



Program  
Uczenie się  
przez całe życie

# Polityka Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego: sprawozdanie z działalności na lata 2011-2012

## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI SIECI ELGPN NA LATA 2011-2012



**ELGPN**

**Zeszyt Informacyjno-Metodyczny  
Doradcy Zawodowego nr 55**



**EUROPEAN LIFELONG  
GUIDANCE POLICY  
NETWORK**



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy

**Polityka Całozyciowego Poradnictwa  
Zawodowego: sprawozdanie  
z działalności na lata 2011-2012**

European Lifelong Guidance Policies:  
Progress Report 2011–12

**Polityka Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego: sprawozdanie z działalności na lata 2011-2012**  
Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 55

**Wydawca:**

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

**Opracowanie redakcyjne:**

Paulina Bogdańska

**Fotoskład:**

Agencja Pinek – Piotr Krojec

**Druk:**

ZWP MPiPS

**Warszawa 2013**

**Copyright © by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**



Program  
Uczenie się  
przez całe życie

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

## Wprowadzenie

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

Publikacja zawiera raport przedstawiający działania podejmowane w latach 2011-2012 przez Europejską Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (*European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN*). Przygotowany on został przez koordynatora Sieci, fiński Uniwersytet w Jyväskylä, we współpracy z krajami członkowskimi Unii Europejskiej, uczestnikami Sieci ELGPN.

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

Cztery priorytety Sieci ELGPN to przykład praktycznej realizacji zapisów Rezolucji Rady Unii Euro-

pejskiej z 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie. Do priorytetów tych należy zaliczyć doskonalenie i rozwijanie umiejętności zarządzania karierą, ułatwianie dostępu do usług poradnictwa zawodowego, rozwijanie systemu doskonalenia jakości usług poradnictwa zawodowego oraz promowanie mechanizmów koordynacji i współpracy na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym.

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

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

Departament Rynku Pracy



# **Polityka Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego: sprawozdanie z działalności na lata 2011-2012**

Sprawozdanie z działalności Sieci ELGPN na lata 2011-2012



Niniejsze niezależne sprawozdanie zostało przygotowane przez Europejską Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN, ang. European Lifelong Guidance Policy Network), sieć państw członkowskich otrzymującą wsparcie finansowe z UE w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Przedstawione poglądy należą do ELGPN i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Komisji Europejskiej ani żadnej osoby działającej w imieniu Komisji.

© Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN)

Koordynator 2011-12:

Uniwersytet Jyväskylä, Finlandia

Fiński Instytut Badań Edukacyjnych (FIER, ang. Finnish Institute for Educational Research)

<http://elgpn.eu>

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

Redaktor: Dr Raimo Vuorinen / Fiński Instytut Badań Edukacyjnych oraz

Prof. Anthony G. Watts / Narodowy Instytut Edukacji w Zakresie Kariery i Poradnictwa Zawodowego (National Institute for Career Education and Counselling), Wielka Brytania

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

Układ: Kaija Mannström / Fiński Instytut Badań nad Edukacją (FIER)

ISBN 978-951-39-4878-8 (wersja drukowana)

ISBN 978-951-39-4879-5 (pdf)

Druk: Saarijarven Offset Oy

Saarijarvi, Finlandia 2012 r.



## Spis treści

Streszczenie .....	11
Podziękowania .....	15
<b>Część 1: Struktura, procesy i działania ELGPN na lata 2011-2012.</b> .....	<b>17</b>
1.1 Przesłanki .....	18
1.2 Przesłanki i wdrażanie Programu Prac na lata 2011-2012. ....	18
1.3 Strategia ewaluacji .....	19
1.4 Główne rezultaty w latach 2011-2012. ....	19
<b>Część 2: Sprawozdania grup roboczych</b> .....	<b>21</b>
2.1 Grupa robocza 1 (WP1) (umiejętności zarządzania karierą). ....	21
2.1.1 Działania .....	21
2.1.2 Główne wnioski. ....	22
2.1.3 Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP) .....	24
2.1.4 Dalsze kroki .....	25
2.2 Grupa robocza 2 (WP2) (zwiększanie dostępu) .....	26
2.2.1 Działania .....	26
2.2.2 Główne wnioski. ....	26
2.2.3 Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP) .....	28
2.2.4 Dalsze kroki .....	28
2.3 Grupa robocza 3 (WP3) (współpraca i koordynacja) .....	30
2.3.1 Działania .....	30
2.3.2 Główne wnioski. ....	30
2.3.3 Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP) .....	31
2.3.4 Dalsze kroki .....	32

2.4	Grupa robocza 4 (WP4) (zapewnianie jakości i podstawy naukowe)	33
2.4.1	Działania	33
2.4.2	Najważniejsze wnioski	34
2.4.3	Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP)	35
2.4.4	Dalsze kroki	36
<b>Część 3: Zmiany w polityce UE</b>		<b>37</b>
3.1	Zarys	37
3.2	Szkoły	40
3.2.1	Najważniejsze zmiany	40
3.2.2	Zaangażowanie ELGPN	41
3.2.3	Dalsze kroki	42
3.3	Kształcenie i szkolenie zawodowe	44
3.3.1	Najważniejsze zmiany	44
3.3.2	Zaangażowanie ELGPN	45
3.3.3	Dalsze kroki	46
3.4	Szkolnictwo wyższe	47
3.4.1	Najważniejsze zmiany	47
3.4.2	Zaangażowanie ELGPN	48
3.4.3	Dalsze kroki	48
3.5	Kształcenie dorosłych	49
3.5.1	Najważniejsze zmiany	49
3.5.2	Zaangażowanie ELGPN	50
3.5.3	Dalsze kroki	50
3.6	Sektor zatrudnienia	52
3.6.1	Najważniejsze zmiany	52
3.6.2	Główne cele strategii Europa 2020	53
3.6.3	Zaangażowanie ELGPN	54
3.6.4	Dalsze kroki	54
3.7	Integracja społeczna	55
3.7.1	Najważniejsze zmiany	55
3.7.2	Zaangażowanie ELGPN	56
<b>Część 4: Ocena</b>		<b>57</b>
4.1	Strategia oceny	57
4.2	Zarządzanie siecią	58
4.3	Rezultaty działań tematycznych	58
4.4	Istotność rezultatów ELGPN 2012	59
4.5	Wpływ na szczeblu krajowym	61
4.6	ELGPN jako sieć kierowana przez kraje członkowskie	62
4.7	Wnioski	64
<b>Część 5: Wizja przyszłości</b>		<b>65</b>
<b>Załączniki</b>		
Załącznik 1:	Skład krajowych delegacji i punktów kontaktowych w sieci ELGPN na lata 2011-2012	69
Załącznik 2:	Wkład państw członkowskich ELGPN do działań ELGPN w latach 2011-2012	75
Załącznik 3:	Spotkania ELGPN w latach 2011-2012	76
Załącznik 4:	Obecny rozwój krajowych mechanizmów koordynacji/kooperacji	78

Załącznik 5: Rozwój struktur ELGPN zapewniających jakość i opartych na dowodach.....	79
Załącznik 6: Inwentarz Wpływu Usług Doradztwa Zawodowego .....	81
Załącznik 7: Opracowanie wytycznych dla umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym.....	85
Załącznik 8: Czynniki w pomyślnej realizacji polityki zarządzania rozwojem zawodowym .....	88
Załącznik 9: Przepisy krajowe dotyczące poradnictwa przez całe życie.....	91
Załącznik 10: Postrzegana wartość dodana dla krajów członkowskich ELGPN .....	94



## Streszczenie

Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN) ma na celu wspieranie państw członkowskich Unii Europejskiej (oraz państw sąsiednich kwalifikujących się do udziału w programie „Uczenie się przez całe życie”) oraz Komisji Europejskiej w rozwoju europejskiej współpracy w zakresie poradnictwa zawodowego przez całe życie, zarówno w sektorze kształcenia, jak i zatrudnienia. Jego celem jest promowanie systemów współpracy i rozwoju oraz wdrażanie priorytetów zawartych w Rezolucjach Rady Unii Europejskiej na rzecz poradnictwa zawodowego przez całe życie (2004; 2008). Sieć została założona przez państwa członkowskie, Komisja wspiera jej działania w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Jako sieć państw członkowskich, stanowi ona również innowacyjną formę otwartej metody koordynacji na poziomie Unii Europejskiej, która może mieć zastosowanie również w innych obszarach.

ELGPN rozpoczęła oficjalną działalność w grudniu 2007 r., w roku 2008 jej działania koncentrowały się głównie na ustanowieniu struktur i procesów. Pierwszy główny program działań wdrożono w latach 2009-2010. Niniejsze sprawozdanie dotyczy działań w trakcie drugiego okresu działalności, w latach 2011-2012.

Część 1 przedstawia strukturę, procesy i działania ELGPN. Opisano w niej początki działalności sieci, jej ewolucję oraz podstawy programu działań na lat 2011-2012, a także procesy wdrożeniowe. Jak zauważono, należy kontynuować przekrojowe podejście do rozwoju polityki poradnictwa zawodowego przez całe życie w różnych sektorach, jednak głównym celem sieci stało się obecnie pogłębienie związków pomiędzy sześcioma sektorami polityki (szkolnictwo, kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe, kształcenie osób dorosłych, zatrudnienie, włączenie społeczne), oraz przejście od etapu koncepcyjnego do wdrażania działań politycznych, przy bardziej ustrukturyzowanej współpracy w ramach czterech poprzecznych obszarów zainteresowania ELGPN (umiejętności w zakresie zarządzania karierą zawodową, dostępność, jakość i dowody, współpraca i koordynacja). Przedstawiono w nim również przyjętą strategię ewaluacji oraz główne wyniki wspólnych działań. Do najważniejszych należą „Zestaw Narzędzi” stanowiący wsparcie dla decydentów politycznych i innych interesariuszy w przeglądzie istniejących przepisów w zakresie poradnictwa zawodowego w ich państwie lub regionie, oraz wyodrębnienie obszarów wymagających szczególnej uwagi oraz luk

do uzupełnienia, na podstawie praktyki innych krajów europejskich.

Część 2 sprawozdania dotyczy prac w ramach czterech grup roboczych (WP) Sieci ELGPN. Każda część została podzielona na cztery podrozdziały: działania, główne wnioski, powiązania z innymi grupami WP oraz dalsze kroki.

Część 2.1 dotyczy prac w ramach grupy roboczej 1 (WP1) w zakresie umiejętności zarządzania karierą. Główne wnioski obejmują między innymi:

- Umiejętności zarządzania karierą nie mogą rozwiązać problemów strukturalnych związanych z konkurencyjnością, mogą natomiast odegrać rolę w różnych obszarach związanych z zatrudnialnością, produktywnością i modernizacją gospodarki. Mogą one również przyczynić się do godzenia życia zawodowego i rodzinnego.
- Promocja umiejętności zarządzania karierą ma większe szanse na sukces, kiedy wiąże się z krajowymi ramami kwalifikacji oraz ramami kompetencji kluczowych UE.
- Istnieje zapotrzebowanie na szerszą perspektywę w zakresie umiejętności zarządzania karierą – nie tylko przygotowanie do pracy, ale nauczanie o pracy, tak, by poszczególne osoby wiedziały, jakie są ich prawa.
- Umiejętności zarządzania karierą powinny dotyczyć nie tylko umiejętności wyboru i poszukiwania pracy, ale również kształcenia przedsiębiorczości.

Część 2.2 sprawozdania dotyczy prac w ramach drugiej grupy roboczej (WP2) w zakresie dostępu do usług poradnictwa zawodowego. Główne wnioski obejmują między innymi:

- Znaczenie poświadczenia wykształcenia formalnego i nieformalnego jest obecnie powszechnie uznane, jednak poziom wdrażania jest zróżnicowany. Podobnie, chociaż potrzeba usług poradnictwa zawodowego w ramach tych

procesów jest dobrze zrozumiana, w wielu przypadkach nadal brakuje wsparcia poradnictwa zawodowego, w najlepszym wypadku prace w tym zakresie trwają. Praktycy poradnictwa zawodowego powinni być głównymi uczestnikami procesu walidacji.

- Usługi muszą być dostępne w różnych miejscach i różnych lokalizacjach, powiązane z bardziej scentralizowanymi zasobami. Jest również ważne, by doskonalić świadczenie usług w zakresie poradnictwa na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, by wspierać zintegrowane, kompleksowe podejście do włączenia społecznego, aktywnego obywatelstwa, uczenia się przez całe życie, zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin oraz przyszłych umiejętności i kwalifikacji.
- Bardziej tradycyjne usługi są powszechne w państwach członkowskich dla niemal wszystkich grup docelowych. Większość z nich opracowuje również narzędzia online w tym zakresie. Odpowiednia równowaga metod tradycyjnych i online oraz ich umiejętnie połączenie (w myśl zasady: zaloguj się, przyjdź, zadzwoń i zajrzyj), powinna uatrakcyjnić świadczenie usług i uczynić je maksymalnie korzystnymi dla wszystkich obywateli.
- Rozwój zintegrowanych usług informacji i poradnictwa zawodowego i/lub spójnych usług dla wszystkich grup docelowych jest trudnym zadaniem dla państw członkowskich i wymaga odnowienia struktur instytucjonalnych, kultury współpracy i nowych metod pracy.

Część 2.3 dotyczy sprawozdania z prac grupy roboczej 3 (WP3) w zakresie współpracy i koordynacji. Główne wnioski obejmują między innymi:

- Przy świadczeniu usług poradnictwa zawodowego przez całe życie, większość państw europejskich staje przed wyzwaniem fragmentaryzacji i podejścia sektorowego. Usługi zazwyczaj

działają w kolektorach strukturalnych. Tym niemniej, są one odpowiedzialne za świadczenie usług poradnictwa w perspektywie całego życia, co w idealnej sytuacji oznaczałoby bezszwowy i spójny system poradnictwa zawodowego. W chwili obecnej jest to perspektywa na przyszłość, nie zaś rzeczywistość, przynajmniej w większości krajów.

- Nadal w wielu krajach podstawowa trudność polega na przekonaniu przedstawicieli różnych resortów o różniących się agendach do współpracy, a tym bardziej do koordynacji działań w podejściu międzysektorowym.
- Mimo tego, większość państw europejskich utworzyła obecnie krajowe fora w zakresie kształcenia przez całe życie lub inne mechanizmy koordynacji i współpracy. Mogą one służyć jako narzędzia na rzecz poprawy spójności i unikania nakładania się kompetencji. Muszą zostać uzupełnione przez podobne mechanizmy na szczeblu regionalnym i lokalnym.
- Mechanizmy te przybierają różne formy w różnych krajach, również w zakresie równowagi pomiędzy komunikacją, współpracą i koordynacją, oraz pomiędzy reaktywnymi, krytycznymi i proaktywnymi podejściami do ich roli.

Część 2.4 sprawozdania dotyczy prac czwartej grupy roboczej (WP4) w zakresie jakości i materiałów dowodowych. Główne wnioski są następujące:

- Równowagę pomiędzy zarządzaniem jakością a dowodami powinny kształtować przede wszystkim podstawowe czynniki jakościowe, a także kryteria i wskaźniki pomiaru. Powinny one zostać przetestowane a następnie zastosowane w praktyce oraz poparte przykładami danych w pięciu obszarach wyodrębnionych w systemie Zarządzania Jakością i ram odniesienia materiałów dowodowych (QUE), utworzonych przez ELGPN. Pięć obszarów to: kompetencje praktyków, zaangażowanie obywateli/użytkowników,

świadczenie i doskonalenie usług, koszty-korzyści dla rządów oraz obywateli.

- Istnieje silna potrzeba poprawy wiedzy i zrozumienia skutecznej polityki opartej na faktach, w tym systemów zarządzania jakością i ram rozliczalności. Inwestycje w systemy doradztwa dotyczące całego życia oraz usługi w tym zakresie muszą w sposób bardziej jednoznaczny wykazywać wartość dodaną dla jednostek, społeczności i społeczeństw.
- Celami systemów i mechanizmów zarządzania jakością są poprawa efektywności świadczonych usług, zwiększenie rozliczalności finansowej instytucji oraz tworzenie systemów transparentnych dla obywateli. Ten ostatni cel jest często pomijany zarówno przez decydentów politycznych, jak i usługodawców.
- W wielu krajach rozwinięto ramy zarządzania jakością, co przyczynia się do gromadzenia, analizy i prezentacji danych, które następnie umożliwiają informowanie i tworzenie strategii i praktyk w zakresie poradnictwa w ciągu całego życia. Jednak nadal brakuje wystarczających danych w zakresie kosztów i korzyści, w podziale na określone grupy docelowe i/lub określone rodzaje interwencji. Należy wyciągnąć wnioski z powiązanych sektorów i na tej podstawie opracować szersze bazy danych w zakresie rozliczalności.

Część 3 sprawozdania dotyczy kierunku polityki europejskiej w zakresie poradnictwa przez całe życie. Wymieniono w niej części składowe strategii „Europa 2020” mające znaczenie dla poradnictwa dotyczącego całego życia, w tym główne cele i inicjatywy przewodnie. Główne priorytety w tym zakresie są następujące:

- zredukowanie zjawiska wczesnego kończenia nauki.
- zwiększenie mobilności edukacyjnej.
- uatrakcyjnienie oferty kształcenia i doskonalenia zawodowego.

- modernizowanie szkolnictwa wyższego.
- promowanie uczenia się dorosłych oraz walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.
- zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży.
- wdrażanie polityki w zakresie flexicurity.
- walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Główne dokumenty strategiczne i działania zostały zatem szczegółowo opisane, tak w odniesieniu do szkolnictwa (część 3.2), kształcenia zawodowego (część 3.3), szkolnictwa wyższego (część 3.4) kształcenia osób dorosłych (część 3.5), zatrudnienia (część 3.6) i włączenia społecznego (część 3.7). Każda część zawiera komentarz na temat roli ELGPN oraz możliwych dalszych działaniach.

Część 4 stanowi sprawozdanie w zakresie strategii ewaluacji ELGPN oraz głównych rezultatów w odniesieniu do pięciu obszarów: zarządzania Siecią, efektów uczenia się w obszarach tematycznych, znaczeniem danych wyjściowych ELGPN na rok 2012, wpływem na poziomie krajowym oraz ELGPN jako sieć kierowana przez państwa członkowskie. Odnotowano w niej, że o ile zasugerowano pewne poprawki, członkowie ELGPN byli bardzo usatysfakcjonowani zarządzaniem i działalnością sieci i ogólnymi wynikami prac. W dokumencie znalazł się również pozytywny komentarz na temat wpływu ELGPN na poziomie krajowym, chociaż charakter i poziom tego wpływu

były różne w różnych krajach. Główną siłą Sieci było silne utożsamianie się z działaniami wyrażone przez przedstawicieli państw członkowskich.

W części 5 przedstawiono perspektywy na przyszłość oraz informacje na temat następnego programu prac (na lata 2013-2014). Proponuje ona modyfikację struktury roboczej Sieci zgodnie z nowymi potrzebami wyszczególnionymi w strategii „Europa 2020” oraz jej inicjatywami przewodnimi. W szczególności, następnym etapem prac ELGPN będą trzy główne działania:

- rozpowszechnianie i zastosowanie Zestawu narzędzi w każdym państwie członkowskim, przy wsparciu klastrów z innych państw (Klasy ds. Przeglądu Polityki);
- praca tematycznych grup roboczych (TGR) zorientowanych na efekty działań;
- przegląd i dalszy rozwój Zestawu narzędzi oraz możliwość jego wykorzystania przy tworzeniu europejskich ram odniesienia w zakresie rozwoju strategii i systemów poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia.

Ponadto, Komisja zakomunikowała swoją intencję przeprowadzenia zewnętrznej ewaluacji Sieci w roku 2013. Wyniki będą pożyteczne w rewizji przyszłości ELGPN, w tym jej struktury i celów.



## Podziękowania

Niniejsze opracowanie jest wynikiem wspólnych wysiłków Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN). Stanowi ono odzwierciedlenie prac wszystkich osób zaangażowanych w działania w ramach sieci, w szczególności:

- Delegacji krajowych definiujących swoje priorytety w ramach programu prac Sieci ELGPN 2011-2012 przedstawiających własne punkty widzenia na temat tych priorytetów.
- Państw organizujących Posiedzenia Plenarne i Działania Tematyczne, przedstawiających przy tym przykłady polityk krajowych i opracowań, wspomagających wspólne nauczanie.
- Przedstawicieli Rządu Cypru, ułatwiających prace Sieci ELGPN poprzez organizację konferencji w ramach Prezydencji.
- Przedstawicieli organizacji partnerskich biorącym udział w programach prac, m. in. Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) oraz Dr Wolfgang Müller (EU PES Network)
- Przedstawicieli państw wiodących dla poszczególnych Działań Tematycznych, wykazujących się umiejętnościami przywódczymi przy współ-

pracy z koordynatorem ELGPN i nadzorujących przygotowywanie poszczególnych części niniejszego sprawozdania:

- WP1: Jasmin Muhic, Czechy.
- WP2: Michel Lefranc, France; Gudrun Birna and Dr Guöbjörg Vilhjalmsdottir, Islandia.
- WP3: Dr Peter Härtel, Austria.
- WP4: Dr Tibor Borbély-Pecze, Węgry.
- Specjalistów kontraktowych, przygotowujących poprzednie notatki informacyjne i analityczne ze spotkań w sprawie Działań Tematycznych oraz opracowujących wstępne wersje poszczególnych części niniejszego sprawozdania:
  - WP1: Profesor Ronald Sultana, Malta.
  - WP2: Profesor Fusûn Akkök, Turcja.
  - WP3: Profesor Peter Plant, Dania.
  - WP4: Dr Deirdre Hughes, Zjednoczone Królestwo.
  - TG(a): Françoise Divisia, Francja.
  - TG(b): Profesor Tony Watts, Zjednoczone Królestwo.
- Opracowanie glosariusza Sieci ELGPN Dr Charles Jackson.

Podziękowania należą się także przedstawicielom Komisji Europejskiej (Koen Nomden, Benoit Desjeux i Maïke Koops z Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury; Manuel Hubert i Susanne Kraatz z Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego) za ich wsparcie we wdrażaniu programu prac.

Raimo Vuorinen  
Koordynator, ELGPN



## Część 1: Struktura, procesy i działania ELGPN na lata 2011-2012<sup>1</sup>

### 1.1 Przesłanki

Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN) została założona w 2007 roku. Jej celem było wspieranie państw członkowskich (w tym nie tylko państw członkowskich UE, ale również państw kandydujących oraz państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego) oraz Komisji Europejskiej w rozwoju europejskiej współpracy w zakresie poradnictwa zawodowego odnoszącego się do całego życia zarówno w sektorze kształcenia, jak i zatrudnienia.

Spotkanie inaugurujące działalność sieci odbyło się w dniach 7-8 maja 2007 r. w Helsinkach. Uczestniczyły w nim delegacje państw członkowskich, zaproszone, by doprecyzować oczekiwania i intencje związane z działalnością Sieci. W spotkaniu wzięły udział delegacje 23 państw, przedstawiciele Komisji, FEDORA, Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych (IAEVG), Międzynarodowe Centrum Rozwoju Kariery i Polityki Społecznej (ICCDPP)

oraz Europejskich Partnerów Społecznych. Przedstawiciele uczestniczących państw wyrazili zgodę na powołanie Sieci ELGPN i na uczestnictwo w Sieci jako członkowie lub obserwatorzy, po potwierdzeniu na piśmie. Instytucje europejskie i międzynarodowe obecne na spotkaniu wyraziły wolę kontynuowania wsparcia i zaangażowania w procesy. Następnie gotowość do współpracy w ramach nowopowstałej Sieci zadeklarowały Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) oraz Europejska Fundacja Kształcenia (ETF). Sieć ELGPN została ostatecznie powołana do istnienia w umowie pomiędzy Koordynatorem Sieci a Dyrekcją Generalną Komisji Europejskiej ds. Edukacji i Kultury w grudniu 2007 roku.

Rola i cele Sieci zostały wyszczególnione w drugiej Rezolucji Rady Unii Europejskiej, przyjętej w 2008 r. W 2012 r. Sieć ELGPN zrzeszała 29 państw członkowskich (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). Dwa państwa (BE, BG) uczestniczyły w jej pracach w charakterze obserwatorów. Skład

<sup>1</sup> Niniejsza część została opracowana przez dr Raimo Vuorinena, koordynatora Sieci ELGPN.

delegacji państw członkowskich podano w Załączniku 1. Dzięki nawiązaniu odpowiednich kontaktów Sieć zapewnia również regularny kontakt z innymi powiązаныmi instytucjami i sieciami na poziomie europejskim i międzynarodowym: IAEVG, Europejskim Forum Doradztwa Studenckiego (Fedora) (obecnie połączonym z Europejskim Stowarzyszeniem Edukacji Międzynarodowej – EAIE), Cedefop, ETF, ICCDDP, Siecią Publicznych Służb Zatrudnienia, Euroguidance, Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC) oraz Europejskim Forum Młodzieży.

Podczas trzech pierwszych etapów (w latach 2007-2012) Sieć ELGPN koordynował zespół z Finlandii. Fińskie Ministerstwo Szkolnictwa oraz Ministerstwo Zatrudnienia i Gospodarki powierzyły zadanie koordynowania Fińskiemu Instytutowi na rzecz Badań Edukacyjnych Uniwersytetu w Jyväskylä. Zespół wyznacza spotkania członków Sieci i wspiera wdrażanie jej inicjatyw. Członkowie Sieci ELGPN powołują Grupę Sterującą składającą się z sześciu członków, by zapewnić skuteczne zarządzanie Siecią i wspierać koordynatora w definiowaniu priorytetów i alokacji budżetu w ramach programu prac. Sieć ELGPN pozostaje w bliskim kontakcie z Komisją Europejską, Cedefop i ETF. Korzysta także ze wsparcia zewnętrznych konsultantów.

## 1.2 Przesłanki i wdrażanie Programu Prac na lata 2011-2012

W początkowej fazie rozwoju (2008) Sieć ELGPN koncentrowała działania głównie na powołaniu struktur i procesów. Drugi etap (lata 2009-2010) opierał się na czterech obszarach tematycznych wyodrębnionych w Rezolucjach z 2004 i 2008 roku: umiejętności zarządzania karierą, dostęp, w tym akredytacja uprzedniego eksperymentalnego uczenia się (APEL), mechanizmy współpracy i koordynacji w rozwoju polityki i systemów poradnictwa zawodowego oraz zarządzania jakością i gromadzeniem bazy dowodów na rzecz ich rozwoju.

Raport z postępu prac w latach 2009-2010<sup>2</sup> przedstawia główne rezultaty działań tematycznych Sieci i wiąże je z czynnikami politycznymi, które mają na nią wpływ. Raport przedstawia również implikacje dla przyszłych działań Sieci ELGPN.

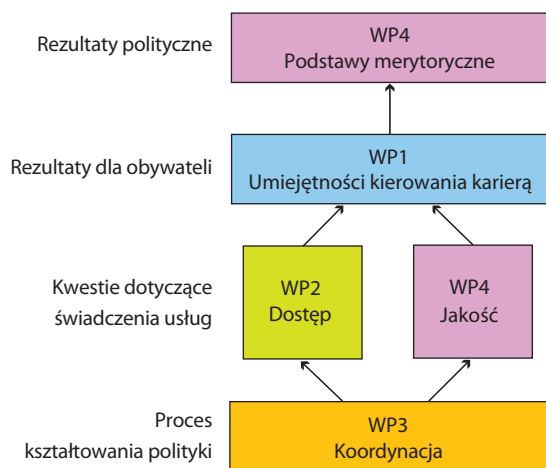
Program prac na lata 2011-2012 został zaprojektowany tak, by korzystać z doświadczeń i rozwoju pierwszych dwóch etapów oraz by poprawić wewnętrzną efektywność Sieci. W tym czasie strategia lizbońska zbiegła się w czasie z kryzysem gospodarczym, co doprowadziło do znacznego wzrostu bezrobocia oraz niepełnego zatrudnienia w większości państw członkowskich ELGPN. Świadomość potrzeby poprawy zdolności przewidywania i dopasowania umiejętności na rynku pracy pojawia się w ostatnich dokumentach strategicznych zaproponowanych przez Komisję a przyjętych przez Radę, zarówno w zakresie kształcenia, jak i zatrudnienia. Stanowi to wyzwanie dla usług w zakresie poradnictwa zawodowego dotyczących całego życia, ale także potencjalnie wzmacnia znaczenie działań politycznych, podjętych w tym zakresie.

Utrzymując przekrojowy przegląd rozwoju polityki poradnictwa zawodowego dotyczącej całego życia, Sieć ELGPN zajęła się również potencjalnym wpływem poradnictwa jako zintegrowanego, przekrojowego działania na rozwój polityki europejskiej w sześciu kluczowych obszarach, a w szczególności: szkolnictwo, kształcenie i szkolenia zawodowe, edukacja dorosłych i włączenie społeczne. Celem było pogłębienie związków z tymi obszarami polityki oraz zmiana paradygmatu działań Sieci ELGPN z pracy koncepcyjnej na wdrażanie polityki, przy bardziej ustrukturyzowanej współpracy przy różnych zagadnieniach tematycznych.

Powiązania pomiędzy czterema obszarami Programu Prac Sieci ELGPN na lata 2011-2012 przedstawiono na wykresie nr 1. Ogólnie rzecz biorąc, grupa robocza 3 (mechanizmy koordynacji i współpracy) podejmuje kwestie procesów politycznych, grupa robocza 2

<sup>2</sup> ELGPN (2010). Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10. <http://elgpn.eu>.

(dostęp) oraz 4 (jakość) badają dwie kwestie polityki międzysektorowej, grupa robocza 1 (umiejętności zarządzania karierą) podejmuje kwestie pożądaných rezultatów dla obywateli, inne części grupy roboczej 4 (baza dowodów) – pożądanę rezultaty polityczne.



**Wykres 1:** Model powiązań pomiędzy grupami roboczymi

Cztery działania tematyczne są wdrażane w spójnym procesie. Każda z grup roboczych zrzesza od 14 do 22 państw uczestniczących, oraz czasami jedno lub dwa państwa przewodniczące, a także zewnętrznego konsultanta wspierającego działania we współpracy z koordynatorem Sieci ELGPN. W każdym przypadku program prac składał się z dwóch osobnych wizyt tematycznych oraz trzeciego spotkania podsumowującego (por. załącznik 3). Każde państwo wskazało zagadnienia, w których chce uczestniczyć i zostało poproszone o zastanowienie się zawczasu, w jaki sposób zagadnienia te mogą przyczynić się do tworzenia krajowej polityki i praktyk, oraz jakie są ich oczekiwania i aspiracje z nim związane. Ponadto, wizyty w terenie stanowią okazję dla państw przyjmujących do wpływu na własną politykę i praktyki oraz do zaangażowania kluczowych decydentów politycznych w te procesy. Przeznaczono również czas na rozwój wkładu Sieci ELGPN w latach 2011-2012.

Program Prac Sieci ELGPN na lata 2011-2012 obejmował również grupę roboczą, w której dwie podgrupy zajmowały się osobnymi zestawami zadań. Podgrupa

(a) zajmowała się analizą polityki europejskiej w zakresie edukacji i szkoleń z perspektywy poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia, podczas, gdy podgrupa (b) pracowała nad konkretnymi rozwiązaniami dla decydentów politycznych przy wsparciu dwóch zewnętrznych konsultantów. Grupa robocza również koncentrowała się na strategii i zarządzaniu Siecią ELGPN oraz przekrojowymi elementami Planu Prac.

### 1.3 Strategia ewaluacji

Ewaluacja wewnętrzna Sieci ELGPN została przeprowadzona na trzecim etapie w roku 2011-2012. Komisja Europejska zaproponowała bardziej szczegółową ewaluację zewnętrzną Sieci w 2013 r. Dla celów niniejszego Sprawozdania, Sieć ELGPN przyjęła „wspólnotowe” podejście do ewaluacji, którego celem jest zachęta do aktywnego uczestnictwa w procesie ewaluacji wszystkich zaangażowanych społeczności i interesariuszy, przy czym głównym celem jest tu wspieranie bieżącego rozwoju Sieci. Dodatkowym celem ewaluacji z 2011-2012 była analiza roli ELGPN w rozwoju polityki, zwłaszcza interakcji pomiędzy państwami członkowskimi UE, oraz między państwami członkowskimi i Komisją Europejską w kontekście sieci państw członkowskich w zakresie prowadzenia polityki europejskiej, wspieranej przez Unię Europejską. Szczególną uwagę poświęcono otwartej metodzie koordynacji jako jednemu z głównych instrumentów UE na rzecz zarządzania polityką. Ewaluacja (por. część 4) miała na celu wyodrębnienie pewnych kluczowych zagadnień, procesów, dynamiki i potencjalnych napięć, pojawiających się przy próbach określenia kierunków polityki europejskiej.

### 1.4 Główne rezultaty w latach 2011-2012

Podczas Programu Prac Sieci ELGPN na lata 2011-2012 głównym zadaniem było opracowanie „Zestawu Narzędzi” stanowiącego wsparcie dla decydentów

politycznych i innych interesariuszy w przeglądzie istniejących przepisów w zakresie poradnictwa zawodowego w ich państwie lub regionie, oraz wyodrębnienie obszarów wymagających szczególnej uwagi oraz luk do uzupełnienia, na podstawie praktyki innych krajów europejskich. Celem Zestawu narzędzi jest wspieranie przeglądu polityki i procesów wzajemnego uczenia się zarówno w obrębie poszczególnych państw, jak i między państwami. Zestaw ten został ogłoszony drukiem łącznie z niniejszym sprawozdaniem oraz jako odrębny dokument podczas Czwartej Europejskiej Konferencji na temat Polityki w zakresie poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia (24 października 2012 r.) w ramach Prezydencji Cypryjskiej. Inne rezultaty Programu Prac to między innymi zlecone przez Sieć ELGPN Noty Konceptyjne na temat podejścia flexicurity<sup>3</sup> oraz bezrobocia wśród młodzieży<sup>4</sup>, a także glosariusz ELGPN na temat rozwoju polityki w zakresie poradnictwa dotyczącego całego życia. Wszystkie powyższe dokumenty są dostępne na stronie internetowej Sieci ELGPN.

Na poziomie krajowym członkowie Sieci ELGPN wskazywali na przykłady efektu katalizatora oraz wartości dodanej w zakresie rozwoju krajowej polityki na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego (por. Załącznik 10). Aktywnie dzielili się doświadczeniami w rozwoju usług online na rzecz poradnictwa i tworzeniu krajowych strategii oraz innych dokumentów statutowych w zakresie poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia. Pojawiły się również dowody postępów w rozwoju krajowych mechanizmów koordynacji (por. Załącznik 4).

W kontekście strategii „Europa 2020” oraz innych polityk europejskich w zakresie edukacji, kształcenia i zatrudnienia, Sieć ELGPN poszukuje nowych rozwiązań, by osiągnąć silniejszy wpływ na mające znaczenie obszary polityki na poziomie UE oraz państw

członkowskich, a także by tworzyć lepsze rozwiązania i procesy wspierające państwa członkowskie w tworzeniu i realizacji polityki. Częścią tych działań jest wzmocnienie współpracy i uczestnictwa Sieci ELGPN w różnych grupach roboczych w zakresie rozwoju polityki europejskiej, dotyczącej tak kształcenia, jak i zatrudnienia. Przegląd odpowiednich dokumentów strategicznych i procesów UE przedstawiono w części trzeciej niniejszego sprawozdania. Ustanawiając forum dialogu na temat poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia jako przekrojowego zagadnienia obecnego w różnych obszarach polityki, Sieć ELGPN stanowiła awangardę metodologii pracy Europy 2020. Ponadto, jako Sieć państw członkowskich, ELGPN stanowi skuteczny przykład otwartej metody koordynacji.

Oprócz inspiracji dla rozwoju polityki poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia w państwach członkowskich Sieci ELGPN, pojawiło się zainteresowanie działalnością Sieci poza Unią Europejską. W grudniu 2011 r. na Węgrzech zorganizowano Szóste Międzynarodowe Sympozjum na temat Rozwoju Kariery i Polityki Społecznej. W dokumencie podsumowującym Sympozjum rekomendowano wzmocnienie powiązań między Siecią ELGPN a innymi państwami uczestniczącymi w Sympozjum za pośrednictwem ICCDPP i IAEEVG. Jego celem miało być wypracowanie silnych struktur współpracy oraz procesów w ramach ELGPN, które, ku obopólnym korzyściom, mogłyby zostać wzbogacone przez praktykę państw spoza Europy. Rekomendowano również, by powiązania te brały pod uwagę, choć nie ograniczały się do, globalnej wymiany publikacji i narzędzi Sieci ELGPN, ze względu na fakt, że dobre praktyki opierają się na wspólnym uczeniu się, nie zaś na kopiowaniu gotowych rozwiązań z innych krajów.

Szczegółowy opis działań grupy roboczej przedstawiono w części drugiej, natomiast powiązań Sieci ELGPN z procesami politycznymi UE – w części trzeciej. Ewaluacja kluczowych rezultatów i postrzeżonego wpływu na Sieć została ujęta w części czwartej sprawozdania. Wnioski na przyszłość ELGPN przedstawiono w części piątej.

<sup>3</sup> Sultana, R. (2011). Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance. Nota koncepcyjna zlecona przez Sieć ELGPN.

<sup>4</sup> Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). Youth Unemployment: a Crisis in Our Midst – the Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand. Nota koncepcyjna zlecona przez Sieć ELGPN.



