet og økonomien samt «utvide arbeidsmulighetene».

Disse dokumentene utgjør rammeverket for handling. Man kan utlede følgende prioriteringer fra dem:

- Redusere antallet elever som forlater skolen før tiden.

- Øke læringsmobiliteten.
- Gjøre yrkesutdanning og -opplæring mer attraktivt.
- Modernisere høyere utdanning.
- Fremme voksenopplæring og akkreditering av ikke-formell og uformell læring.
- Motvirke arbeidsledighet blant unge.
- Implementere flexicurity-politikk.
- Ta opp kampen mot fattigdom og sosial utestengning.



Evaluering

Evalueringsstrategi

ELGPNs evalueringsplan for 2011–12 hadde en fellesskapsbasert tilnærming til evaluering, med mål om å oppfordre til aktiv deltakelse i evalueringsprosessen fra alle involverte fellesskap og aktører. Det ble brukt både kvantitative og kvalitative metoder.

Den oppsummerende vurderingen ble foretatt som en nettbasert undersøkelse i mai 2012. Spørreskjemaet ble sendt til alle medlemsland og observatørland som deltar i ELGPN, og til alle samarbeidsorganisasjoner. 28 av de 29 medlemslandene, ett av de to observatørlandene samt én samarbeidsorganisasjon besvarte undersøkelsen. Den høye svarandelen blant medlemslandene (96,5 %) kan tolkes som en indikasjon på medlemmenes satsing på nettverket og dets utvikling.

Ledelsen av nettverket

Koordineringsenheten i ELGPN er basert ved universitetet i Jyväskylä i Finland, og har vært ansvarlig

for den daglige driften av nettverket. Ut fra oppsummeringsvurderingen ser det ut til at de fleste ELGPN-medlemmene er fornøyde med ledelsen og administrasjonen av nettverket. De som svarte på undersøkelsen, var også svært fornøyde med måten koordinatoren har løst problemer og vanskeligheter på. Det ble imidlertid antydnet at det var rom for forbedring av håndtering av prosedyrer og tidsfrister samt organiseringen av den økonomiske styringen.

En av hovedmålsettingene til ELGPN er å muliggjøre gjensidig læring og utveksling av god praksis mellom medlemslandene. ELGPN-medlemmene var generelt fornøyde med sine deltakelsesmuligheter i arbeidsprogrammet: 90 % av de spurte var helt enige eller enige i et slikt utsagn. De satte også pris på bidragene fra ELGPN-konsulentene, fagfeller i andre land og i samarbeidsorganisasjonene. Plenumsmøtene ble sett på som viktige fora for tverrnasjonal kommunikasjon medlemmene imellom, samt for refleksjon rundt nettverkets resultater og framtidige retning. Det ble også lagt ned et anselig arbeid knyttet til de tematiske aktivitetene og i de enkelte landene. Det ble allikevel antydnet at nettverket ville hatt nytte

av en kontinuerlig utvikling av sine arbeidsmetoder. Det ble f.eks. poengtert at arbeidsmengden knyttet til datainnhenting og rapportering var for stor, sett i forhold til de tilgjengelige ressursene.

Læringsutbytte fra de tematiske aktivitetene

Samlet sett rapporterte medlemmene av de fire arbeidspakkene at de var fornøyde med arbeidet som ble nedlagt i de tematiske gruppene. Størsteparten av landsdelegasjonene var enige om at resultatene som ble oppnådd i deres respektive arbeidspakker, var av høy kvalitet, og alle bortsett fra én av gruppene var enige i at disse resultatene oppfylte de forventningene de hadde hatt, i det minste til en viss grad. Medlemmene rapporterte at de tematiske aktivitetene og feltbesøkene hadde gitt dem muligheten til å lære om livslang veiledning og de ulike måtene å organisere tjenestene på. De ble mer klar over utfordringene og faktorene som påvirker politikkutvikling for livslang veiledning og vellykket implementering av nasjonale initiativer. Medlemmene følte også at kommunikasjonen i de tematiske gruppene hadde gitt dem mulighet til å gjennomgå sine nasjonale systemer for livslang veiledning samt se nærmere på hva som fungerer og hvorfor, i bestemte sammenhenger. Feltbesøkene hjalp dem med å reflektere over den relative framdriften i sine land, knyttet til utvikling av et nasjonalt system for livslang veiledning, og på graden av engasjement fra nasjonale aktører i denne prosessen. Under noen av feltbesøkene ble praktiske eksempler på strukturer for karriereveiledning framhevet gjennom koblinger til teoretiske bidrag. Bidragene fra innleide, eksterne konsulenter bidro til å utvikle en sammenhengende syntese for temaene og å se nærmere på koblingene til sektorenes politikkområder. For vertslandene for feltbesøkene var organiseringen av besøket og framleggingen av deres nasjonale veiledningssystemer en lærerik opplevelse.

Mer detaljert:

- Medlemmene i arbeidspakke 1 rapporterte at de hadde lært om kompleksiteten knyttet til utvikling av ferdigheter i karrierehåndtering, og hadde blitt mer klar over utfordringene knyttet til implementering av ordninger for ferdigheter i karrierehåndtering på nasjonalt nivå. Implementering av ferdigheter i karrierehåndtering i nasjonale læreplaner, rollen slike ferdigheter spiller i høyere utdanning samt anerkjennelse av ikke-formell og uformell læring ble oppfattet som viktige læringsmomenter.
- Medlemmene i arbeidspakke 2 pekte særlig på bruk av informasjons- og kommunikasjons-teknologi for å bedre tilgangen som et viktig læringsmoment. Feltbesøkene ga også medlemmene muligheten til å dele erfaringer knyttet til de ulike alternativene for å integrere veiledning i prosesser for anerkjennelse av tidligere læring.
- Arbeidspakke 3 implementerte en fellesaktivitet mellom Tyskland og Hellas, knyttet til mekanismer for samarbeid og samordning, som også involverte Kypros. Dette er et eksempel på erfaringsutveksling mellom land på ulike stadier av utviklingen av et nasjonalt forum for livslang veiledning. Land som er i ferd med å utvikle mekanismer for nasjonalt samarbeid og nasjonal koordinering, indikerte at de kunne sammenlikne de ulike praksisene i ELGPN-medlemslandene og reflektere over prosessene som bygger opp under disse mekanismene. På den annen side følte noen av landene som allerede har nasjonale fora, eller som ønsket å utvikle andre typer representative strukturer, at arbeidsmetoden og innholdet i arbeidspakke 3 hadde vært noe ensformig.
- I arbeidspakke 4 var forskjellene i landenes tilnærming til kvalitetssikring og kunnskapsbasert planlegging av politikk fokus for gjensidig læring. Deltakerne rapporterte at det hadde vist seg vanskelig å utarbeide en liste over kvalitetsindikatorer som alle medlemslandene kunne

bruke i sin helhet. Utvikling av felles indikatorer, i tillegg til sammenlikning av nasjonale undersøkelser og utvikling av et prøveprosjekt for evaluering av læringsutbyttet fra veiledning, ble imidlertid ansett for å være viktig for å bedre forståelsen av kvaliteten på nasjonale veiledningssystemer. Deltakerlandene ble gitt muligheten til å diskutere kvalitetsindikatorer som var i bruk for øyeblikket eller som kunne vært anvendt på nasjonalt nivå for å underbygge videre investering i veiledningstjenester. De vektla forholdet mellom utfordringer knyttet til kvalitetssikring og den unike konteksten et nasjonalt system for livslang veiledning gir.

Hvor relevant er materiellet ELGPN 2012 har produsert?

Samlet sett virker det som om ELGPN-medlemslandene var fornøyde med nettverket og de generelle resultatene av arbeidet det har gjort. Alle de spurte var enige i at ELGPNs resultater oppfylte forventningene deres i det minste til en viss grad. 87 % var helt enige eller enige i at resultatene som ble oppnådd av arbeidsprogrammet, var av høy kvalitet, 77 % var helt enige eller enige i at resultatene var relevante for deres nasjonale sammenheng, og alle var enige i at de kunne anvende resultatene i egen nasjonal sammenheng i det minste til en viss grad.

ELGPN-medlemmene anså orienterings- og refleksjonsnotatene som ble produsert av eksterne konsulenter, som svært relevante og nyttige under forberedelsene til feltbesøkene og som støtte under implementering og utvikling av arbeidsprogrammet. Refleksjonsnotatene utvidet perspektivene på temaene, og utfylte diskusjonene under møtene. De målrettede analysene og utfyllende redegjørelsene omkring temaene som ble tatt opp, ble ansett for å være av høy kvalitet.

Mange av medlemmene syntes ELGPNs politikkorienteringer var nyttige for å kunne følge den veiledningsrelaterte utviklingen innenfor de enkelte

sektorenes politikkområder. Orienteringene ble også oppfattet som verdifulle fordi de minnet om felles målsettinger og resultater knyttet til de tematiske aktivitetene. Orienteringene ga alle ELGPN-medlemmene og de nasjonale aktørene en mulighet til raskt å sette seg inn i relevant politisk utvikling knyttet til veiledning. Noen av medlemmene oversatte orienteringene til sine respektive språk. Noen av landene med nasjonale koordineringsenheter for EU-anliggender anså imidlertid ikke orienteringene for å være spesielt relevante.