## Część 2: Sprawozdania grup roboczych

### 2.1 Grupa robocza 1 (WP1) (umiejętności zarządzania karierą)

**Państwa uczestniczące:** AT, CZ, DE, DK, FI, HR, IT, LT, LV, LU, MT, NO, PT, SI, SK

**Państwo przewodniczące:** CZ

**Konsultant:** Profesor Ronald Sultana

#### 2.1.1 Działania

Członkowie WP1 kontynuowali refleksje na temat różnych aspektów umiejętności zarządzania karierą (UZK), poszerzając dyskusję o (a) funkcjonowanie umiejętności w różnych kontekstach, oraz (b) narzędzia, jakie powinny zostać opracowane w celu promowania dobrych praktyk w uczeniu się i ocenie UZK. Cele na lata 2011-2012 to między innymi:

- Większy nacisk na kwestie związane z polityką przy refleksji na temat UZK w różnych sektorach i kontekstach.
- Identyfikacja wytycznych w zakresie rozwoju UZK, w celu wspierania państw członkowskich w rozwoju własnych programów i ram odniesienia w tym zakresie.
- Pogłębione studium w zakresie kluczowych elementów ułatwiających lub utrudniających wdrażanie programów UZK, prowadzące do identyfikacji odpowiednich środowisk politycznych, jakie należy stworzyć, by umożliwić skuteczne promowanie UZK.
- Koncentracja na UZK osób dorosłych, w kontekście Publicznych Służb Zatrudniania oraz oferty pracodawców i związków zawodowych.
- Koncentracja na programach UZK dostępnych w środowiskach szkolnictwa wyższego, również na uniwersytetach.
- Rozważenie szkolenia doradców i innych osób zaangażowanych w UZK.



Podjąwszy zarówno kwestie programowe/szkoleniowe na pierwszym etapie działań Sieci ELGPN, obecnie należy położyć nacisk na ocenę nauczania UZK. W latach 2011-2012 miały miejsce trzy spotkania grupy roboczej WP1:

- Pierwsze spotkanie poświęcone wzajemnej wymianie doświadczeń miało miejsce w Lizbonie w dniach 28-29 marca 2011 r. Członkowie grupy analizowali portugalskie i międzynarodowe przykłady promowania UZK w środowisku uniwersyteckim, wraz z informacjami z FEDORY (Europejskiego Forum Doradztwa Studenckiego). Personel zaangażowany w szkolenie praktyków doradztwa zawodowego wymieniał informacje na temat programów i wyzwań. Dyskutowano również nad rolą Publicznych Służb Zatrudnienia w promowaniu UZK. Ponadto, omówiono rolę pracowników w promowaniu UZK z przedstawicielem konfederacji pracodawców.
- Drugie spotkanie miało miejsce w Tuluzie w dniach 14-15 listopada 2011 r. Członkowie wymieniali przykłady interesujących praktyk w zakresie wykorzystania odpowiednich dokumentów programowych do wspierania nauczania UZK, oraz jako narzędzie oceny zaawansowania, w szczególności w otoczeniu edukacyjnym, w tym również na uniwersytetach.
- Spotkanie podsumowujące odbyło się w dniach 27-28 marca 2012 r. na Malcie. Członkowie omówili dwa główne narzędzia wypracowane przez grupy robocze: Wytyczne w zakresie rozwoju umiejętności zarządzania karierą (opis tych Wytycznych znajduje się w Załączniku 7), oraz Studium tematyczne na temat czynników sukcesu we wdrażaniu polityki UZK (por. Załącznik 8). Ponadto członkowie udzielili informacji zwrotnych w zakresie Zestawu Narzędzi Sieci ELGPN oraz Raportu Postępu i przedstawili propozycje w zakresie przyszłego programu prac Sieci.

## 2.1.2 Główne wnioski

*W zakresie charakteru UZK:*

- UZK są ważne i mogą być użyteczne, nie mogą natomiast rozwiązać problemów strukturalnych związanych z konkurencyjnością. Mogą jednak odegrać rolę w wielu obszarach, w tym tych, których zwykle nie utożsamia się z UZK, np.: umiejętności w zakresie nowych procesów produkcyjnych, zdrowia i środowiska, umiejętności międzykulturowe, umiejętności zarządzania, kreatywność i przedsiębiorczość – wszystkie stanowią podstawę zatrudnialności i produktywności i są niezbędne w procesach modernizacji gospodarczej. UZK przyczyniają się również do ustanowienia zdrowej równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym i nie powinny koncentrować się wyłącznie na zatrudnieniu kosztem innych aspektów życia jednostki.

*W odniesieniu do opracowania ram odniesienia UZK:*

- Promocja umiejętności zarządzania karierą ma większe szanse na sukces, kiedy wiąże się z krajowymi ramami kwalifikacji oraz ramami kompetencji kluczowych UE.
- Istnieje zapotrzebowanie na szerszą perspektywę w zakresie umiejętności zarządzania karierą – nie tylko przygotowanie do pracy, ale nauczanie o pracy, tak, by poszczególne osoby wiedziały, jakie są ich prawa.
- Umiejętności zarządzania karierą powinny dotyczyć nie tylko umiejętności wyboru i poszukiwania pracy, ale również kształcenia przedsiębiorczości.

*W odniesieniu do UZK w kontekście szkolnictwa wyższego:*

- Kompetencje w zakresie zarządzania karierą powinny być rozpatrywane w szerszym kontekście procesów i dynamiki, związanym z dziedziną szkolnictwa wyższego w Europie takim, jak



proces boloński. Dynamika ta kładzie nacisk na mobilność, przejście od nauczania do uczenia się oraz zatrudnialność.

- Usługi dla studentów – w szczególności doradztwo i poradnictwo – odgrywają kluczową rolę we wspieraniu zmiany paradygmatu w kierunku nauczania zorientowanego na studenta, aktywnego i samodzielnego uczenia się oraz rozwijania kompetencji zwiększających zatrudnialność.
- Przyznawanie punktów za naukę UZK w ramach ogólnego systemu punktacji w szkolnictwie wyższym może przyczynić się do legitymizacji programów UZK.
- Mimo odmiennych tradycji w zakresie nauki oraz programów nauczania, kultur i historii szkolnictwa wyższego w Europie, można wyodrębnić wspólne cechy i tendencje. Wśród nich znajdują się powiązania pomiędzy uczeniem, nauką zorientowaną na studenta, usługami dla studentów oraz współpracą z pracodawcami. Powiązania te prowadzą do tworzenia nowych środowisk nauki, wspierających naukę powiązaną z pracą oraz autorefleksją, powiązaną z UZK.

*W odniesieniu do UZK w kontekście Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ):*

- W otoczeniu PSZ warto dokonać rozróżnienia pomiędzy doradcami w zakresie zatrudnienia, którzy koncentrują się głównie na pośrednictwie pracy i stażach, a tymi, którzy mają wyższe kwalifikacje i świadczą poradnictwo w szerszym zakresie, koncentrując się przede wszystkim na ocenie osobowości klienta, opracowaniu indywidualnego planu działania i długoterminowym rozwoju kariery zawodowej. Ci ostatni wymagają bardziej ukierunkowanych szkoleń, by skuteczniej świadczyć usługi UZK.
- W otoczeniu PSZ koncentracja na zatrudnialności nie powinna ograniczać UZK do wyłącznej troski o „doraźność” tj. krótkoterminowe rozwiązania umożliwiające zainteresowanym

wejście do świata pracy. Inne aspekty ich rozwoju takie, jak aktywne uczestnictwo w życiu publicznym, lub kompetencje w zakresie kreatywności lub umiejętności krytycznej analizy, również mają znaczenie.

- Podstawowe UZK, które pomagają bezrobotnym robić postępy na drodze do zatrudnienia obejmują: opanowanie umiejętności czytania, pisania i liczenia, poczucie inicjatywy i kreatywności, umiejętność samodzielnego poszukiwania okazji, wytrwałość, elastyczność i możliwości adaptacyjne, optymizm, podejmowanie ryzyka, umiejętność pracy w zespole oraz otwartość na naukę.
- W warunkach niektórych krajów PSZ świadczą usługi poradnictwa dla osób w każdym wieku z zachowaniem oficjalnych lub nieoficjalnych standardów rozwoju UZK. W takim wypadku ważne jest opracowanie skutecznych modeli współpracy pomiędzy sektorem kształcenia i zatrudnienia, szczególnie w odniesieniu do potrzeby wypracowania wspólnego stanowiska w zakresie rozwoju UZK i powiązanej metodologii pracy. Równie ważne jest by personel PSZ opierał się na UZK już wypracowanych przez pracowników poradnictwa zawodowego i nauczycieli w sektorze kształcenia.

*W odniesieniu do szkolenia personelu zaangażowanego w świadczenie UZK:*

- Pojawiło się zauważalne odejście od podejścia do kształcenia personelu poradnictwa zawodowego, opartego głównie na psychologii do bardziej konstruktywistycznego, interdyscyplinarnego podejścia.
- „Zatrudnialność” powinna być głównym pojęciem w szkoleniu personelu poradnictwa zawodowego, wspierającym połączenie podejścia indywidualnego i organizacyjnego oraz podkreślającym szkolenie w zakresie kompetencji nie tylko zawodowych, ale również życiowych.

W odniesieniu do oceny nauczania UZK:

- W ocenie nauczania UZK należy położyć nacisk nie tylko na wiedzę i umiejętności, ale również na wymiar tzw. „savoir être” – umiejętności życiowe, charakterystyczne dla wszechstronnej edukacji.
- Portfolio stanowią odpowiednią strategię oceny nauki zarządzania karierą, gdyż ułatwiają krytyczną refleksję ze strony uczniów (młodzieży i dorosłych), nastawienie na proces, zamiast tylko na wyniki, oraz zapewnianie okazji dla uczniów do interakcji z innymi, by angażować się w istotne rozmowy o karierze. Ponadto, portfolio umożliwiają zebranie informacji i refleksji w jednej „fizycznej” przestrzeni, co z kolei umożliwia spójne myślenie u osób uczących się oraz aktywne poszukiwanie zatrudnienia.
- Niektóre portfolio starają się postrzegać naukę o karierze z perspektywy całego życia. Takie podejście dotyczące całego życia może wspierać praktyki w zakresie poradnictwa zawodowego, które faworyzują podejścia inspirowane psychologią konstruktywistyczną z naciskiem na procesy meta kognitywne oraz współkonstruowanie znaczenia na podstawie refleksji na temat uczenia się osiągniętej w różnych kontekstach życiowych.
- Obecnie wykorzystanie portfolio było obecne głównie w obszarze edukacji, szczególnie edukacji początkowej. Skuteczne wykorzystanie portfolio w punktach przejścia pomiędzy różnymi poziomami kształcenia oraz z edukacji do pracy pozostaje nadal wyzwaniem. Istnieje potrzeba zintegrowanej międzysektorowej polityki w celu umożliwienia stosowania portfolio jako narzędzia rozwoju UZK w perspektywie całego życia.
- Narzędzia typu portfolio mogą funkcjonować jako alternatywne instrumenty uwierzytelniające, w szczególności dla tych studentów, którzy mieliby mniejsze szanse na uzyskanie formalnych kwalifikacji. Mogą zatem przyczynić się

do wdrażania agendy równościowej poprzez promowanie systemów uznawania nabytych kompetencji (Accreditation of Prior Learning – APL).

- Istnieją poważne wyzwania etyczne dotyczące kwestii dostępu do materiałów w portfolio. Niektóre z nich są szczególnie istotne w przypadku cyfrowych portfolio.

### 2.1.3 Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP)

- **WP2:**
  - Promowanie UZK w różnych kontekstach wspiera cel zwiększania dostępu do usług poradnictwa zawodowego w trakcie całego życia.
  - Trend zmierzający do zapewnienia akredytacji w kontekście szkolnictwa wyższego zwiększa dostęp do usług poradnictwa zawodowego.
  - Portfolio nauki o karierze może przyczynić się do zwiększenia dostępu do usług poradnictwa zawodowego: studenci, którzy mogliby nie być zainteresowani skorzystaniem z usług poradnictwa indywidualnego lub grupowego, lub mogliby nawet nie być świadomi istnienia takiej możliwości, mogą dzięki portfolio chętniej zaangażować się w naukę o karierze.
- **WP3:**
  - UZK najlepiej uczyć w grupach, korzystając z mocnych stron wszystkich uczestników procesu takich, jak nauczyciele, pracodawcy, personel PSZ i organizacje związków zawodowych. UZK mają zatem potencjał by stymulować międzysektorową współpracę pomiędzy zorganizowanym programem świadczenia usług.
  - Użytkownicy korzystający z portfolio nauki o karierze mogą uzyskać informacje zwrot-

ne od nauczycieli, pracowników sektora zatrudnienia oraz pracodawców z sieci PSZ, ułatwiając tym samym współpracę międzysektorową.

- Wyniki badania przeszkód we wdrażaniu polityki mają szczególne znaczenie dla koncentracji Sieci ELGPN na współpracy międzysektorowej.
- **WP4:**
  - Promowanie specjalistycznego treningu personelu zaangażowanego w świadczenie UZK ma duży potencjał w zakresie poprawy jakości usług poradnictwa zawodowego.
  - Konstruktystyczne, nastawione na naukę i refleksyjne podejście do myślenia o karierze i rozwoju kariery promowane poprzez wykorzystanie portfolio nauki o karierze ma duży potencjał w zakresie poprawy jakości i wpływu na usługi poradnictwa zawodowego.

#### 2.1.4 Dalsze kroki

- Aspekty rozwoju polityki UZK które należy pogłębić obejmują (a) rolę UZK w zapobieganiu przedwczesnemu opuszczaniu szkoły, (b) szkolenie personelu w zakresie świadczenia UZK i (c) świadczenia usług UZK w otoczeniu szkolnictwa zawodowego.
- Rozwój polityki UZK byłby tym szybszy, gdyby można było generować dowody na poparcie tezy, że nauka UZK ma pozytywny wpływ na rozwój kariery zawodowej.
- Polityka UZK ma większą szansę na przyciągnięcie uwagi decydentów politycznych, jeżeli ustanowi się powiązania z procesami na skalę europejską. Przykładem tego typu działań może być europejski paszport umiejętności, który mógłby zawierać UZK jako jedną z umiejętności w nim opisanych.

## 2.2 Grupa robocza 2 (WP2) (zwiększanie dostępu)

**Państwa uczestniczące:** AT, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, IS, LV, NL, NO, PL, SK, TR, UK

**Państwa przewodniczące:** FR, IS

**Konsultant:** Profesor Fusun Akkök

### 2.2.1 Działania

Działania grupy roboczej 2 (WP2) w latach 2011-2012 opierają się na efektach prac w poprzedniej perspektywie 2009-2010 i pogłębiają niektóre zagadnienia: na przykład, rola poradnictwa w walidacji nieformalnej nauki oraz dostęp do różnych grup docelowych za pomocą narzędzi informacyjno-telekomunikacyjnych. Celami na lata 2011-2012 była praca nad następującymi zagadnieniami:

- Poszerzenie dostępu do informacji, poradnictwa i doradztwa dla wszystkich obywateli, w szczególności dla młodych ludzi zagrożonych przedwczesnym zakończeniem nauki, dla pracujących dorosłych i aktywnego starzenia się.
- Dostęp do szkolnictwa wyższego: w szczególności przejście pomiędzy kształceniem zawodowym a szkolnictwem wyższym, informacją dla studentów i usługami poradnictwa na uniwersytetach.
- Zapewnienie dostępu do odpowiednich usług poradnictwa i doradztwa w procesach walidacji pozaformalnego i nieformalnego kształcenia.
- Kompetencje praktyków, nauczycieli i innych interesariuszy.
- Wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych zarówno w podejściu sektorowym, jak i w zintegrowanym podejściu dla wszystkich grup wiekowych.

Odbyły się trzy spotkania:

- Pierwsze spotkanie o charakterze wymiany doświadczeń miało miejsce w Utrechcie (Holandia) i poświęcone zostało roli poradnictwa w procesach walidacji nieformalnego/pozaformalnego kształcenia, zapewnieniu dostępu do odpowiednich usług doradztwa i poradnictwa przy walidacji nieformalnego/pozaformalnego kształcenia oraz kwalifikacjom i kompetencjom praktyków niezbędnym do wspierania jednostek podczas tego procesu.
- Tematem drugiego spotkania w Kopenhadze (Dania) było wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych i zintegrowanych usług dla wszystkich grup wiekowych: działania koncentrowały się na poszerzeniu dostępu do informacji, poradnictwa i doradztwa dla wszystkich obywateli, w szczególności dla młodych ludzi zagrożonych przedwczesnym zakończeniem nauki, dla dorosłych (zatrudnionych, bezrobotnych i w okresach przejściowych) i aktywnego starzenia się.
- Podczas spotkania podsumowującego w Warszawie dokonano przeglądu Zestawu Narzędzi i Raportu Postępów, a także udzielono informacji zwrotnych na temat Glosariusza i przyszłego programu prac Sieci ELGPN. Austria, Niemcy i Polska przedstawiły prezentacje nowych inicjatyw dla różnych grup docelowych, w tym studentów zagrożonych przedwczesnym zakończeniem nauki, osób powyżej 50 roku życia i/lub w okresie przejścia na emeryturę, oraz ogólnie osób dorosłych.

### 2.2.2 Główne wnioski

- Znaczenie poświadczenia wykształcenia formalnego i nieformalnego jest obecnie powszechnie uznane, jednak poziom wdrażania jest zróżnicowany. Podobnie, chociaż potrzeba usług poradnictwa zawodowego w ramach tych procesów jest dobrze zrozumiana, w wielu

przypadkach nadal brakuje wsparcia poradnictwa zawodowego, w najlepszym wypadku prace w tym zakresie trwają. Jak odnotowano w odpowiednich sprawozdaniach politycznych Sieci ELGPN<sup>5</sup>, Komisja odnotowała brak informacji, wsparcia i poradnictwa: nawet w krajach, w których ustanowiono bardziej systematyczne procedury, wzmacnianie pozycji jednostek często pozostaje na niskim poziomie, częściowo ze względu na ignorancję i trudności w rozumieniu i wykorzystaniu procedur.

- Praktycy poradnictwa są jednymi z głównych uczestników procesu walidacji. Ich rola zaczyna się od zaangażowania i motywacji potencjalnych kandydatów do walidacji, następnie przygotowania kandydatów do oceny wreszcie, ich przeprowadzenia przez decyzję o ocenie. Praktycy poradnictwa mają do odegrania rolę w informowaniu jednostek, które zgłaszają się na ochotnika do walidacji o wartości dodanej, o tym, czego należy oczekiwać, o wymaganych standardach i o wynikach. Pod koniec procesu walidacji należy poinformować uczestniczące w niej osoby o potencjalnych drogach uzyskania kolejnych kwalifikacji.
- Można dokonać rozróżnienia pomiędzy poradnictwem związanym z kwestiami oceny a bardziej ogólnymi jego aspektami. Te dwa procesy będą wymagały różnych kompetencji od profesjonalistów udzielających porad.
- Usługi powinny być dostępne w różnych miejscach i w różnych lokalizacjach, oraz powiązane z wykorzystaniem bardziej scentralizowanych zasobów. Równie ważne jest doskonalenie usług doradczych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym tak, by wspierać zintegrowane lub kompleksowe podejście do zagadnień włączenia społecznego, aktywnego obywatelstwa, kształcenia ustawicznego, pełnego zatrudnienia

oraz przyszłych umiejętności i kwalifikacji.

- Bardziej tradycyjne formy usług są w powszechnym użyciu w państwach członkowskich dla niemal wszystkich grup docelowych, narzędzia online są lub będą dostępne w niemal wszystkich z nich. Odpowiednia równowaga i proporcje pomiędzy usługami tradycyjnymi a wirtualnymi (w myśl zasady: zaloguj się, wejdź, zadzwoń i zajrzyj) powinny być dostępne tak, by pełen zakres usług w zakresie poradnictwa zawodowego był atrakcyjny i dostępny dla wszystkich obywateli.
- Rozwój zintegrowanych usług informacji i poradnictwa zawodowego dla osób w każdym wieku i/lub kompleksowych usług dla wszystkich grup docelowych jest wyzwaniem dla państw członkowskich i wymaga odnowienia struktur instytucjonalnych, kultury współpracy i nowych metod pracy. Dania jest przykładem kraju, w którym usługi te są dostępne: Usługi w bezpośrednim kontakcie są integrowane z Krajowym Portalem Poradnictwa, e-poradnictwem, bazą danych młodzieży i Wirtualnym Centrum Zasobów, e-poradnictwo świadczone jest drogą e-mailową, za pomocą SMS, telefonicznie i na czatach, jest ogólnodostępne, chociaż główną grupą docelową są osoby pozostające w formalnych systemach edukacji.
- Wymagania wobec praktyków poradnictwa stale rosną, ze względu na zmiany i reformy społeczne w zakresie polityki edukacji i zatrudnienia. Ponadto, w Europie środowisko pracy praktyków poradnictwa i ich grupy docelowe stają się coraz bardziej zróżnicowane. Tworzy to rosnącą potrzebę kontynuowania rozwoju zawodowego przez praktyków poradnictwa i nauczycieli.
- Rada Europejska rozważa włączenie poradnictwa dla starszych pracowników jako instrumentu promowania aktywnego starzenia się. Niektóre państwa członkowskie tworzą jednak usługi adresowane do grupy wiekowej 50+ lub w okresie przejściowym między zatrudnieniem

<sup>5</sup> Divisia, F. (2011). Policy briefing related to the role of guidance within the process of validation of informal and non-formal learning from an EU perspective.

a emeryturą. Na przykład, niemiecki projekt „Kompas do Emerytury” jest specyficznym ad-resowany do osób w tym okresie życia. W Hiszpanii dostępne są kursy aktywizacji kulturowej oraz kursy motywacyjne dla osób które przekroczyły 50 rok życia, w ramach pojęcia bardziej elastycznego szkolnictwa wyższego niż tradycyjne, by promować doskonalenie umiejętności starzejącego się społeczeństwa.

- Obecnie poziom bezrobocia w większości krajów jest wysoki. Poradnictwo jest jednym z narzędzi, umożliwiających podjęcie kwestii bezrobocia zarówno na poziomie społecznym (zrównoważenie siły roboczej, polityka włączenia społecznego) oraz indywidualnym, biorąc pod uwagę, że niektórzy pracownicy mogą chcieć odejść z pracy w starszym wieku, inni natomiast będą woleli zostać. Wymaga to również rozszerzenia usług poradnictwa zawodowego dla starszych pracowników, zarówno w przypadku odejścia na emeryturę, jak i pozostania w pracy.
- Poszerzenie dostępu wymaga włączenia wszystkich grup wiekowych i zawodowych, od uczniów szkół podstawowych do trzeciego wieku oraz uwzględnienia w systemie również wolontariuszy.

### 2.2.3 Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP)

- **WP1:**
  - Znaczenie opracowania portfolio dla walidacji pozaformalnego i nieformalnego kształcenia, umożliwienie poszczególnym kandydatom aktywnego uczestnictwa w gromadzeniu materiałów dowodowych: powiązania z rozwojem UZK, powiązania z Europass (w stronę zintegrowanego paszportu umiejętności Europass).
  - Cyfrowe portfolio i UZK: prezentacje w formie tekstu, audiowizualnej, graficznej, wideo.

- **WP3:**
  - Współpraca/koordynacja/nawiązywanie kontaktów pomiędzy ogólnym systemem usług poradnictwa zawodowego i szkoleń a systemem walidacji.
  - Współpraca/koordynacja/nawiązywanie kontaktów pomiędzy doradcami a trenerami dla grup o specjalnych potrzebach.
  - Współpraca międzysektorowa pomiędzy sektorami kształcenia i zatrudnienia.
- **WP4:**
  - Definiowanie kryteriów jakościowych dla usług poradnictwa zawodowego i kompetencji/treści szkolenia dla praktyków poradnictwa zawodowego.
  - Definiowanie standardów jakości dla praktyków poradnictwa zawodowego we wszystkich środowiskach, w tym również w procesach walidacji.
  - Tworzenie wskaźników do mierzenia jakości usług poradnictwa w odniesieniu do różnych sposobów dostępu a także procesów walidacji pozaformalnego/nieformalnego kształcenia.
  - Branie pod uwagę głosu użytkowników, dostęp użytkowników do tworzenia usług poradnictwa (ewaluacja, badania ankietowe) procesów decyzyjnych oraz utrzymania usług poradnictwa.

### 2.2.4 Dalsze kroki

- W państwach członkowskich należy podjąć silniejsze działania na rzecz gwarancji otwartego dostępu dla wszystkich obywateli do płynnych systemów informacji, doradztwa i poradnictwa które będą ich wspierać przy podejmowaniu decyzji i ułatwiać przejścia do kolejnych etapów życia, zarówno jako uczniów, jak i pracowników. Dostęp do usług poradnictwa powinien zostać rozszerzony o wszystkie formy nauki



(formalne, nieformalne i pozaformalne) dla wszystkich obywateli od dzieciństwa do emerytury, w tym również o UZK i zatrudnialność.

- Rozwój zintegrowanych usług informacji i poradnictwa zawodowego dla osób w każdym wieku i/lub kompleksowych usług dla wszystkich grup docelowych jest wyzwaniem dla państw członkowskich. Ważnym wyzwaniem jest skuteczne zarządzanie zastosowaniem nowoczesnych technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w świadczeniu usług poradnictwa, utrzymaniu tych usług i ich zrównoważeniu, a także w aktualizacji informacji o rynku pracy. Dodatkowe wymiary obejmują: Jak poprawa dostępu do usług poradnictwa może wspierać osiągnięcie celów krajowej edukacji, szkoleń i rynku pracy<sup>6</sup>, tworzenia niezbędnych zasobów poradnictwa i zarządzania nimi oraz pomiaru ich skuteczności poprzez badania oparte na materiale dowodowym.
- Chociaż europejskie wytyczne w zakresie walidacji kształcenia nieformalnego i pozaformalnego<sup>7</sup> wskazują, że usługi poradnictwa powinny zostać ujęte w procesie walidacji, wraz z praktykami poradnictwa w zespole ds. walidacji, istnieje potrzeba lepiej ujętych i opracowanych usług mających na celu poprawę dostępu do tego rodzaju walidacji.
- By uprościć dostęp, potrzeba jest większa spójność pomiędzy systemem Europass a krajowymi portfolio w zakresie walidacji kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego.
- Działania marketingowe są potrzebne by zapewnić widoczność usług, w szczególności poradnictwa zawodowego, które jest nowe lub niekoniecznie dobrze znane przez grupy docelowe. Odbiorcy – młodzi, czy starzy, uczący się i pracujący – nie zawsze mają świadomość dostępnych

usług informacji i poradnictwa zawodowego, ani też sposobów dostępu do nich i możliwości ich wykorzystania. Zatem aktywne promowanie zarówno tradycyjnych usług, jak i usług online, wspierających decyzje edukacyjne i zawodowe obywateli powinno być doskonałe.

- Udoskonalone bazy danych są niezbędne by zapewnić informacje statystyczne na temat grup docelowych i by wspierać procesy monitorowania i ewaluacji na rzecz profilowania i planowania przyszłych usług. Takie bazy danych potencjalnie tworzą środki na rzecz nauki opartej na materiałach dowodowych oraz polityki w tym zakresie, w tym również adresowanej do poszczególnych grup użytkowników.
- Rozpowszechnianie informacji na temat interesujących praktyk oraz wiedzy w obszarze poradnictwa, a także analizy, badania ankietowe i międzysektorowe działania (dotyczące środowiska szkolnego, szkolnictwa zawodowego, wyższego, włączenia społecznego itd.) są ważne dla rozwoju jakości, skutecznej koordynacji między różnymi rodzajami usług poradnictwa oraz kontynuacji rozwoju zawodowego.
- To ostatnie ma kluczowe znaczenie w kontekście zmian na rynku pracy oraz konieczności aktualizacji umiejętności i informacji w zakresie świadczenia usług. Nauczanie na odległość i e-learning oraz wykorzystanie narzędzi online stanowią ważną metodologię w tym zakresie. Ponadto, zapewnianie zasobów dla praktyków, użytkowników i rodziców poprzez wykorzystanie narzędzi online może okazać się cenną strategią na przyszłość.
- Całe usługi poradnictwa oraz bazy danych muszą być świadczone i opracowywane w systemie dotyczącym całego życia we wszystkich jego aspektach. Szersze polityczne ramy odniesienia potrzebne są, by motywować i inspirować jednostki do podejmowania działań w różnym wieku i na różnych etapach życia, zawsze mając na uwadze, że społeczne i ekonomiczne załamania nie są winą jednostek.

<sup>6</sup> Cedefop (2011). Lifelong Guidance across Europe: Reviewing Policy Progress and Future Prospects. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>7</sup> Cedefop (2009). European Guidelines on the Validation of Informal and Non-Formal Learning. Luxembourg: Publications Office <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054>.

## 2.3 Grupa robocza 3 (WP3) (współpraca i koordynacja)

**Państwa uczestniczące:** AT; CY; EL; ES; HR; IT; MT; NO; PL; TR; RO

**Państwo przewodniczące:** AT

**Konsultant:** Profesor Peter Plant

### 2.3.1 Działania

Grupa robocza 3 (WP3) koncentruje się na mechanizmach współpracy i koordynacji w praktyce poradnictwa i rozwoju polityki. Jej celem jest zapewnienie okazji do:

- państwa, w których istnieją gremia lub mechanizmy poprawy współpracy i koordynacji w określonych obszarach poradnictwa dotyczącego całego życia, zorientowane na polityki europejskie oraz krajowe;
- państwa, w których tego typu gremia lub mechanizmy porównywania, doskonalenia i wdrażania skutecznych mechanizmów przy wsparciu państw, które mają doświadczenie w odpowiednich politykach i procesach;
- państwa bez tego typu gremiów lub podobnych mechanizmów tworzenia odpowiedniej polityki, procesów i osób na rzecz dobrego startu i zrównoważonej strategii.

WP3 przeprowadziła trzy wizyty studyjne (Cypr, maj 2011 r., Norwegia, listopad 2011 r., Dania, luty 2012 r.) a także spotkanie integracyjne/mentorskie na początku 2011 r. pomiędzy Grecją i Cyprzem a Niemcami, odnoszące się do wymiany doświadczeń niemieckich przy tworzeniu krajowego forum. Głównym celem wszystkich tych spotkań było utrzymanie i rozwinięcie idei forów krajowych i regionalnych jako właściwych mechanizmów poprawy współpracy i koordynacji. Wyniki dyskusji i prezentacje dostępne są na stronie ELGPN, wraz z odpowied-

nymi notatkami podsumowującymi i komentarzami. Streszczenie bieżących działań w państwach członkowskich zamieszczono w Załączniku 4 do niniejszego sprawozdania.

### 2.3.2 Główne wnioski

W zakresie poprawy koordynacji, współpracy oraz spójności polityki i systemów poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia, większość państw europejskich stoi przed wyzwaniem fragmentaryzacji i podejścia sektorowego. Różne usługi poradnictwa zawodowego i rozwoju kariery mają swoją historię, cele, metody i budżety: Zazwyczaj działają w strukturalnych silosach. Tym niemniej, odpowiadają za dostarczenie części poradnictwa w perspektywie całego życia, co w sytuacji idealnej zakładałoby płynne i spójne przejście przez cały system poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia. Obecnie w większości krajów jest to wizja na przyszłość, nie zaś rzeczywistość.

Fora krajowe, regionalne i lokalne mogą stanowić motory doskonalenia spójności i unikania nakładania się w systemach poradnictwa zawodowego dotyczących całego życia. Następujące wnioski wydają się zasadne:

- Krajowe fora zyskują na powiązaniach z podobnymi strukturami regionalnymi i na obopólnej wymianie doświadczeń.
- W większość krajów warunki są skrajnie zróżnicowane, jeżeli chodzi o tworzenie i rozwój krajowych (i regionalnych) forów poradnictwa.
- Czynniki decyzyjne obejmują między innymi: centralizację/decentralizację, podejścia odgórne/oddolne, poziom profesjonalizmu i interes polityczny.
- Nadal istnieją podstawowe trudności w przekonaniu różnych resortów o różnych agendach do współpracy, co dopiero do koordynacji wysiłków w podejściu międzysektorowym.



Jednak tego typu fora mogą mieć różne cele jeżeli chodzi o poziom zobowiązań. Tak więc, by dokonać operacjonalizacji forów na poziomie praktycznym, intensywność poziomów powiązań została określona na wcześniejszym etapie prac WP3 w sposób następujący:

- *Komunikacja.* W tym również wymiana informacji oraz szukanie możliwości współpracy i koordynacji.
- *Współpraca między partnerami wewnątrz istniejących struktur.* Może ona mieć charakter nieformalny i opierać się na umowie o współpracy, przy utrzymaniu mocy decyzyjnych przez każdego z partnerów.
- *Koordynacja.* Prawdopodobnie będzie to wymagać struktury koordynacyjnej z uprawnieniami do działań i finansowaniem (możliwość umowy lub upoważnienia).

Dokładniej rzecz biorąc, mając na uwadze szczególną koncentrację na regionalnych aspektach tworzenia spójności, takie podejście może przybierać rozmaite formy, z których każda może ułatwić współpracę i koordynację międzysektorową oraz wobec różnych innych podziałów:

- *Wewnątrzregionalna:* powiązania w regionie między strukturami i różnymi sektorami.
- *Międzyregionalna:* powiązania pomiędzy regionami.
- *Transregionalna:* powiązania pomiędzy kilkunastoma regionami w klastrach tematycznych.
- *Międzynarodowa:* powiązania regionalne ponad granicami krajowymi.

Podejście regionalne może być owocne zwłaszcza w krajach o rozwiniętych i zdecentralizowanych strukturach administracyjnych, może również służyć do przewycięzania trudności w ustanowieniu lub rozwijaniu forów krajowych: w takich przypadkach fora regionalne lub nawet lokalne mogą służyć

wielu celom współpracy i koordynacji w zakresie poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia, bez parasola państwowego, pod którym mogłyby współpracować. Idealnie, w większości przypadków, dualistyczne, holistyczne podejście oddolne i odgórne będzie służyć celowi tworzenia powiązań krajowych i regionalnych, a także polityk i priorytetów w tym zakresie.

Przy tworzeniu mechanizmów współpracy i koordynacji przydatna może okazać się taksonomia polityczna, dokonująca rozróżnienia pomiędzy:

- Podejście reaktywne, odzwierciedlające i wspierające krajową/regionalną politykę w zakresie poradnictwa.
- Podejście krytyczne, kwestionujące krajową/regionalną politykę w zakresie poradnictwa.
- Podejście proaktywne, formułujące krajową/regionalną politykę w zakresie poradnictwa.

Te rozróżnienia mogą pomóc tworzyć większą transparentność w zakresie oczekiwań decydentów politycznych lub ról w zakresie formułowania polityki na tego typu forach. Obecnie większość forów odgrywa do pewnego stopnia reaktywną lub krytyczną rolę, niewiele jednak pełni prawdziwie proaktywną rolę w sensie współtworzenia polityki w zakresie poradnictwa, nie mówiąc już o jej wdrażaniu.

### 2.3.3 Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP)

Jako że tematyka WP3 z definicji nawiązuje do innych programów prac, powiązania z innymi programami prac są kluczowe dla weryfikacji dotychczasowych doświadczeń, dostępu, umiejętności w zakresie kierowania karierą zawodową, integracji wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych i ogólnych polityk dotyczących poradnictwa przez całe życie w UE. Istnieje ogólna potrzeba i korzyści z dwu- i wielostronnej wymiany ponadnarodowej w ramach procesów wspólnego rozwijania sieci ELGPN, w tym

opracowywania instrumentów, takich jak te dostępne w Zestawie Narzędzi ELGPN (*ELGPN Resource Kit*). W praktyce realizacja tematów i działań w ramach innych programów prac jest zależna od silnych i systemowych powiązań, które służą ułatwieniu współpracy i koordynacji jednolitego i spójnego systemu poradnictwa przez całe życie. Bardziej szczegółowe powiązania z innymi PP obejmują następujące elementy:

- Łatwy *dostęp* do systemu spójnego poradnictwa opiera się na systemowej współpracy i koordynacji (WP2).
- Rozwijanie przez całe życie *umiejętności w zakresie kierowania karierą zawodową* jest znacznie ułatwione dzięki współpracy i koordynacji między sektorami poradnictwa (WP1).
- Praca nad *jakością* w poradnictwie przez całe życie jest znacznie usprawniona dzięki współpracy i koordynacji sektorów poradnictwa (WP4).

#### 2.3.4 Dalsze kroki

- Placówki zajmujące się poradnictwem w zakresie uczenia się przez całe życie powinny współpracować i w miarę możliwości być skoordynowane, co zapewni im wydajność i skuteczność. W chwili obecnej zbyt wiele energii marnuje się na pokrywające się ze sobą działania w zakresie poradnictwa, prowadzone w sektorach instytucjonalnych przy niewielkiej komunikacji międzysektorowej.

Sytuacja ta wymaga poprawy w celu zapewnienia synergii pomiędzy różnymi podmiotami zajmującymi się poradnictwem i stronami zainteresowanymi, na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

- Zatem współpraca i koordynacja w odniesieniu do poradnictwa wykracza poza przełamywanie barier między sektorami. Ich celem jest zapewnienie jednolitego podejścia do poradnictwa przez całe życie, bez utraty wiedzy różnych podmiotów dotyczącej procesów związanych z poradnictwem.
- W tym procesie trzeba znaleźć dla innowacyjnych projektów w zakresie poradnictwa sposoby zapewniające bardziej solidną podstawę czerpiącą z polityk głównego nurtu. Partnerstwa regionalne, powiązane ze sobą i z krajową jednostką/radą/forum współpracy i koordynacji w zakresie poradnictwa, mogą być postrzegane jako ważny krok w tym kierunku.
- Aby wesprzeć taki rozwój wypadków, przyszłe prace ELGPN muszą koncentrować się w szczególności na kwestii współpracy i koordynacji służb zajmujących się poradnictwem przez całe życie w zakresie kariery zawodowej. Można to zrealizować poprzez dalszą identyfikację faktycznego stanu rzeczy w tej dziedzinie, w powiązaniu z partnerskim uczeniem się, przedsięwzięciami opartymi na badaniach w działaniu, które mogą ułatwić wzajemne uczenie się w klastrach krajów o podobnych zainteresowaniach i podobnych etapach rozwoju.

## 2.4 Grupa robocza 4 (WP4) (zapewnianie jakości i podstawy naukowe)

**Państwa uczestniczące:** BE, DE, DK, EE, EL, HU, IE, IR, IS, LT, LU, NL, PT, SE, SI, UK

**Państwo przewodniczące:** HU

**Konsultant:** dr Deirdre Hughes

### 2.4.1 Działania

Kluczowym celem ELGPN jest opracowanie narzędzi operacyjnych wspierających realizację konkretnej polityki. W latach 2011-12 działania w ramach PP4 obejmowały przegląd systemów i procesów zapewniania jakości w państwach członkowskich oraz analizę ich relacji z wcześniej opublikowanymi Ramami dla zapewniania jakości (Quality Assurance Framework)<sup>8</sup>. Wśród nich kluczowe tematy działań rozwojowych obejmowały: nowe strategie dla decydentów i innych podmiotów umożliwiające opracowanie i zastosowanie nowych metod gromadzenia danych i wdrożenie Ram dla zapewniania jakości i podstaw naukowych (QAE – Quality Assurance and Evidence-base) (2011-12). Cele na lata 2011-12 były następujące:

- bazowanie na istniejących Ramach dla zapewniania jakości (QA) i koncentracja na udoskonaleniu, zaprojektowaniu i opracowaniu niewielkiej grupy wskaźników, które byłyby wymierne i mogłyby być stosowane w kontekście polityki UE i polityk krajowych;
- wymyślenie i opracowanie struktury i treści projektu pilotażowego na temat pomiarów wyników uczenia się, obejmujący co najmniej pięć krajów UE i dużą liczbę wybranych, zainteresowanych uczestnictwem dostawców i użytkow-

ników usług w zakresie wsparcia kariery, dzięki czemu możliwe będzie wyciągnięcie wniosków i przekazanie ich szerszej publiczności;

- wzmocnienie podstaw naukowych dla poradnictwa przez całe życie poprzez informacje uzyskane z badań krajowych, w odpowiednich przypadkach, i ustanowienie silnych powiązań z polityką UE i krajową, badaniami i praktykami w odpowiednich sektorach;
- zapewnienie powiązań z odpowiednimi działaniami zrealizowanymi w ramach innych Grup roboczych ELGPN (i właściwymi agencjami zewnętrznymi) w celu osiągnięcia większej spójności i synergii koncepcji i wyników;
- przyczynianie się do stworzenia Zestawu narzędzi ELGPN (ELGPN Resource Kit) w 2012 r. i opublikowanie odpowiednich materiałów na stronie ELGPN;
- wzajemne uczenie się poprzez rozpowszechnianie dobrych i ciekawych polityk i praktyk za pomocą strony internetowej ELGPN.

Odbyły się cztery spotkania:

- W ramach tematu pierwszego wydarzenia dotyczącego partnerskiego uczenia się, które odbyło się w Kopenhadze (Dania), miały miejsce między innymi prace podgrupy nad metodą zbierania danych i projektem niewielkiego zestawu wskaźników, które byłyby wymierne i mogłyby być stosowane w kontekście polityki UE i polityk krajowych. Równoległe druga podgrupa opracowała nowy „instrument pilotażowy” przeznaczony do badania wyników uczenia się uzyskanych dzięki różnym rodzajom interwencji w zakresie wsparcia kariery.
- W ramach tematu wydarzenia związanego z pracą w terenie, które odbyło się w Tallinie (Estonia), wygłoszono prezentacje na temat kluczowych wniosków i przedstawiono problemy. Na tej podstawie wyodrębniono kwestie krajowe i międzysektorowe, włącznie z dokonaniem

<sup>8</sup> Publikacja: European Lifelong Guidance Policy Network (2010). Lifelong Guidance Policies: Work in Progress, Annex 5. Jyväskylä: ELGPN.

oceny skuteczności istniejących podejść. Członkowie uzgodnili plan realizacji na potrzeby pilotażu dwóch nowych narzędzi polityki i dowiedzieli się więcej na temat badań krajowych i działań w zakresie polityki rozwojowej UE opracowanych z myślą o wzmocnieniu podstaw naukowych poradnictwa przez całe życie w odpowiednich sektorach.

- W ramach tematu wizyty obejmującej prace w terenie, która odbyła się w Luksemburgu, dokonano przeglądu wstępnych wniosków dotyczących zastosowania pierwszej wersji Ram QAE w krajach członkowskich. Szczegółowe sprawozdanie podsumowujące nakreśliło podobieństwa i różnice w obecnych politykach i praktykach, wprowadzono dalsze udoskonalenia oraz uzgodniono poprawioną i zaktualizowaną wersję na potrzeby dalszych badań. Elementy dotyczące zapewniania jakości i podstaw naukowych w projekcie słownika pojęć zostały ograniczone i są bardziej zwarte. Pięć państw członkowskich zgłosiło się do tłumaczenia i pilotażu dostępnego „online” Inwentarza Wpływu Usług Doradztwa Zawodowego (ang. *Careers Service Impact Inventory*).
- W trakcie spotkania podsumowującego zorganizowanego w Dublinie dokonano przeglądu zmian dotyczącego polityki rozwoju w Irlandii Północnej oraz Republice Irlandii. Po dokonaniu przeglądu wyników stosowania zrewidowanego projektu Ram QAE, do Ram wprowadzono ostateczne poprawki; rozpoczęto też przygotowania do badań w terenie dotyczących Inwentarza Wpływu Usług Doradztwa Zawodowego (zob. Załącznik nr 6). Projekt Zestawu narzędzi *Resource Kit* i Sprawozdanie z postępu prac poddano przeglądowi i aktualizacji.

Zarys dotyczący opracowywania Ram QAE znajduje się w Załączniku nr 5.

## 2.4.2 Najważniejsze wnioski

- Na równowagę między zapewnianiem jakości a podstawami naukowymi powinna mieć silny wpływ niewielka liczba uzgodnionych elementów, kryteriów i wskaźników do pomiaru jakości, które można sprawdzić i stosować w praktyce i które są poparte przykładami ewentualnych danych, zgodnie z Ramami QAE.
- Szczególny nacisk należy kłaść na inwestycje w rozwój pracowników i budowanie zdolności administracyjnej, aby zagwarantować, że decydenci polityczni, lekarze i menedżerowie, posiadają wystarczającą wiedzę, umiejętności i kompetencje do zbierania dowodów naukowych i konstruowania odpowiednich zestawów danych, które równocześnie mogą wpłynąć na decyzje w zakresie polityki i spotkać się z aprobatą publiczną.
- Unijne i krajowe, wyznaczone cele dotyczące mobilności kształcenia i zdolności do zatrudnienia muszą być poparte przez lepsze polityki i praktyki oparte na podstawach naukowych. Powinno to obejmować strategie dla walidacji nauki „formalnej” i „nieformalnej” i akredytację specjalistów w dziedzinie kariery zawodowej. Ścisłe monitorowanie kompetencji i umiejętności specjalistów w dziedzinie kariery zawodowej wymaga zagwarantowania, że polityki i praktyki na bieżąco będą uwzględniać najnowsze technologie, trendy na rynku pracy i nowe skuteczne metody pracy z różnymi klientami w różnych kontekstach.
- Mamy do czynienia z pilną koniecznością poprawy poziomu wiedzy i znajomości skutecznych polityk opartych na podstawach naukowych, w tym systemów zapewniania jakości i ram określających odpowiedzialność. Inwestycje w systemy i usługi poradnictwa przez całe życie muszą bardziej wyraźnie unaoczniać korzyści wynikające z wartości dodanej dla osób indywidualnych, wspólnot i społeczeństw.
- Celem systemów i mechanizmów zapewniania jakości jest poprawa efektywności świadczenia

usług, zwiększenie instytucjonalnej odpowiedzialności finansowej i zapewnienie przejrzystości z punktu widzenia obywatela. Ten ostatni jest często zaniedbywany przez zarówno decydentów politycznych jak i usługodawców.

- W wielu krajach ramy zapewniania jakości ewoluowały, co przyczynia się do zbierania, analizy i prezentacji danych, wspomagając wpływ i opracowywanie polityk i praktyk w zakresie poradnictwa przez całe życie. Jednak nadal istnieje niedostatek danych dotyczących kosztów i korzyści, podzielonych do celów analizy na określone grupy docelowe i/lub określone typy interwencji. Wnioski wyciągnięte z doświadczeń decydentów Unii Europejskiej i innych pokrewnych sektorów mają kluczowe znaczenie dla opracowania bardziej solidnych danych na temat odpowiedzialności.
- Z wyjątkiem niektórych publicznych usług zatrudnienia, niewiele służb, jeśli w ogóle jakiegokolwiek, stosowało modelowanie danych statystycznych do analizy bezpośrednich, średnio- i długoterminowych oszczędności obliczonych dla środków publicznych w formie gospodarczego i/ lub społecznego zwrotu z inwestycji.
- W miarę jak ustalenia fiskalne nabierają konkretnego kształtu, będziemy mieć do czynienia z coraz większą presją rządów na uzasadnianie wydatków na usługi w zakresie poradnictwa przez całe życie w odniesieniu do konkurujących ze sobą potrzeb. Do tej pory większość krajów koncentrowała się na jakości i usprawnieniu świadczenia usług oraz umiejętności specjalistów i efektach ich pracy zajmujących centralną pozycję w aktualnie prowadzonych rozmowach. Dane na temat ram QAE zapewniają konkretne przykłady państw stosujących je w trakcie działań związanych z opracowywaniem polityk.
- Osoby odpowiedzialne za usługi w zakresie poradnictwa przez całe życie powinny być informowane i wspierane, aby mogły one wyka-

zać społeczny i gospodarczy zwrot z inwestycji, nie tylko pracy specjalistów z klientami, ale również w kontekście wpływu na utrzymanie i poprawę zakresu i jakości tych usług.

### 2.4.3 Powiązania z innymi grupami roboczymi (WP)

- **WP1:**
  - Terminologia używana do definiowania umiejętności kierowania karierą; znaczenie umiejętności kierowania karierą w systemach zapewniania jakości oraz procesach zatwierdzania kształcenia formalnego i nieformalnego; systematyczne gromadzenie dowodów naukowych na temat osobistych, społecznych i gospodarczych wyników klientów; aktywne zaangażowanie obywateli i użytkowników usług poradnictwa przez całe życie; i wpływ usług „online” i „offline” na indywidualne umiejętności kierowania karierą.
- **WP2:**
  - Określenie rzeczywistej liczby i cech pracowników sektora poradnictwa zawodowego, powiązane z poprawą dostępu osób do usług poradnictwa przez całe życie; treść szkoleń dla specjalistów w dziedzinie poradnictwa, proces uwzględniania norm jakości dotyczących specjalistów w dziedzinie poradnictwa w procesach weryfikacji; i stosowanie wskaźników wynikowych do pomiaru jakości poradnictwa i doradztwa w procesach weryfikacji nieformalnego/nieformalnego kształcenia.
- **WP3:**
  - Wpływ na inteligentne stosowanie ram QAE we wszystkich sektorach.
  - Identyfikacja możliwości poszerzania komunikacji, współpracy i współoddziaływanie dobrych i interesujących unijnych



polityk i praktyk w zakresie opracowywania i udoskonalania usług poradnictwa przez całe życie; opracowywanie solidnego zestawu wskaźników stosowanych w państwach członkowskich, które działają zarówno jako podstawy naukowe jak i bodziec dla opracowywania systemów zapewniania jakości i mechanizmów sprawozdawczych; skutki spowolnienia gospodarczego, powodujące nowe wymagania wobec decydentów w zakresie opracowywania solidnych i wiarygodnych danych na temat wpływu i zwrotu w postaci wartości dodanej z inwestycji.

#### 2.4.4 Dalsze kroki

- Lepsze podstawy naukowe są wymagane dla sprawozdawczości dotyczącej wpływu i wartości dodanej usług poradnictwa przez całe życie, egzystujących u boku innych konkurujących ze sobą priorytetów. Osoby prywatne często same potrafią znaleźć swoją drogę, umożliwiającą im rozpoczęcie i ukończenie kształcenia poprzez bardzo różne sieci wsparcia. Zatem polityki w zakresie poradnictwa przez całe życie powinny wspierać silniejsze partnerstwa między sektorami publicznym, prywatnym oraz wolontariackim/społecznościowym w celu zwiększenia samodzielności i odpowiedzialności społecznej.
- Krajowe ramy zapewniania jakości powinny uwzględniać co najmniej pięć głównych dziedzin: umiejętności specjalistów; zaangażowanie obywateli i użytkowników; świadczenie i poprawa usług; korzyści kosztowe dla rządów; i korzyści kosztowe dla osób prywatnych.
- Należy zwrócić większą uwagę na analizy kosztów różnych rodzajów usług poradnictwa przez całe życie oraz specjalne działania interwencyjne. Wymaga to działań w zakresie ustawicznego rozwoju zawodowego, rozwijających specjalistyczną wiedzę i umiejętności w tym zakresie.
- Lepsze wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) i analiz oraz informacji na temat rynku pracy (ang. *LMI – labour market intelligence and information*) jest niezbędne do uzyskania i analizowania danych dotyczących krajowych i unijnych polityk opartych na podstawach naukowych i rozwiązań dla zapewnienia jakości. W chwili obecnej polityki i systemów mają tendencję do funkcjonowania w swoich „silosach”.
- System monitorowania i oceny powinien zostać opracowany na szczeblu UE, podobny do badania OECD PISA.
- Potrzebny jest państwom członkowskim system rocznej sprawozdawczości w zakresie poradnictwa przez całe życie, uzupełniający istniejące systemy i procedury sprawozdawczości, poparty przez zestaw solidnych, minimalnych wymogów dotyczących zbierania danych.
- Potrzebne są bardziej spójne bazy danych zapewniające statystyki dotyczące kluczowych grup docelowych i wspierające procesy monitorowania i oceny. Takie bazy danych potencjalnie zapewniłyby środki dla kształcenia i polityk opartych na dowodach naukowych. Mogłyby one być również skutecznymi narzędziami umożliwiającymi dotarcie do poszczególnych grup użytkowników.
- Wymagana jest bliższa współpraca na szczeblu unijnym i krajowym w zakresie kluczowych wniosków wyciągniętych w konkretnych obszarach sektorowych, dzięki której może nastąpić poprawa dostępu do usług, szczególnie dla osób najbardziej defaworyzowanych.
- Należy wykorzystywać w większym zakresie proces gromadzenia dowodów naukowych na temat nieformalnego i formalnego kształcenia, powiązany z nowymi procesami weryfikacji, w tym rozwiązaniami APEL. Ponadto decydenci powinni zwrócić większą uwagę na kwestie umiejętności kierowania karierą i zdolności adaptacyjne w karierze zawodowej.



## Część 3: Zmiany w polityce UE<sup>9</sup>

### 3.1 Zarys

W bieżącym dziesięcioleciu 2010-20 wyzwaniem jest pokazanie, że Europa jest w stanie zapewnić „inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu rozwój”, w ramach Strategii Europa 2020. W tym celu proponuje się pięć głównych celów EU. Trzy z nich dotyczą obszarów kształcenia i szkolenia, zatrudnienia i integracji:

- Powinno być zatrudnione 75% ludności w wieku 20-64, w tym także zapewniony większy udział młodzieży, pracowników starszych i tych z niskimi kwalifikacjami oraz lepsza integracja legalnych imigrantów.
- Udział osób, które wcześniej zakończyły naukę należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40%

młodego pokolenia powinno mieć ukończone studia wyższe.

- O 20 mln osób mniej powinno być zagrożonych ubóstwem do roku 2020.

W celu osiągnięcia celów Strategii Europa 2020, wymagany jest szeroki zakres działań realizowanych za pomocą siedmiu inicjatyw przewodnich. Spośród czterech inicjatyw, kształcenie i szkolenia są uznane za wnoszące istotny wkład do strategii:

- Inicjatywa *Youth on the Move* ma na celu „zwiększenie ogólnej jakości wszystkich poziomów kształcenia i szkolenia w UE”. W celu poprawy stanu zatrudnienia młodych ludzi, w ramach tej inicjatywy wzywa się do współpracy między uniwersytetami, placówkami naukowymi i przedsiębiorstwami oraz by program modernizacji szkolnictwa obejmował analizę porównawczą wyników uniwersytetów i wyników w nauce w kontekście globalnym. Wzywa się Komisję

<sup>9</sup> Niniejsza część została przygotowana przez Françoise Divisia, konsultantkę ELGPN.

i państwa członkowskie do promowania uznawania kształcenia nieformalnego i poza-formalnego.

- Inicjatywa *Innovation Union* promuje wysoką jakość w kształceniu i rozwoju umiejętności w celu zapewnienia przyszłego rozwoju dzięki innowacji w zakresie produktów, usług i modeli biznesowych w Europie stojącej przed obliczem problemu starzejącego się społeczeństwa. Wzywa państwa członkowskie do zapewnienia wystarczającej podaży absolwentów kierunków naukowych, matematycznych i inżynierskich.
- W inicjatywie *European Platform against Poverty and Social Exclusion* podkreśla się redukcję liczby osób wcześniej kończących naukę.
- Inicjatywa *Agenda for New Skills and Jobs*, zakłada że ludzie powinni nabyć umiejętności potrzebne do dalszej nauki i na rynku pracy w ramach kształcenia dorosłych, jak również poprzez szkolnictwo ogólne, zawodowe i wyższe, co ma umożliwić obecnym i przyszłym pracownikom dostosowanie się do nowych warunków ekonomicznych. Cel ten należy realizować poprzez silny impuls w formie strategicznych ram współpracy w dziedzinie edukacji i szkolenia (ET 2020).

ET 2020, przyjęte w maju 2009 roku, stanowią plan dla Europy w dziedzinie kształcenia i szkolenia do roku 2020. Jednym z jego czterech priorytetów jest jakość i skuteczność kształcenia, którą mierzy się przez dodatkowe poziomy odniesienia, które należy zrealizować do roku 2020:

- Co najmniej 95% dzieci w wieku czterech lat i wieku rozpoczynania obowiązkowego kształcenia na poziomie podstawowym ma uczestniczyć w edukacji wczesnoszkolnej.
- Udział 15-latków o niewystarczających umiejętnościach w zakresie czytania, matematyki i nauk ścisłych ma być mniejszy o 15%.
- Liczba absolwentów kierunków matematycznych, ścisłych i technicznych ma wzrosnąć o co najmniej 15% w stosunku do poziomu z roku 2000.
- Do 2020 r. 20% absolwentów wszystkich uczelni wyższych ma korzystać z mobilności kształcenia w ramach swoich studiów wyższych.
- Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się przez całe życie należy zwiększyć do średnio co najmniej 15% do roku 2020 (w porównaniu do poziomu odniesienia z 2010 r. wynoszącego 12,5%).

Komunikat *Proces boloński 2020 – Europejski obszar szkolnictwa wyższego w nowej dekadzie*, przyjęty na konferencji w Leuven/Louvain-la-Neuve dnia 28-29 kwietnia 2009 r., podkreśla, że „nauczanie koncentrujące się na uczniu wymaga samodzielności każdego ucznia i skutecznych struktur wsparcia i poradnictwa w zakresie szkolnictwa wyższego”.

Komunikat z Brugii (Komunikat europejskich ministrów do spraw kształcenia zawodowego i szkolenia, europejskich partnerów społecznych i Komisji Europejskiej, posiedzenie w Brugii w dniu 7 grudnia 2010 r.) w sprawie wzmocnionej współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia na okres 2011-20 wzywa do:

- „Ścisłej współpracy” między publicznymi służbami zatrudnienia i systemami poradnictwa w zakresie kształcenia i szkolenia, prowadzącej do bardziej zintegrowanego poradnictwa i doradztwa.
- Rozwoju umiejętności kierowania karierą i „podejścia testującego”, zapewniającego młodym ludziom szansę na zapoznanie się z różnymi możliwościami w zakresie kariery.
- Dostępnych i ukierunkowanych usług w zakresie poradnictwa zapewniających dodatkowe wsparcie w najważniejszych momentach przejściowych, zwłaszcza dla uczniów zagrożonych niedostatecznymi wynikami w nauce.



W ramach Strategii na rzecz zatrudnienia, w zintegrowanych wytycznych dla wdrażania strategii Europa 2020 (Wytyczne 7, 8, 9, 10) zaleca się państwom członkowskim:

- Realizację polityk flexicurity (łączyjących elastyczność i bezpieczeństwo poprzez zintegrowane podejście) i „do wzmocnienia publicznych służb zatrudnienia ze spersonalizowanymi usługami i aktywnymi i zapobiegawczymi działaniami dla rynku pracy na wczesnym etapie”. Tego typu służby i środki powinny być dostępne dla wszystkich, w tym dla młodych ludzi, osób zagrożonych bezrobociem i osób znajdujących się najdalej od rynku pracy.
- „Zwiększenie dostępu do szkoleń, ulepszenie doradztwa w zakresie kształcenia i kariery połączone z systematycznym informowaniem na temat nowych ofert pracy i możliwości”.
- Czynienia wysiłków w promowaniu pełnego uczestnictwa w społeczeństwie i gospodarce i „rozszerzeniu możliwości zatrudnienia”.

Dokumenty te stanowią ramy dla działań. Na ich podstawie można zidentyfikować następujące priorytety:

- Ograniczenie wczesnego kończenia nauki.
- Zwiększenie mobilności edukacyjnej.
- Podniesienie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Modernizacja szkolnictwa wyższego.
- Promowanie kształcenia dorosłych i walidacja poza- i nieformalnego uczenia się.
- Zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży.
- Realizacja polityki flexicurity.
- Walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Seria dokumentów i działań politycznych, w których poradnictwo ma do odegrania kluczową rolę, zostało wydanych lub jest w trakcie realizacji. Są one określone w kolejnych sekcjach w celu nakreślenia działań tematycznych ELGPN w kontekście polityki UE.

## 3.2 Szkoły

### 3.2.1 Najważniejsze zmiany

W rozdziale tym przedstawiono trzy tematy:

- Wczesne kończenie nauki.
- Mobilność edukacyjna.
- Edukacja w wieku przedszkolnym.

#### *Wczesne kończenie nauki*

Realizowane w ramach corocznego badania dotyczącego wzrostu *Sprawozdanie z postępu prac nad strategią „Europa 2020” Komisji* (12 stycznia 2011 r., COM(2011) 11, załącznik 1), w analizie projektu krajowych planów reform pokazuje, że wprawdzie we wszystkich projektach planów ustanowiono krajowe cele w zakresie ograniczenia wczesnego kończenia nauki, wydaje się prawdopodobne, że Europa nie osiągnie celu 10% na rok 2020. Wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży (20%) jest najpoważniejszą konsekwencją: 52% osób wcześniej kończących naukę było bezrobotnych w 2009 roku.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie *przeciwdziałania wczesnemu kończeniu nauki*: Dokument *Kluczowy wkład do Agendy Europa 2020* (31 stycznia 2011 r.) analizuje konsekwencje wczesnego kończenia nauki i zapewnia przegląd istniejących i przyszłych środków UE umożliwiających uporać się z tym zagadnieniem. W komunikacie podkreślono, że wczesnym kończeniem nauki należy się zająć za pomocą szeroko zakrojonych polityk. Uznaje się w nim systemy wczesnego ostrzegania, poradnictwo i ukierunkowanie młodych ludzi za kluczowe działania.

Zalecenia Rady w sprawie polityk w celu ograniczenia wczesnego kończenia nauki (7 czerwca 2011 r.) ustanawiają wspólne, europejskie ramy dla skutecznych i efektywnych polityk przeciw wczesnemu koń-

czeniu nauki. Państwom członkowskim zaleca się dwa główne działania:

- Rozpoczęcie analizy uwarunkowań prowadzących młodych ludzi do rezygnacji z nauki, uwzględniającej rodzaj edukacji na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.
- Realizacja kompleksowych krajowych strategii przeciwko wczesnemu kończeniu nauki do 2012 r. zgodnie z celami krajowymi. Strategie te powinny obejmować zapobieganie, interwencję i kompensację.

Terminy „prewencja”, „interwencja” i „kompensacja” są zdefiniowane w następujący sposób:

- *Prewencja* powinna być oparta na wczesnej nauce szkolnej, elastyczności ścieżek edukacyjnych, atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego i powiązaniach między sektorami edukacji i zatrudnienia.
- *Interwencja* obejmuje rozwój systemów wczesnego ostrzegania dla zagrożonych uczniów, nawiązywanie kontaktów ze wszystkimi podmiotami, uniezależnienie i rozwój zawodowy nauczycieli i mentoring dla uczniów.
- *Polityki w zakresie kompensacji* mogą dotyczyć programów edukacji drugiej szansy i zapewnienia różnych ścieżek, w tym klas przejściowych umożliwiających powrót do głównego systemu kształcenia.

Podkreślana jest rola poradnictwa w celu wspierania wyborów kariery uczniów (interwencja) i możliwości przejściowych (kompensacja).

Członkowie Rady Europejskiej w oświadczeniu z dnia 30 stycznia 2012 r. (*Ku konsolidacji sprzyjającej wzrostowi i wzrostowi sprzyjającemu pracy*) zachęcają państwa członkowskie do ponownego wysiłku zmierzającego do zapewnienia powrotu do nauki osób wcześniej kończących edukację.

### **Mobilność edukacyjna**

Zielona księga w sprawie mobilności edukacyjnej młodych ludzi została opublikowana przez Komisję w lipcu 2009 r. w celu rozpoczęcia publicznych konsultacji. Zalecenie Rady pt. *Mobilna Młodzież – promowanie mobilności edukacyjnej ludzi młodych* (28 czerwca 2011 r.) opiera się na jej wynikach. Odnosi się ono do młodych ludzi we wszystkich kontekstach związanych z nauką i szkoleniem, na wszystkich poziomach, we wszystkich dyscyplinach i obejmuje formalną, nieformalną i poza-formalną naukę.

Główne zalecenia dla państw członkowskich koncentrują się na informowaniu i poradnictwie dotyczącym możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej, motywacji, przygotowania w zakresie języków obcych i umiejętności międzykulturowych oraz zagadnieniach administracyjnych. Państwa członkowskie są również wzywane do zapewnienia jakości mobilności edukacyjnej, w tym także do świadczenia poradnictwa dla mobilnych osób uczących się, a także uznawania między państwami członkowskimi wyników nauki uzyskanych dzięki doświadczeniom wynikającym z mobilności. Szczególną uwagę należy poświęcić mniej uprzywilejowanym uczniom, poprzez dostarczanie informacji i wsparcia o charakterze ukierunkowanym i dostosowanym do ich specyficznych potrzeb.

### **Edukacja wczesnoszkolna**

W konkluzjach Rady dotyczących *edukacji i opieki wczesnoszkolnej*: W dokumencie *Zapewnienie wszystkim naszym dzieciom najlepszego startu w jutrzejszym świecie* (2011/C 175/03) wzywa się państwa członkowskie do poprawy jakości edukacji i opieki wczesnoszkolnej, która jest niezbędna do akwizycji języka, dalszego pomyślnego kształcenia przez całe życie, integracji społecznej, rozwoju osobistego i zdolności do zatrudnienia. Jest okazją dla wczesnego wykrywania trudności w nauce i wczesnej interwencji oraz może pomóc w identyfikacji

dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i, w miarę możliwości, ułatwieniu ich integracji w ogólnodostępnych szkołach.

Badanie tematyczne na temat nauki czytania w Europie: konteksty, polityki i praktyki opracowane przez Agencję Wykonawczą do spraw Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA) w lipcu 2011 roku dostarcza kompleksowy obraz umiejętności czytania i identyfikuje kluczowe czynniki wpływające na nabycie umiejętności czytelnicych dzieci w wieku od 3-15 lat. Pokazuje ono, że wprawdzie w 2009 r. jeden na pięciu 15-latków w UE doświadczał trudności w czytaniu, często nie koncentrowano się na grupach najbardziej narażone na ryzyko wystąpienia takich trudności.

### **3.2.2 Zaangażowanie ELGPN**

#### **Wczesne kończenie nauki**

ELGPN została poinformowana o projekcie zalecenia dotyczącego ograniczenia wczesnego kończenia nauki. W przyjętym zaleceniu, rola poradnictwa jest podkreślana jako kluczowy element kompleksowych strategii obejmujących mieszankę polityk, obejmującą politykę społeczną i usługi wsparcia, polityki w zakresie zatrudnienia, młodzieży oraz integracji. Trzy filary ram (prewencja, interwencja, kompensacja) obejmują świadczenia w zakresie doradztwa i poradnictwa „w celu wspierania wyborów kariery studentów”, możliwości przejściowe w edukacji lub przejście od kształcenia do pracy. Ogranicza to słabe podejmowanie decyzji na podstawie fałszywych oczekiwań lub niewystarczających informacji. Pomaga młodym ludziom podejmować wybory, które zgodne są z ich ambicjami, zainteresowaniami i talentami (interwencja). ELGPN zasugerowała, że trzeci filar, kompensacja, może obejmować „klasy przejściowe z dużym naciskiem na poradnictwo”.

### **Mobilność edukacyjna**

Wprowadzenie ELGPN nie była bezpośrednio zaangażowana, zalecenie Rady w sprawie mobilności edukacyjnej młodych ludzi podkreśla poradnictwo jako podstawę do sukcesu mobilności edukacyjnej.

#### **3.2.3 Dalsze kroki**

##### **Wczesne kończenie nauki**

Biorąc pod uwagę jego skutki dla bezrobocia wśród młodzieży, na problem wczesnego kończenia nauki (Early school-leaving – ESL) kładzie się szczególnie silny nacisk na szczeblu europejskim. W związku z tym przyszłe prace ELGPN powinny obejmować następujące elementy:

- Rola umiejętności kierowania karierą (CMS) w zapobieganiu ESL: wskazanie obszarów w programach CMS, które są bardziej odpowiednie dla studentów, którzy są uważani za „zagrożonych” wczesnym zakończeniem nauki, zwłaszcza w zakresie motywacji.
- Opracowywanie programów CMS i odpowiednie procesy oceny w celu uniknięcia „perspektywy deficytowej” dla uczniów narażonych na ryzyko. Czy portfolio są odpowiednie dla tego problemu? Jak powinny być skonstruowane, aby były cenne dla bardziej narażonych grup uczniów? Jakże kroki można podjąć, aby zapewnić prawo do prywatności i uniknąć krzywdzącego wykorzystywania portfolio dla zagrożonych uczniów?
- Rola publicznych usług zatrudnienia (PSZ) w zapobieganiu ESL dla uczniów zagrożonych: jak zorganizować partnerstwa między nauczycielami i specjalistami w dziedzinie poradnictwa w PSZ w celu przedstawiania informacji o szansach na rynku pracy i strukturze potrzebnych kwalifikacji; rola PSZ w odniesieniu do osób rezygnujących z nauki („kompensacja”).

- Wyjaśnienie, która instytucja powinna być odpowiedzialna z osoby rezygnujące z nauki, które „wypadają z systemu”.
- Dostęp do usług on-line dla uczniów zagrożonych ESL. Jakie wsparcie jest potrzebne, zwłaszcza dla młodych ludzi, którzy nie mają umiejętności lub narzędzi, aby mieć dostęp do usług opartych na sieci web? Jakże kroki można podjąć, aby zaangażować rodziców i zapewnić im podstawowe umiejętności umożliwiające dostęp do Internetu tak, aby mogli oni pomóc swoim dzieciom?
- Koordynacja różnych usług poradnictwa i współpracy między wszystkimi zainteresowanymi stronami, w tym PSZ, partnerami społecznymi i pracownikami społecznymi jako decydujący czynnik dla prewencji, interwencji i kompensacji w odniesieniu do wczesnego kończenia nauki.
- Pomiar jakości świadczeń w zakresie poradnictwa dla uczniów narażonych na wczesne kończenie nauki. Powinno to być priorytetem, biorąc pod uwagę konsekwencje społeczne i cel ostateczny strategii Europa 2020. Zalecenie wzywa „do opracowania opartych na podstawach naukowych i opłacalnych polityk”. Ocena skuteczności i efektywności istniejących działań politycznych mających na celu redukcję wczesnego kończenia nauki jest ważną podstawą dla poprawy strategii.

##### **Mobilność edukacyjna**

Prace ELGPN powinny uwzględniać ten temat, aby zapewnić państwom członkowskim wsparcie dla realizacji zalecenia Rady *Mobilna Młodzież – promowanie mobilności edukacyjnej ludzi młodych* (28 czerwca 2011 r.). Obejmują one:

- „Wspieranie zapewniania poradnictwa dla mobilnych uczniów po ich powrocie w zakresie sposobów wykorzystania kompetencji zdobytych podczas pobytu za granicą” (zalecenie Rady, §6(g)).

- „Zapewnienie dla wszystkich młodych ludzi łatwego dostępu do informacji dotyczących mobilności edukacyjnej, na przykład za pośrednictwem scentralizowanych portali internetowych i innych usług internetowych, ośrodków wsparcia, usług informacyjnych i doradczych. Korzystanie z usług internetowych może być również pomocne” (Zalecenie Rady, §1(b)).
- „Wsparcie i zwiększenie widoczności punktów kontaktowych, w których osoby mogą uzyskać informacje na temat sposobów uznawania i uwierzytelnienia ich kwalifikacji po powrocie z zagranicy” (zalecenie Rady, §7(d)).
- „Zapewnienie mniej uprzywilejowanym uczniom, którzy mogą być pozbawieni możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej, ukierunkowanych informacji o dostępnych programach i wsparciu dostosowanych do ich specyficznych potrzeb” (zalecenie Rady, §8).
- „Wspieranie nawiązywania kontaktów między właściwymi organizacjami, zainteresowanymi stronami i innymi podmiotami w celu zapewnienia skoordynowanego podejścia do motywowania młodych ludzi” (zalecenie Rady, §2(b)).
- „Zwiększenie jakości informacji i poradnictwa na szczeblu krajowym i regionalnym oraz lokalnych możliwości w zakresie mobilności oraz dostępności dofinansowania” (zalecenie Rady, §1(a)).

### 3.3 Kształcenie i szkolenie zawodowe

#### 3.3.1 Najważniejsze zmiany

W świetle celów strategicznych komunikatu z Brugii, działania głównie skupiały się na:

- Atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Mobilności edukacyjnej.
- Współpracy z sektorem biznesu.
- Wypracowaniu wspólnego języka stanowiącego pomost między światem edukacji/szkoleń i światem pracy.
- Wprowadzeniu wspólnych narzędzi UE.
- Modernizacji dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych.
- Walidacji kształcenia nieformalnego/poza-formalnego.

#### *Atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego*

Wyniki badań Eurobarometru dotyczącego postaw wobec kształcenia i szkolenia zawodowego w UE zostały opublikowane we wrześniu 2011 r. Badanie obejmuje kwestie związane z jakością świadczenia kształcenia i szkolenia zawodowego, nauczycielami i wykładowcami, rolą rynku pracy, przenikalnością, przedsiębiorczością, statusem zawodów, poradnictwem, wyborem kariery oraz czynniki i powody wyboru kształcenia i szkolenia zawodowego, jak również jego wyniki dla określonych osób i społeczeństwa. Wprawdzie w niektórych przypadkach kształcenie i szkolenie zawodowe odbierano pozytywnie w związku z jakością i dobrymi perspektywami zatrudnienia, 41% respondentów w wieku 15-24 lat stwierdziło, że poleciliby ogólne średnie i wyższe wykształcenie jako preferowaną opcję dla młodych ludzi, w porównaniu do 27%, którzy poleciliby kształcenie i szkolenie zawodowe. Mniej niż połowa wszystkich respondentów w wieku 25-39 i 40-54 zgodziła się, że młodzi ludzie otrzymują

poradnictwo w zakresie kariery na wystarczającym poziomie.

Komisja wyda roboczy dokument pracowniczy w sprawie roli wysokiej jakości kształcenia zawodowego dla inteligentnego i zrównoważonego rozwoju, w czerwcu/lipcu 2012 roku.

Publikacja przewodnika po polityce na temat uczenia się w miejscu pracy (WBL) jest przewidziana do roku 2014 i ma on omawiać udane modele uczenia się w miejscu pracy.

#### *Mobilność edukacyjna*

Punkt odniesienia dla zwiększenia mobilności edukacyjnej w podstawowym kształceniu i szkoleniu zawodowym (I-VET – initial vocational education and training) został przyjęty przez Radę ds. Edukacji w dniach 28-29 listopada 2011 r. Do roku 2020 średnio w UE co najmniej 6% 18-34-latków z podstawowymi kwalifikacjami uzyskanymi w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego powinno zrealizować okres studiów lub szkolenia związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym (w tym staże) za granicą, trwający co najmniej dwa tygodnie (lub mniej, pod warunkiem udokumentowania w Europass).

Konkluzje Rady na temat tego punktu odniesienia zwracają uwagę wkład mobilności edukacyjnej do zwiększenia zdolności do zatrudnienia młodych ludzi poprzez nabycie kluczowych umiejętności i kompetencji. W celu zapewnienia jakości w mobilności edukacyjnej zachęca się państwa członkowskie do korzystania z odpowiednich narzędzi, takich jak Europass i systemy ECVET i EQAVET.

#### *Współpraca z sektorem biznesu*

Dedykowane Forum Biznes-VET ma być organizowane przez Komisję co dwa lata, jako platforma wymiany między sektorem VET, przedsiębiorstwami i decydentami politycznymi na różne tematy związane z wysoką jakością, atrakcyjnością, znaczeniem i partnerstwem między sektorem kształcenia i szko-



lenia zawodowego oraz pracodawcami. Pierwsze Forum odbyło się w dniach 7-8 czerwca 2012 r.

W ramach przewodniej inicjatywy strategii Europa 2020 *Mobilna Młodzież*, proponuje się opracowanie przez Komisję wysokiej jakości ram na potrzeby staży. Ten wspólny projekt dyrekcji Komisji ds. Edukacji (EAC) i Zatrudnienia (EMPL) planowany jest w drugiej połowie 2012 roku.

Kampania dotycząca kształcenia i szkolenia zawodowego na temat staży jest uruchamiana w 2012 r. w celu zachęcenia przedsiębiorstw do oferowania europejskich staży.

### **Wypracowanie wspólnego języka zapewniającego pomost między światem edukacji/szkolenia i światem pracy**

Celem Europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencje, kwalifikacji i zawodów (ESCO) jest stworzenie wielojęzycznej taksonomii uzupełniającej i łączącej taksonomie krajowe w celu promowania współdziałania w skali ogólnoeuropejskiej. Treści przedstawiane w ramach poradnictwa zostaną rozszerzone z samych zawodów o bardziej szczegółowy obraz podstawowych umiejętności i kompetencji.