Det viktigste resultatet av arbeidsprogrammet, ressurspakken, ble ansett for å summere opp de ulike problemene som ble identifisert med implementeringen av arbeidsprogrammet, og integrere dem i én samstemt pakke. Ressurspakken gjenspeilte hovedtemaene i arbeidsprogrammet, og la fram nyttige tiltak for utvikling av et nasjonalt system for livslang veiledning. Medlemmene anså pakken som en relevant oppdatering av EUs felles referanseverktøy for livslang veiledning fra 2004, som tar hensyn til de nye prioriteringene knyttet til Europa 2020. Pakken illustrerte de kontekstuelle forskjellene landene imellom, som underforstått er integrert i de ulike verktøyene. Noen av medlemmene antydte imidlertid at ressurspakken var for generell, og at den inneholdt få praktiske løsninger på de problemene beslutningstakerne møter i det daglige. Andre medlemmer mente at pakken var uferdig, men at den utgjør et viktig første steg mot utarbeidelse av et mer detaljert verktøy, som beslutningstakere og andre aktører kan bruke til å evaluere det eksisterende tilbudet om livslang veiledning i de enkelte land og regioner.

Legg merke til at det sterke elementet av felles deltakelse i produksjonen av ressurspakken førte til visse kompromisser når det gjaldt teknisk kvalitet og enhetlighet. Nettverket består av en uensartet gruppe nasjonale representanter, med ulike roller og profesjonell bakgrunn. Dette gir et bredt utvalg profesjonelle og politiske perspektiver, som kanskje ikke alltid blir jevnt fordelt. Utvalget av nasjonale kasusstudier ble f.eks. basert på forslagene i arbeidspakkene i stedet for på faste, avtalte kvalitetskriterier.

Samlet sett utgjør ressurspakken et fysisk produkt til bruk på nasjonalt og regionalt nivå i medlemslandene, men den kan trenge forbedringer i etterkant av testing i felten, som vil inngå i arbeidsprogrammet for 2013–14.

Ved utarbeidelsen av ressurspakken utviklet arbeidspakkene andre komplementære støtteverktøy til bruk under implementeringen. Arbeidspakke 1 innhentet data fra medlemslandene for å utvikle retningslinjer for utvikling av ferdigheter i karrierehåndtering, i tillegg til en beskrivelse av suksessfaktorer ved implementering av politikk for livslang veiledning. Disse materialene er beregnet på bruk ved utvikling og implementering av programmer for karriereutvikling i utdanningsystemet og offentlig arbeidsformidling. Arbeidspakke 4 produserte et detaljert forslag til et rammeverk for kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag, i tillegg til en liste over innvirkninger på yrkesveiledning på institusjonelt nivå. Disse verktøyene kan fungere som utgangspunkt for utvikling av nasjonale målestokker for livslang veiledning.

Medlemmene pekte på flere måter de planla å bruke ressurspakken på. Noen land vil oversette verktøyene til sine respektive språk. I noen land vil verktøyene anvendes av nasjonale fora eller arbeidsgrupper bestående av beslutningstakere og nasjonale eksperter. De ulike delene av pakken gir landene mulighet til å velge bestemte arbeidsområder, uten nødvendigvis å måtte ta for seg hele det nasjonale veiledningssystemet på én gang. Andre medlemmer antydte at de vil bruke ressurspakken til å gå gjennom sine nasjonale strategier for livslang veiledning, nasjonale utdanningsreformer, prioriteringer til nasjonale prosjekter knyttet til Det europeiske sosialfond samt utvikling av opplæringsprogrammer for veiledere.

Effekt på nasjonalt nivå

I løpet av de to første fasene har ELGPN fungert som en arena for deling av god praksis og gjensidig læring

mellom de europeiske landene. En av målsettingene for arbeidsprogrammet for 2011–12 var å styrke innvirkningen på nasjonalt nivå. Deltakerlandene peker selv ut representantene som skal delta i nettverket. Ideen er at hver nasjonal delegasjon skal bestå av representanter både i og utenfor det offentlige. Et av målene for 2011–12 var å styrke den nasjonale representasjonen. Som i tidligere faser av ELGPN, tok medlemslandene i bruk ulike strategier for å involvere de relevante departementene. Av de 29 landsdelegasjonene inkluderte 27 av dem en representant fra utdanningsdepartementet, mens 15 inkluderte representanter fra arbeidsdepartementet. Antallet representanter fra ikke-statlige organisasjoner (30 delegater fra 15 land) utgjorde en økning fra 2010 (17 delegater fra 12 land) (se vedlegg 1). ELGPN-medlemmene var klar over at de nasjonale gruppene i nettverket i visse tilfeller ikke hadde det nødvendige mandatet for å kunne påvirke nasjonale politiske systemer. Noen av medlemmene antydte at deres medlemskap i ELGPN har påvirket kunnskapsnivået, endret holdninger og utviklet nye mulige løsninger, heller enn direkte formet utviklingen av politikk. I visse tilfeller hadde de utpekte nasjonale ELGPN-representantene begrensede ressurser til å bidra i de tematiske aktivitetene og formidle resultatene på nasjonalt nivå, grunnet nasjonale arbeidsmengder, stabsendringer og kutt i nasjonale budsjetter.