### **Realizacja wspólnych europejskich narzędzi**

Sieć na rzecz zapewniania jakości kształcenia przez całe życie ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych (QALLL) przyczynia się do realizacji EQAVET i planów działania w zakresie edukacji dorosłych, w których poradnictwo ma do odegrania ważną rolę.

Sprawozdanie z realizacji *Zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu w Europie (EQAVET)* w państwach członkowskich zostanie opublikowane przez Komisję w 2013 r. i zorganizowana zostanie konferencja na temat projektów EQAVET.

W 2014 r. Komisja opracuje sprawozdanie w sprawie wdrożenia Europejskiego systemu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)

w państwach członkowskich. Odbędzie się podsumowanie konferencji.

### **Modernizacja dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych**

Konsultacje publiczne na temat dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych miały na celu zebranie poglądów stron zainteresowanych dotyczących modernizacji dyrektywy. Przyjęta w 2005 r. (2005/36/WE) dyrektywa określa zasady wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych w państwach członkowskich. Obok kilku innowacji zapewniła ona głównie skonsolidowane i uproszczenie 15 poprzednich dyrektyw, przy czym niektóre z nich pochodzą z lat 60. XX wieku.

W ramach możliwej przyszłej modernizacji dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, projekt ma na celu ułatwienie swobodnego przepływu pracowników w UE poprzez wprowadzenie Europejskiej Karty Zawodowej. Karta powinna uprościć procedury administracyjne w zakresie uznawania kwalifikacji, sprawiając, że staną się one bardziej przejrzyste dla obywateli i powinna zwiększyć zaufanie między właściwymi organami państw członkowskich.

W ramach procesu modernizacji dyrektywy należy przewidzieć świadczenie poradnictwa, w tym dla pracodawców, w zakresie sposobów „tłumaczenia” zagranicznych kwalifikacji na systemy krajowe.

### **Walidacja kształcenia nieformalnego/ /poza-formalnego**

Zob. Sekcja 3.5 na temat kształcenia dorosłych.

### **3.3.2 Zaangażowanie ELGPN**

Z ELGPN oficjalnie nie konsultowano się na temat opisanych powyżej dokumentów.

Rola poradnictwa jest zasadnicza, jeśli chodzi o zwiększenie atrakcyjności kształcenia i szkolenia

zawodowego dla młodzieży. Wyniki Eurobarometru sugerują konieczność lepszej informacji i doradztwa w zakresie ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wzmocnienia współpracy między systemami kształcenia i szkolenia zawodowego i usługami w dziedzinie poradnictwa przez całe życie.

Wyniki ELGPN powinny wpłynąć na treść Vademecum/Przewodnika po polityce na temat uczenia się w miejscu pracy (WBL), wysokiej jakości ram dotyczących staży (EMPL i EAC) i sieć QALLL wspomnianą powyżej. Wszystkie te elementy powinny uwzględniać poradnictwo.

### 3.3.3 Dalsze kroki

Poradnictwo przez całe życie jest niezbędne dla promowania atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, mobilności edukacyjnej (w tym uznawania wyników nauki) i współpracy z sektorem biznesu.

Przyszłe prace ELGPN powinny uwzględniać te tematy i powinny uwzględniać rozważania na temat:

- Roli CMS (usług w zakresie kierowania karierą) we wspieraniu kreatywności i innowacji.
- Zapewnienia CMS w placówkach kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Lepszego informowania i doradztwa dotyczącego ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Roli poradnictwa w przejściu od kształcenia i szkolenia zawodowego do pracy.
- Informacji i doradztwa związanego z korzyściami i możliwościami w zakresie mobilności, w tym uznawania wyników nauki uzyskanych w wyniku mobilności, dzięki europejskim ramom kwalifikacji (EQF – European Qualifications Framework) i ECVET.
- Dostęp do informacji i doradztwa w zakresie przedsiębiorczości, z zaangażowaniem ekspertów z przedsiębiorstw.
- Ustanowienia mechanizmów współpracy strukturalnej między usługami poradnictwa przez całe życie, PSZ i sektorem kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym między partnerami społecznymi.
- Wzmocnienie współpracy z sektorem gospodarczym i biznesowym.



### 3.4. Szkolnictwo wyższe

#### 3.4.1 Najważniejsze zmiany

Główne cele w tym sektorze to:

- Modernizacja systemów szkolnictwa wyższego.
- Zwiększenie mobilności edukacyjnej w zakresie szkolnictwa wyższego.

#### *Modernizacja systemów szkolnictwa wyższego*

Komunikat z dnia 20 września 2011 r. Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie wspierania wzrostu gospodarczego i zatrudnienia – plan modernizacji europejskich systemów szkolnictwa wyższego określa główne obszary reform jako następujące:

- zwiększenie liczby absolwentów szkół wyższych;
- poprawienie jakości i znaczenia nauczania i kształcenia badawczego, aby wyposażyć absolwentów w wiedzę oraz najważniejsze, uniwersalne kompetencje, których potrzebują by odnieść sukces w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji;
- wzmocnienie „trójkąta wiedzy” łączącego edukację, badania naukowe i biznes;
- zapewnienie skutecznego zarządzania i mechanizmów finansowania na rzecz wysokiej jakości.

W konkluzjach Rady dotyczących modernizacji szkolnictwa wyższego (przyjętych przez Radę Edukacji dnia 28 listopada 2011 r.) podkreśla się kluczową rolę kształcenia wyższego w odniesieniu do pobudzania wzrostu gospodarczego i gospodarki poprzez powiązanie z badaniami. Wzmocnienie „trójkąta wiedzy” między edukacją, badaniami naukowymi i biznesowe jest, co należy ponownie podkreślić, postrzegane jako warunek konieczny dla wzrostu

gospodarczego i zatrudnienia. Do obszarów priorytetowych należą:

- stopniowe ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego prowadzące do nauki na poziomie kształcenia wyższego i zapewnienie uznawania wcześniejszych okresów nauki i doświadczeń;
- lepszy dostęp dla grup najmniej uprzywilejowanych i reprezentowanych poprzez dostarczanie bardziej przejrzystych informacji na temat możliwości edukacyjnych, jak również lepsze poradnictwo gwarantujące właściwy wybór studiów;
- ograniczenie liczby osób rezygnujących z nauki, w szczególności poprzez zapewnienie odpowiedniego wsparcia po rozpoczęciu nauki;
- wykorzystanie danych dotyczących zatrudnienia absolwentów (w tym śledzenie wyników pracy absolwentów) przy opracowywaniu kursów, ich realizacji i ocenie;
- walka ze stereotypami, z którymi nadal borykają się kobiety, pragnąc osiągnąć najwyższe poziomy w edukacji i badaniach naukowych;
- wzmocnienie powiązań między instytucjami szkolnictwa wyższego, pracodawcami i instytucjami rynku pracy w celu lepszego dopasowania umiejętności do stanowisk pracy;
- mobilność edukacyjna.

Po stronie Komisji działania będą miały na celu zapewnienie lepszych analiz rynku pracy poprzez poprawę danych na temat wyników szkolnictwa wyższego dla zatrudnienia i „świadczanie specjalnego poradnictwa w zakresie konkretnych i międzysektorowych umiejętności i walka z niedopasowaniem umiejętności”.

Komunikat ministerialny z Bukaresztu, przyjęty w dniach 26-27 kwietnia 2012 r. ma na celu rozwój społecznego wymiaru szkolnictwa wyższego, w tym w zakresie zapewnienia odpowiednich usług wsparcia osób uczących się (co oznacza doradztwo i poradnictwo).

### Zwiększenie mobilności edukacyjnej w zakresie szkolnictwa wyższego

Punkt odniesienia dla mobilności edukacyjnej został przyjęty przez Radę ds. Edukacji w dniach 28-29 listopada 2011 r. W konkluzjach Rady zwraca się uwagę na wkład mobilności edukacyjnej do zwiększenia zdolności do zatrudnienia wśród młodych ludzi.

Państwa członkowskie zachęca się do poprawy gromadzenia danych dotyczących mobilności edukacyjnej w ramach wszystkich cykli kształcenia wyższego z zapewnieniem bliskiej synergii z procesem bolońskim. W celu zwiększenia mobilności edukacyjnej studentów szkół wyższych, celem jest, że w 2020 r. w UE średnio co najmniej 20% absolwentów szkół wyższych odbędzie okres związany ze studiami wyższymi lub szkoleniem (w tym staże) za granicą, odpowiadający co najmniej 15 punktom w ramach Europejskiego Systemu Transferu Punktów (ECTS) lub okres trwający co najmniej trzy miesiące.

#### 3.4.2 Zaangażowanie ELGPN

ELGPN nie uczestniczyła w dyskusji na temat konkluzji Rady w sprawie modernizacji szkolnictwa wyższego. Pojawia się kilka wyraźnych odniesień do poradnictwa. Pogląd ELGPN jest jednak taki, że poradnictwo przez całe życie powinno być kluczowym elementem programu modernizacji szkolnictwa wyższego. Jakość informacji i usług w zakresie poradnictwa, a w szczególności zapewnienie odpowiedniego wsparcia po rozpoczęciu nauki w instytucjach szkolnictwa wyższego, pomogłaby w zmniejszeniu liczby osób rezygnujących ze szkolnictwa wyższego. Rozwój umiejętności kierowania karierą i dostęp do odpowiednich informacji przez kobiety, aby mogły one osiągnąć najwyższe poziomy w kształceniu na poziomie policencjackim i badaniach powinny przyczynić się do walki ze stereotypami i usunąć bariery, z jakimi nadal borykają się kobiety, a tym samym uwolnić niewykorzystany talent. Poradnictwo może również przyczynić się do lepszego dopasowania umiejętności do stanowisk pracy.

#### 3.4.3 Dalsze kroki

Zgodnie z głównymi elementami programu modernizacji w zakresie szkolnictwa wyższego, konkretne kwestie, które mają zostać zgłębione dzięki przyszłej pracy ELGPN obejmują:

- Rolę poradnictwa przez całe życie w trójkącie wiedzy (badania naukowe, edukacja, innowacja).
- Ciągłość rozwoju CMS między szkolnictwem średnim i wyższym oraz między kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz szkolnictwem wyższym.
- Włączenie mobilności edukacyjnej do CMS.
- Szczegółowe informacje i doradztwo potrzebne do poprawy dostępu do mniej uprzywilejowanych i reprezentowanych grup i zapobieganie rezygnacji z nauki w szkolnictwie wyższym.
- Włączenie informacji i doradztwa w procesy dotyczące uznawania wcześniejszych doświadczeń na uniwersytetach.
- Rozwój współpracy między usługami w zakresie poradnictwa uniwersytetów i innymi zainteresowanymi stronami – w szczególności między przedsiębiorstwami, partnerami społecznymi i publicznymi służbami zatrudnienia – w celu bardziej skutecznego reagowania na potrzeby gospodarki i społeczeństwa.
- Rozwój wspólnej kultury doradztwa na uniwersytetach; ciągła poprawa kompetencji ekspertów.
- Jakość informacji i doradztwa w ramach usług poradnictwa na uniwersytetach: system oceny, bazy danych, obserwacja uczniów.
- Dane o zatrudnieniu absolwentów: jak szkolić ekspertów z ich wykorzystania?
- Ocena skuteczności usług w zakresie poradnictwa w zwiększeniu mobilności edukacyjnej.

## 3.5 Kształcenie dorosłych

### 3.5.1 Najważniejsze zmiany

Uczenie się przez całe życie (LLL) określono w komunikacie Komisji w sprawie *ureczywistnienia europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie* (2001) jako obejmujące całe spektrum formalnej, nieformalnej i poza-formalnej nauki. W *Programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia* szczególna uwaga skierowana jest na kształcenie dorosłych.

#### *Rezolucja Rady*

Rezolucja Rady w sprawie *Nowego Europejskiego Programu na rzecz Kształcenia Dorosłych* została przyjęta przez ministrów edukacji na posiedzeniu Rady ds. Edukacji, Młodzieży, Kultury i Sportu w dniach 28-29 listopada 2011 r. Zapewnia ona szeroką definicję kształcenia dorosłych jako obejmującego „cały zakres działań w zakresie formalnego, poza-formalnego i nieformalnego kształcenia – zarówno ogólnego i jak i zawodowego – podejmowanych przez dorosłych po zakończeniu wstępnej edukacji i szkoleń”. Proponuje się państwom członkowskim pięć priorytetów:

- Ureczywistnienie uczenia się przez całe życie i mobilności.
- Poprawa jakości i skuteczności kształcenia i szkoleń.
- Promocja równości, integracji społecznej i aktywnego obywatelstwa poprzez kształcenie dorosłych.
- Zwiększenie kreatywności i innowacyjności osób dorosłych i ich środowisk kształcenia.
- Poprawa bazy wiedzy na temat kształcenia dorosłych i monitorowania sektora kształcenia dorosłych.

Koncentruje się głównie na informacjach i poradnictwie jako środkach zwiększenia świadomości ludzi

i ich motywowania, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach.

Pozostałe rekomendacje dotyczą roli pracodawców i uczenia się w miejscu pracy, promowania elastycznych ścieżek edukacyjnych, w tym lepszego dostępu do szkolnictwa wyższego, walidacji nieformalnego i poza-formalnego uczenia się, zapewniania jakości i rozwoju zawodowego kadry kształcącej dorosłych, lepszego dopasowania świadczeń edukacyjnych i potrzeb rynku pracy, możliwości edukacyjne dla osób starszych, promowania lepszego wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w dziedzinie kształcenia dorosłych i ułatwiania nabywania kluczowych kompetencji takich jak umiejętność uczenia się i zdolność do podejmowania inicjatywy. Wszystkie te elementy oznaczają silne wsparcie w formie poradnictwa przez całe życie.

#### *Unijna panorama umiejętności*

Od 2012 r. będzie powstawać Unijna panorama umiejętności mająca zapewnić większą przejrzystość dla osób poszukujących pracy, pracowników, firm lub instytucji publicznych. Panorama będzie dostępna w Internecie i będzie zawierała zaktualizowane prognozy dotyczące podaży umiejętności i potrzeb rynku pracy do roku 2020.

#### *Walidacja kształcenia nieformalnego i poza-formalnego*

Walidacja nauki zdobytej w drodze doświadczenia zawodowego i doświadczeń życiowych jest podstawą polityk w zakresie uczenia się przez całe życie. Informacja, poradnictwo i doradztwo są wyróżnione jako kluczowy element w europejskich Wytycznych dotyczących zatwierdzania poza- i nieformalnego uczenia się (str. 53, §5).

W ramach konsultacji odnośnie promocji i walidacji poza- i nieformalnego uczenia się, które Komisja rozpoczęła w grudniu 2010 roku, brak informacji, wsparcia i poradnictwa wskazano wśród głównych

problemów nadal do rozwiązania. Nawet w krajach, gdzie zostały ustanowione bardziej systematyczne procedury, niezależność osób często pozostaje na niskim poziomie częściowo ze względu na niewiedzę i trudności w stosowaniu i zrozumieniu procedur.

Bieżące propozycje dalszych działań są następujące:

- Wprowadzenie zintegrowanego paszportu umiejętności Europass dokumentującego pełny zakres kształcenia formalnego, poza-formalnego i nieformalnego.
- Wniosek o projekt zalecenia Rady w sprawie promocji i walidacji kształcenia poza-formalnego i nieformalnego w ramach przewodniej inicjatywy strategii Europa 2020 „Mobilna młodzież”. Proponowane zalecenie Rady w tej sprawie wezwie państwa członkowskie do opracowania kompleksowych i skoordynowanych rozwiązań na potrzeby walidacji do roku 2015, powiązanych z krajowymi ramami kwalifikacji, mechanizmami zapewniania jakości, mobilnością wyników zatwierdzania i wsparcia w formie poradnictwa.

### 3.5.2 Zaangażowanie ELGPN

ELGPN przedstawiła kilka brakujących kwestii w zaleceniu w sprawie Nowego europejskiego Programu na rzecz kształcenia dorosłych:

- W pierwszym priorytecie rezolucja skupia się na systemach poradnictwa w celu zwiększenia uczestnictwa dorosłych w uczeniu się przez całe życie. Byłoby bardziej właściwe podkreślenie konieczności poradnictwa przez całe życie, zgodnie z rezolucją z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszej integracji poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie.

- Umiejętności kierowania karierą należy wyraźnie wspomnieć w pierwszym priorytecie: „Promowanie rozwoju umiejętności kierowania karierą u osób dorosłych w celu pomocy obywatelom w lepszym kierowaniu swoją ścieżką kształcenia”.
- „Urzeczywistnienie uczenia się przez całe życie i mobilności” implikuje poradnictwo przez całe życie.

### 3.5.3 Dalsze kroki

Dalsze prace powinny koncentrować się na roli poradnictwa w kształceniu dorosłych, zgodnie z dwójakim podejściem opartym na indywidualnym zaangażowaniu i odpowiedzialności zbiorowej.

Umiejętności kierowania karierą (CMS) stanowią kluczowy czynnik w *zaangażowaniu obywateli*. W związku z tym ELGPN powinna:

- Wspierać rozwój umiejętności kierowania karierą w kształceniu dorosłych na poziomie UE (Grupa robocza) i w ramach systemów krajowych.
- Zaangażować wszystkie strony zainteresowane – np. decydentów politycznych, placówki szkoleniowe, partnerów społecznych, pracodawców – w ten proces.
- Zachęcać publiczne służby zatrudnienia do stosowania nowych metodologii w celu zapewnienia większej kreatywności osób we własnym rozwoju: wymagania w zakresie kompetencji ekspertów i szkoleń mają w tym względzie kluczowe znaczenie.
- Proponować treści i metody kształcenia CMS dla dorosłych, dostosowane do ich potrzeb, w szczególności w miejscu pracy.
- promować portfolio jako narzędzie oceny dla CMS, jako podstawę paszportu Europass i przejrzystości kwalifikacji, a tym samym jako narzędzie wspierania mobilności pracowników w Europie.

Dostęp i jakość stanowią kwestię związane z *odpowiedzialnością zbiorową*:

- Zasięg i możliwości uczenia się mają coraz częściej dotyczyć osób z najniższym poziomem kwalifikacji.
- Opracowywanie opartych na dowodach naukowych polityk w dziedzinie kształcenia dorosłych wymaga kompleksowych i porównywalnych danych na temat wszystkich kluczowych aspektów kształcenia dorosłych, skutecznych systemów monitorowania i współpracy pomiędzy różnymi agencjami, a także wysokiej jakości działalności badawczej.

### **Walidacja kształcenia nieformalnego/poza-formalnego**

Rola poradnictwa w walidacji kształcenia nieformalnego/poza-formalnego jest uznawana za klucz do sukcesu.

Należy dokonać wyraźnego rozróżnienia między doradztwem w zakresie problemów dotyczących walidacji/oceny i ogólnym procesem poradnictwa. A zatem konkretny punkt odniesienia powinien zostać poświęcony doradztwu w zakresie problemów dotyczących walidacji /oceny. Wyniki prac ELGPN dotyczących tych kwestii mogą zostać odnotowane w Karcie Doradztwa w zakresie walidacji nieformalnego i poza-formalnego, załączonej do przyszłego zalecenia UE. Może to obejmować następujące zagadnienia:

- Znaczenie opracowywania portfolio w walidacji nieformalnego/poza-formalnego uczenia się, umożliwiając poszczególnym kandydatom aktywny udział w gromadzeniu dowodów: powiązania z rozwojem CMS; powiązania z paszportem Europass i przyszły zintegrowany paszport umiejętności Europass.
- Dostęp do poradnictwa i doradztwa w zakresie walidacji w miejscu pracy: działania począwszy od informowania poprzez wsparcie przy analizowaniu doświadczenia zawodowego, aż po doradztwo na temat dalszych ścieżek kształcenia, wewnątrz i na zewnątrz firmy; informowanie przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych; aspekty dotyczące finansowania.
- Wykorzystania systemów opartych na ICT dla wymiany informacji między kandydatami i doradcami.
- Równowaga między zbiorowym i indywidualnym informowaniem oraz doradztwem w procesie walidacji.
- Współpraca/koordynacja/nawiązywanie kontaktów pomiędzy ogólnymi placówkami zajmującymi się poradnictwem oraz walidacją; budowanie specjalnej platformy na rzecz poradnictwa i doradztwa na poziomie regionalnym i lokalnym.
- Kompetencje/treści szkoleń dla doradców; normy jakości dla doradców w procesie walidacji.
- Tworzenie wskaźników do pomiaru jakości doradztwa i poradnictwa w celu walidacji nieformalnego/poza-formalnego uczenia się.



## 3.6 Sektor zatrudnienia

### 3.6.1 Najważniejsze zmiany

Młodzi ludzie są szczególnie narażeni przez obecny kryzys gospodarczy i spadek liczby stałych miejsc pracy. W całej UE muszą oni stawić czołowo ponad 20% stopie bezrobocia, która jest dwa razy wyższa niż w przypadku ludności ogółem, mają też przewagę liczebną wśród osób zatrudnionych na podstawie umów tymczasowych.

#### *Zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży*

Rezolucja Rady w sprawie *Ustrukturyzowanego dialogu z młodymi ludźmi na temat zatrudnienia młodych osób*, przyjęta w dniu 26 maja 2011 r., stanowiła podsumowanie pierwszego cyklu Ustrukturyzowanego dialogu na temat zatrudnienia młodych osób (1 stycznia 2010 r. do 30 czerwca 2011 r.). W rezolucji określono następujące priorytety:

- Łatwiejszy dostęp dla wszystkich młodych ludzi do przyjaznych dla młodych ludzi, wysokiej jakości informacji o rynku pracy.
- Zorientowane na karierę szkolenia i poradnictwo.
- Uznanie pracy młodzieży i uczenia się nieformalnego.
- Wyposażenie młodych ludzi w umiejętności i kompetencje oraz ułatwienie im dostępu do rynku pracy poprzez środki dostosowane do potrzeb i ramy jakości dla staży.
- Zwiększenie elastyczności a także bezpieczeństwa.
- Równy dostęp do możliwości mobilnych.

Inicjatywa *Możliwości dla Młodzieży*, przyjęta przez Komisję w dniu 21 grudnia 2011 r. wzywa państwa członkowskie do pracy nad:

- zapobieganiem wczesnemu kończeniu nauki;
- pomocą młodych ludzi do rozwijania umiejętności istotnych dla rynku pracy;

- zapewnieniem doświadczenia zawodowego i pracy w miejscu pracy;
- pomaganiem młodym ludziom w znalezieniu pierwszej dobrej pracy.

Komisja wzywa również państwa członkowskie do wykorzystania Europejskiego Funduszu Społecznego, który nadal dysponuje 30 mld euro środków nieprzydzielonych do projektów. Ponadto Komisja przedstawiła zbiór konkretnych działań do finansowania bezpośrednio z funduszy UE.

Każde państwo członkowskie określi w swoim krajowych programach reform (KPR) konkretne działania, jakie podejmie w celu zajęcia się tymi kwestiami (krajowe plany pracy); realizacja uwarunkowana będzie wzmożonym monitorowaniem w ramach europejskiego semestru (Oświadczenie, dnia 31 stycznia 2012 r.).

#### *Sytuacja w zakresie zatrudnienia*

Coroczne badanie dotyczące wzrostu (AGS) na rok 2012 podsumowuje sytuację w zakresie zatrudnienia i inicjuje Europejski semestr w zakresie zarządzania gospodarczego 2012. Reforma rynku pracy dla wzrostu zatrudnienia została wzięta pod uwagę przez państwa członkowskie w ich KPR za rok 2011. Zalecenia Komisji dla poszczególnych państw zostały zatwierdzone przez Radę Europejską w czerwcu 2011 roku.

Ponadto w marcu 2011 roku, kraje członkowskie strefy euro i sześć państw członkowskich spoza strefy euro uzgodniło Pakt Euro Plus, który wymaga od tych krajów podjęcia dobrowolnych zobowiązań w zakresie konkurencyjności i zatrudnienia, wykraczających poza to, co zostało uzgodnione na szczeblu UE. Ich krajowe zobowiązania są zintegrowane w KPR i dokonana jest ocena w ramach europejskiego semestru.

Coroczne badanie wzrostu gospodarczego podkreśla, że polityki w zakresie uczenia się przez całe życie są niezbędne do wyposażenia ludzi w odpowiednie umiejętności na rynku pracy. Do 2020 r. 35% miejsc pracy będzie wymagać wyższych kwa-

lifikacji, a popyt na niskie kwalifikacje obniży się o 12 mln miejsc pracy.

W komunikacie w sprawie *Działań na rzecz stabilności, wzrostu gospodarczego i zatrudnienia*, przyjętym przez Komisję Europejską dnia 30 maja 2012 r.<sup>10</sup> zaproponowano szereg elementów mających stanowić część inicjatywy na rzecz wzrostu, opierającej się na dwóch wzajemnie się uzupełniających filarach:

- Filar poziomu UE opierający się na sile i synergii współpracy na szczeblu UE.
- Filar poziomu państw członkowskich oparty na uwolnieniu potencjału wzrostu reform strukturalnych określonych w ramach europejskiego semestru.

W pakiecie zatrudnienia Komisja zaproponowała szereg konkretnych działań na rzecz odzyskania wielu miejsc pracy w całej UE. Współpraca między Komisją, państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, jak również zainteresowanymi podmiotami publicznymi i prywatnymi będzie potrzebna do realizacji konkretnych proponowanych działań w celu wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego i realizacji wykorzystania funduszy strukturalnych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, zgodnie z propozycją Komisji na kolejny okres programowania.

Opracowanie polityki w zakresie poradnictwa przez całe życie należy uznać za podstawę działań.

### 3.6.2 Główne cele strategii Europa 2020

W przypadku *celu dotyczącego zatrudnienia*, poziom zatrudnienia UE-27 na rok 2011 może prawdopodobnie wynosić tylko nieznacznie powyżej poziomu 68,6% z 2010 r. i pozostanie poniżej wysokiego poziomu sprzed kryzysu 70,3%.

W przypadku *celu dotyczącego ograniczenia ubóstwa*, unijny cel umożliwienia co najmniej 20 mln osób wyjście z ubóstwa i wykluczenia społecznego

do roku 2020 nie zostanie osiągnięty, na podstawie aktualnych celów krajowych.

### Uzupełniające działania w ramach inicjatyw przewodnich

**Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia.** Obecnie mamy do czynienia z 23 mln osób bezrobotnych w UE, co odpowiada 10% ludności w wieku produkcyjnym. Niedopasowanie i niedobór umiejętności nadal hamują ożywienie gospodarcze.

Inicjowanych jest trzynaście kluczowych działań. W szczególności:

- Od 2012 r. będzie powstawać Unijna panorama umiejętności mająca na celu zapewnić większą przejrzystość dla osób poszukujących pracy, pracowników, firm lub instytucji publicznych (zob. sekcja 3.5).
- Opracowanie europejskiego paszportu umiejętności spodziewane jest w 2012 roku.

**Mobilna Młodzież.** Kilka kluczowych działań podjęto już w celu zwalczania bezrobocia wśród młodzieży, takich jak:

- Youth@Work, kampania podnosząca świadomość w zakresie budowania kontaktów między młodymi ludźmi a małymi i średnimi przedsiębiorstwami (MŚP).
- Europejski Monitor Wolnych Stanowisk Pracy, gromadzący aktualne informacje o ofertach pracy.

Europejskie ramy na rzecz zatrudnienia młodzieży opierają się na czterech filarach:

- Pomóc w zdobyciu pierwszej pracy i rozpoczęciu kariery.
- Wsparcie dla zagrożonej młodzieży.
- Zapewnienie odpowiednich sieci bezpieczeństwa socjalnego dla młodych ludzi.
- Wsparcie dla młodych przedsiębiorców i osób pracujących na własny rachunek.

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/eccomm2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/eccomm2012_en.pdf)

W tym kontekście Komisja zaproponowała szczególne obszary działania w państwach członkowskich, w tym Gwarancje dla Młodzieży w celu zadbania, by wszyscy młodzi ludzie byli zatrudnieni, dalej się kształcili lub działania aktywizujące w ciągu czterech miesięcy od zakończenia edukacji dziennej. Ponadto Komisja przedstawi, przed końcem 2012 r., dalsze działania wspierające przejście do rynku pracy, i zapewniające więcej staży oraz promujące mobilność.

### *Odnowienie programu flexicurity*

Ogólne wysiłki na rzecz zapewnienia równowagi między bezpieczeństwem i elastycznością zostały podjęte w wielu państwach członkowskich. Kryzys zmienia jednak podejście zakładane w flexicurity i pojawia się wiele problemów.

### 3.6.3 Zaangażowanie ELGPN

ELGPN zleciła dokument strategiczny na temat flexicurity<sup>11</sup>, który zawiera definicje pojęcia, wyjaśnia jego atrakcyjność i określa niektóre z problemów, jakie sprawia, w tym obawy dotyczące nacisku na bezpieczeństwo w zakresie zdolności do zatrudnienia, a nie na bezpieczeństwo zatrudnienia. Dokument przedstawia w szczególności, analizę skutków flexicurity dla poradnictwa zawodowego.

ELGPN przygotowała również dokument strategiczny na temat bezrobocia wśród młodzieży i poradnictwa przez całe życie<sup>12</sup>. Dokument analizuje trendy w bezrobociu młodzieży, obecne polityki i praktyki w UE w odpowiedzi na to zjawisko i sposoby, w jakie poradnictwo przez całe życie może wnieść pozytywny

wkład do nowych i pojawiających się planów realizacji w państwach członkowskich.

Dwa spotkania między przedstawicielami ELGPN i DG EMPL odbyły się w Brukseli w październiku i listopadzie 2011 r. Zostały omówione potencjalne obszary współpracy.

### 3.6.4 Dalsze kroki

W dalszych pracach powinno się zbadać wartość dodaną poradnictwa przez całe życie w strategiach dotyczących zatrudnienia, szczególnie w modelu flexicurity, zasady działalności i zwalczania bezrobocia wśród młodzieży.

W kwestii wytycznych w sprawie zatrudnienia ELGPN zaproponowało w 2010 roku, żeby poradnictwo przez całe życie zostało włączone jako osobna wytyczna. W związku z tym, że w chwili obecnej tak nie jest, ELGPN może sugerować, żeby w zaleceniach metodologicznych, które Komisja kieruje do państw członkowskich podczas uruchamiania procesu związanego z KPR, działania w zakresie poradnictwa przez całe życie mogłyby koncentrować się w szczególności na 7 wytycznych.

W odniesieniu do polityki flexicurity, inne „uzupełnienia” mogą zostać dodane do aktualnych. W szczególności należałoby dodać poradnictwo przez całe życie, a szczególnie rozwój CMS i zindywidualizowany dostęp do poradnictwa:

- Rola CMS i portfolio w modelu flexicurity.
- Rola informowania, porad i poradnictwa dla uczenia się przez całe życie jako elementu zobowiązań umownych flexicurity w zapewnianiu określonych ścieżek.
- Rozwój umiejętności kierowania karierą przez osoby dorosłe w miejscu pracy, w szczególności w odniesieniu do planowania kariery poprzez poznawanie siebie, jak również możliwości zatrudnienia i szkoleń. rola placówek szkoleniowych, szkolenia pracowników, a role pracodawców i związków zawodowych.

<sup>11</sup> Sultana, R. (2011). Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance [Flexicurity: Implikacje dla poradnictwa zawodowego przez całe życie]. Dokument strategiczny zamówiony przez ELGPN.

<sup>12</sup> Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). Youth Unemployment: a Crisis in Our Midst – the Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand. [Bezrobocie wśród młodzieży: kryzys w naszym gronie – rola polityk w zakresie poradnictwa przez całe życie w rozwiązywaniu kwestii podaży i popytu pracy]. Dokument strategiczny zamówiony przez ELGPN.



## 3.7 Integracja społeczna

### 3.7.1 Najważniejsze zmiany

W 2008 roku ponad 80 mln osób w UE żyło w ubóstwie. Ponad 20 milionów dzieci jest narażonych na ryzyko ubóstwa w Europie. Sytuację tę pogorszył kryzys gospodarczy.

Walka z wykluczeniem społecznym i promowanie sprawiedliwości społecznej i praw podstawowych, to główne cele polityki Unii Europejskiej.

Komunikat KE z 2008 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy promował pojęcie „aktywnej integracji”, w szczególności osób bezrobotnych, i twierdzono w nim, że osoby najbardziej wykluczone z zatrudnienia potrzebują bardziej zindywidualizowanych ścieżek prowadzących do zatrudnienia.

Uzgodniono zestaw *wspólnych zasad*<sup>13</sup> w celu pomocy ludziom w uzyskaniu dostępu do rynku pracy. Zasady uwzględniają potrzebę zintegrowanych strategii łączących dobrze opracowane systemy wspierania dochodów, rynki pracy sprzyjające integracji i odpowiednie usługi socjalne.

#### **Europejska Platforma Przeciw Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu**

W 2010 r. w strategii Europa 2020 zaproponowano ustanowienie Europejskiej platformy przeciw ubóstwu i wykluczeniu społecznemu (europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej), jako jeden z jednej z siedmiu przewodnich inicjatyw dla działania z myślą o tym celu. Celem tego programu jest doprowadzenie do wspólnego zobowiązania państw członkowskich, instytucji UE i kluczowych zainteresowanych stron, na rzecz walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Platforma określa dynamiczne ramy działania. Walka z ubóstwem i wykluczeniem musi opierać się na wzroście gospodarczym i zatrudnieniu, jak również na nowoczesnym i skutecznym zabezpieczeniu społecznym, które musi być połączone z szerokim zakresem polityk społecznych, w tym ukierunkowanych na kształcenie i szkolenie.

#### **Europejski Fundusz Społeczny**

Wśród instrumentów finansowych UE Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest kluczowym narzędziem finansowym wspierającym zatrudnienie i integrację społeczną.

EFS będzie dostosowane do nowych ram strategii Europa 2020, by w pełni odgrywać swoją rolę polegającą na zapewnieniu odpowiednich kwalifikacji do pracy i walki z ubóstwem.

Wniosek dotyczący rozporządzenia został przyjęty przez Komisję Europejską dnia 6 października 2011 r. po serii konsultacji. EFS będzie wspierać realizację głównych celów strategii Europa 2020 oraz polityki wdrażanej przez państwa członkowskie na podstawie wytycznych w sprawie zatrudnienia. Powinien on również przyczynić się do realizacji inicjatyw przewodnich. Projekt rozporządzenia w sprawie EFS na lata 2014-20 proponuje ukierunkowanie EFS na cztery „cele tematyczne”:

- promowanie zatrudnienia i mobilności pracowników;
- inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie;
- promowanie integracji społecznej;
- walka z ubóstwem.

Niniejszy wniosek jest dyskutowany przez Radę i Parlament Europejski w celu jego przyjęcia do końca 2012 roku, co ma umożliwić uruchomienie nowej generacji programów polityki spójności w 2014 roku.

<sup>13</sup> Zalecenie Komisji w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy (2008/867/WE), w tym wspólne zasady zatwierdzone przez Radę w celu skuteczniejszego zwalczania ubóstwa (17 grudnia 2008 r.).

Negocjacje w sprawie wieloletnich ram finansowych dla całego budżetu UE będą nadal prowadzone równolegle. Komisja zaproponowała już przydzielenie 336 mld euro dla instrumentów polityki spójności w latach 2014-20.

### 3.7.2 Zaangażowanie ELGPN

ELGPN nie była zaangażowana w opracowywanie polityk w zakresie integracji społecznej. Przy czym koncepcja aktywnej integracji musi uwzględniać świadczenie poradnictwa przez całe życie i pociąga za sobą rozwój umiejętności kierowania karierą.

W odniesieniu do projektu rozporządzenia na temat EFS, ELGPN nie była formalnie konsultowana. Niemniej cele strategii Europa 2020 i wspierające ją inicjatywy przewodnie wzmocniają i rozszerzają transwersalną rolę poradnictwa przez całe życie w odniesieniu do kluczowych obszarów polityki sektorowej UE i do potrzeby bardziej kompleksowej strategii w zakresie opracowania polityki dotyczącej poradnictwa przez całe życie w UE i państwach członkowskich. Poradnictwo przez całe życie ma charakter transwersalny wobec czterech priorytetów EFS i może zostać uwzględnione w każdym celu tematycznym.



## Część 4: Ocena<sup>14</sup>

### 4.1 Strategia oceny

Podczas posiedzenia plenarnego, które odbyło się w Warszawie w dniach 13-14 września 2011 r., doszło do zatwierdzenia Operacyjnego Planu Oceny dla Programu Prac ELGPN 2011-2012. Plan ów przewidywał, że funkcjonowanie i działalność ELGPN miałyby być oceniane w celu zapewnienia efektywności procesów i zadań oraz wspierania nieprzerwanego rozwoju Sieci. Niniejsza część stanowi podsumowanie ustaleń oceny podsumowującej ELGPN na lata 2011-2012. Bardziej szczegółowa prezentacja i analiza danych dostępna jest w Sprawozdaniu Oceniającym ELGPN, na stronie internetowej ELGPN.

Zatwierdzona strategia oceny uwzględnia społecznościowe podejście ewaluacyjne, którego celem jest zachęcanie do czynnego uczestnictwa w procesie oceny wszystkich zaangażowanych społeczności

i interesariuszy. Plan zakłada, że stosuje się zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Oceny dokonano na trzech poziomach:

- *Ocena procesu*, czyli ocena procesów i zadań Programu Prac. Ten aspekt oceny stanowił rewizję działania Pakietów Prac i powiązanych z nimi procesów, w celu zapewnienia skutecznego zarządzania projektem i skutecznej działalności.
- *Ocena rezultatów*, czyli ocena rezultatów Programu Prac, zwłaszcza jego produktów pod względem ich właściwości, użyteczności i kompletności.
- *Wzajemne szkolenie/ ocena wpływu*, czyli ocena rezultatów uczenia się oraz wpływu Programu Prac.