De fleste medlemmene rapporterte at de i løpet av arbeidsprogrammet for 2011–12 opplevde økt interaksjon med nasjonal politisk utvikling og praksis enn i løpet av de to tidligere ELGPN-fasene (2007–10). ELGPN-representantene bidro til mange politiske seminarer (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, NL, NO, PL, SE, PL, PT, SI) og til nasjonale arrangementer i tilknytning til ELGPN-plenumsmøter og feltbesøk (HU, MT). Disse arrangementene ga beslutningstakere muligheten til å oppdatere seg på internasjonal utvikling, og ga vertslandene muligheten til å vise fram sin nasjonale politikk. ELGPNs nasjonale delegasjoner arrangerte også arbeidsgruppemøter for å støtte opp under sine nasjonale bidrag til ressurspakken. I tillegg ble ELGPN-materiell over-

satt til enkelte språk for å informere nasjonale aktører om framdriften i de tematiske aktivitetene.

ELGPN påvirket også kommunikasjonen og samarbeidet mellom ulike departementer og andre organisasjoner i medlemslandene. Det ble f.eks. stilt viktige spørsmål og gitt utfordringer, og det ble foreslått konkrete tiltak som beslutningstakere burde vurdere, som rollen myndighetene bør spille i utformingene av veiledernes karakteristika og kvalifikasjoner (EL). I Polen førte engasjementet til de nasjonale delegasjonene i ELGPN-aktivitetene til utarbeidelsen av tiltak som gjorde samarbeid på sentralt nivå mer effektivt. I Storbritannia ble ELGPNs problemstillinger tatt opp på ordinære møter i den britiske regjeringens forum for yrkespolitikk. I noen land har aktivitetene i 2011–12 forsterket eksisterende samarbeid mellom departementene (CZ) og forbedret kommunikasjonen med det akademiske miljøet (PT). Samarbeidet mellom departementene har kommet til uttrykk i nasjonale fora, under utvikling av nasjonale rammeverk (SI) og i felles prosjekter (DE). ELGPN har også styrket rollen Euroguidance-sentrene spiller under implementeringen av nasjonale aktiviteter (IT). Men i noen land, der sammensetningen av de nasjonale delegasjonene endret seg, måtte kommunikasjonen med aktørene starte helt på nytt.

Medlemmene ga flere konkrete eksempler på at nettverket har fungert som en katalysator for utvikling av nasjonal politikk, og at ELGPN-produkter har blitt anvendt i en nasjonal kontekst. Resultatene fra arbeidspakke 1 ble brukt som et konkret sett med retningslinjer for veiledningstiltak innen utvikling av et nasjonalt rammeverk for ferdigheter i karrierehåndtering (PT) og understøttet utviklingen av programmer for slike ferdigheter som en del av nasjonal læreplanutvikling (LU). Noen land la inn programmer for utvikling av ferdigheter i karrierehåndtering som et nytt fag i læreplanen (ES, HU), og inkluderte utvikling av slike ferdigheter i sine nasjonale strategier for livslang veiledning (FI), nasjonale kvalitetsstandarder for livslang veiledning (HR) eller utarbeidelse av en nasjonal utdanningslov (LV). Materiellet fra arbeidspakke 1 ble brukt under

utviklingen av kompetanse hos fagpersoner og lærere som er ansvarlige for å fremme ferdigheter i karrierehåndtering (HR).

Den gjensidige læringen under de tematiske aktivitetene til ELGPN inspirerte politikk som skal gi utvidet tilgang, særlig gjennom utvikling av nasjonale, nettbaserte veiledningstjenester (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), av nasjonale tjenester i utdannings situasjoner (PL, SI) og av døgnåpne veiledningssentre (NL).

Det var særlig i de foregående fasene at ELGPNs påvirkning av utviklingen av nasjonale mekanismer for samarbeid og samordning var spesielt merkelig. Mot slutten av 2010 hadde de fleste medlemslandene etablert nasjonale veiledningsfora og andre samarbeidsmekanismer, eller var i ferdig med å etablere slike. I løpet av arbeidsprogrammet for 2011–12 ble det opprettet et nasjonalt forum eller en arbeidsgruppe på tvers av departementene både i Kroatia, Kypros, Finland, Irland og Sverige. I Norge bidro arbeidet nedlagt av ELGPN direkte til etableringen av en ny nasjonal enhet for livslang veiledning, som jobber med å koordinere veiledningen i ulike sektorer, utvide tilgangen og utarbeide et kunnskapsgrunnlag og en kvalitetsutvikling for tjenestene. I Tsjekia var effekten av ELGPN særlig synlig gjennom forbedret samarbeid på regionalt nivå.

Deltakelse i arbeidspakke 4 har vært en særlig drivkraft for utviklingen av nasjonale systemer for kvalitetssikring av livslang veiledning i mange av medlemslandene. I Tyskland og Litauen har utviklingen av omforente kvalitetskriterier eller standarder på nasjonalt nivå gått parallelt med ELGPN. Kroatia og Danmark har utvidet kvalitetskriteriene til å gjelde flere sektorer. Ungarn, Irland, Norge og Portugal har nasjonale initiativer for å forbedre de nåværende mekanismene for tilbakemelding og skape et jevnere kunnskapsgrunnlag for utvikling av politikk knyttet til livslang veiledning. Generelt sett ble materiellet produsert i arbeidspakke 4 tatt godt imot av medlemmene, og ble sett på som et viktig verktøy for å underbygge nasjonal utvikling og et solid grunnlag for framtidige ELGPN-programmer. Rammeverket

for kvalitetssikring kan være til hjelp ved evaluering av nasjonale veiledningssystemer, for å identifisere problemer som krever oppmerksomhet og hull som må tettes. For at disse målene skal nås, må verktøyene oversettes til de nasjonale språkene og fremmes blant relevante aktører.

ELGPN som et nettverk drevet av medlemsland

I løpet av de to første fasene har nettverkets verdiskapning hatt sammenheng med at EU-statene står overfor stort sett de samme utfordringene og problemene. Det var EU-statene som tok initiativ til etableringen av ELGPN, gjennom den åpne samordningsmetoden. Nettverket har vært en mekanisme for å fremme strukturert samarbeid mellom medlemslandene og parallelle internasjonale samarbeidsprosjekter med felles interesser.

En av målsettingene for arbeidsprogrammet for 2011–12 var at nettverket skulle få økt politisk innflytelse i EUs politiske prosesser. I 2011–12 ble ELGPN invitert til å bidra til implementeringen av hovedinitiativene i Europa 2020 gjennom relevante nettverk, og ble også invitert til tematiske arbeidsgrupper ledet av Europakommisjonen. På tross av den anerkjente rollen ELGPN spiller i programmet for livslang læring for 2007–13, har nettverket ikke en egen kanal for direkte innvirkning på politikktutviklingen. Konsultasjoner vedrørende viktige politiske dokumenter har ofte vært uformelle, eksempelvis gjennom medlemmenes kontakt med organer som har et nasjonalt mandat i de viktigste politiske prosessene (f.eks. utdanningskomiteer og arbeidskomiteer). Det er ikke åpenbart hva det nåværende mandatet består i, og blant nettverkets medlemmer er det ulike forventninger til rollen ELGPN skal spille.

Arbeidsprogrammet til ELGPN må godkjennes av plenumsmøtet før det sendes til Europakommisjonen, og dekker aktivitetene i den toårige kontraktperioden. Under implementeringen av

arbeidsprogrammet har det oppstått behov hos nettverksmedlemmer som har krevd umiddelbare reaksjoner på EUs veiledningspolitikktutvikling. Arbeidet med å utarbeide politiske føringer i fellesskap på tvers av de europeiske landene, har ført til en potensiell spenning mellom nettverkets medlemmer. En av utfordringene er knyttet til de ulike måtene ulike språk danner begreper om livslang veiledning og relatert terminologi på. De nasjonale definisjonene på ulike aktiviteter gjenspeiler ulike kulturer, institusjonelle kontekster, tilbudsformer og veiledernes kompetanseprofiler. Da deltakerlandene er på ulike stadier i politikktutviklingen, og hvert land har sine egne problemer å løse, er det fra tid til annen vanskelig å komme til enighet om forslag som oppfyller behovene til alle ELGPN-medlemmene. Noen ganger kan spenningen mellom departementene eller nivået av desentralisering legge begrensninger på effektiv implementering av samkjørt nasjonal politikk for livslang veiledning. I tillegg til utvikling av veiledningspolitikk på EU-nivå, er det gryende interesse i noen land for å skape klynger med like interesser på tvers av grensene.

ELGPN-medlemslandenes bidrag til nettverksaktivitetene varierer. Hvert lands bidrag til aktivitetene i 2011–12 er lagt fram i vedlegg 2. Graden av aksept for ELGPN på nasjonalt nivå og graden av engasjement i ELGPN-aktiviteter, er knyttet til sammensetningen av den nasjonale delegasjonen og arbeidsmengden til de nasjonale representantene, samt hvilken fase av den nasjonale utviklingen hvert enkelt land befinner seg i. Dersom sammensetningen av den nasjonale gruppen endres, kan dette begrense muligheten til å bidra effektivt til nettverkets aktiviteter, særlig der det ikke foretas kunnskapsoverføring som en del av en styrt oppgaveoverføring.

Noen land har indikert at fordi de er på et tidlig stadium i utviklingen av nasjonale veiledningssystemer, føler de at de har lært mer i ELGPN enn de har kunnet bidra. Noen av problemene de har tatt opp, har imidlertid bidratt til å forme diskusjonene i ELGPN på en nyttig måte. Slike land ønsker gjerne at

ELGPN skal ha en større politisk rolle enn det land med en lengre historie med utvikling av veiledningspolitikk gjør. De ønsker seg mer støtte fra ELGPN til sine nasjonale initiativer. Andre land ser kanskje en slik aktiv rolle, der nettverket f.eks. definerer minstekrav til kvalitetsstandarder, som en bestridelse av deres selvråderett over utviklingen av nasjonal politikk for livslang veiledning.