Ocena podsumowująca przeprowadzona została w ramach badania internetowego w maju 2012 r. Kwestionariusz został przesłany do wszystkich człon-

<sup>14</sup> Niniejsza część została przygotowana przez dr Raimo Vuorinena, koordynatora ELGPN, oraz panią Outi Ruusuvirta z Jednostki Koordynującej ELGPN.

ków ELGPN i krajów-obszerników, jak również organizacji partnerskich. Odpowiedzi nadeszło 28 krajów członkowskich spośród 29, od jednego z dwóch krajów-obszerników oraz od jednej organizacji partnerskiej. Wysoki odsetek odpowiedzi udzielonych przez kraje członkowskie (96,5%) można interpretować jako oznakę zaangażowania członków w sprawę Sieci i jej rozwoju.

## 4.2 Zarządzanie siecią

Jednostka koordynacyjna ELGPN, mająca swoją siedzibę na Uniwersytecie Jyväskylä w Finlandii, odpowiada za bieżące zarządzanie Siecią. Według badania oceny podsumowującej członkowie ELGPN zasadniczo okazywali zadowolenie z przywództwa i administrowania Siecią. Respondenci wyrażali również duże zadowolenie ze sposobu, w jaki Koordynator radził sobie z problemami i trudnościami. Niemniej jednak zasugerowano poprawę zarządzania procedurami i ostatecznymi terminami, jak również ustaleniami dotyczącymi zarządzania finansowego.

Jednym z głównych celów ELGP jest umożliwienie wspólnego uczenia się oraz wymiany dobrych praktyk między krajami członkowskimi. Członkowie ELGPN zasadniczo wyrażali zadowolenie z możliwości uczestnictwa w Programie Prac: 90% respondentów zgadzało się lub zgadzało się w pełni z twierdzeniem dotyczącym tej kwestii. Docenili również zaangażowanie konsultantów ELGPN, swoich odpowiedników w innych krajach oraz organizacji partnerskich. Posiedzenia plenarne uznano za istotne fora komunikacji międzynarodowej między członkami oraz dzielenia się spostrzeżeniami na temat rezultatów Sieci i przyszłych kierunków. Wiele pracy poświęcono również działaniom tematycznym oraz tym na szczeblu krajowym. Niemniej jednak stwierdzono, że Sieć skorzystałaby na ciągłym rozwijaniu metod pracy. Zauważono np., że nakład pracy związanej z gromadzeniem danych i sprawozdawczością był zbyt wymagający w świetle dostępnych zasobów.

## 4.3 Rezultaty działań tematycznych

Ogólnie rzecz ujmując, członkowie czterech Pakietów Prac (WP) stwierdzili, że są zadowoleni z prac realizowanych w ramach tych grup tematycznych. Zdecydowana większość zespołów krajowych zgodziła się, że rezultaty osiągnięte w ramach odpowiednich Programów Pracy miały wysoką jakość. Tylko jeden nie zgodził się, że rezultaty spełniły oczekiwania przynajmniej w pewnym zakresie. Członkowie stwierdzili, że działania tematyczne i wizyty terenowe dały im możliwość dowiedzenia się czegoś o systemach poradnictwa przez całe życie oraz różnych możliwościach organizacji usług. Zyskali większą świadomość wyzwań i czynników, które wpływają na rozwój polityki poradnictwa przez całe życie oraz skutecznej realizacji inicjatyw krajowych. Członkowie stwierdzili ponadto, że interakcja w obrębie grup tematycznych dała im możliwość zweryfikowania własnych, krajowych systemów poradnictwa przez całe życie oraz zbadania tego, co działa i dlaczego działa w określonym kontekście. Wizyty terenowe pomogły im zastanowić się nad relatywnym postępowaniem własnego kraju, jeśli chodzi o rozwijanie krajowych systemów poradnictwa przez całe życie oraz nad poziomem zaangażowania w proces krajowych interesariuszy. W czasie niektórych wizyt terenowych wzmocniono praktyczne przykłady struktur poradnictwa zawodowego poprzez utworzenie powiązań z teoretycznym zaangażowaniem. Zaangażowanie zatrudnionych konsultantów zewnętrznych przyczyniło się do opracowania spójnej syntezy tematów oraz zbadania wspólnej płaszczyzny z sektorowymi obszarami polityki. W przypadku krajów przyjmujących wizyty terenowe, cennym doświadczeniem były organizacja wizyty oraz prezentowanie krajowego systemu poradnictwa.

Szczególnie:

- Członkowie WP1 stwierdzili, że zdobyli wiedzę na temat złożoności procesu rozwoju umiejętności zarządzania karierą (CMS) i zyskali

większą świadomość wyzwań w zakresie realizacji CMS w kraju. Wprowadzenie CMS do programów krajowych oraz rola CMS w szkolenictwie wyższym, jak również zatwierdzenie uczenia się formalnego i nieformalnego uznano za ważne doświadczenia w zakresie uczenia się.

- Członkowie WP2 w szczególności zidentyfikowali wykorzystanie technologii informatycznych i komunikacyjnych w rozszerzaniu dostępu jako wartościowego doświadczenia w zakresie uczenia się. Wizyty terenowe dały również członkom szansę dzielenia się doświadczeniami w zakresie różnych możliwości integracji poradnictwa z procesami zatwierdzania wcześniejszego wykształcenia.
- W ramach WP3 zrealizowano działanie twinningowe dotyczące mechanizmów współpracy i koordynacji z Niemcami i Grecją oraz Cyprem: przykład dzielenia się doświadczeniami przez kraje na różnych etapach rozwoju krajowego forum poradnictwa przez całe życie. Kraje opracowujące krajowe mechanizmy współpracy i koordynacji zasygnalizowały, że mogły porównywać różne praktyki stosowane przez kraje członkowskie ELGPN oraz zastanowić się nad procesami stanowiącymi podstawę tych mechanizmów. Z drugiej strony niektóre kraje, które posiadały już krajowe fora lub chciały rozwijać inny rodzaj struktur reprezentacyjnych, uznały że metoda pracy i zawartość PP3 były w pewnym sensie powtarzalne.
- W ramach WP4 tematem wspólnego uczenia się były różnice między krajami, jeśli chodzi o podejście do zapewniania jakości i tworzenie polityki opartej na faktach. Uczestnicy stwierdzili, że sporządzenie listy wskaźników jakości, które mogłyby zostać wykorzystane w całości we wszystkich krajach członkowskie, okazało się trudne. Niemniej jednak opracowanie wspólnych wskaźników, obok porównywania różnych krajowych badań, oraz opracowanie programu

pilotażowego na potrzeby oceny rezultatów związanych z uczeniem się dzięki poradnictwu uznano za najważniejszy impuls do pogłębiania zrozumienia aspektów jakości krajowych systemów poradnictwa. Kraje uczestniczące miały okazję do omówienia wskaźników jakości, które były akurat stosowane lub mogły być stosowane na szczeblu krajowym na potrzeby wspierania dalszych inwestycji w usługi poradnictwa. Podkreśliły one związek wyzwań w zakresie zapewniania jakości z charakterystycznym kontekstem krajowego systemu poradnictwa przez całe życie.

#### 4.4 Istotność rezultatów ELGPN 2012

Ogólnie rzecz ujmując, wydaje się że kraje członkowskie ELGPN okazały zadowolenie z Sieci i ogólnych rezultatów jej działania. Wszyscy respondenci zgodzili się co do tego, że rezultaty ELGPN spełniły ich oczekiwania przynajmniej w pewnym zakresie. 87% respondentów zgodziło się lub zgodziło się w pełni, że rezultaty osiągnięte w ramach Programu Prac miały wysoką jakość. 77% osób zgodziło się lub zgodziło się w pełni, że rezultaty były istotne w kontekście krajowym. Wszyscy zgodzili się, że mogli wykorzystać rezultaty w krajowym kontekście przynajmniej w pewnym zakresie.

Członkowie ELGPN uznali noty instruktażowe i analityczne przygotowane przez konsultantów zewnętrznych za bardzo istotne i przydane w procesie przygotowywania wizyt terenowych oraz wspierania realizacji i ewolucji Programu Prac. Noty analityczne otworzyły szersze perspektywy w kwestii tematów oraz uzupełniły dyskusje podczas posiedzeń. Uznano, że najwyższą jakość miały ukierunkowane analizy i wszechstronne wyjaśnienia omówionych tematów.

Wielu członków uznało opracowania dotyczące polityki za przydatne, jeśli chodzi o możliwość postępowania zgodnie z osiągnięciami poradnictwa w obrębie sektorowych obszarów polityk. Opraco-

wania uznano również za wartościowe, jeśli chodzi o przypomnienie o działaniach tematycznych w zakresie wspólnych celów i osiągnięć. Opracowania umożliwiły wszystkim członkom ELGPN i krajowym interesariuszom szybkie zapoznanie się z istotnymi osiągnięciami w zakresie polityki związanej z poradnictwem. Niektórzy członkowie przetłumaczyli opracowania na języki narodowe. Jednak niektóre kraje posiadające krajową jednostkę koordynującą ds. UE nie uznały opracowań za tak istotne.

Uznano, że główny rezultat Programu Prac, Zestaw narzędzi, stanowi podsumowanie heterogenicznych kwestii zidentyfikowanych w trakcie realizacji Programu Prac oraz że łączy je w spójny pakiet. Zestaw narzędzi odzwierciedlał główne tematy Programu Prac i stanowił przydatny krok na rzecz opracowania krajowego systemu poradnictwa przez całe życie. Członkowie uznali, że jest to istotna aktualizacja wspólnych narzędzi odniesienia UE dla poradnictwa przez całe życie, z uwzględnieniem nowych priorytetów Europa 2020. Zestaw odzwierciedlał kontekstowe różnice między krajami, co znalazło swoje odzwierciedlenie w obrębie narzędzi. Jednak niektórzy członkowie sygnalizowali, że Zestaw narzędzi miał zbyt ogólny charakter, oferował ograniczone praktyczne rozwiązania problemów, z jakimi decydenci borykali się na co dzień. Inni członkowie uznali, że sprawa wciąż jest w toku i stanowi istotny, pierwszy krok w stronę przygotowania bardziej zaawansowanego narzędzia dla decydentów i innych interesariuszy, którzy weryfikują istnienie przepisów dotyczących poradnictwa przez całe życie w krajach i regionach.

Należy zauważyć, że ważny element wspólnego uczestnictwa w tworzeniu Zestawu narzędzi zakłada pewne kompromisy, jeśli chodzi o jakość techniczną i spójność. Sieć składa się z heterogenicznej grupy przedstawicieli krajowych, odgrywających różne role i posiadających różne doświadczenie zawodowe. Daje to szeroki wachlarz perspektyw zawodowych i związanych z polityką, choć nie zawsze możliwe jest ich równe stosowanie. Przykładowo, wybór krajowych studiów przypadku opierał się na propozycjach Pa-

kietów Prac, a nie na spójnych i ustalonych kryteriach jakości. Jako całość, Zestaw narzędzi stanowi namacalny produkt do zastosowania na poziomie krajowym i regionalnym w krajach członkowskich, jednak może wymagać udoskonalenia po badaniach terenowych w ramach Programu Prac 2013-2014.

W procesie przygotowania Zestawu narzędzi, Pakiety Prac pozwoliły opracować inne narzędzia uzupełniające, które wspierają jego realizację. Opisane one zostały w załącznikach 5-8 do niniejszego sprawozdania. W ramach WP1 zgromadzono dane z krajów członkowskich, które pozwoliły opracować Wytyczne dla rozwijania umiejętności kierowania karierą oraz opis czynników decydujących o powodzeniu realizacji polityk poradnictwa przez całe życie: rezultaty te mają być wykorzystane w opracowywaniu i realizacji programów rozwoju karier w systemie kształcenia i publicznych służbach zatrudnienia. W ramach WP4 stworzono szczegółowy wniosek Ram zapewniania jakości i podstaw merytorycznych (QAE) oraz Kwestionariusz wpływu usługi poradnictwa zawodowego, którego celem jest zbadanie wpływu usług poradnictwa zawodowego na szczeblu instytucjonalnym: narzędzia te można wykorzystać jako podstawę do opracowywania krajowych standardów w zakresie poradnictwa przez całe życie.

Członkowie zwrócili uwagę na szereg sposobów, w jakie zamierzali wykorzystać Zestaw narzędzi. Niektóre kraje przetłumaczą narzędzie na język narodowy. W niektórych krajach narzędzia będą wykorzystywane przez fora krajowe lub grupy robocze złożone z decydentów i krajowych ekspertów. Różne części zestawu pozwalają krajom, jeśli zdecydują się wybrać określone pola pracy bez konieczności operowania całym krajowym systemem poradnictwa w jednym czasie. Inni członkowie sygnalizowali, że Zestaw narzędzi zostanie wykorzystany do weryfikacji krajowych strategii poradnictwa przez całe życie, w krajowych reformach szkolnictwa, w określaniu priorytetów dla krajowych projektów EFS oraz w opracowywaniu programów szkoleniowych dla doradców.



## 4.5 Wpływ na szczeblu krajowym

W czasie pierwszych dwóch faz ELGPN umożliwił dzielenie się dobrymi praktykami i wzajemnym uczeniem się krajów Europy. Jednym z celów Programu Prac 2011-2012 było umacnianie wpływu na szczeblu krajowym.

Kraje uczestniczące wyznaczają swoich przedstawicieli w obrębie sieci. Roboczym założeniem jest uwzględnienie w każdej krajowej delegacji przedstawicieli rządowych i pozarządowych. Jednym z celów na okres 2011-2012 było umocnienie reprezentacji krajowej. Podobnie jak w poprzednich fazach ELGPN, kraje członkowskie przyjęły różne strategie angażowania właściwych ministerstw. Spośród 29 delegacji krajowych, 27 posiadało przedstawicieli ministerstwa edukacji, 15 – przedstawicieli ministerstwa pracy/ zatrudnienia. Liczba przedstawicieli pozarządowych (30 delegatów z 15 krajów) była wyższa niż w 2010 roku (17 delegatów z 12 krajów) (szczegóły w załączniku 1). Członkowie ELGPN byli świadomi, że w niektórych przypadkach zespół krajowy zaangażowany w działalność Sieci nie posiadał właściwego upoważnienia do wpływania na krajowe systemy polityk. Niektórzy członkowie sygnalizowali, że członkostwo ich kraju w ELGPN wpłynęło na poziom wiedzy, zmieniło podejście i stworzyło nowe możliwe rozwiązania w miejsce bezpośredniego kształtowania rozwoju polityk. W niektórych przypadkach, ze względu na obciążenie pracą w kraju, zmiany personelu lub cięcia w krajowych budżetach, wyznaczeni krajowi przedstawiciele ELGPN dysponowali ograniczonymi zasobami, jeśli chodzi o angażowanie się w działania tematyczne oraz rozpowszechnianie rezultatów na szczeblu krajowym.

Większość członków stwierdziła, że w czasie Programu Prac 2011-2012 miała większą styczeńność z rozwojem krajowej polityki i praktyką, niż w poprzednich dwóch fazach ELGPN (2007-2010). Przedstawiciele ELGPN wnieśli wkład w wiele krajowych seminariów w sprawie polityki (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, MT, NL, NO, PL,

SE, PL, PT, SI) oraz krajowe wydarzenia związane z posiedzeniami plenarnymi ELGPN lub wizytami terenowymi (HU, MT). Wydarzenia te dały decydom możliwość zgromadzenia aktualnych informacji na temat osiągnięć krajowych oraz pozwoliły krajom goszczącym na przedstawienie własnych krajowych polityk. Delegacje krajowe ELGPN zorganizowały również posiedzenia grup roboczych na rzecz wspierania krajowego wkładu w Zestaw narzędzi. Oprócz tego, materiały ELGPN zostały przetłumaczone na języki narodowe, dzięki czemu krajowi interesariusze zdobyli informacje na temat postępu w zakresie działań tematycznych.

ELGPN wpłynęło również na komunikację i współpracę poszczególnych ministerstw i innych organizacji w krajach członkowskich. Przykładem było podnoszenie istotnych kwestii i wyzwań oraz proponowanie określonych kroków, które decydenci powinni wziąć pod uwagę, np. rolę, jaką rząd powinien odegrać w kształtowaniu cech i kwalifikacji doradców (EL). W Polsce zaangażowanie delegacji krajowych w działania ELGPN poskutkowało opracowaniem środków, które umożliwiły wydajniejszą współpracę na szczeblu centralnym. W Zjednoczonym Królestwie kwestie ELGPN podejmowano w ramach regularnych posiedzeń rządu Zjednoczonego Królestwa, które dotyczyły forum polityki karier. W niektórych krajach działania w latach 2011-2012 umocniły istniejącą współpracę ministerstw (CZ) i rozszerzyły komunikację ze społecznością akademicką (PT). Współpraca ministerstw realizowana była na forach krajowych poprzez opracowywanie krajowych ram (SI) lub wspólnie zorganizowane projekty (DE). ELGPN umocniło także rolę centrów Euroguidance pod względem realizacji działań krajowych (IT). Jednak w niektórych krajach, w których zmienił się skład krajowych delegacji, komunikacja z najważniejszymi interesariuszami musiała rozpocząć się od zera.

Członkowie przedstawili szereg konkretnych przykładów, gdy Sieć podziałała jako katalizator rozwoju krajowej polityki lub gdy produkty ELGPN zostały



wykorzystane w kontekście krajowym. Rezultaty WP1 wykorzystane zostały jako konkretny zestaw wytycznych dla interwencji w zakresie poradnictwa, jeśli chodzi o opracowywanie krajowych ram CMS (PT) lub wspierały rozwój programów CMS w ramach opracowywania krajowych systemów (LU). Kraje dodały programy CMS jako nowy temat systemu (ES, HU) lub umieściły opracowywanie CMS w swoich krajowych strategiach poradnictwa przez całe życie (FI), krajowych standardach jakości poradnictwa przez całe życie (HR) lub w obrębie przygotowywania krajowego ustawodawstwa dotyczącego szkolnictwa (LV). Produkty WP1 wykorzystano również do rozwoju kompetencji doradców i nauczycieli odpowiedzialnych za promowanie CMS (HR).

Wzajemne uczenie się w trakcie działań tematycznych ELGPN doprowadziło w ramach polityk do rozszerzenia dostępu, zwłaszcza poprzez rozwój krajowych usług poradnictwa online (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), krajowych usług w środowisku edukacyjnym (PL, SI) lub centrów poradnictwa non-stop (NL).

Wpływ ELGPN na opracowywanie krajowych mechanizmów współpracy i koordynacji był istotny szczególnie w trakcie poprzedniej fazy ELGPN. Do końca 2010 roku większość krajów członkowskich zorganizowała lub była w trakcie organizowania krajowych forów poradnictwa lub innych mechanizmów współpracy. W czasie Programu Prac 2011-2012 w Chorwacji, na Cyprze, w Finlandii, Irlandii, na Malcie i w Szwecji powołano krajowe forum lub międzyministerialną grupę roboczą. W Norwegii prace ELGPN doprowadziły bezpośrednio do powołania nowej Krajowej Jednostki ds. Poradnictwa przez Całe Życie, która skupia się na koordynowaniu poradnictwa w różnych sektorach, rozszerzaniu dostępu i rozszerzaniu podstaw merytorycznych oraz rozwoju jakości usług. Jak stwierdzono wcześniej, Niemcy i Grecja, wraz z Cyprzem, zorganizowały program twinningowy na rzecz promowania krajowego opracowywania mechanizmu koordynacji w Grecji i na Cyprze. W Czechach wpływ ELGPN był szczególnie

widoczny, jeśli chodzi o wzmocnioną współpracę na szczeblu regionalnym. Wyzwaniem w kontekście przyszłych prac jest wspieranie nieprzerwanej ewolucji istniejących mechanizmów współpracy i koordynacji (krótki przegląd obecnego stanu tych mechanizmów znajduje się w załączniku 4).

Uczestnictwo w WP4 stanowiło istotny impuls w kierunku opracowywania krajowych systemów zapewniania jakości w poradnictwie przez całe życie w wielu krajach członkowskich. Opracowanie wspólnych, uzgodnionych kryteriów lub standardów jakości na szczeblu krajowym stanowiło proces równoległy z ELGPN w Niemczech i na Litwie. Chorwacja i Dania rozszerzały kryteria jakości na różne sektory. Węgry, Irlandia, Norwegia i Portugalia posiadają inicjatywy krajowe, które umacniają obecne mechanizmy przekazywania informacji zwrotnej oraz tworzą spójniejsze podstawy merytoryczne na rzecz rozwoju polityki poradnictwa przez całe życie. Ogólnie rzecz biorąc, produkty WP4 zyskały uznanie członków jako ważne narzędzie wspierania krajowego rozwoju oraz jako silna podstawa dla przyszłych programów ELGPN. Ramy zapewniania jakości mogą wesprzeć ocenę krajowych systemów poradnictwa oraz określanie kwestii wymagających uwagi i luk, które należy wypełnić. Aby osiągnąć te cele, narzędzia muszą zostać przetłumaczone na języki narodowe oraz muszą być promowane w środowisku właściwych interesariuszy.

Podsumowanie zauważanej wartości dodanej ELGPN dla każdego kraju członkowskiego znajduje się w załączniku 10.

#### 4.6 ELGPN jako sieć kierowana przez kraje członkowskie

W czasie pierwszych dwóch faz wartość dodana Sieci łączona była z faktem, iż państwa członkowskie UE stoją przed stosunkowo podobnymi wyzwaniami i problemami. Powołanie ELGPN stanowiło inicjatywę państw członkowskich UE za pomocą

otwartej metody koordynacji. Był to mechanizm promowania ustrukturyzowanej współpracy między krajami członkowskimi oraz równoległymi międzynarodowymi projektami współpracy o wzajemnych interesach.

Jednym z celów Programu Prac 2011-2012 było zyskanie przez Sieć silniejszego wpływu politycznego, jeśli chodzi o procesy związane z polityką UE. W latach 2011-2012 ELGPN mógł angażować się w realizację flagowych inicjatyw Europa 2020 w odpowiednich sieciach oraz grupy tematyczne kierowane przez Komisję. Jednak pomimo uznanej roli w Programie uczenia się przez całe życie 2007-2013, ELGPN nie posiada jednoznacznego kanału bezpośrednich interwencji w zakresie rozwoju polityki. Konsultacje dotyczące dokumentów w sprawie najważniejszych polityk były często nieformalne: np. poprzez kontakty członków z organami, które posiadają upoważnienie szczebla krajowego w zakresie najważniejszych procesów związanych z polityką (np. komisje ds. edukacji lub zatrudnienia). Obecne upoważnienie nie jest jasne. Różne są oczekiwania członków Sieci względem roli ELGPN w tym zakresie.

Przed przekazaniem Komisji Program Prac ELGPN jest zatwierdzany na posiedzeniu plenarnym. Ma on na celu uwzględnienie działań na dwuletni okres kontraktowy. W praktyce, w czasie realizacji Programu Prac ujawniły się potrzeby członków Sieci, które wymagały natychmiastowej reakcji na osiągnięcia polityki UE w zakresie poradnictwa. Starania na rzecz wspólnego stworzenia kierunków polityki w Europie były powodem pewnych potencjalnych napięć w obrębie członków Sieci. Jedno z wyzwań dotyczy różnych sposobów określania poradnictwa przez całe życie i powiązanej terminologii przez poszczególne języki.

Krajowe definicje różnych działań odzwierciedlają różne kultury, konteksty instytucjonalne, sposoby realizacji i profile kompetencji doradców. W związku z tym, że kraje uczestniczące znajdują się na różnych etapach rozwoju polityki i muszą się zająć różnymi problemami, trudno jest czasem uzgodnić propo-

zycje, które odpowiadałyby na potrzeby wszystkich członków ELGPN. Czasami napięcia między instytucjami rządowymi lub poziom decentralizacji nakładają ograniczenia na skuteczną realizację spójnych krajowych polityk poradnictwa przez całe życie. Oprócz rozwoju polityki poradnictwa na szczeblu UE, istnieje coraz większe zainteresowanie niektórych krajów rozwojem klastrów transgranicznych o podobnych zainteresowaniach.

Zaangażowanie krajów członkowskich ELGPN w działalność Sieci jest różne. Zaangażowanie każdego kraju w działania w latach 2011-2012 przedstawione zostało w załączniku 2. Poziomy akceptacji ELGPN na szczeblu krajowym oraz poziomy zaangażowania w działania ELGPN powiązane zostały ze składem delegacji krajowej oraz nakładem pracy krajowych przedstawicieli, jak również z obecną fazą osiągnięć narodowych. Zmiany składu zespołu krajowego mogą ograniczać możliwości skutecznego zaangażowania w działania Sieci, zwłaszcza gdy w przypadku zmiany nie dochodzi do przekazania informacji.

Niektóre kraje podkreślają, że ponieważ znajdują się na stosunkowo wczesnym etapie opracowywania krajowych systemów poradnictwa, więcej nauczyły się w ramach ELGPN niż byłyby w stanie zaangażować. Jednak niektóre podniesione przez nie kwestie pozwoliły w owocny sposób ukształtować dyskusje dotyczące ELGPN. Kraje te pragną zazwyczaj, by ELGPN wywierało silniejszą rolę w kwestii polityki niż kraje o dłuższej historii opracowywania polityki poradnictwa. Oczekują większego wsparcia ELGPN dla ich krajowych inicjatyw. Dla innych krajów taka aktywna rola, np. określanie minimalnych poziomów dla standardów jakości, mogłaby być postrzegana jako podważanie ich autonomii w zakresie opracowywania krajowej polityki poradnictwa na całe życie.

## 4.7 Wnioski

Najważniejszą mocną stroną ELGPN jest wciąż silna własność jego działań, wyrażona przez delegacje krajowe. ELGPN zbudowało infrastrukturę i określiło cele rozwoju polityki poradnictwa przez całe życie. Trzecia faza istnienia (2011-2012) poświęcona została

opracowywaniu konkretnych narzędzi, by wspierać państwa członkowskie UE i inne kraje uczestniczące w dziele promowania bardziej świadomych i skuteczniejszych polityk poradnictwa przez całe życie. Zgodnie z odpowiedziami ewaluacyjnymi członków, cele te zostały w dużej mierze osiągnięte.



## Część 5: Wizja przyszłości<sup>15</sup>

Szerszy paradygmat poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia to zarówno zintegrowany system, jak i część szerszego kontekstu społecznego. Poradnictwo zawodowe przez całe życie można rozpatrywać jako politykę, jako działalność poszczególnych organizacji lub sieci usług (nieraz w ramach umów o współpracę pomiędzy administracją publiczną a sektorem prywatnym i sektorem wolontariatu), a także jako oddzielny proces. Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia regulują dokumenty urzędowe takie jak ustawy, rozporządzenia i plany, jak również nieoficjalne tradycje. W miarę upływu czasu i postępu kariery zawodowej obywatele mogą poszukiwać pomocy w wielu grupach zawodowych lub u wielu świadczeniodawców. Istnieje zatem potrzeba rozwinięcia spójnej sieci usług poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia w celu zagwarantowania dostępu i równości

społecznej, zgodnie z lokalnymi uwarunkowaniami kulturowymi, ekonomicznymi i społecznymi.

Całozyciowe poradnictwo zawodowe jest ze swej natury „przekrojowe”, w tym sensie, że dotyczy różnych sektorów w dwóch głównych aspektach. Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia rozkłada się na sektory edukacji, rynku pracy, opieki zdrowotnej i społecznej, podlega różnymi ministerstwom i innym kompetentnym instytucjom (szkołom, uczelniom, publicznym służbom zatrudnienia, partnerom społecznym, sektorowi wolontariatu, sektorowi prywatnemu). Ponadto jedną z najważniejszych funkcji takich usług jest wspomaganie poszczególnych osób w efektywnym poruszaniu się pomiędzy sektorami w toku rozwoju osobistego i zawodowego. Efektywna polityka poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia musi zatem obejmować szereg różnych instytucji i zainteresowanych stron. Krajowe forum całozyciowego poradnictwa zawodowego lub inna podobna reprezentatywna struktura może być mechanizmem łączenia tych jednostek w celu

<sup>15</sup> Niniejsza część została opracowana przez dr Raimo Vuorinena, koordynatora Sieci ELGPN oraz dr Tibora Borbély-Pecze, koordynatora-elekta Sieci ELGPN.

tworzenia skuteczniejszej polityki oraz świadczenia usług w sposób lepiej zharmonizowany i bardziej konsekwentny. Struktura ta może również posłużyć do wykorzystania potencjału integrującego sektora ICT dla stworzenia spójnego systemu poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia.

Jako sieć państw członkowskich, ELGPN stanowi duże osiągnięcie w dziedzinie wsparcia rozwoju krajowych polityk całościowego poradnictwa zawodowego w Europie, jak również innowacyjną formę otwartej metody koordynacji na poziomie Unii Europejskiej, która może mieć zastosowanie również w innych obszarach. Sieć ta ma na celu badanie procesów, dynamiki i napięć pojawiających się przy próbach określenia kierunków polityki europejskiej. Na szczeblu państw członkowskich kwestie te mogą odnosić się do definicji całościowego poradnictwa zawodowego, mieszanego przedstawicielstwa odpowiednich ministerstw, trwałości zespołów krajowych i ich mandatu w związku z tworzeniem polityki. Złożoność kwestii nauki stosowania i przenoszenia polityki jest różna w zależności od stopnia centralizacji bądź decentralizacji danej polityki krajowej. Niektóre kraje, w zależności od swoich uwarunkowań, są bardziej aktywne od innych w rozwijaniu polityki. W niektórych częściach UE istnieją również tendencje do tworzenia regionalnych grup.

Napięcia pomiędzy uczestniczącymi państwami mogą dotyczyć na przykład: różnorodności przeciwstawionej „zaganianiu” w danym kierunku politycznym; zmiany definicji dostępu w odniesieniu do rynku poradnictwa, opłacalności przeciwstawionej nieumyślnej niesprawiedliwości społecznej czy też określenia wskaźników efektywności w całościowym poradnictwie zawodowym. W szerszej perspektywie mogą również wystąpić napięcia związane z kwestią, czy dana sieć działa w oparciu o politykę, czy o materiał dowodowy. Wymaga to zwrócenia uwagi na powiązania pomiędzy badaniami a polityką. Wyzwaniem dla sieci ELGPN jest analiza jej roli w rozwoju polityki, zwłaszcza interakcji pomiędzy państwami członkowskimi UE oraz między państwami człon-

kowskimi i Komisją Europejską w kontekście sieci państw członkowskich w zakresie prowadzenia polityki europejskiej wspieranej przez Unię Europejską.

Z szerszej perspektywy polityki ogólnie unijnej stworzenie ELGPN pomogło decydom w poradeniu sobie z wyzwaniami, przed jakimi stanęli w kwestii wzmocnienia krajowych reform poprzez wdrożenie strategii „Europa 2020”, jak również dostarczyło im narzędzi wspierających tę strategię (w tym europejskie ramy kwalifikacji (EQF), europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) i inne narzędzia). Wartość dodana Sieci ELGPN nie jest bezpośrednio widoczna dla obywateli, ale odnoszą oni z niej korzyści poprzez jej wpływ na rozwój krajowych systemów całościowego poradnictwa zawodowego.

Tworząc program prac ELGPN na lata 2013-2014 należy zmodyfikować strukturę roboczą Sieci zgodnie z nowymi potrzebami wyszczególnionymi w strategii głównej „Europa 2020” oraz z jej siedmioma inicjatywami przewodnimi. ELGPN jako sieć musi wspierać realizację strategii „Europa 2020” w UE oraz w państwach członkowskich. Spośród pięciu „wskaźników głównych” strategii „Europa 2020” trzy (nr 1, 4 i 5) są potencjalnie bezpośrednio powiązane z dalszym rozwojem europejskich systemów i polityk poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia i można je osiągnąć tylko wtedy, jeżeli poradnictwo zawodowe dotyczące całego życia traktuje się jako element przekrojowy pomiędzy aktualnie funkcjonującymi sektorami rządzenia administracji UE, jak również strukturami rządowymi państw członkowskich. Całościowe poradnictwo zawodowe wymaga działań na wielu polach i należy je włączyć do kluczowych unijnych programów finansowania oraz do wszelkich odpowiednich dialogów politycznych.

W ciągu pierwszych sześciu lat działalności ELGPN (2007-12) udało się doprowadzić do aktywnej współpracy odpowiednich organów rządowych i pozarządowych w państwach członkowskich i innych odpowiednich sieciach, jak również współpracy z odpowiednimi wydziałami Dyrekcji Generalnej ds.

Edukacji i Kultury i Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. W ramach programu prac ELGPN na lata 2011-2012 opracowano Zestaw narzędzi, który można wykorzystywać w państwach członkowskich Sieci do wsparcia rozwoju i wdrażania europejskich systemów i polityk poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia oraz związanych z tym celów gospodarczych, społecznych i politycznych. W oparciu o wcześniejsze doświadczenia ELGPN dalsze prace będą ukierunkowane na trzy główne rodzaje działalności:

- rozpowszechnianie i zastosowanie Zestawu narzędzi w każdym państwie członkowskim, przy wsparciu klastrów z innych państw (Klasy ds. Przeglądu Polityki);
- praca tematycznych grup roboczych (TGR) zorientowanych na efekty działań;
- przegląd i dalszy rozwój Zestawu narzędzi oraz możliwość jego wykorzystania przy tworzeniu europejskich ram odniesienia w zakresie rozwoju strategii i systemów poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia.

W oparciu o wyniki ELGPN i główne obszary działania strategii Europa 2020 oraz inicjatywy flagowe zaproponowano następujące potencjalne zadania dla tematycznych grup roboczych zorientowanych na efekty działań:

- Sporządzenie szeregu analitycznych sprawozdań politycznych dotyczących rozwoju europejskiej polityki edukacji, szkoleń i zatrudnienia z perspektywy całościowego poradnictwa zawodowego (kontynuacja podobnych prac przeprowadzonych w ramach programu prac na lata 2011-2012),
- Opracowanie podręcznika dla decydentów i zebranie w nim najważniejszych istniejących dowodów na efekty działania usług rozwoju kariery, pełniącego rolę przewodnika po mogących wystąpić elementach ram rozliczalności (z przykładami), we współpracy z ICCDPP i in-

nymi odpowiednimi pozaeuropejskimi sieciami badawczymi (zob. poniżej),

- Zbadanie możliwości stworzenia *Europejskich ram odniesienia dla polityk i systemów poradnictwa zawodowego przez całe życie*, włączając w nie potencjalne wskaźniki, stworzenie podstaw technicznych dla takich ram oraz ustanowienie odpowiedniego procesu ELGPN przy użyciu modelu otwartej metody koordynacji.

Inne tematyczne grupy robocze mogą na zlecenie sporządzać dokumenty dotyczące wybranych zagadnień. Przykładowe zagadnienia:

- włączenie społeczne, ograniczanie ubóstwa i rola usług poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia;
- aktywna solidarność / aktywne starzenie się i rola polityk poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia;
- nowe unijne narzędzia w zakresie mobilności (np. EQF, ECVET, ECTS, ESCO, EUROPASS) oraz rola całościowego poradnictwa zawodowego w wykorzystywaniu tych narzędzi przez użytkowników;
- rola poradnictwa zawodowego przez całe życie w politykach w zakresie przedwczesnego kończenia nauki (zapobieganie, interwencje, kompensacja);
- finansowanie (sposób finansowania poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia, kto ma je finansować);
- język i koncepcje (sformułowanie kluczowych terminów odnoszących się do poradnictwa zawodowego przez całe życie w różnych językach europejskich; odzwierciedlenie różnych punktów widzenia na koncepcję poradnictwa zawodowego przez całe życie i związanych z tym polityk, struktur i usług potrzebnych do jej realizacji; w celu powiązania z wielojęzycznym słownikiem towarzyszącym kolejnej poprawionej wersji Glosariusza ELGPN).



Każda z tych grup, aby utrzymać jakość produktów Sieci, będzie potrzebować wsparcia technicznego ze strony konsultantów zewnętrznych.

Przedstawiciele sieci ELGPN zostali zaproszeni na Międzynarodowe Sympozjum dotyczące Rozwoju Zawodowego i Polityki Publicznej (*International Symposium on Career Development and Public Policy*, Budapeszt, 5-7 grudnia 2011 r.) w celu wzmocnienia powiązań pomiędzy państwami członkowskimi Unii Europejskiej a równoległymi inicjatywami międzynarodowymi w zakresie rozwoju polityki poradnictwa zawodowego przez całe życie. Zgodnie z zaleceniami Sympozjum, tematyczna grupa robocza zajmująca się dowodami na skuteczność (zob. powyżej) mogłaby opracować podręcznik dla decydentów we współpracy z ICCDPP i innymi odpowiednimi partnerami i sieciami badawczymi o zasięgu wykraczającym poza Europę. Sieć ELGPN mogłaby również zachęcić OECD lub Cedefop do powtórzenia krajowych przeglądów skuteczności przeprowadzonych w latach 2001-2003 przy wykorzystaniu innych, dostępnych obecnie źródeł danych. Prace przygotowawcze do tych przeglądów można by wykonać w 2013 r., co umożliwiłoby przeprowadzenie w 2014 r. wstępnej serii przeglądów, z możliwością ich rozszerzenia na większość państw członkowskich w kolejnym programie prac na lata 2015-2016. Sieć ELGPN powinna również ściśle współpracować z Komisją Europejską w celu zbadania możliwości współpracy z OECD w związku z wynikami testów PISA i PIACC.

Kluczowymi zasadami pracy Sieci w przyszłości powinno być zagwarantowanie dostępu do jej działań wszystkim państwom członkowskim, utrzymywanie

ich mocnego zaangażowania w te działania oraz poczucia odpowiedzialności za nie. Istnieje zgoda co do tego, że należy wspierać przekrojowy charakter poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia przy wzmacnianiu jego oddziaływania na kluczowe powiązane dziedziny polityki. ELGPN powinien przejąć większą rolę w procesach tworzenia polityki w UE.