Konklusjoner

Hovedstyrken til ELGPN er stadig det sterke eierskapet i nettverkets aktiviteter, som uttrykkes gjennom de nasjonale delegasjonene. Nettverket har bygd opp en infrastruktur og har satt seg mål for utvikling av politikk for livslang veiledning. Den tredje fasen (2011–12) har handlet om utviklingen av konkrete verktøy som kan hjelpe medlemslandene og andre deltakerland med å fremme kunnskapsbasert og mer effektiv politikk knyttet til livslang veiledning. Ut fra medlemmenes svar på evalueringen, har disse målene stort sett blitt nådd.



Framtidsvisjoner

Livslang veiledning er av natur tverrgående, da den går på tvers av ulike sektorer på to viktige måter. Tilbudet om livslang veiledning er spredt blant utdannings-, yrkes-, sosial- og helsetilbud, underlagt ulike departementer og andre myndigheter (skoler, høyere utdanning, offentlig arbeidsformidling, sosiale samarbeidspartnere, frivillighetssektoren og privatsektoren). I tillegg er det å hjelpe enkeltpersoner med å bevege seg effektiv gjennom de ulike sektorene i løpet av deres personlige og karrieremessige utvikling, en av nøkkelrollene slike tjenester spiller. Effektiv politikk for livslang veiledning bør derfor inkludere flere ulike myndigheter og aktører.

Som et medlemsdrevet nettverk, representerer ELGPN en viktig utvikling som støtter nasjonal politikkutvikling knyttet til livslang veiledning i Europa, og nettverket er en nyskapende form for åpen koordinering (Open Method of Coordination) i Den europeiske union (EU) som kan anvendes også på andre områder. Fra et bredere EU-perspektiv har opprettelsen av ELGPN hjulpet beslutningstakere med å takle de utfordringene de møter i arbeidet med å forbedre

nasjonale reformer som et ledd i implementeringen av Europa 2020-strategien og de verktøyene som underbygger strategien (inkludert det europeiske kvalifikasjonsrammeverket (EQF), det europeiske systemet for opplæringspoeng i yrkesrettet utdanning og opplæring (ECVET) m.fl.). Merverdien av ELGPN er ikke direkte synlig for borgerne, men de drar nytte av nettverket fordi det påvirker måten nasjonale systemer for livslang veiledning utvikles på.

Under utviklingen av ELGPN-arbeidsprogrammet for 2013–14 bør arbeidsstrukturen til nettverket modifiseres i henhold til de nye behovene i hovedstrategien Europa 2020 og dens syv hovedinitiativer. ELGPN som nettverk må hjelpe fram implementeringen av Europa 2020-strategien både i EU og i medlemslandene. Av de fem «hovedindikatorer» for Europa 2020 kan tre (1, 4, 5) potensielt knyttes direkte til videreutviklingen av europeiske systemer og politikker for livslang veiledning, og disse indikatorer kan kun nå såfremt livslang veiledning ses på som et tverrgående element som angår både de nåværende statlige sektorene i EU-administrasjonen

og medlemsstatenes offentlige strukturer. Livslang veiledning krever handling på flere felt, og bør integreres i EUs større finansieringsprogrammer og tas opp i alle relevante politiske dialoger.

De første seks årene med ELGPN (2007–12) har resultert i et aktivt samarbeid mellom relevante offentlige og ikke-offentlige organer på tvers av medlemslandene og andre relevante nettverk, samt med de relevante avdelingene i generaldirektoratet for utdanning og kultur (DG EAC) og generaldirektoratet for sysselsetting, sosialpolitikk og inkludering (DG EMPL). ELGPN-arbeidsprogrammet for 2011–12 har utviklet en ressurspakke som kan anvendes av medlemslandene i nettverket til å underbygge utvikling og implementering av europeiske systemer og politikk for livslang veiledning samt nå relaterte økonomiske, sosiale og politiske målsettinger. Basert på tidligere erfaringer ELGPN har hatt, vil videre arbeid komme til å konsentrere seg om følgende tre hovedaktiviteter:

- distribusjon og anvendelse av ressurspakken i hvert medlemsland, med støtte fra andre land (klynger for politikkevaluering),
- arbeid utført av resultatorienterte tematiske arbeidsgrupper,
- gjennomgang og videreutvikling av ressurspakken, muligens for å utarbeide et kunnskapsgrunnlag for utarbeidelsen av et europeisk rammeverk for utvikling av politikk og systemer for livslang veiledning.

Basert på ELGPNs resultater og hovedhandlingsområdene i Europa 2020-strategien og dens hovedinitiativer, foreslås følgende oppgaver for de resultatorienterte tematiske arbeidsgruppene:

- Produksjon av en serie analytiske politikkgjennomganger knyttet til utviklingen av europeisk utdannings-, opplærings- og yrkespolitikk, sett fra et livslang-veiledningssynspunkt (videreføring av liknende arbeid utført i arbeidsprogrammet for 2011–12).

- Utvikling av en håndbok for beslutningstakere, som skal samle eksisterende kunnskap om effekten av karriereutviklingstjenester og gi veiledning knyttet til mulige bestanddelene i ansvarsrammeverk (med eksempler), i samarbeid med ICCDPP og andre relevante forskningsnettverk utenfor Europa (se nedenfor).
- Evaluering av muligheten for å utvikle et europeisk rammeverk for utvikling av politikk og systemer for livslang veiledning, inkludert mulige indikatorer, utvikling av det tekniske grunnlaget for et slikt rammeverk samt etablering av en relevant ELGPN-prosess ved hjelp av den åpne metoden for koordinering.

Andre resultatorienterte tematiske arbeidsgrupper kunne produsere bestillingsverk om utvalgte temaer. Her er noen eksempler:

- sosial inkludering, reduksjon av fattigdom og rollen tjenester for livslang veiledning spiller
- aktiv solidaritet / aktiv aldring og rollen politikk for livslang veiledning spiller
- EUs nye mobilitetsverktøy (som EQF, ECVET, ECTS, ESCO, Europass) og livslang veiledningsrolle i å koble brukerne og disse verktøyene sammen
- rollen politikk for livslang veiledning spiller knyttet til elever som forlater skolen for tidlig (hvordan forhindre, gripe inn, kompensere)
- finansiering (hvordan livslang veiledning finansieres, og av hvem)
- språk og konsepter (Begrepsdanning for nøkkeltermer knyttet til livslang veiledning på ulike europeiske språk, og måten disse gjenspeiler de ulike måtene konseptet livslang veiledning tolkes på og også påvirker hva slags politikk, strukturer og tjenester som anses som nødvendige for å drive livslang veiledning. Dette bør knyttes til en flerspråklig ordbok som legges ved en revidert utgave av ELGPN-glossaret).

Hver av disse gruppene vil trenge teknisk støtte fra eksterne konsulenter for å kunne opprettholde kvaliteten på produktene nettverket produserer.

The International Symposium on Career Development and Public Policy (Budapest, 5.–7. desember 2011) inviterte ELGPN til å styrke båndene mellom medlemsstatene og parallelle internasjonale initiativer under utviklingen av politikk for livslang veiledning. Som anbefalt av symposiet, kan en resultatorientert tematisk arbeidsgruppe utvikle en håndbok for beslutningstakere i samarbeid med ICCDPP og andre relevante forskningsnettverk utenfor Europa. ELGPN kunne også oppmuntre OECD og/eller Cedefop til å gjenta de influerende landevalueringene utført i 2001–03, og dra nytte av andre tilgjengelige datakilder. Forberedende arbeid til slike evalueringer kunne utføres i 2013, slik at en første serie evalueringer kan avholdes i 2014, med mulighet for å utvide slike evalueringer til å omfatte de fleste medlemslandene i arbeidsprogrammet for 2014–15. ELGPN bør også samarbeide tett med Europakommisjonen for å se nærmere på muligheten for samarbeid med OECD knyttet til PISA- og PIACC-resultatene.

Som hovedprinsipper for framtiden, bør nettverket garantere tilgang til sine aktiviteter til alle medlemsland og opprettholde sitt sterke ansvar overfor og eierskap i disse aktivitetene. Det er stor enighet om å støtte opp under det tverrgående aspektet ved livs-

lang veiledning, og samtidig styrke innvirkningen slik veiledning kan ha innen de viktigste relaterte politiske sektorene. ELGPN bør forsøke å styrke sin rolle i deltakelsen i EUs politiske prosesser.

Europakommisjonen vil fortsette å subsidiere nettverket gjennom programmet for livslang læring i 2013–14. Utfordringen for ELGPN er å demonstrere verdien av dets fortsatte eksistens, gjennom nettverkets innvirkning på den politiske utviklingen. Kommisjonen har indikert at den ønsker å avholde en ekstern evaluering av nettverket i 2013. Resultatet av denne evalueringen vil være nyttig ved en gjennomgang av framtiden til ELGPN, inkludert dets oppbygging og målsetninger.

I neste fase av ELGPNs arbeid vil det være viktig å identifisere alle relevante verktøy, tiltak, parallelle nettverk og initiativer som involverer generaldirektoratet for utdanning og kultur og generaldirektoratet for sysselsetting, sosialpolitikk og inkludering, slik at disse kan kobles til politikk for livslang veiledning på EU- og medlemsstatsnivå. Livslang veiledning har så langt stort sett vært en abstrakt idé, selv om politikk for utdanning, arbeidsliv og sosial inkludering har likefullt ofte inkludert den. Utviklingen av et europeisk rammeverk for politikk og systemer for livslang veiledning kan bidra til å etablere livslang veiledning som et eget politikkområde.