Komisja Europejska będzie kontynuować dotacje dla Sieci w latach 2013-2014 z Programu Uczenia się przez Całe Życie. Wyzwaniem dla ELGPN jest wykazanie zalet dalszego jej funkcjonowania poprzez jej wpływ na rozwój polityki, a co za tym idzie, na praktykę w zakresie poradnictwa. Komisja zakomunikowała swoją intencję przeprowadzenia zewnętrznej ewaluacji Sieci w roku 2013. Wyniki będą użyteczne w rewizji przyszłości ELGPN, w tym jej struktury i celów.

W kolejnym etapie prac ELGPN ważną będzie identyfikacja wszystkich odpowiednich narzędzi, środków oraz sieci i inicjatyw równoległych obejmujących DG ds. Edukacji i Kultury oraz DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, tak aby można było je powiązać z polityką poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia na szczeblu UE i państw członkowskich. Poradnictwo zawodowe przez całe życie było jak dotąd ideą abstrakcyjną, jednak polityki w zakresie edukacji, zatrudnienia i włączenia społecznego często obejmowały ten aspekt. Rozwój europejskich ram odniesienia w zakresie rozwoju strategii i systemów poradnictwa dotyczącego całego życia może pomóc w ustanowieniu poradnictwa zawodowego dotyczącego całego życia jako obszaru polityki na własnych zasadach.



### Załącznik 1: Skład krajowych delegacji i punktów kontaktowych w sieci ELGPN na lata 2011-2012

		Ministerstwo edukacji lub agencja krajowa (EDU)	Ministerstwo pracy lub zatrudnienia (LAB)	Ministerstwo spraw społecznych (SOC)	Forum krajowe (Forum)	Euro-guidance (EG)	Inne
Austria	AT	1	1				5
Chorwacja	HR	3	3				
Cypr	CY	3	2				
Czechy	CZ	1	1				1
Dania	DK	3			2		
Estonia	EE	1		1			1
Finlandia	FI	1	1				1
Francja	FR	5					
Niemcy	DE	2			1		
Grecja	EL						2
Węgry	HU	1	2				1
Islandia	IS	1					2
Irlandia	IE						2
Włochy	IT		1				2
Łotwa	LV	2	1	1			1
Litwa	LT	1	2			1	
Luksemburg	LU	1	1				3
Malta	MT	2					
Norwegia	NO	1	1				4
Polska	PL	1	2				
Portugalia	PT	3	2				
Rumunia	RO		1				1
Słowacja	SK	1		1		1	
Słowenia	SI	1					3
Hiszpania	ES	4					
Szwecja	SE	2	1				
Holandia	NL	1				3	
Turcja	TR	3					
Wielka Brytania	UK	3					1
Belgia (Obs.)	BE	1					
Bułgaria (Obs.)	BG	1					
<b>Ogółem</b>	<b>113</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

	Państwo	Nazwa	Organizacja	Sektor
<b>AT</b>	<b>AUSTRIA</b>	<b>HÄRTEL, Peter</b>	Styryjskie Stowarzyszenie na rzecz Edukacji i Gospodarki	Inny
		FRITZ, Sabine	Pädagogische Hochschule Steiermark	Inny
		KRÖTZL, Gerhard	Federalne Ministerstwo Edukacji, Sztuki i Kultury	EDU
		HAFNER, Sabine	Federalne Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych i Ochrony Konsumentów	LAB
		MARTERER, Michaela	Styryjskie Stowarzyszenie na rzecz Edukacji i Gospodarki	Inny
		KANELUTTI-CHILAS, Erika	pośrednik – Stowarzyszenie na rzecz Sieci, Badań i Transferu Wiedzy	Inny
		SCHLÖGL, Peter	Austriacki Instytut Badań nad Szkoleniami Zawodowymi	Inny
<b>HR</b>	<b>CHORWACJA</b>	<b>ZECIREVIC, Mirjana</b>	Chorwacka Służba Zatrudnienia	LAB
		BACELIC, Irena	Chorwacka Służba Zatrudnienia	LAB
		IVANOVIĆ, Monika	Chorwacka Służba Zatrudnienia	LAB
		BAKIĆ, Hrvoje	Ministerstwo Nauki, Edukacji i Sportu	EDU
		POKRAJČIĆ, Nives	Agencja Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego oraz Kształcenia Dorosłych	EDU
		LONČARIĆ JELAČIĆ, Nevenka	Agencja Kształcenia i Szkolenia Nauczycieli	EDU
<b>CY</b>	<b>CYPR</b>	<b>NICOLAOU, Lena</b>	Służba Doradztwa Zawodowego i Edukacji, Ministerstwo Edukacji i Kultury	EDU
		KAFUROUS, Antonis	Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego	LAB
		ANTONIOU, Antonis	Służba Doradztwa Zawodowego i Edukacji, Ministerstwo Edukacji i Kultury	EDU
		COSTI, Irene	Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Departament Pracy	LAB
		PAPAGEORGIOU-AFXENTIOU, Stalo	Służba Doradztwa Zawodowego i Edukacji, Ministerstwo Edukacji i Kultury	EDU
<b>CZ</b>	<b>CZECHY</b>	<b>MUHIČ, Jasmin</b>	Narodowy Instytut Kształcenia – NÚV	Inny
		MAROUŠEK, Jaroslav	Urząd Pracy Republiki Czeskiej	LAB
		DRAHOŇOVSKÁ, Petra	Narodowy Instytut Kształcenia Technicznego i Zawodowego	EDU
<b>DK</b>	<b>DANIA</b>	<b>JENSEN, Steffen</b>	Ministerstwo ds. Dzieci i Edukacji	EDU
		FROBERG, Anne	Krajowe Forum Dialogu ds. Poradnictwa / Centrum Poradnictwa dla Młodzieży, Aalborg	Forum
		WOLLER, Hanne	Ministerstwo ds. Dzieci i Edukacji	EDU
		ERNST LAURIDSEN, Annette	Krajowe Forum Dialogu ds. Poradnictwa, Politechnika w Aarhus	Forum
		BROCK, Jørgen	Ministerstwo ds. Dzieci i Edukacji	EDU
<b>EE</b>	<b>ESTONIA</b>	<b>RAMMO, Margit</b>	Fundacja Innove	Inny
		KIVIMÄE, Anne	Estońskie Ministerstwo Edukacji i Nauki	EDU
		SEPP, Annika	Estońskie Ministerstwo Spraw Społecznych	SOC
<b>FI</b>	<b>FINLANDIA</b>	<b>KARLSSON, Ulla-Jill</b>	Ministerstwo Edukacji i Kultury	EDU
		APIAINEN, Jaana	Ministerstwo Zatrudnienia i Gospodarki	LAB
		VUORINEN, Raimo	Uniwersytet w Jyväskylä, Fiński Instytut Badań nad Edukacją	Inny

<b>FR</b>	<b>FRANCJA</b>	<b>LEFRANC, Michel</b>	Ministerstwo Edukacji – Dyrekcja ds. relacji europejskich, międzynarodowych i współpracy; Bureau des affaires communautaires	EDU
		DUCHAUD-FUSELLI, Veronique	Ministerstwo Edukacji – Dyrekcja ds. szkół	EDU
		DOSSOU-BOISSEAU, Magali	Ministerstwo Edukacji – Dyrekcja ds. kształcenia wyższego i nauki	EDU
		HILLER, Francois	Delegacja międzyministerialna	EDU
		TAPIA-FERNANDEZ, Angel	Delegacja międzyministerialna	EDU
<b>DE</b>	<b>NIEMCY</b>	<b>LANFER, Carmen</b>	Federalne Ministerstwo Edukacji i Nauki	EDU
		JENSCHKE, Bernhard	Krajowe Forum Poradnictwa w zakresie Edukacji, Kariery i Zatrudnienia	Forum
		MASCHNER, Heike	Stała Konferencja Ministrów Edukacji i Kultury Landów Republiki Federalnej Niemiec	EDU
<b>EL</b>	<b>GRECJA</b>	<b>VLACHAKI, Fotini</b>	Krajowa Organizacja Akredytacji w zakresie Kwalifikacji i Poradnictwa Zawodowego (EOPPEP)	Inny
		GAITANIS, Dimitrios	Krajowa Organizacja Akredytacji w zakresie Kwalifikacji i Poradnictwa Zawodowego (EOPPEP)	Inny
<b>HU</b>	<b>WĘGRY</b>	<b>BORBÉLY-PECZE, Tibor Bors</b>	Krajowy Urząd Pracy	LAB
		KORDOSNE TAUSZIG, Judit	Ministerstwo Narodowych Zasobów Ludzkich	LAB
		KISS, István	Uniwersytet ELTE	Inny
		GAÁL, Edit	Ministerstwo Edukacji	EDU
<b>IS</b>	<b>ISLANDIA</b>	<b>ÁRNADÓTTIR, Erna</b>	Ministerstwo Edukacji, Nauki i Kultury, Departament ds. szkół	EDU
		VILHJÁLMSDÓTTIR, Guðbjörg	Uniwersytet Islandzki	Inny
		KJARTANSDÓTTIR, Guðrún Birna	Centrum Eksperckie ds. poradnictwa przez całe życie, Uniwersytet Islandzki	Inny
<b>IE</b>	<b>IRLANDIA</b>	<b>MCKENZIE, Jennifer</b>	Krajowe Centrum ds. Doradztwa w Edukacji	Inny
		DARBAY, Linda	Krajowe Centrum ds. Doradztwa w Edukacji	Inny
<b>IT</b>	<b>WŁOCHY</b>	<b>VACCARO, Silvia</b>	Instytut Rozwoju Szkoleń Zawodowych dla Pracowników (ISFOL)	Inny
		<b>FONZO, Concetta</b>	Instytut Rozwoju Szkoleń Zawodowych dla Pracowników (ISFOL)	Inny
		BECHERELLI, Keiri	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	LAB
<b>LV</b>	<b>ŁOTWA</b>	<b>JOMA, Aleksandra</b>	VIAA, Państwowa Agencja Rozwoju, Departament Informacji i Poradnictwa Zawodowego	Inny
		JUHNEVICA, Inita	Ministerstwo Edukacji i Nauki	EDU
		PUISE, Valda	Państwowa Agencja ds. Zatrudnienia	LAB
		KULSS, Dmitrijs	Ministerstwo Edukacji i Nauki	EDU
		VILCANE, Valda	Ministerstwo Opieki Społecznej na Łotwie	SOC
<b>LT</b>	<b>LITWA</b>	<b>SOKOLOVA, Aleksandra</b>	Ministerstwo Edukacji i Nauki Republiki Litewskiej	EDU
		MALAIŠKIENĖ, Rasa	Ministerstwo Zabezpieczenia Społecznego i Pracy Republiki Litewskiej	LAB
		ŠIMKUTĖ, Jurga	Ministerstwo Gospodarki Republiki Litewskiej	LAB
		DULEVIČIŪTĖ, Vilija	Fundacja Wspierania Wymiany Edukacyjnej (Euroguidance Lithuania)	EG

<b>LU</b>	<b>LUKSEMBURG</b>	<b>NOESEN, Jos</b>	Ministerstwo Edukacji i Szkoleń Zawodowych, Service de la Formation Professionnelle	EDU
		EMERING, Paul	Izba Handlowa	Inny
		KOHN, Jeannine	Izba Pracowników	Inny
		HAWLITZKY, Stephen	Service orientation professionnel de l'ADEM (Służba poradnictwa zawodowego Publicznych Służb Zatrudnienia)	LAB
		ROLLINGER, Antoinette	Centrum Poradnictwa Psychologicznego i Szkolnego, CPOS	Inny
<b>MT</b>	<b>MALTA</b>	<b>CORTIS, Sandra</b>	Dyrekcja ds. Usług Edukacyjnych, Departament Usług Studenckich, Usługi psychologiczno-socjalne w zakresie edukacji	EDU
		GRAVINA, Dorianne	Dyrekcja ds. Usług Edukacyjnych, Departament Usług Studenckich, Usługi psychologiczno-socjalne w zakresie edukacji	EDU
<b>NO</b>	<b>NORWEGIA</b>	<b>CHRISTENSEN, Hanne</b>	Vox, Norweska Agencja ds. Uczenia się przez całe życie	Inny
		HAGEN, Ingunn	Dyrekcja ds. Pracy i Opieki Społecznej	LAB
		KNUDSEN, Halvor Gillund	Norweska Dyrekcja ds. Edukacji i Szkoleń	EDU
		GRAVÅS, Tonje Foosnæs	Vox, Norweska Agencja ds. Uczenia się przez całe życie	Inny
		THORBjørnsrud, Mari	Vox, Norweska Agencja ds. Uczenia się przez całe życie	Inny
		ENGH, Line	Vox, Norweska Agencja ds. Uczenia się przez całe życie	Inny
<b>PL</b>	<b>POLSKA</b>	<b>ŚWIĄTKIEWICZ-ZYCH, Hanna</b>	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	LAB
		BOGDANŃSKA, Paulina	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	LAB
		BĄKIEWICZ, Anna	Ministerstwo Edukacji Narodowej	EDU
<b>PT</b>	<b>PORTUGALIA</b>	<b>MOURA, Hélia</b>	Instytut Zatrudnienia i Szkoleń Zawodowych, I.P.	LAB
		FONSECA, Pedro	Instytut Zatrudnienia i Szkoleń Zawodowych, I.P.	LAB
		BARBOSA, João	Krajowa Agencja ds. Kwalifikacji	EDU
		FIGUEIREDO, Vitor	Ministerstwo Edukacji	EDU
		CUNHA, Pedrol	Ministerstwo Edukacji	EDU
<b>RO</b>	<b>RUMUNIA</b>	<b>MOSTENESCU, Liana Ramona</b>	Ministerstwo Pracy, Rodziny i Zabezpieczenia Społecznego	LAB
		JIGAU, Mihai	Instytut Pedagogiki	Inny
<b>SK</b>	<b>SŁOWACJA</b>	<b>AUXTOVA, Lucia</b>	Departament ds. Strategii Uczenia się przez całe życie, Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań i Sportu Republiki Słowackiej	EDU
		LANAKOVA, Katarina	Ministerstwo Spraw Społecznych	SOC
		DETKO, Jozef	Słowackie Stowarzyszenie Akademickie na rzecz Współpracy Międzynarodowej, SAAIC; Euroguidance Slovakia	EG
<b>SI</b>	<b>SŁOWENIA</b>	<b>RUPAR, Brigita</b>	Zavod Republike Slovenije za šolstvo (Słoweński Instytut Edukacji Narodowej)	Inny
		NIKLANOVIČ, Saša	Stowarzyszenie na rzecz Poradnictwa i Doradztwa Zawodowego	Inny
		LOVŠIN, Miha	Instytut Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego	Inny
		SIMONIČ, Anton	Ministerstwo Edukacji i Sportu	EDU

<b>ES</b>	<b>HISZPANIA</b>	<b>SANZ, Clara</b>	Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu, Dyrekcja Generalna ds. Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego, Dyrekcja ds. Poradnictwa oraz Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego, Departament Poradnictwa	EDU
		IGLESIAS, Soledad	Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu, Dyrekcja Generalna ds. Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego, Dyrekcja ds. Poradnictwa oraz Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego, Departament Poradnictwa	EDU
		CABELLO, Pilar	Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu, Dyrekcja Generalna ds. Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego, Dyrekcja ds. Poradnictwa oraz Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego, Departament Poradnictwa	EDU
		RODRIGUEZ, Ana	Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu, Dyrekcja Generalna ds. Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego, Dyrekcja ds. Poradnictwa oraz Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego	EDU
<b>SE</b>	<b>SZWECJA</b>	<b>LINDBLOM, Jan</b>	Szwedzka Narodowa Agencja ds. Edukacji, Wydział Kształcenia Dorosłych	EDU
		TALLVID, Klas	Szwedzka Narodowa Agencja ds. Edukacji, Wydział Kształcenia Dorosłych	EDU
		MANCO, Jorge	Szwedzka Publiczna Służba Zatrudnienia	LAB
<b>NL</b>	<b>HOLANDIA</b>	<b>WILLEMS, Siegfried</b>	Fundacja CINOP / Euroguidance Nederland	EG
		van DEURSEN, Peter	Fundacja CINOP / Euroguidance Nederland	EG
		van den BOOM, Thea	Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki (Dyrekcja ds. Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego)	EDU
		LUIJTEN, Peter	Fundacja CINOP / Euroguidance Nederland	EG
<b>TR</b>	<b>TURCJA</b>	<b>SARI, Hakan</b>	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dyrekcja Generalna ds. Pedagogiki Specjalnej i Usług Poradnictwa	EDU
		AYDOĞAN, Yurdagül	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dyrekcja Generalna ds. Pedagogiki Specjalnej i Usług Poradnictwa	EDU
		ÇALIK VAR, Esra	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dyrekcja Generalna ds. Pedagogiki Specjalnej i Usług Poradnictwa	EDU
<b>UK</b>	<b>WIELKA BRYTANIA</b>	<b>SHAW, Judith</b>	Departament Zatrudnienia i Kształcenia, Irlandia Północna	EDU
		FROGGATT, Christine	Departament Biznesu, Innowacji i Umiejętności, Anglia	EDU
		NEILSON, Trina	Careers Wales	Inny
		McDERMOTT, Martin	Rząd Szkocji	EDU
	<b>OBSERWATORZY 2011-2012</b>			
<b>BE</b>	<b>Belgia</b>	<b>KAGAN, Claire</b>	Centre P.M.S. de la Communauté française de Saint-Gilles	EDU
<b>BG</b>	<b>Bułgaria</b>	<b>KAMBUROVA, Nadezhda</b>	Narodowa Agencja Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego	EDU

### **Przedstawiciele organizacji partnerskich**

Mara Brugia	Cedefop	
Mika Launikari	Cedefop	(1.1.2011–30.3.2012)
Pedro Moreno da-Fonseca	Cedefop	(1.6.–31.12.2012)
Lore Schmid	Cedefop	
Georgette Bread	EARLALL	
Mick Carey	Euroguidance	
Helmut Zelloth	ETF	
Cinzia Secchi	ETUC	
Mick Woolley	Komitet Zatrudnienia UE	
Santa Ozolina	Europejskie Forum Młodzieży	
Gerhart Rott	FEDORA	
Karen Schober	IAEVG	
Liz Galashan	ICCDPP	
John McCarthy	ICCDPP	
Wolfgang Müller	PES Network	

### **Zespół Koordynujący ELGPN**

Dr Raimo Vuorinen	Kierownik projektu
Marjo Halmiala	Starszy projektant
Outi Ruusuvirta	Starszy projektant
Tellervo Ahlholm	Sekretarz projektu
Lea Pöyliö	Sekretarz projektu

Fiński Instytut Badań Edukacyjnych, Uniwersytet w Jyväskylä

Załącznik 2: Wkład państw członkowskich ELGPN do działań ELGPN w latach 2011-2012<sup>16</sup>

		WP1 CMS	WP2 Dostęp	WP3 Współpraca i koordynacja	WP 4 Jakość	Grupa robocza	Grupa sterująca ELGPN	Gospodarz spotkań plenarnych ELGPN
Austria	AT	x	x	x, LC		x		
Chorwacja	HR	x		x				
Cypr	CY		x	x, FV		TGM	x	x
Czechy	CZ	x, LC	x			x		
Dania	DK	x	FV	SM	x	TGM	x	x
Estonia	EE		x		x, FV			
Finlandia	FI	x	x			x	x	
Francja	FR	x, FV	x, LC			x		
Niemcy	DE	x	x		x			
Grecja	EL			x	x	x		
Węgry	HU				x, LC	x, TGM	x	x
Islandia	IS		x, LC		x	x		
Irlandia	IE	x			x, SM			
Włochy	IT	x		x				
Łotwa	LV	x	x			x		
Litwa	LT	x			x			
Luksemburg	LU	x			x, FV	x		
Malta	MT	x, SM						
Norwegia	NO	x	x	x, FV	x			
Polska	PL		x, SM	x			x	x
Portugalia	PT	x, FV			x			
Rumunia	RO			x				
Słowacja	SK	x	x					
Słowenia	SI	x			x			
Hiszpania	ES		x	x			x	
Szwecja	SE	x			x			
Holandia	NL		x, FV		x			
Turcja	TR		x	x				
Wielka Brytania	UK	x	x		x			
Belgia (Obs.)	BE	x	x	x	x			
Bułgaria (Obs.)	BG	x	x	x				
PES network						x		
ETF				x		x		
CEDEFOP						x		
Euroguidance						x		
ETUC						x		
Fedora		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
<b>Ogółem</b>		<b>22</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

<sup>16</sup> LC = państwo prowadzące, FV = gospodarz wizyty tematycznej, SM = gospodarz spotkania podsumowującego, TGM = gospodarz posiedzenia grupy roboczej



**Załącznik 3: Spotkania ELGPN w latach 2011-2012****Posiedzenia plenarne**

22-23 lutego 2011 r.	Budapeszt, Węgry
13-14 września 2011 r.	Warszawa, Polska
24-25 kwietnia 2012 r.	Kopenhaga, Dania
24-26 października 2012 r.	Larnaka, Cypr – w połączeniu z IV Europejską Konferencją ds. polityki poradnictwa zawodowego przez całe życie

**Posiedzenia Grupy Sterującej**

23 lutego 2011 r.	Budapeszt, Węgry (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
24 marca 2011 r.	Posiedzenie online
30 czerwca 2011 r.	Bruksela, Belgia
14 września 2011 r.	Warszawa, Polska
8 grudnia 2011 r.	Budapeszt, Węgry (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
7 lutego 2012 r.	Bruksela, Belgia (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
25 kwietnia 2012 r.	Kopenhaga, Dania (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
14 czerwca 2012 r.	Bruksela, Belgia (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
12 września 2012 r.	Bruksela, Belgia (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
26 października 2012 r.	Larnaka, Cypr (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)

**Posiedzenia Grupy Roboczej**

23 lutego 2011 r.	Budapeszt, Węgry (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
17 marca 2011 r.	Posiedzenie online
30 czerwca 2011 r.	Bruksela, Belgia
6 września 2011 r.	Posiedzenie online
8 grudnia 2011 r.	Budapeszt, Węgry (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
7 lutego 2012 r.	Bruksela, Belgia (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
25 kwietnia 2012 r.	Kopenhaga, Dania (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
14 czerwca 2012 r.	Bruksela, Belgia (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
12 września 2012 r.	Bruksela, Belgia (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)
26 października 2012 r.	Larnaka, Cypr (wspólne posiedzenie Grupy Sterującej i Grupy Roboczej)

**Wizyty tematyczne i spotkania podsumowujące WP1**

28-29 marca 2011 r.	Lizbona, Portugalia
14-15 listopada 2011 r.	Tuluza, Francja
27-28 marca 2012 r.	Malta

**Wizyty tematyczne i spotkania podsumowujące WP2**

18-19 kwietnia 2011 r.	Utrecht, Holandia
10-11 października 2011 r.	Kopenhaga, Dania
11-12 kwietnia 2012 r.	Warszawa, Polska

**Wizyty tematyczne i spotkania podsumowujące WP3**

10-11 marca 2011 r.	Larnaka, Cypr
10-11 listopada 2011 r.	Oslo, Norwegia
21-22 lutego 2012 r.	Hundested, Dania

**Wizyty tematyczne i spotkania podsumowujące WP4**

23-24 marca 2011 r.	Tallinn, Estonia
3-4 listopada 2011 r.	Luksemburg
21-23 marca 2012 r.	Dublin, Irlandia

## Załącznik 4: Obecny rozwój krajowych mechanizmów koordynacji/kooperacji

W styczniu 2012 r., Tribal Education Ltd., w imieniu Chorwackiej Służby Zatrudnienia (CSZ) zaprosiła dr Deirdre Hughes do przedstawienia streszczenia ustawowych przepisów będących podstawą dla Krajowych Forów Poradnictwa Zawodowego w krajach członkowskich Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego. Pełne informacje o wynikach są dostępne na stronie internetowej ELGPN. Korzystają one z dowodów dostępnych w lutym 2012 roku z 27 krajów członkowskich UE i dwóch innych państw uczestniczących w ELGPN (Islandia, Norwegia). Główne wnioski są następujące:

- W dwóch krajach funkcjonują przepisy wspierające tworzenie i funkcjonowanie Krajowego forum poradnictwa przez całe życie: w **Danii** i **Grecji**.
- W **Niemczech** i w **Polsce**, Krajowe forum poradnictwa przez całe życie zostało opracowane i ustanowione jako podmiot prawny o podstawach konstytucyjnych.
- W dziewięciu krajach funkcjonują Krajowe fora poradnictwa przez całe życie prowadzone przez jedno lub więcej ministerstw: **Austria, Czechy, Finlandia, Węgry, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Norwegia i Portugalia**.
- W sześciu krajach istnieją struktury, pod sztandarem krajowego forum poradnictwa przez całe życie, mające na celu wspieranie kojarzenia kluczowych interesariuszy do weryfikacji i podejmowania działań w zakresie polityki poradnictwa przez całe życie i zagadnień praktycznych: **Estonia, Irlandia, Holandia, Rumunia, Słowacja i Wielka Brytania**.
- W jednym kraju, we **Francji**, przepisy ułatwiają bezpośredni dostęp do premiera i Rady Ministrów.
- Trzy kraje zgłosiły realizację prac w celu utworzenia Krajowego forum poradnictwa przez całe życie: **Bułgaria, Cypr** i Hiszpania.
- W trzech krajach funkcjonują krajowe grupy wsparcia wykonujące prace ELGPN: **Islandia, Słowenia i Szwecja**. Dodatkowo, **Belgia** i **Włochy** posiadają luźno zgrupowane fora, które przyczyniają się do planów rozwoju dla poradnictwa realizowanych w kraju i przez ELGPN.
- Trzy kraje ustanowiły regionalne fora/partnerstwa: **Finlandia, Norwegia** i **Polska**.

## Załącznik 5: Rozwój struktur ELGPN zapewniających jakość i opartych na dowodach

W prawie wszystkich krajach członkowskich ELGPN funkcjonują krajowe systemy zapewniania jakości i mechanizmy zwrotne dla poradnictwa przez całe życie. Przykłady różnych podejść w każdym z krajów członkowskich zebrano i udostępniono na stronie internetowej ELGPN. Na ich podstawie opracowano pierwszy projekt struktur zapewniających jakość i opartych na dowodach (QAE), którego skuteczność była wstępnie testowana w ośmiu krajach (DE, DK, EE, HU, LT, PT, UK (Anglia, Irlandia Północna)). Krótkie wytyczne miały na celu informowanie uczestników WP4 na temat potencjalnych sposobów zastosowania struktur:

1. Można je wykorzystać jako **zwykłą listę kontrolną** do oceny i ustalenia, jakie informacje, jeśli w ogóle, istnieją już w danym kraju.
2. Listy **źródeł danych, które obecnie dostarczają tego rodzaju informacji**, są dostępne na poziomie krajowym, regionalnym lub lokalnym.
3. Identyfikacja wszelkich znanych **źródeł danych, które potencjalnie mogłyby być wykorzystywane przez decydentów**, a które nie były dotychczas stosowane do kontroli jakości i oceny efektów w kraju. Może to obejmować, na przykład, krajowe badania kohortowe młodzieży, regionalne sprawozdania z oceny usług rozwoju zawodowego, lokalne/regionalne/krajowe wyniki znaków jakości, itp.
4. Należy zwrócić uwagę na **kontekst, w jakim te elementy jakościowe są stosowane**: np. szkoły, szkolenia zawodowe, szkolnictwo wyższe, kształcenie dorosłych, PZS, integracja społeczna.

Biorąc pod uwagę różnorodność podejść filozoficznych, teoretycznych i praktycznych w krajach członkowskich, uzgodniono, że nie można uznać tego za „doskonałe podejście naukowe”. Uznano to natomiast za użyteczny punkt wyjścia do przeprowadzenia praktycznej oceny tego, w jakim stopniu poszczególne kraje mają dostęp do danych i gdzie są luki w obecnych ustaleniach. Zauważono, że w całej UE stosuje się lub opracowuje kilka struktur dla zapewniania jakości. Głównym celem było stworzenie struktur zapewniania jakości, które umożliwiłyby decydentom identyfikowanie użytecznych informacji i zastanowienie się, można je wykorzystać do informowania o rozwoju polityki poradnictwa przez całe życie.

### Główne punkty dyskusji

1. Uwagi i obserwacje na temat skuteczności tego podejścia, np. jakie korzyści, jeśli w ogóle, oferuje ta struktura w ramach rozwoju polityki poradnictwa przez całe życie?
2. Jak może w sposób najbardziej użyteczny wykorzystać wyniki (i) w każdym z krajów oraz (ii) w kontekście UE?
3. Jakie wady, jeśli występują, można przewidzieć z perspektywy decydentów politycznych w stosowaniu struktur zapewniania jakości?
4. Czy w strukturze zapewniania jakości nie występuje zbyt wiele mierników? Czy należy ją jeszcze bardziej uprościć?
5. Co dalej?

## Zastosowanie struktur QAE

W pierwszym projekcie struktury QAE zidentyfikowano pięć ogólnych elementów jakości związanych z zadanymi kryteriami, wskaźnikami i możliwymi do uzyskania danymi, na podstawie dobrych i ciekawych praktyk i polityk w krajach członkowskich ELGPN. Pełne informacje o wynikach są dostępne na stronie internetowej ELGPN (*WP4 Analysis of ELGPN Responses to QA Framework*).

Te kluczowe kwestie posłużyły do opracowania drugiego projektu struktury QAE. Wprowadzono korekty mające na celu wzmocnienie stabilności i wiarygodności podejścia, w tym uzasadnienie dla struktury i korzyści z wartości dodanej. We wdrażaniu drugiej wersji projektu uczestniczyło pięć krajów: Dania, Niemcy, Węgry, Litwa i Wielka Brytania (Irlandia Północna). Dokonano następujących obserwacji:

- Występują podobieństwa i różnice między krajami w podejściu do zbierania i analizy danych.
- Ilościowe i jakościowe dane można pozyskać dzięki zastosowaniu struktury QAE.
- Struktura QAE jest „odpowiednia dla tego celu” we wszystkich sześciu obszarach sektorowych, ale należy uzasadnić jej zastosowanie.
- Publiczne Służby Zatrudnienia przyjmują inne, bardziej zorganizowane podejście dotyczące gromadzenia danych, w porównaniu do sektora edukacji.
- Istnieją wewnętrzne słabości przyjęcia podejścia nastawionego jedynie na zadowolenie klienta: większą uwagę należy zwrócić na wyniki klientów związane z postępem, osiągnięciami i stopniem zmian.
- Wymagana jest realizacja działań monitorujących powiązanych z poziomem inwestycji finansowych oraz wydatków na kształcenie praktyczne.
- Koszty i korzyści dla rządów i obywateli wymagają szczególnej uwagi, obok korzyści dla pracodawców i innych zainteresowanych stron.

## Ostateczna wersja struktury QAE

Proces testowania zakończył się opracowaniem ostatecznej wersji struktury QAE. Wyniki wskazują, że jej skuteczne stosowanie zależy od wielu powiązanych czynników, takich jak: sytuacja wyjściowa w każdym z krajów w zakresie systemów zapewniania jakości i mechanizmów zwrotnych dla poradnictwa przez całe życie, oraz zakres, w jakim te dane są zbierane, analizowane i udostępniane w sposób systematyczny w obrębie poszczególnych obszarów sektorowych. Struktura QAE jest narzędziem dla prowadzenia formalnych i nieformalnych przeglądów obecnego stanu i pomaga w identyfikacji osiągnięć i luk, które wymagają większej uwagi decydentów. Biorąc pod uwagę różnorodność w kulturowych, społecznych i gospodarczych kontekstach, struktura QAE nie została opracowana w celu porównywania i analizowania poziomu inwestycji finansowych w zakresie poradnictwa między krajami.

## Załącznik 6: Inwentarz Wpływu Usług Doradztwa Zawodowego

Inwentarz Wpływu Usług Doradztwa Zawodowego (ang. *Careers Service Impact Inventory – CSII*) jest badaniem pilotażowym prowadzonym w imieniu ELGPN przez zespół kierowany przez dr István Kiss-a z Eötvös Loránd University w Budapeszcie na Węgrzech. Badanie ma na celu zebranie danych na temat wpływu działań wspierających rozwój zawodowy na uczenie się z perspektywy młodego człowieka i perspektywy dorosłego. Wymaga to oceny punktu widzenia i doświadczeń związanych z informacjami zawodowymi, poradami, wskazówkami i edukacją zawodową, w stosownych przypadkach, z wykorzystaniem kwestionariusza online i materiałów wsparcia dla klienta. Mierzone zmienne są powiązane z koncepcjami zarządzania rozwojem zawodowym i zdolnościami adaptacji zawodowej na szybko zmieniającym się i często nieprzewidywalnym rynku pracy. Aspektami wspierającymi są: strategie przetwarzania informacji, samowiedza, umiejętności interpersonalne, uznanie i rozpatrywanie czynników środowiskowych związanych z rozwojem zawodowym, identyfikacja i integracja celów zawodowych oraz zwiększenie możliwości rozwoju zawodowego.

Badanie pilotażowe stanowi uzupełnienie struktury QAE ELGPN opracowanej przez WP4 (patrz załącznik 5) i wspiera zasady leżące u podstaw umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym (*career management skills – CMS*) opracowanych przez WP1 w latach 2011-12 (patrz punkt 2.1).

Inwentarz Wpływu Usług Doradztwa Zawodowego jest pilotażowo realizowane w pięciu krajach członkowskich<sup>17</sup> od marca do grudnia 2012 roku. Pełne i szczegółowe wytyczne dla organizacji i jednostek, które wyraziły zgodę na udział w pilotażu są dostępne na stronie internetowej ELGPN. Obejmują one:

- kwestionariusz online klienta;
- raport z informacją zwrotną klienta;
- formularz akceptacji;
- pismo dla uczestniczących organizacji;
- zestaw informacji technicznych na temat tłumaczenia w poszczególnych krajach.

### Uzasadnienie i podejście

Uzasadnieniem dla takiego podejścia metodologicznego było wykorzystanie istniejącej, sprawdzonej struktury i systematycznych ram pierwotnie opracowanych na Węgrzech przez Kiss-a et al. (2009). Dokonano tu oceny efektów interwencji w zakresie usług związanych z poradnictwem zawodowym w wielu różnych środowiskach. Teoretyczny model oparty jest na badaniach Schiersmanna (2008) i podstawowych zasadach leżących u podstaw poznawczego przetwarzania informacji (podejście CIP – *cognitive information processing*) opracowanego przez Sampsona et al. (2003)<sup>18</sup> oraz konstruktywistycznej teorii rozwoju zawodowego opracowanej przez Savickasa<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> DE, EE, HU, PT, SI.

<sup>18</sup> Sampson, J.P., Peterson, G.W., Reardon, R.C. & Lenz, J.G. (2003). Key Elements of the CIP Approach to Designing Careers Services. Tallahassee, FL: Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development.

<sup>19</sup> Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S.D. & Lent, R.W. (red.): Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. New Jersey: Wiley.

## Metodologia

Badanie CSII jest aktualnie dostępne w siedmiu językach (DE, EE, EN, FR, HU, PT, SI). Dane są przechowywane na bezpiecznym serwerze proxy na Węgrzech. Narzędzie online jest wykorzystywane do weryfikowania danych w oceniania wpływu różnych typów i poziomów interwencji dotyczących rozwoju zawodowego. Dane są klasyfikowane w ośmiu ogólnych kategoriach:

- złożoność potrzeb klienta;
- strategie obsługi informacji na temat rozwoju zawodowego;
- samowiedza;
- kompetencje społeczne;
- wyznaczanie celów i integracja;
- liczba opcji rozwoju zawodowego;
- wiedza o LMI i kontekście społecznym;
- zasoby osobiste i psychologiczne.