Vedlegg 1: Sammensetning av de nasjonale delegasjonene og kontakter i ELGPN 2011–12

		Utdannings- departementet eller det nasjonale utdannings- direktoratet (EDU)	Arbeids- departementet (LAB)	Sosial- departementet (SOC)	Nasjonalt forum (Forum)	Euro- guidance (EG)	Andre (Andre)
Danmark	DK	3			2		
Estland	EE	1		1			1
Finland	FI	1	1				1
Frankrike	FR	5					
Hellas	EL						2
Irland	IE						2
Island	IS	1					2
Italia	IT		1				2
Kroatia	HR	3	3				
Kypros	CY	3	2				
Latvia	LV	2	1	1			1
Litauen	LT	1	2			1	
Luxembourg	LU	1	1				3
Malta	MT	2					
Nederland	NL	1				3	
Norge	NO	1	1				4
Østerrike	AT	1	1				5
Polen	PL	1	2				
Portugal	PT	3	2				
Romania	RO		1				1
Slovakia	SK	1		1		1	
Slovenia	SI	1					3
Spania	ES	4					
Storbritannia	UK	3					1
Sverige	SE	2	1				
Tsjekkia	CZ	1	1				1
Tyrkia	TR	3					
Tyskland	DE	2			1		
Ungarn	HU	1	2				1
Belgia (obs.)	BE	1					
Bulgaria (obs.)	BG	1					
Totalt	113	50	22	3	3	5	30

Vedlegg 2: Medlemslandenes bidrag til aktivitetene til ELGPN 2011–12¹

		Arbeids- pakke 1 Ferdigheter i karriere- håndtering	Arbeids- pakke 2 Tilgang	Arbeids- pakke 3 Samarbeid og samordning	Arbeids- pakke 4 Kvalitet	Arbeids- gruppe	ELGPNs styrings- gruppe	Vertskap for ELGPNs plenums- møte
Danmark	DK	x	FV	SM	x	TGM	x	x
Estland	EE		x		x, FV			
Finland	FI	x	x			x	x	
Frankrike	FR	x, FV	x, LC			x		
Hellas	EL			x	x	x		
Irland	IE	x			x, SM			
Island	IS		x, LC		x	x		
Italia	IT	x		x				
Kroatia	HR	x		x				
Kypros	CY		x	x, FV		TGM	x	x
Latvia	LV	x	x			x		
Litauen	LT	x			x			
Luxembourg	LU	x			x, FV	x		
Malta	MT	x, SM						
Nederland	NL		x, FV		x			
Norge	NO	x	x	x, FV	x			
Østerrike	AT	x	x	x, LC		x		
Polen	PL		x, SM	x			x	x
Portugal	PT	x, FV			x			
Romania	RO			x				
Slovakia	SK	x	x					
Slovenia	SI	x			x			
Spania	ES		x	x			x	
Storbritannia	UK	x	x		x			
Sverige	SE	x			x			
Tsjekkia	CZ	x, LC	x			x		
Tyrkia	TR		x	x				
Tyskland	DE	x	x		x			
Ungarn	HU				x, LC	x, TGM	x	x
Belgia (obs.)	BE	x	x	x	x			
Bulgaria (obs.)	BG	x	x	x				
PES-nettverk							x	
ETF				x			x	
CEDEFOP							x	
Euroguidance							x	
ETUC							x	
Fedora		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
Totalt		22	19	14	18	19	6	4

¹ LC= lederland, FV= vertsland for feltbesøk, SM= vertsland for syntesemøte, TGM= vertsland for arbeidsgruppemøte



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.

FORMÅLET MED DENNE KORTE RAPPORTEN er å formidle resultatene fra European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) i perioden 2011–12 til relevante beslutningstakere og aktører både på europeisk og nasjonalt nivå. En fullstendig rapport er også tilgjengelig.

ELGPN symboliserer en viktig utvikling i retning av utarbeidelsen av nasjonal politikk knyttet til livslang veiledning i Europa. ELGPN består for øyeblikket av 29 medlemsland (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), og 2 observatørland (BE, BG). Deltakerlandene utpeker egne representanter i nettverket, og oppfordres til å inkludere både offentlige og ikke-offentlige representanter. Som et medlemsstyrt nettverk, utgjør ELGPN en nyskapende type åpen koordinering i Den europeiske union (EU).

Denne rapporten beskriver arbeidet ELGPN har utført i 2011–12, og inkluderer en evaluering av innvirkningen dette har hatt på medlemsnivå. Medlemmene har rapportert at deltakelsen i nettverket har gitt dem mer kunnskap om mulige reaksjoner på felles utfordringer, og gitt dem et nytt perspektiv og ny innsikt i egne nasjonale tilbud. En av hovedstyrkene til nettverket har vært det sterke eierskapet i nettverkets aktiviteter, uttrykt gjennom de nasjonale delegasjonene. Rapporten analyserer også relevant politisk utvikling på EU-nivå, og beskriver en visjon for fremtiden. Den peker særlig på de komponentene i Europa 2020-strategien som er relevante for livslang veiledning, inkludert hovedmålsettinger og hovedinitiativer.