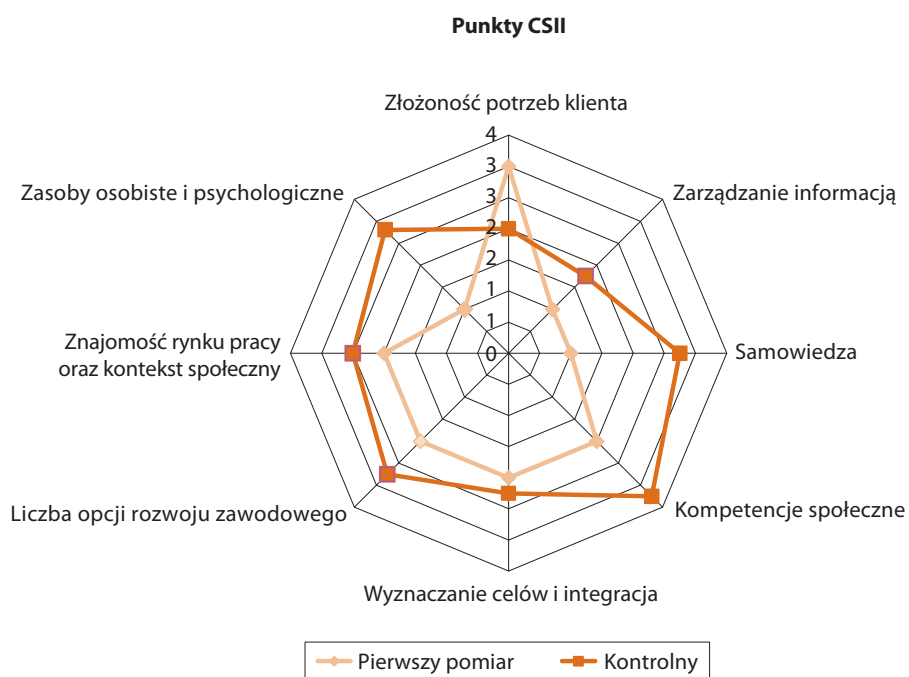
### PRZYKŁAD: KWESTIONARIUSZ ONLINE KLIENTA

Ankieta na temat wpływu usług poradnictwa		
	1. niecharakterystyczne dla mnie 2. charakterystyczne dla mnie w małym stopniu 3. trochę charakterystyczne dla mnie 4. w całości charakterystyczne dla mnie	
Nr.	Stwierdzenie	punkty (1-4)
1	(Nadal) potrzebuję informacji na temat szkoleń, szkół, programów nauczania	
2	Potrzebuję więcej pomocy aby zaplanować swoją przyszłość	
3	Wiem, gdzie można znaleźć informacje na temat rynku pracy, wynagrodzeń i możliwości pracy	
4	Aktywnie uczestnicząc w procesie poradnictwa zawodowego, mniej martwię się o moją przyszłość zawodową	
5	Teraz wiem, jak stworzyć najlepsze możliwości do osiągnięcia moich celów	
6	Zostały mi przedstawione do rozważenia nowe, przydatne pomysły i opcje	
7	Byłem w stanie zidentyfikować i określić cele, aby poprawić moją obecną sytuację	
8	Potrzebuję dalszej pomocy w podejmowaniu decyzji o rozwoju zawodowym ponieważ czuję się zdezorientowany	
9	Chciałbym poszerzyć swoją wiedzę na temat szukania pracy i związanych z tym umiejętności, aby skutecznie aplikować na różne stanowiska	
10	Jestem w stanie dostrzec korzyści z uzyskanych informacji związanych z rozwojem zawodowym	
11	Mój doradca i ja dobrze się rozumieliśmy	
12	Teraz jestem w stanie zrozumieć różne czynniki, które doprowadziły do mojej obecnej sytuacji	
13	Potrzebuję więcej informacji na temat rynku pracy, wynagrodzeń i możliwości zatrudnienia	
14	Chciałbym żeby oceniono moje umiejętności i kompetencje	



15	Rzeczy, o których dowiedziałem się w ramach poradnictwa, będę mógł wykorzystać w przyszłości żeby rozwiązywać podobne problemy	
16	Muszę lepiej poznać swoje emocje w stosunku do moich decyzji zawodowych	
17	Potrzebuję dodatkowego wsparcia przy podejmowaniu decyzji zawodowych	
18	Wiem, gdzie można znaleźć informacje na temat zawodów i czynności związanych z pracą,	
19	Dobrze mi się współpracowało z moim konsultantem	
20	Nauczyłem się, jak wyrazić swoje zainteresowanie i potrzeby	
21	Nauczyłem się więcej o moich mocnych stronach i umiejętnościach wymaganych do osiągnięcia celów	
22	Wiem, jak pokonać przeszkody, które powstrzymują mnie przed osiągnięciem celu	
23	Teraz wiem, jakie kroki podjąć żeby osiągnąć cel	
24	Wiem, gdzie można znaleźć informacje na temat różnych placówek oświatowych, szkół, możliwości szkoleń i programów	
25	Czułem, że był to stabilny i wspierający związek	
26	Dzięki poradom jakie otrzymałem, stałem się bardziej pewny siebie	
27	Poznałem przyczyny moich problemów i to jak są ze sobą powiązane	
28	Dzięki poradom dowiedziałem się, że moje wcześniejsze skuteczne strategie mogą być stosowane w celu rozwiązania problemów	
29	Potrzebuję więcej informacji na temat wejścia do zawodów	
30	Chciałbym wyraźniej określić moje pole zainteresowania	
31	Wiem, jak podejmować korzystne decyzje i co brać pod uwagę	
32	Udało mi się przynajmniej spróbować różnych nowych pomysłów i metod, które pojawiły się podczas prowadzenia poradnictwa	
33	Dzięki poradom udało mi się rozwiązać mój problem	
34	Dzięki poradnictwu uzyskałem pewność, że jestem w stanie osiągnąć swoje cele	
35	(Nadal) martwię się o swoją przyszłość i potrzebuję wsparcia emocjonalnego	
36	Wciąż potrzebuję uznania i zachęty dla moich planach	
37	Mam do siebie pozytywny stosunek	
38	W sumie, jestem zadowolony z mojej sytuacji	
39	Jestem przekonany, że mogę skutecznie radzić sobie w nieoczekiwanych sytuacjach	
40	Dzięki mojej zaradności, wiem jak radzić sobie z nieprzewidywanymi sytuacjami	
41	Zwykle radzę sobie z problemami	

## Formularz sprawozdania dla klienta

**Uczestnicy i testowanie międzysektorowe**

W krajach uczestniczących (DE, EE, HU, PT, SI), kontakty krajowe ELGPN formalnie zaprosiły krajowych dostawców usług w zakresie rozwoju zawodowego z sześciu obszarów sektorowych do udziału w projekcie pilotażowym. Zaproszono Publiczne Służby Zatrudnienia, organizacje pozarządowe i organizacje z sektora prywatnego. Osoby uczestniczące otrzymały natychmiastową informację zwrotną za pośrednictwem systemu online, a organizacje uczestniczące mogły pobrać anonimowe i skumulowane wyniki z uczestnictwa w badaniu 50 klientów.

**Dalsze szczegóły**

Dostęp do systemu zbierania danych online można uzyskać pod adresem: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/elgpnmembers/workpackages/wp4/wp4members/study>

## Załącznik 7: Opracowanie wytycznych dla umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym

Wytyczne dla umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym były oparte na analizie danych dotyczących polityki CMS i na rozwoju praktyki w 15 krajach uczestniczących w ELGPN WP1. Dane zebrano za pomocą kwestionariusza umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym. Kwestionariusz został oparty na modelu CIPO (*content, input, process, outcome* – zawartość, wkład, proces, wynik) jako punkcie odniesienia i koncentrował się na rozwoju CMS w sześciu sektorach: edukacji, kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, kształcenia dorosłych, zatrudnienia i integracji społecznej. Obejmował zatem szkoły, organizacje zatrudnienia, miejsca pracy, organizacje pozarządowe, wspólnoty i inne środowiska. Kwestionariusz składał się z 11 pytań (patrz Tabela 1).

Piętnaście krajów odpowiedziało na kwestionariusz (CZ, DE, DK, FI, HR, HU, LV, LT, LU, MT, PL, PT, SE, SI, SK).

Odpowiedzi na większość pytań dostarczyły cennych informacji na temat różnych aspektów rozwoju CMS (z wyjątkiem niektórych pytań, na przykład nr 9 „Jak finansowane jest nauczanie/rozwój CMS w poszczególnych sektorach?” okazało się niezwiązane z opisem rozwoju CMS).

Pytania dotyczące projektowania katalogu:

- Nr 2: „Jakie klasyfikacje CMS są stosowane w celu zdefiniowania głównych grup i kategorii takich umiejętności w poszczególnych sektorach?”
- Nr 3: „Jakie modele teoretyczne leżą u podstaw wdrażania CMS w kraju w poszczególnych sektorach?”
- Nr 4: „Jakie są grupy docelowe nauczania/rozwój CMS w poszczególnych sektorach?”
- Nr 5: „Kto uczy/rozwija CMS w poszczególnych sektorach?”
- Nr 8: „Jakie metody są stosowane do nauczania/rozwijania CMS w poszczególnych sektorach?”
- Nr 11: „Jakie metody są stosowane do pomiaru wyników w poszczególnych sektorach?”

Tabela 1: Kwestionariusz umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym

		Sektory				
		Szkoły (Dostawcy obowiązkowego i średniego kształcenia, z wyjątkiem średniego VET)	Kształcenie zawodowe (Średnie i wyższe)	Kształcenie wyższe (Dostawcy akademickiego szkolnictwa wyższego)	Kształcenie dorosłych (Dostawcy kształcenia dorosłych, w tym wyższe kształcenie nieakademickie)	Zatrudnienie (Dostawcy usług dla bezrobotnych lub zatrudnionych)
<b>Kategorie pytań</b>						
<b>1. Kontekst</b>	1. Jak CMS (lub określenia używane w odniesieniu do podobnego zestawu umiejętności) jest definiowane w kraju w poszczególnych sektorach?					
	2. Jakie klasyfikacje CMS są stosowane w celu zdefiniowania głównych grup i kategorii takich umiejętności w poszczególnych sektorach?					
	3. Jakie modele teoretyczne leżą u podstaw wdrażania CMS w kraju w poszczególnych sektorach?					
	4. Jakie są grupy docelowe nauczania/rozwoju CMS w poszczególnych sektorach?					
<b>2. Wkład</b>	5. Kto uczy/rozwija CMS w poszczególnych sektorach?					
	6. Jak są szkolone osoby, które uczą/rozwiązują CMS w poszczególnych sektorach?					

Tabela 1: (ciąg dalszy)

<b>3. Proces</b>	7. Jakie miejsce zajmuje CMS w organizacji programów nauczania / interwencji w ramach każdego sektora, i jaki jest jego przydział czasu?						
	8. Jakie metody są stosowane do nauczania/rozwijania CMS w poszczególnych sektorach?						
	9. Jak finansowane jest nauczanie/rozwój CMS w poszczególnych sektorach?						
<b>4. Wyniki</b>	10. Jakie są główne wyniki nauczania/rozwój CMS w poszczególnych sektorach?						
	11. Jakie metody są stosowane do pomiaru wyników w poszczególnych sektorach?						

## Załącznik 8: Czynniki w pomyślnej realizacji polityki zarządzania rozwojem zawodowym

### Wstęp

Wprowadzania nowej polityki – takiej jak zarządzanie umiejętnościami rozwoju zawodowego (CMS) – nie się ze sobą wyzwalają dotyczące realizacji. Dzieje się tak dlatego, ponieważ, jak zauważa Ball<sup>20</sup>, zmiana często powoduje procesy, które są skomplikowane. Grupa zadaniowa z WP1 miała za zadanie zbadać charakter tych dynamicznych zmian, a konkretnie czynników, które ułatwiają wdrożenie polityki CMS w różnych środowiskach, w tym w edukacji, kształceniu zawodowym, szkolnictwie wyższym, edukacji dorosłych, zatrudnieniu, oraz w grupach zagrożonych. W tym celu przygotowano kwestionariusz, na który odpowiedziało jedenaście krajów (AT, CZ, DE, DK, HU, LT, MT, PT, SE, SI, SK). Odpowiedzi różniły się pod względem jakości i poziomu szczegółowości. Bardziej kompleksowa analiza wyników tego badania tematycznego, obejmująca również przykłady krajów, jest dostępna na stronie internetowej ELGPN.

Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu były analizowane za pomocą ram stworzonych przez Honiga<sup>21</sup> i rozwiniętych przez Sultana<sup>22</sup>, który zwraca uwagę na cztery kluczowe aspekty wpływające na proces wdrażania polityki:

- (1) Wdrażaną politykę.
- (2) Osoby zaangażowane w realizację.
- (3) Miejsce realizacji.
- (4) Tempo realizacji.

Analiza doprowadziła do identyfikacji sześciu czynników, które są ważne dla rozwoju i wdrażania polityki CMS. Czynniki te zostały krótko opisane poniżej. Zostały one zaproponowane do refleksji i dyskusji, a nie jako wyniki rygorystycznych badań. Są zatem niepewne, i w żaden sposób nie starają się ogólnie opowiadać o złożonym procesie wdrażania polityki.

### 1. Istnienie przepisów CMS włączonych do ustawodawstwa z zakresu kształcenia i pracy

Kraje realizujące politykę CMS głównie odnoszą się do sektora edukacji (np. obowiązek szkolny, VET i kształcenie wyższe), ale nawet tutaj, widoczne są różnice w obecności polityki CMS między różnymi poziomami. Kraje o wysokim poziomie zaangażowania w opracowanie i realizację polityki CMS wykazały to zaangażowanie poprzez publikowanie odpowiednich przepisów. Kraje nie mające takich przepisów zgłosiły szereg dobrych praktyk, ale w wielu przypadkach nie są one zintegrowane z metodami systemowymi i mogą nie mieć trwałego charakteru.

### 2. Trwałe finansowanie działań CMS

Alokacja zasobów następuje zazwyczaj po ogłoszeniu przepisów prawnych dotyczących sposobu realizacji polityki. Badanie przeprowadzone przez grupę zadaniową WP1 potwierdziło, że na ogół istnieje ścisły związek pomiędzy alokacją budżetową i sektorowym wdrażaniem CMS. Respondenci badania odnieśli się do znaczenia kwestii budżetowych; niestabilne finansowanie uznali za szkodliwe dla realizacji działań CMS.

<sup>20</sup> Ball, S. (1998). Big policies/small world: an introduction to international perspectives in education policy. *Comparative Education*, 34(2), 119–130.

<sup>21</sup> Honig, M.I. (ed.) (2006). *New Directions in Education Policy Implementation: Confronting Complexity*. Albany, NY: SUNY Press.

<sup>22</sup> Sultana, R.G. (2008). *The Challenge of Policy Implementation: A Comparative Analysis of Vocational School Reforms in Albania, Kosovo and Turkey*. Peer Learning 2007, s. 15. European Training Foundation. Luksemburg: Biuro publikacji Unii Europejskiej

### 3. Obecność wpływowej platformy komunikacyjnej skoncentrowanej na formułowaniu i wdrażaniu polityki CMS

Skuteczna realizacja polityki CMS jest mało prawdopodobna, jeżeli środki wspierające politykę nie będą dobrze realizowane w terenie i monitorowane w zakresie ich zgodności. Odpowiedzi uzyskane podczas badania dla sektora edukacji wskazują, że formułowanie polityki CMS i jej wdrażanie jest łatwiejsze, gdy konsultacje przeprowadzane są w osi pionowej i poziomej. Odpowiedzi uzyskane podczas badania sugerują również, że gdy brakuje komunikacji pomiędzy sektorem edukacji i sektorem zatrudnienia, jest mało prawdopodobne aby polityka CMS była z powodzeniem realizowana. Jednak formalne ustanowienie platformy komunikacji pomiędzy różnymi sektorami, chociaż konieczne, nie jest samo w sobie wystarczające, aby zapewnić sukces wdrożenia polityki CMS. Dlatego ważne jest zidentyfikowanie kluczowych graczy, ponieważ starania o przeprowadzenie reform mogą mieć wpływ na sposób realizacji, jeśli w ogóle mają na to wpływ. Główni gracze to decydenci, praktycy, eksperci i naukowcy; ich wpływ różni się w zależności od profilu (np. urzędnicy niskiego/średniego/wyższego stopnia, praktycy), sektora w jakim działają i tego czy ich wkład w platformę komunikacyjną jest mniej lub bardziej zorientowany na działanie.

### 4. Projektowanie polityki CMS i jej wdrażanie jako zaplanowany i stopniowy proces krótko i długoterminowy

Tempo realizacji jest kolejnym ważnym problemem, który należy omówić przy rozważaniach na temat pomyślnego wdrażania polityki CMS. Większość respondentów wyraziła poparcie dla stopniowej i przystawionej realizacji polityki CMS. Proces ten musi jednak być ciągły i trwały. Osoby kierujące procesem wdrażania muszą podejmować ważne decyzje kiedy przyspieszyć lub spowolnić tempo realizacji. Muszą

one również mieć na uwadze zarówno krótko jak i długoterminowe plany realizacji – kolejny aspekt tempa realizacji.

### 5. Wdrażanie polityki jest poparte solidnymi podstawami merytorycznymi, profesjonalnym świadczeniem usług oraz dobrze wyszkolonym personelem

Przeprowadzenie badania pomyślnego rozwoju polityki jest ostatecznie jej udanym wdrożeniem. W odniesieniu do CMS, należy starannie rozważyć co najmniej trzy aspekty: kwestie merytoryczne CMS, świadczenie usług, i personel. Należy zaznaczyć, że sposoby świadczenia CMS są różne w zależności od kontekstu i sektora. Zawartość merytoryczna CMS w środowisku edukacyjnym, na przykład, może być nauczana w ramach całego programu nauczania lub jako osobny przedmiot, może być nauczana przez zewnętrznych doradców, pedagogów szkolnych lub przez nauczycieli. Niezależnie od trybu świadczenia, ważne jest, by doradcy mieli solidną wiedzę na ten temat, i zostali odpowiednio przeszkoleni. Ważne jest również, by programy CMS były opracowywane na podstawie szczegółowych badań. Kraje, które informowały o skutecznej realizacji polityki CMS potwierdziły, że taki sukces zależy od wszystkich trzech podstawowych elementów: zawartości merytorycznej, profesjonalnego świadczenia usług, i dobrze wyszkolonego personelu.

### 6. Monitorowanie procesu wdrażania polityki CMS

Praktycznie wszyscy respondenci sondażu podkreślali fakt, że powodzenie wdrożenia polityki CMS opiera się na odpowiedniej ocenie i monitorowaniu każdego etapu procesu. Ciągła ocena jest zatem sednem realizacji polityki, biorąc pod uwagę liczbę wyzwań, które powstają w procesie przekształcania pomysłów w działanie.



## 7. Wnioski

Badanie to sugeruje, że powodzenie w realizacji polityki CMS zależy od wielu połączonych czynników. Jednak sposób wdrażania polityk CMS i dostarczenie ich obywatelom zależy od konkretnego kraju, kontekstu kulturowego i społecznego oraz tradycji. Warto zatem powtórzyć stwierdzenie przytoczone na początku, a mianowicie, że sześć czynników, zidentyfikowanych w niniejszym eksploracyjnym badaniu tematycznym służyć ma jako orientacyjne źródło spostrzeżeń dla refleksji w opracowywaniu i wdrażaniu polityki CMS.

## Załącznik 9: Przepisy krajowe dotyczące poradnictwa przez całe życie

W styczniu 2012 r., Tribal Education Ltd., w imieniu Chorwackiej Służby Zatrudnienia (CSZ) zaprosiła dr Deirdre Hughes do przedstawienia streszczenia ustawowych przepisów na temat poradnictwa zawodowego w krajach członkowskich UE. Pełne informacje o wynikach są dostępne na stronie internetowej ELGPN. Ustalenia powstały na podstawie literatury z zakresu analizy źródeł wewnątrz ELGPN, Cedefop, Euroguidance i innych źródeł, takich jak rozporządzenia UE i odpowiednie sprawozdania. Łącznie przeprowadzono również wyszukiwanie co najmniej 55 stron internetowych w styczniu i lutym 2012 roku, a następnie podjęto korespondencję elektroniczną i wymianę danych z ekspertami krajowymi w państwach członkowskich UE. W sumie 16 ekspertów krajowych udzieliło odpowiedzi na temat rozwiązań legislacyjnych w swoich krajach. W niektórych przypadkach, zakres informacji był bardzo szczegółowy: w takich przypadkach pełny tekst dostępny jest w załącznikach na stronie internetowej ELGPN.

Sultana (2004)<sup>23</sup> zauważył wcześniej, że:

*„Jednym z kluczowych sposobów w jaki państwo pełni rolę strategicznego menedżera usług publicznych są mechanizmy legislacyjne. Mogą one określać rodzaj, zakres, częstotliwość i jakość usługi, która musi być zaoferowana dla wszystkich, lub dla określonych grup obywateli”.*

Warto pamiętać, że:

- Ministerstwa w krajach UE różnią się strukturą, choć resorty edukacji i zatrudnienia są zazwyczaj dwoma głównymi gwarantami publicznych usług poradnictwa zawodowego.
- Prawodawstwo w zakresie poradnictwa zawodowego (jeżeli termin ten jest stosowany) ma raczej charakter ogólny<sup>24</sup> i często jest osadzone (lub ukryte) w głównych przepisach dotyczących edukacji, kształcenia i szkolenia zawodowego i zatrudnienia, lub w jakiejś formie prawodawstwa, która formalnie nadaje obywatelom prawo do poradnictwa zawodowego.
- Wiele krajów nie ma formalnego prawodawstwa dotyczącego poradnictwa zawodowego i preferuje zarządzanie nim w ramach prawa urzędniczego odpowiednich resortów edukacji i zatrudnienia.
- Istnieją duże zróżnicowania (nawet w poszczególnych krajach) dotyczące stopnia prawnej specyfiki w odniesieniu do edukacji zawodowej, poradnictwa zawodowego, informacji zawodowej, umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym, kompetencji praktyków oraz kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Niektóre kraje mają wyszczególnione cele strategiczne lub struktury na rzecz poradnictwa przez całe życie, ale w wielu przypadkach nie są one bezpośrednio związane ze środkami prawnymi odnoszącymi się do poradnictwa zawodowego.
- W kilku przypadkach, środki legislacyjne dotyczą poradnictwa zawodowego, ale stanowią one obecnie raczej wyjątki niż praktykę normatywną.
- W wielu przypadkach, uprawnienia klientów nie są określone w taki sposób, że wobec podmiotów nieoferujących usługi, lub świadczących ją nieprawidłowo, można podjąć działania prawne.
- Wiele krajów UE dokonuje obecnie przeglądu istniejących środków prawnych, które obejmują strategie i usługi poradnictwa zawodowego, w odpowiedzi na bieżące polityczne, gospodarcze i społeczne imperatywy polityki.

<sup>23</sup> Sultana, R.G. (2004). Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, Challenges and Responses across Europe, p.94. Cedefop Panorama Series 85. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

<sup>24</sup> Ibid, s. 12.

Krajobraz polityczny zmienia się szybko; zatrudnienie w resortach rządowych jest ograniczane a same resorty bywają łączone: powoduje to zmiany wielkości, kształtu i nomenklatury ministerstw. Nowe ustalenia dotyczące zarządzania i świadczenia usług, prawa, dekrétów i rozporządzeń pojawiają się w szybkim tempie, na przykład w Grecji, na Węgrzech i w Irlandii. Konieczność przejrzystości istniejących przepisów w kwestii poradnictwa zawodowego staje się jeszcze bardziej istotna, gdyż nowi gracze są zaangażowani w tworzenie polityki poradnictwa zawodowego. W przypadku jej braku, istnieje realne niebezpieczeństwo, że przepis dotyczące rozwoju zawodowego i uprawnień nie będą w pełni zrozumiane, lub mogą być błędnie interpretowane lub nawet utracone przy odnowie i rozbudowie polityk.

Niektóre kraje UE nie mają formalnego prawodawstwa dotyczącego poradnictwa zawodowego: na przykład Cypr. Zamiast tego, wprowadzono systemy kojarzenia kluczowych podmioty w celu wspólnego formułowania planów i priorytetów. W wielu przypadkach, kraje członkowskie wprowadziły krajowe plany strategiczne zmierzające do wzmocnienia komunikacji, współpracy i koordynacji między agencjami: Na przykład, w **Austrii** i w **Niemczech**.

Różne kraje członkowskie zaprojektowały i wdrożyły alternatywne formy prawodawstwa; niektóre z nich najlepiej opisać jako bardziej ogólne niż charakterystyczne dla poradnictwa zawodowego: np., w **Czechach** i **Holandii**. W przeciwieństwie do nich, w krajach takich jak Finlandia, Dania, Estonia, Niemcy, Włochy, Łotwa, Polska i Słowacja istnieją szczegółowe i konkretne przepisy, które zostały niedawno zaktualizowane lub są weryfikowane. W takich krajach, jak **Hiszpania** i **Szwecja**, prawodawstwo dotyczące poradnictwa zawodowego istnieje, ale jest regulowane przede wszystkim przez gminy i regiony. W całej UE, przejście od scentralizowanych do zdecentralizowanych struktur zarządzania zapewnia bardziej fragmentaryczne świadczenie w poszczególnych krajach.

Podział ministerstw z oddzielnymi obowiązkami na rzecz edukacji, kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i zatrudnienia, wspierany przez odrębne ustawy i przepisy, może często utrudniać dalszy rozwój usług poradnictwa przez całe życie. Utworzenie krajowego forum poradnictwa przez całe życie, w oparciu o prawodawstwo i bezpośrednio międzyresortowe wsparcie, może przyczynić się do rozwiązania tego problemu, jak to miało miejsce w **Danii**, **Estonii** i **Luksemburgu**. We **Francji**, Delegat ds. Informacji i Poradnictwa, mianowany przez Radę Ministrów, przedstawia sprawozdania premierowi. W **Portugalii**, Krajowa Agencja ds. Kwalifikacji i Edukacji Zawodowej, pod wspólnym nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej i Ministerstwa Gospodarki we współpracy z Ministerstwem Spraw Zabezpieczenia Społecznego, jest odpowiedzialna za krajowy system uznawania, walidacji i certyfikacji kompetencji, dzieląc z PSZ (IEFP) odpowiedzialność za poradnictwo zawodowe dla dorosłych.

Przykłady te wskazują, że poczucie wizji i przywództwa ma istotne znaczenie w świadczeniu usług poradnictwa, gdzie kluczowe role i obowiązki są wyraźnie określone. To właśnie w tym kontekście krajowe forum na temat poradnictwa przez całe życie może pełnić ważną rolę wpływając na ministrów i inne zainteresowane strony w sprawie priorytetów, które przyspieszą rozwój polityki poradnictwa przez całe życie. Obejmuje to posiadanie wspólnego poczucia celu i skupienie wśród głównych zainteresowanych stron na dziedzinach, w których oddzielne lub wspólne działania mogą być osiągnięte, najlepiej w powiązaniu z oszczędnościami kosztów i korzyści.

Istnieją jednak pewne przykłady, gdzie rządy zdecydowały się na wprowadzenie prawa lub regulacji w zakresie polityki poradnictwa zawodowego. Na przykład w **Danii**, Krajowe Forum Dialogu jest mocno osadzone w dyrektywie legislacyjnej, która przedstawiona konkretne obowiązki i priorytety. W Grecji, Krajowy System Zapewniania Jakości dla kształcenia przez całe życie zawiera zasady i wskaźniki jakościowe dla poradnictwa zawodowego opartego

na ustawodawstwie. Są to jednak wyjątki, a nie powszechna praktyka w UE. Kilka innych przykładów dobrych i ciekawych praktyk i polityk można znaleźć w krajach członkowskich UE, np. w **Estonii, Finlandii, Francji**, w **Niemczech**, na **Węgrzech**, w **Łotwie** i w **Polsce**.

Legislacyjne rozwiązania gwarantujące prawo dostępu do usług poradnictwa i kształcenia zawodowego są powszechne w **Belgii** (francuskojęzyczny region), **Finlandii, Francji**, w **Niemczech**, na **Litwie, Malcie**, w **Norwegii** i **Słowenii**.

W niektórych krajach, rośnie tendencja wprowadzania nowego obowiązku dla nauczycieli w szkołach by prowadzili zajęcia z zakresu rozwoju zawodowego, w powiązaniu z celami polityki na rzecz większych swobód i niezależności, jak to przedstawiono w przykładach **Grecji, Irlandii** i **Wielkiej Brytanii** (Anglia i Szkocja). Ponadto, to, w jakim stopniu program nauczania i czas kontaktu z uczniami jest określony formalnie przez przepisy lub regulacje ustawowe i inne różni się w poszczególnych państwach członkowskich UE: **Austria, Węgry, Łotwa** i **Polska** stanowią tu interesujące przykłady. W **Wielkiej Brytanii** (Walia) ustawowe wytyczne i ramy regulacyjne w zakresie rozwoju zawodowego i pracy istnieją, ale często są osłabione niestosowaniem się szkół do zalecanych wymagań.

Kompetencjom zawodowym i kwalifikacjom doradcy zawodowego poświęcono szczególną uwagę w ustawodawstwie w krajach takich jak **Finlandia, Islandia** i **Polska**. W niektórych przypadkach, regulacja przez zrzeszenia profesjonalnych podmiotów stanowi preferowane podejście, często związane z normami jakości oraz certyfikatami i rejestrami zawodowymi: np. w **Niemczech** i **Wielkiej Brytanii**. Decydujące znaczenie podejścia profesjonalnego i interdyscyplinarnego dla rozwoju zawodowego, stało się głównym imperatywem wielu krajów członkowskich.

Wymagania rządowe by więcej osób korzystało z możliwości i brało odpowiedzialność za własną naukę i pracę poprzez wprowadzenie zachęt finansowych lub bonów na uczestnictwo, zwiększyły zainteresowanie w niektórych krajach: np. w **Belgii** (region flamandzki). Nowe polityki, w odróżnieniu od przepisów państwa, które wspierają aktywne zaangażowanie pracodawców i większe wykorzystanie centrów informacji zawodowej, wiedzy o rynku pracy i systemów ICT, są także powszechne w wielu krajach członkowskich UE.

Ustawodawstwo dotyczące poradnictwa zawodowego ukierunkowane na marginalizowane lub konkretne grupy wydaje się być osadzone w różnych aktach prawnych. W przypadku Polski, szczególnie uwagę poświęca się poradnictwu zawodowemu dla żołnierzy zawodowych i byłych żołnierzy zawodowych. Wspólnym tematem wśród wielu uregulowań prawnych jest to, że grupy najbardziej narażone lub „zagrożone” są traktowane priorytetowo. Na przykład na **Litwie** ustawa o integracji społecznej osób niepełnosprawnych (2008) uwzględnia kwestię poradnictwa zawodowego, doradztwa i oceny umiejętności w ramach profesjonalnych usług rehabilitacyjnych.

W wielu przypadkach, prawodawstwo w zakresie szkolnictwa wyższego nie posiada wyraźnych przepisów w sprawie wytycznych. Prawo studenta do indywidualnych planów studiów zostało uwzględnione na przykład w **Finlandii** i **Francji**. **Niemcy** stanowią ciekawy przykład ścisłej współpracy między instytucjami szkolnictwa wyższego i Publicznymi Służbami Zatrudnienia. Jako alternatywę, regulacje poprzez ustalenia w zakresie zapewniania jakości może być wprowadzane przez agencje finansowane przez rząd, organ przedstawicielski pracodawcy lub organizacje zawodowych: tak jest na przykład w Wielkiej Brytanii.

## Załącznik 10: Postrzegana wartość dodana dla krajów członkowskich ELGPN

Austria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udział w ELGPN jest istotnym elementem austriackiej strategii i polityki.</li> <li>• Zaangażowanie austriackich uczestników grupy robocze ELGPN, w tym główna rola w WP3, stanowi wyraz tego jak Austria postrzega znaczenie współpracy i uczestnictwa w ELGPN.</li> <li>• Austria wykorzystuje dynamikę uczestnictwa w ELGPN na różne sposoby. Krajowe Forum poradnictwa na całe życie działa już od kilku lat; krajowe i regionalne działania w zakresie upowszechniania są realizowane w ramach krajowych i europejskich podejść strategicznych; nowe działania polityczne rozpoczęto realizować we wszystkich odpowiednich sektorach, od wczesnej edukacji do kształcenia dorosłych, także w sektorze pracy i ubezpieczeń społecznych.</li> </ul>
Belgia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udział w charakterze obserwatora w ELGPN pomógł zwiększyć nacisk i wpłynąć na myślenie o poradnictwie w Federacji Walonia-Bruksela (Wspólnota Francuska Belgii): aktualne stanowisko rządu wyraźnie powołuje się na rozwój systemów poradnictwa, co doprowadziło do decyzji o zostaniu pełnoprawnym członkiem w następnej fazie.</li> </ul>
Chorwacja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wszystkie wyniki 4 grup roboczych są bardzo istotne dla działań projektowych obecnie realizowanych w Chorwacji: stworzenie narodowego forum, nowe ustawodawstwo, krajowe normy jakości i nowy model ośrodków poradnictwa zawodowego.</li> </ul>
Cypr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wzmocnienie współpracy między ministerstwami zapewniającymi usługi poradnictwa.</li> <li>• Tworzenie możliwości lepszej współpracy między dostawcami poradnictwa i społecznością akademicką.</li> <li>• Utworzenie Krajowego Forum Poradnictwa.</li> </ul>
Czechy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lepsze zrozumienie polityki CMS i praktyk, takich jak rozwój CMS i oceny w różnych środowiskach.</li> <li>• Uznanie znaczenia mechanizmów koordynacji i struktur na rzecz rozwoju usług poradnictwa.</li> </ul>
Dania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspiracja dla rozwoju polityki w dwóch obszarach: CMS i opracowanie wskaźników dla poradnictwa.</li> </ul>
Estonia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN stwarza korzystne warunki dla współpracy między państwami członkowskimi: przedstawiciele i eksperci sieci mają za zadanie wymieniać doświadczenia i uczyć się od siebie nawzajem.</li> <li>• Praktyczna i systematyczna współpraca międzynarodowa pomaga zwiększyć świadomość zainteresowanych stron na szczeblu krajowym.</li> <li>• ELGPN skupia przedstawicieli różnych sektorów polityki: w ramach grup krajowych omawiane są zarówno kwestie rynku pracy jak i edukacyjne.</li> <li>• szczególne znaczenie w latach 2011-12 miał rozwój systemu zapewnienia jakości, w tym bazy dowodów i zapewnienie wkładu w strategię krajową.</li> </ul>
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wzmocnienie krajowego mechanizmu koordynacyjnego w zakresie poradnictwa przez całe życie. We wrześniu 2011 r. powstała Grupa kierownicza i koordynująca na rzecz poradnictwa przez całe życie; zastąpiła ona poprzednią grupę roboczą, założoną w 2010 roku. Do zadań nowej grupy (2011-15) należy: (1) promowanie i rozwój krajowych, regionalnych i lokalnych działań w zakresie informacji, doradztwa i poradnictwa, w tym działań w ramach programów rządowych, takich jak „gwarancja społeczna” (zapewnianie młodym ludziom praktyk zawodowych i szkoleń), (2) wzmacnianie współpracy między różnymi sektorami i różnymi dostawcami poradnictwa, (3) pełnienie funkcji grupy sterującej ds. programu EFS „Poradnictwo w edukacji dorosłych”, i (4) monitorowania i wywieranie wpływu na prace ELGPN.</li> </ul>
Francja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Francja była w stanie zapewnić zbieżność swoich decyzji politycznych z celami i środkami, na które kraje uczestniczące w ELGPN wyraziły zgodę.</li> <li>• Wizyty studyjne ELGPN i informacje na temat ewolucji polityk w innych krajach uzyskane poprzez uczestnictwo w ELGPN zachęciły francuskich decydentów i dały im wspierające argumenty i dowody.</li> <li>• W szczególności, ELGPN zapewniła cenny punkt odniesienia dla zwiększenia wykorzystania ICT w poradnictwie we Francji.</li> </ul>
Niemcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozytywna możliwość wykorzystania działań ELGPN jako punktów odniesienia dla stymulacji i wzmocnienia krajowych procesów.</li> <li>• Synergia między priorytetami tematycznymi ELGPN i podobnymi działaniami rozwojowymi i projektami promującymi lepszy dostęp do poradnictwa i rozwój jakości poradnictwa w Niemczech.</li> <li>• Poza wspieraniem procesu rozwoju jakości poradnictwa, korzystanie z wiedzy ekspertów ELGPN podczas krajowych warsztatów i konferencji.</li> <li>• Broszura na temat niemieckiego systemu poradnictwa pierwotnie opracowana dla europejskich partnerów i celów ELGPN niespodziewanie spełniła także oczekiwania Niemiec, zwiększając na nią popyt.</li> </ul>

Grecja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Okazja do dokonania przeglądu systemów i mechanizmów z innych krajów uczestniczących w zakresie zapewniania jakości, w ramach współpracy i współkoordynacji usług poradnictwa zawodowego, w celu wymiany pomysłów, ciekawych polityk i dobrych praktyk, a także w celu wykorzystania ich doświadczeń i postępów.</li> <li>• W szczególności, na podstawie QAE grupy roboczej WP4, rozwinięto grecki system zapewnienia jakości usług poradnictwa zawodowego oraz systemu zapewnienia jakości uczenia się przez całe życie (znany jako system P3).</li> <li>• Ponadto, w oparciu o struktury współpracy z innymi krajami europejskimi, dowiedzieliśmy się o strategiach, procesach i narzędziach dla zorganizowania nowego Krajowego Forum Poradnictwa i zwiększenia dostępu wszystkich grup docelowych do usług poradnictwa zawodowego.</li> </ul>
Węgry	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wpływ ELGPN był znaczący w ramach pierwszego etapu Programu Operacyjnego Odnowy Społecznej (POOS) w latach 2007-11. Działanie 2.2.2 POOS zostało zaprojektowane i wdrożone w celu utworzenia krajowego systemu uczenia się przez całe życie. Cztery filary działania były zgodne z rozporządzeniem UE w zakresie poradnictwa.</li> <li>• Węgierska Rada Poradnictwa przez całe życie powołała w 2008 r. również była pod silnym wpływem prac ELGPN i powiązanych wydarzeń międzynarodowych.</li> </ul>
Islandia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Działania ELGPN w zakresie poprawy dostępu rozpoczęły dialog między głównymi zainteresowanymi stronami na temat sposobu postępowania przy budowaniu kompleksowego systemu poradnictwa ICT na Islandii. Powiązania z ELGPN są bardzo ważne w tym dialogu i dla przyszłych prac.</li> <li>• Ze względu na ELGPN, potrzeba polityki krajowej w sprawie poradnictwa przez całe życie stała się bardziej widoczna i podjęte zostały kroki dla stworzenia ram prawnych w tym celu. W nadchodzących pracach kluczową rolę do odegrania będzie miał krajowe forum.</li> </ul>
Irlandia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udział w ELGPN, w roli przedstawiciela krajowego, pozwala NCGE na wykonywanie swoich uprawnień do informowania Departamentu Edukacji i Umiejętności (DEU) w sprawie unijnych i międzynarodowych wydarzeń w zakresie poradnictwa.</li> <li>• Jako bezpośredni skutek członkostwa ELGPN, DEU zatwierdził utworzenie Krajowego Forum Poradnictwa, koordynowanego przez NCGE, w celu wzmocnienia współpracy i dialogu pomiędzy dostawcami poradnictwa na szczeblu krajowym.</li> <li>• NCGE może wprowadzić i omówić kwestie takie jak zapewnienie jakości i umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym w ogólnym kontekście z zainteresowanymi stronami, w ramach prac w ELGPN.</li> </ul>
Włochy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istotną wartością dodaną dla Włoch był jasny, kompletny i aktualny obraz polityk i wytycznymi UE w sprawie czterech priorytetów poradnictwa na lata 2011-12, oraz świadomość roli poradnictwa w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości uczenia się przez całe życie i polityki zatrudnienia w UE, w ramach bardziej zintegrowanego podejścia.</li> <li>• Udział w WP3 umożliwił wspieranie i rozpowszechnianie prac na szczeblu krajowym i lokalnym, wspieranie wdrażania koordynacji i mechanizmów współpracy oraz komunikacji pomiędzy poszczególnymi podmiotami w lokalnych systemach poradnictwa.</li> <li>• Aktywny udział w WP1 był okazją do wykorzystania wyników CMS jako punktów odniesienia dla inspiracji, dalszej dyskusji i wzmocnienia krajowych procesów.</li> </ul>
Łotwa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Działania ELGPN miały znaczenie dla podnoszenia świadomości, zwiększenie wspólnego zrozumienia i promowania rozwoju poradnictwa zawodowego na Łotwie. Udział w ELGPN, jak również regularne spotkania informacyjne na temat działań ELGPN na krajowym forum poradnictwa, zwiększyły wiedzę na temat roli poradnictwa zawodowego w sektorach edukacji i zatrudnienia oraz konieczności współpracy między tymi sektorami.</li> <li>• Łotewskie forum krajowe powstało częściowo na podstawie zaleceń sporządzonych przez WP3 w latach 2009-10.</li> <li>• Udział w działaniach na lata 2011-12 pomógł zintensyfikować pracę krajowego forum i wpłynął na decyzję przeznaczenia 2 milionów LVL na zwiększenie dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży w ramach obecnego okresu planowania EFS. Planowane jest zwiększenie finansowania budżetowego na realizację kształcenia zawodowego w szkołach ogólnokształcących od 2013 roku.</li> </ul>



Litwa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN zapewniła cenne doświadczenia poprzez otwartą metodę koordynacji, uczenia się poprzez wymianę wiedzy i najlepszych praktyk, informowanie krajowej społeczności poradnictwa – decydentów, doradców i innych zainteresowanych stron – na temat najnowszych osiągnięć w zakresie poradnictwa na europejskim poziomie.</li> <li>• Umieszczenie tej wiedzy w kontekście krajowym dało bodziec do dalszego rozwoju krajowego systemu poradnictwa i promowanie europejskiego wymiaru w kontekście krajowym.</li> <li>• Uwagi ELGPN, przykłady najlepszych praktyk i inne wyniki zostały wykorzystane jako zasób w rozwoju krajowych produktów poradnictwa – dokumentów prawnych, programów, itp.</li> <li>• W 2011 r. krajowa konferencja na temat umiejętności zarządzania rozwojem zawodowym została zorganizowana przez Euroguidance na Litwie na podstawie wiedzy i doświadczeń zdobytych przez uczestnictwo w ELGPN.</li> </ul>
Luksemburg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pierwszy okres ELGPN miał bezpośredni wpływ na Luksemburg poprzez ustanowienie krajowego forum i dyskusję na temat rozwoju strategii poradnictwa przez całe życie.</li> <li>• Po dostarczeniu dokumentu koncepcyjnego do właściwych ministrów, należało wprowadzić tę strategię w życie, w czym wyniki ELGPN 2011-12 pełniły bardziej rolę „dostosowawczą” i wyjaśniającą.</li> <li>• Niemniej jednak, wyniki obu pakietów prac, w których uczestniczył Luksemburg miały większy wpływ: na jakość i na reformę programów nauczania w niższym cyklu w szkolnictwie średnim dla włączenia umiejętności rozwoju zawodowego.</li> </ul>
Malta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększenie na szczeblu lokalnym o świadomości znaczenia usprawnienia doradztwa zawodowego w zakresie czterech działań tematycznych ELGPN.</li> <li>• Wprowadzenie w większym stopniu kwestii poradnictwa zawodowego do krajowych działań.</li> <li>• Tworzenie grup roboczych, które skupiają się zarówno na rozpowszechnianiu prac ELGPN do wszystkich podmiotów biorących udział w realizacji poradnictwa zawodowego oraz na realizacji projekt polityki poradnictwa zawodowego.</li> </ul>
Holandia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wizyty studyjne przyniosły dużo wartości dodanej, w szczególności dla uczestników.</li> <li>• Cztery priorytety europejskie (CMS, dostęp, jakość, koordynacja) są punktami kontrolnymi dla tematu poradnictwa w kontekście krajowym.</li> <li>• Sieć poradnictwa została utworzona i funkcjonuje pod patronatem programu ELGPN.</li> </ul>
Norwegia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norwegia ustanowiła krajową jednostkę na rzecz poradnictwa przez całe życie: doświadczenia z ELGPN wspierają bezpośrednio główne zadania z zakresu koordynacji i rozwoju tej dziedziny w kraju.</li> <li>• Członkostwo w ELGPN przyczyniło się do zwiększenia wiedzy na temat złożonych zagadnień w ramach wszystkich czterech obszarów tematycznych WP: biorąc udział w pracach wszystkich grup roboczych, dysponujemy teraz bardzo użyteczną siecią dla dyskusji i wymiany doświadczeń. Jest to szczególnie istotne dla dyskusji nad utworzenie krajowego forum: udział, role, zadania, cele.</li> <li>• Informacje do dyskusji na inne tematy na poziomie krajowym (np. o jakości) są uzyskiwane bezpośrednio z ELGPN.</li> </ul>
Polska	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szansa na lepszą współpracę między działaniami poradnictwa zawodowego na poziomie krajowym poprzez zaangażowanie najważniejszych instytucji rządowych, odpowiedzialnych za strategiczne rozwiązania i przepisy prawne, we wdrażaniu programu prac ELGPN.</li> <li>• Synergia pomiędzy działaniami Euroguidance i ELGPN.</li> </ul>
Portugalia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN udzielała wsparcia dla poprawy poradnictwa w Portugalii.</li> <li>• Wyniki widać w zakresie współpracy między sektorami PSZ i edukacji.</li> <li>• Wymiana z innymi państwami członkowskimi wsparła wdrożenie nowych narzędzi i metodologii w zakresie zapewniania jakości, współpracy, dostępu (wdrożenie nowego narzędzia ICT) i rozwoju krajowej struktury wspólnego zarządzania umiejętnościami rozwoju zawodowego między różnymi szczeblami kształcenia i PES.</li> <li>• ELGPN również wspiera wdrażania krajowego forum w 2012 roku.</li> </ul>
Słowacja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niestety, zmiany na Słowacji nie nadążają za wynikami programu prac ELGPN 2011-12. Brak formalnych działań Krajowego Forum Poradnictwa za kadencji poprzedniego rządu.</li> <li>• Należy mieć nadzieję, że po wyborach wiosną 2012 r. większą uwagę poświęci się poprawie współpracy pomiędzy podmiotami w zakresie poradnictwa przez całe życie.</li> <li>• Chociaż działania ELGPN i produkty nie wpłynęły znacznie na krajowe polityki poradnictwa w latach 2011-12, przyczyniła się jednak do wielu inicjatyw i projektów na poziomie instytucjonalnym.</li> </ul>



Słowenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN pomogła dodać kilka elementów do systemu poradnictwa zawodowego przez całe życie, nad którym prace rozpoczęto w 2007 r. przy jej wsparciu. Prace nad rozwojem krajowego systemu szkoleń dla doradców zawodowych, krajowych standardów jakości i krajowego słownika poradnictwa rozpoczęły się w latach 2011-12.</li> <li>• Wiele działań promocyjnych przeprowadzono w celu szerzenia wiedzy na temat polityk unijnych i krajowych polityk poradnictwa oraz projektów z zakresu poradnictwa realizowanych w kraju i przez ELGPN.</li> <li>• ELGPN jest postrzegana jako mechanizm ciągłego doskonalenia systemu poradnictwa przez całe życie. Intensywna współpraca między członkami UE jest postrzegana jako mająca kluczowe znaczenie dla opracowania krajowego systemu poradnictwa, który będzie odpowiadać na obecne i przyszłe wyzwania.</li> </ul>
Hiszpania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zapewnienie łatwego najnowszych osiągnięć w zakresie poradnictwa przez całe życie i uczestniczenia w jego rozwoju.</li> <li>• Uzyskanie większej świadomości, zrozumienia, doświadczenia i wiedzy poprzez współpracę z przedstawicielami innych państw oraz właściwymi organizacjami, które zajmują się nie tylko poradnictwem, ale także edukacją, zatrudnieniem i politykami i strategiami społecznymi.</li> <li>• Uczucie się przez nowe inicjatywy i innowacyjne podejścia do poradnictwa przez całe życie.</li> <li>• Przynależność do największej i najbardziej znaczącej społeczności poradnictwa w Europie.</li> <li>• Praca wspólnie z Komisją Europejską i rozwój wspólnych priorytetów UE.</li> <li>• Zwracanie większej uwagi na kwestie lub sektory związane z potrzebami każdego kraju, co w odpowiednim czasie prowadzi do uzyskania korzyści, zarówno dla rządu krajowego (poprzez bardziej spójne i świadome rozwijanie strategii i polityk) jak i obywateli (poprzez poprawę świadczenia usług poradnictwa).</li> </ul>
Szwecja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzenie krajowego forum.</li> <li>• Podnoszenie świadomości znaczenia poradnictwa wśród szwedzkich interesariuszy.</li> <li>• Ulepszona komunikacja/współpraca między sektorami edukacji i rynku pracy.</li> <li>• Duża konferencja na temat rozwoju zawodowego zorganizowana dla zainteresowanych stron w zakresie edukacji i rynku pracy.</li> <li>• Krajowe forum utworzone jako grupa referencyjna dla szwedzkiej reprezentacji w ELGPN.</li> <li>• Możliwość spojrzenia na polityki i praktyki innych państw – np. na jakość poradnictwa.</li> <li>• Wspólne zrozumienie i określenie krajowego systemu poradnictwa.</li> <li>• Cenne kontakty w całej Europie.</li> </ul>
Turcja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koncepcja poradnictwa przez całe życie jest rozpowszechniona na poziomie krajowym.</li> <li>• Protokół ustaleń został podpisany w 2009 r. w celu ulepszenia komunikacji, koordynacji i współpracy pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami. Internetowy Krajowy System Informacyjny został opracowany na zasadzie współpracy i ma około 1 300 000 zarejestrowanych użytkowników; badania nad ulepszeniem systemu są w toku.</li> <li>• Integracja społeczna i poradnictwo dla dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi stanowią ważne kwestie dla Turcji.</li> <li>• Poprzez ELGPN, Turcja jest w stanie uczyć się dobrych praktyk z całej Europy.</li> </ul>
Wielka Brytania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Większe zrozumienie działania poradnictwa w innych krajach.</li> <li>• Sieć kontaktów poradnictwa zawodowego w Europie.</li> </ul>



# **European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12**

A report on the work of the European  
Lifelong Guidance Policy Network 2011–12



This is an independent report prepared by the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), a Member State network in receipt of EU financial support under the Lifelong Learning Programme. The views expressed are those of ELGPN and do not necessarily reflect the official position of the European Commission or any person acting on behalf of the Commission.

© 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@ju.fi](mailto:elgpn@ju.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: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-951-39-4878-8 (printed version)  
ISBN 978-951-39-4879-5 (pdf)

Printed by Saarijärven offset Oy  
Saarijärvi, Finland 2012

# Contents

Executive summary .....	105
Acknowledgements .....	109
<b>Section 1: Structure, processes and activities of the ELGPN 2011–12 .....</b>	<b>111</b>
1.1 Origins .....	111
1.2 Rationale and implementation of the 2011–12 Work Programme .....	112
1.3 Evaluation strategy .....	113
1.4 Key outcomes 2011–12 .....	113
<b>Section 2: Work Package reports .....</b>	<b>115</b>
2.1 Work Package 1 (Career Management Skills) .....	115
2.1.1 Activities .....	115
2.1.2 Key conclusions .....	116
2.1.3 Links to other WP themes .....	118
2.1.4 Next steps .....	118
2.2 Work Package 2 (Widening Access) .....	120
2.2.1 Activities .....	120
2.2.2 Key conclusions .....	120
2.2.3 Links to other WP themes .....	122
2.2.4 Next steps .....	122
2.3 Work Package 3 (Co-operation and Co-ordination) .....	124
2.3.1 Activities .....	124
2.3.2 Key conclusions .....	124
2.3.3 Links to other WP themes .....	125
2.3.4 Next steps .....	126

2.4	Work Package 4 (Quality Assurance and Evidence Base .....	127
2.4.1	Activities .....	127
2.4.2	Key conclusions.....	128
2.4.3	Links to other WP themes .....	129
2.4.4	Next steps.....	129
<b>Section 3: EU Policy Developments .....</b>		<b>131</b>
3.1	Overview.....	131
3.2	Schools .....	134
3.2.1	Key developments .....	134
3.2.2	Involvement of ELGPN .....	135
3.2.3	Next steps.....	135
3.3	Vocational education and training (VET).....	137
3.3.1	Key developments .....	137
3.3.2	Involvement of ELGPN .....	138
3.3.3	Next steps.....	138
3.4	Higher education.....	140
3.4.1	Key developments.....	140
3.4.2	Involvement of ELGPN .....	141
3.4.3	Next steps .....	141
3.5	Adult learning .....	142
3.5.1	Key developments .....	142
3.5.2	Involvement of ELGPN .....	143
3.5.3	Next steps .....	143
3.6	Employment sector.....	145
3.6.1	Key developments.....	145
3.6.2	Europe 2020 headline targets .....	146
3.6.3	Involvement of ELGPN .....	147
3.6.4	Next steps.....	147
3.7	Social inclusion.....	148
3.7.1	Key developments .....	148
3.7.2	Involvement of ELGPN .....	148
<b>Section 4: Evaluation.....</b>		<b>150</b>
4.1	Evaluation strategy .....	150
4.2	Management of the network.....	151
4.3	Learning outcomes from the thematic activities.....	151
4.4	Relevance of the ELGPN 2012 outputs .....	152
4.5	Impact at national level .....	153
4.6	ELGPN as a member-state-driven network .....	155
4.7	Conclusions .....	156
<b>Section 5: Vision for the future .....</b>		<b>157</b>
<b>Annexes</b>		
Annex 1:	Composition of national delegations and contact points in ELGPN 2011–12 .....	161
Annex 2:	ELGPN member countries' contributions to ELGPN 2011–12 activities .....	167
Annex 3:	ELGPN meetings 2011–12.....	168
Annex 4:	Current development of national co-ordination/co-operation mechanisms .....	170

Annex 5: Development of the ELGPN Quality-Assurance and Evidence-base (QAE) Framework .....	171
Annex 6: Development of the Careers Service Impact Inventory.....	173
Annex 7: Development of the Guidelines for Career Management Skills Development .....	177
Annex 8: Factors in implementing CMS policy successfully.....	180
Annex 9: National legislation on lifelong guidance .....	183
Annex 10: Perceived added value to ELGPN member countries.....	186





## Executive summary

The 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. Its purpose is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in the EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The network was established by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme. As a member-state-driven network, it also represents an innovative form of the Open Method of Co-ordination within the European Union (EU), which could be applicable in other areas too.

The ELGPN was formally established in December 2007; during 2008 its activities focused mainly on establishing its structures and processes. Its first major work programme was implemented in 2009-10. The present report covers its activities during its second major work programme, in 2011-12.

Section 1 outlines the structure, processes and activities of the ELGPN. It describes its origins and evolution, the rationale for the 2011-12 work programme, and the processes through which it was implemented. It notes that, while maintaining a cross-cutting approach to lifelong guidance policy development across sectors, a primary objective has been to deepen the interfaces with six policy sectors in particular (schools; VET; higher education; adult education; employment; social inclusion), and to shift from conceptual work to policy implementation, with more structured co-operation across the four transversal ELGPN themes (career management skills; access; quality and evidence; co-operation and co-ordination). It goes on to present the evaluation strategy adopted, and the main outcomes of the collaborative work. These have included, in particular, a Resource Kit to help policy-makers and other stakeholders to review existing lifelong guidance provision within their country or region, and to identify issues requiring attention and gaps that need to be filled, drawing from practices in other European countries.

Section 2 reports on the work of the four ELGPN Work Packages. Each section comprises four sub-sections: activities; key conclusions; links to other WP themes; and next steps.

Section 2.1 reports the work of Work Package 1 on career management skills (CMS). Key conclusions include:

- CMS cannot solve structural problems related to competitiveness, but can play a role in a range of areas related to employability, productivity and economic modernisation. They can also contribute to establishing a healthy life-work balance.
- The promotion of CMS is more likely to be successful when linked to the National Qualifications Framework and to the EU Key Competences framework.
- There is a need to have a broad perspective on CMS – not just preparing *for* work, but educating *about* work, so that individuals are aware of their rights.
- CMS should focus not only on the skills needed to choose and look for work, but also on entrepreneurship.

Section 2.2 reports the work of Work Package 2 on access. Key conclusions include:

- The importance of validation of non-formal and informal learning is now widely recognised, but the level of implementation varies. Similarly, although the need for guidance services within these processes is well understood, the guidance support in most cases still needs to be developed, and at best is in progress. Guidance practitioners should be one of the key contributors to the validation process.
- Services need to be accessible at different places in different localities, linked to using more centralised resources. It is accordingly important to improve national, regional and local guidance service delivery to support an inte-

grated or comprehensive approach to social inclusion, active citizenship, lifelong learning, full employment, and future skills and qualifications.

- While more traditional services are widely used in member countries for almost all target-groups, online tools have been developed or are in the process of being developed in almost all of them. A good balance and a meaningful combination between traditional and online methods (following the principle: log in, walk in, phone in and look in) should be available, so as to make the overall guidance service delivery as attractive and useful as possible for all citizens.
- Developing integrated all-age information and guidance services and/or comprehensive services for all target-groups is a demanding task for member countries and calls for renewed institutional structures, a co-operative culture and new methods of working.

Section 2.3 reports the work of Work Package 3 on co-operation and co-ordination. Key conclusions include:

- In their lifelong guidance provision, most European countries face the challenge of fragmentation and sectorising. Services tend to work in structural silos. Nonetheless, they are responsible for providing parts of guidance in a lifelong perspective, which ideally would imply a seamless and coherent lifelong guidance system. At present, this is a vision for the future, rather than a reality, in most countries.
- Some basic difficulties still exist in many countries in convincing different ministries with different portfolios to co-operate, let alone to co-ordinate their efforts in a cross-sectoral manner.
- Despite this, most European countries have now developed national lifelong guidance forums or other co-operation and co-ordina-

tion mechanisms. These can serve as vehicles for improving coherence and avoiding overlaps. They need to be complemented by similar mechanisms at regional and local levels.

- Such mechanisms take very different forms in different countries, not least in the balance they adopt between communication, co-operation and co-ordination, and between reactive, critical and proactive approaches to their role.

Section 2.4 reports the work of Work Package 4 on quality and evidence. Key conclusions include:

- The balance between quality assurance and evidence should be strongly influenced by a small number of agreed quality elements, criteria and indicators for measurement that can be tested and applied in practice, supported by examples of possible data, in the five areas identified in the Quality Assurance and Evidence-base (QAE) Framework developed by ELGPN: practitioner competence; citizen/user involvement; service provision and improvement; cost-benefits to governments; and cost-benefits to individuals.
- There is an urgent imperative to improve knowledge and understanding of effective evidence-based policies, including quality-assurance systems and accountability frameworks. Investments made in lifelong guidance systems and services must demonstrate more clearly the added-value returns for individuals, communities and societies.
- The aims of quality-assurance systems and mechanisms are to improve efficiency in service provision, to increase institutional financial accountability and to create transparency from the perspective of the citizen. The latter is often neglected by both policy-makers and service providers.
- In many countries, quality-assurance frameworks have evolved which contribute to the gathering, analysis and presentation of data,

helping to inform and develop lifelong guidance policies and practices. However, there is still a paucity of data relating to costs and benefits, broken down for analysis by specific target group(s) and/or by specific types of interventions. Lessons need to be learned from allied sectors in developing more robust accountability data.

Section 3 reports on EU policy developments related to lifelong guidance. It outlines the components of the Europe 2020 Strategy which are relevant to lifelong guidance, including its headline targets and flagship initiatives. Within this framework, relevant priorities include:

- Reducing early school-leaving.
- Increasing learning mobility.
- Making VET more attractive.
- Modernising higher education.
- Promoting adult learning and validation of non-formal and informal learning.
- Combating youth unemployment.
- Implementing flexicurity policies.
- Fighting poverty and social exclusion.

The key policy documents and actions are then outlined in detail, in relation to schools (Section 3.2), VET (Section 3.3), higher education (Section 3.4), adult education (Section 3.5), employment (Section 3.6) and social inclusion (Section 3.7). Each section includes comments on the involvement of ELGPN and possible next steps.

Section 4 reports on the ELGPN evaluation strategy and on the main evaluation results in relation to five areas: the management of the Network; learning outcomes from the thematic activities; the relevance of the ELGPN 2012 outputs; impact at national level; and the ELGPN as a member-state-driven Network. It notes that, while some suggestions for improvement were offered, ELGPN members were very satisfied with the management and operation of the Network and the general outcomes of its work. They also com-

mented positively on ELGPN's impact at national level, though the nature and level of this impact varied across countries. A key strength of the Network was the strong ownership of its activities expressed by the national delegations.

Section 5 offers a vision for the future, to inform the next work programme (2013-14). It proposes that the working structure of the Network should be modified according to the new needs of the Europe 2020 Strategy and its flagship initiatives. In particular, the next phase of ELGPN's work should concentrate on three main activities:

- dissemination and application of the Resource Kit in each member country, with support from clusters of other countries (Policy Review Clusters);
- output-oriented Thematic Task Groups;
- review and further development of the Resource Kit, possibly to inform the development of a European Framework for Lifelong Guidance Policies and Systems Development, which could help to establish lifelong guidance as a policy area in its own right.

In addition, the Commission has indicated its intention to conduct an external evaluation of the Network during 2013. The outcomes will be useful in reviewing the future of the ELGPN, including its structure and goals.

## Acknowledgements

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

- The national delegations which defined their priorities within the ELGPN 2011–12 work programme, illuminating these themes from their own perspectives.
- The host countries of the Plenary Meetings, and also of the Thematic Activities with their examples of national policies and case studies to support mutual learning.
- The officials of the Cyprus Government who advanced the work of the ELGPN through their hosting of the EU Presidency Conference.
- The representatives of partner organisations who have participated in the work programme, including Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) and Dr Wolfgang Müller (EU PES Network).
- The representatives of the lead countries for each Thematic Activity, who have provided leadership for the activity in co-operation with the ELGPN Co-ordinator and have managed the preparation of the relevant sections of this report:
  - WP1: Jasmin Muhic, Czech Republic.
  - WP2: Michel Lefranc, France; Gudrun Birna and Dr Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Iceland.
  - WP3: Dr Peter Härtel, Austria.
  - WP4: Dr Tibor Borbély-Pecze, Hungary.
- The contracted experts who prepared prior briefing papers and reflection notes for the Thematic Activity meetings as well as drafting the relevant sections for this report:
  - WP1: Professor Ronald Sultana, Malta.
  - WP2: Professor Fusûn Akkök, Turkey.
  - WP3: Professor Peter Plant, Denmark.
  - WP4: Dr Deirdre Hughes, UK.
  - TG(a): Françoise Divisia, France.
  - TG(b): Professor Tony Watts, UK.
- Dr Charles Jackson, for his work on the ELGPN Glossary.

Thanks are also due to the representatives of the European Commission (Koen Nomden, Benoit Desjeux and Maike Koops from DG EAC; Manuel Hubert and Susanne Kraatz from DG EMPL) for their support in the implementation of the work programme; and to my colleagues in the ELGPN Co-ordination Unit (Marjo Halmiala, Outi Ruusuvirta, Tellervo Ahlholm, Lea Pöyliö) for their help and support.

Raimo Vuorinen  
Co-ordinator, ELGPN





## Section 1: Structure, processes and activities of the ELGPN 2011–12<sup>1</sup>

### 1.1 Origins

The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) was established in 2007, with the aim of assisting its member countries (which include not only EU member-states but also candidate countries and European Economic Area countries) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors.

An inaugural meeting to establish the network took place on 7–8 May 2007 in Helsinki. Delegations from the member-states were invited to clarify their expectations and intentions regarding the network. A total of 23 countries attended the meeting, together with representatives from the Commission, FEDORA, the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), the International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) and

the European Social Partners. The participating countries agreed to the establishment of ELGPN and agreed to participate in the network as members or observers, subject to written confirmation. The European and international bodies present expressed their willingness to continue their support for and involvement in the process. Later both the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) and the European Training Foundation (ETF) indicated their willingness to co-operate with the new network. The ELGPN was finally established by a contract between the Network Co-ordinator and the Commission's DG EAC in December 2007.

The role and aims of the Network were endorsed in the second EU Council Resolution passed in 2008. In 2012 the ELGPN has consisted of 29 member countries (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), with 2 additional observer countries (BE, BG). The composition of their delegations

<sup>1</sup> This section has been prepared by Dr Raimo Vuorinen, Co-ordinator of ELGPN.

is outlined in Annex 1. Through appropriate liaison arrangements, the Network also ensures regular contact with other relevant bodies and networks at European and international levels: IAEVG, the European Forum for Student Guidance (Fedora) (now merged with the European Association for International Education), Cedefop, ETF, ICCDPP, the Public Employment Services (PES) Network, Euroguidance, the European Trade Union Confederation (ETUC) and the European Youth Forum.

During its three first phases (2007–12), the ELGPN has been co-ordinated by a team from Finland. The Finnish Ministry of Education and the Finnish Ministry of Employment and the Economy designated the co-ordination task to the Finnish Institute for Educational Research at the University of Jyväskylä. This unit convenes the Network and supports the implementation of its initiatives. The ELGPN members appoint a Steering Group with six members to ensure effective management of the Network and to support the Co-ordinator in defining the priorities and budget allocation within the work programme. ELGPN liaises closely with the European Commission and with Cedefop and ETF. It also utilises the support of a number of contracted consultants.

## 1.2 Rationale and implementation of the 2011–12 Work Programme

During the initial phase (2008), the ELGPN focused mainly on establishing its structures and processes. The second phase (2009–10) was built around the four thematic activities identified in the 2004 and 2008 Resolutions: career management skills; access, including accreditation of prior experiential learning (APEL); co-operation and co-ordination mechanisms in guidance policy and systems development; and quality assurance and evidence base for policy and systems development. The 2009–10 Progress

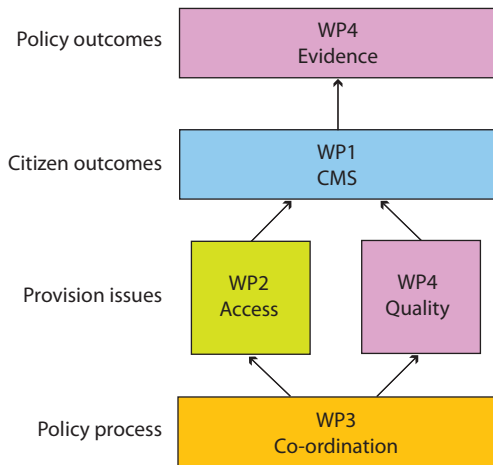
Report<sup>2</sup> outlined the key outcomes of the Network's thematic activities and linked the Network to the policy drivers influencing it. The report also indicated implications for future ELGPN work.

The 2011–12 Work Programme was designed to build on the experience and development of the first two phases and to improve the internal efficiency of the Network. During this period the Lisbon Strategy has coincided with the economic downturn, leading to a significant increase in both unemployment and under-employment across most ELGPN member countries. The awareness of the need for improved anticipation and matching of labour market skills appears in most recent EU policy documents proposed by the Commission and adopted by the Council, both on education and on employment. This provides a challenge to lifelong guidance services, but also potentially enhances the significance of the policy contributions they can make.

While maintaining a transversal overview of lifelong guidance policy development, ELGPN has examined how guidance as an integral cross-cutting element can contribute to EU policy development in six key areas in particular: schools, VET, higher education, adult education, employment and social inclusion. The aim has been to deepen the interfaces with these policy areas and to shift the ELGPN activities from conceptual work to policy implementation, with more structured co-operation across the themes.

The relationship between the four themes of the ELGPN Work Programme 2011–12 is outlined in Figure 1. In brief, Work Package 3 (co-operation and co-ordination mechanisms) addresses the policy process; Work Package 2 (access) and Work Package 4 (quality) examine two key cross-sectoral policy issues; Work Package 1 (career management skills) addresses the sought citizen outcomes; and the other part of Work Package 4 (evidence base) addresses the sought policy outcomes.

<sup>2</sup> ELGPN (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10*. <http://elgpn.eu>.



**Figure 1:** Model indicating the relationship between the Work Packages

These four thematic activities have been implemented through a consistent process. Each of the Work Packages has consisted of 14–22 participating countries, plus one or sometimes two lead countries, and a contracted consultant to support the activity in co-operation with the ELGPN Co-ordinator. In each case, the programme included two separate thematic field visits and a third synthesis meeting (see Annex 3). Each country identified the themes in which they wished to participate, and was asked to reflect in advance on how these themes could enhance the development of their national policies and practices, and their expectations and aspirations for the theme. In addition, the field visits provided opportunities for the host countries to influence their own policies and practices, and to involve key policy-makers within these processes. Time was also allocated to the development of the ELGPN 2011–12 outputs.

The ELGPN 2011–12 Work Programme further included a Task Group, with two sub-groups performing distinct tasks. Sub-group (a) focused on European education & training and employment policy analysis from a lifelong guidance perspective, while sub-group (b) worked on developing concrete tools for policy-makers; with support from two contracted consultants. The Task Group also focused on the ELGPN’s communication strategy and gov-

ernance, and the transversal elements of the Work Programme.

### 1.3 Evaluation strategy

Internal evaluation of the ELGPN was conducted during the third phase 2011–12. The European Commission has proposed a more detailed external evaluation of the Network in 2013. For the present Progress Report, ELGPN has adopted a community-based evaluation approach which aims at encouraging active participation in the evaluation process from all involved communities and stakeholders, with a primary objective to support the ongoing development of the Network. An additional aim of the 2011–12 evaluation has been to analyse the role of ELGPN in policy development, especially the interaction between EU member-states, and between member-states and the European Commission, in the context of a member-state-led European policy network supported by the European Union. Attention was paid to the Open Method of Co-ordination as one of the EU’s lead instruments for policy-steering purposes. The evaluation (see Section 4) aimed to identify some of the key issues, processes, dynamics and potential tensions that arise in the effort to co-construct policy directions across Europe.

### 1.4 Key outcomes 2011–12

During the ELGPN Work Programme 2011–12, a principal aim has been to produce a Resource Kit for policy-makers to help policy-makers and other stakeholders to review existing lifelong guidance provision within their country or region, and to identify issues requiring attention and gaps that need to be filled, drawing from practices in other European countries. The aim of this Resource Kit is to support policy review and peer learning processes both within and between countries. It is being published alongside this report as a stand-alone document during the 4th

European Conference on Lifelong Guidance Policies (24 October 2012) under the Cyprus EU Presidency. Other outputs from the Work Programme include ELGPN commissioned Concept Notes on flexicurity<sup>3</sup> and youth unemployment<sup>4</sup>, as well as an ELGPN glossary on lifelong guidance policy development. All are available on the ELGPN website.

At national level, the ELGPN members have indicated examples of the catalytic impact and added value on their national guidance policy development (see Annex 10). They have actively shared experiences in developing online services for guidance and in developing national strategies or other statutory documents in lifelong guidance. There has also been evidence of progress in the development of national co-ordination mechanisms (see Annex 4).

In the context of Europe 2020 and other EU policies in education, training and employment, ELGPN has sought to have a stronger impact on relevant policy areas at EU and member-country levels, and to develop stronger tools and processes to help member countries in policy development and implementation. As part of this, ELGPN has strengthened its co-operation and participation with different working groups in the EU policy development process, in both education and employment sectors. A review of relevant EU policy documents and processes is provided in Section 3. By establishing a forum for a dialogue on lifelong guidance as a cross-cutting theme

across different policy sectors, ELGPN has effectively acted as a forerunner of the Europe 2020 working methodology. Moreover, as a member-state-driven network, ELGPN represents an effective example of the Open Method of Co-ordination.

In addition to the inspirations for lifelong guidance policy development in the ELGPN member countries, there has been emerging interest in the Network's activities outside the EU. In December 2011 Hungary hosted the 6th International Symposium on Career Development and Public Policy. The Symposium Communiqué recommended that, through ICCDPP and the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), links should be strengthened between ELGPN and other symposium countries, to enable the strong collaborative structures and processes within ELGPN to be enriched by practices from countries outside Europe, for mutual benefit. It also recommended that such links should include, but extend beyond, global sharing of ELGPN publications and tools – recognising that good practice is based on sharing learning, not importing models.

A detailed description of the Work Package activities is provided in Section 2, and of ELGPN links with EU policy processes in Section 3. An evaluation of the key outcomes and perceived impact of the Network is covered in Section 4. Implications for the future of ELGPN are presented in Section 5.

<sup>3</sup> Sultana, R. (2011). *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*. Concept Note commissioned by ELGPN.

<sup>4</sup> Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). *Youth Unemployment: a Crisis in Our Midst – the Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand*. Concept Note commissioned by ELGPN.



## Section 2: Work Package reports

### 2.1 Work Package 1 (Career Management Skills)

**Participating countries:** AT, CZ, DE, DK, FI, HR, IT, LT, LV, LU, MT, NO, PT, SI, SK

**Lead country:** CZ

**Consultant:** Professor Ronald Sultana

#### 2.1.1 Activities

WP1 members continued with their reflection on various aspects of Career Management Skills (CMS), extending their discussions to consider (a) such skills in different contexts, and (b) the tools that could be developed in order to promote good practice in the learning and assessment of CMS. The goals for 2011–12 included:

- A greater emphasis on policy-related issues when considering CMS in different sectors and contexts.

- An identification of guidelines for CMS development, in order to assist member countries in developing their own CMS programmes and frameworks.
- An in-depth study of the key elements that facilitate or hinder the implementation of CMS programmes, leading to an identification of the appropriate policy environments that need to be created for successful CMS promotion.
- A focus on CMS with adults, in the context of Public Employment Services, and as offered by employers and trade unions.
- A focus on CMS programmes offered in higher education settings, including universities.
- A consideration of the training of guidance professionals and others involved in delivering CMS.

Having addressed both programme and teaching/ learning issues during the first phase of the ELGPN's activities, the focus would now be on the assessment of CMS learning.

Three WP1 meetings were held during this period:

- A first peer-learning event took place in Lisbon on 28–29 March 2011. Members looked at Portuguese and international examples of how CMS were promoted in university settings, with an input from FEDORA (European Forum for Student Guidance). Staff involved in the training of career guidance practitioners shared information about their programme and challenges. Public Employment Service inputs in the promotion of CMS were also discussed. In addition, the role of employees in promoting CMS was discussed with a representative from the employers' confederation.
- A second meeting took place in Toulouse on 14–15 November 2011. Members shared examples of interesting practice concerning the use of reflective portfolios in order to support learning of CMS, and as a tool to assess mastery, particularly in education settings, including universities.
- The synthesis meeting was held in Malta on 27–28 March 2012. Members discussed two key outputs produced by task groups: the Guidelines for Career Management Skills Development (for a description of the development of these Guidelines, see Annex 7), and the Thematic Study on Success Factors in Implementing CMS Policy (see Annex 8). In addition, they gave feedback regarding the ELGPN's Resource Kit and Progress Report, and made proposals regarding the Network's future work programme.

### 2.1.2 Key conclusions

*In relation to the nature of CMS:*

- CMS are important and can be useful, but cannot solve structural problems related to competitiveness. They can play a role, however, in a range of areas, including ones that are perhaps not normally considered in discussions

about CMS, such as: skills in dealing with new productive processes, health and environment-related skills, intercultural skills, management skills, creativity, and entrepreneurship – all of which are a cornerstone of employability and productivity, and essential to the process of economic modernisation. CMS also contribute to establishing a healthy life-work balance, and should not focus on employment to the exclusion of other aspects of one's life.

*In relation to developing a CMS framework:*

- The promotion of CMS is more likely to be successful when linked to the National Qualifications Framework and to the EU Key Competences framework.
- There is a need to have a broad perspective on CMS – not just preparing *for* work, but educating *about* work, so that individuals are aware of their rights.
- CMS should focus not only on the skills needed to choose and look for work, but also on entrepreneurship.

*In relation to CMS in higher education contexts:*

- Career management competences should be considered within the context of broader processes and dynamics that mark the area of higher learning in Europe, such as the Bologna Process. These dynamics include the emphasis on mobility, the shift away from teaching to learning, and the focus on employability.
- Student services – particularly guidance and counselling services – play a key role in supporting the shift to student-centred learning, to active and self-directed learning, and to developing competences that enhance employability.
- Awarding credit to CMS learning, in ways that contribute to overall certification in higher education, can reinforce the legitimacy of CMS programmes.
- Despite the different learning and curricular traditions, cultures and histories of higher

education systems across Europe, common ground and common trends can be identified. These include the connections that are being made between teaching, student-centred learning, student services, and co-operation with employers. These connections lead to new kinds of learning settings which support work-related, self-reflective learning, underpinned by CMS.

*In relation to CMS in Public Employment Service (PES) contexts:*

- In PES settings, it is useful to differentiate between employment advisers who focus mainly on job broking and placement, and those with more advanced skills who provide deeper elements of career guidance, and who are usually more focused on personal assessment, on personal action planning, and on longer-term career development. The latter require targeted training in order to deliver CMS more effectively.
- In Public Employment Service settings, the focus on employability should not reduce CMS to an exclusive concern with ‘immediacy’, i.e. what works in the short-term to enable individuals to enter the world of work. Other aspects of their formation, such as active citizenry, or competences in creativity and critical analysis, are also important.
- Basic CMS that serve the unemployed in getting ahead in the employment queue include: mastery of reading, writing and mathematics skills, a sense of initiative and of creativity, the ability to be self-directed in looking for opportunities, persistence, flexibility and adaptability, optimism, risk-taking, knowing how to work in teams, and remaining open to learning.
- In some national settings, PES provide an all-age guidance service setting up a formal or an implicit standard of CMS development. In such cases it is important to develop effective models of co-operation between the employment and

the education sector, especially in respect to the need for a shared understanding of CMS development and related work methodologies. It is equally important for PES staff to build on the CMS that have already been developed by career guidance workers and teachers in the education sector.

*In relation to the training of staff involved in delivering CMS:*

- There is a noticeable shift away from an approach in the training of career guidance staff that is mostly based on psychology to one that is more constructionist and multi-disciplinary in nature.
- ‘Employability’ should be a central concept in the training of career guidance staff, supporting the melding of individual and organisational approaches, and emphasising the training of competences for life, not just for work.

*In relation to the assessment of CMS learning:*

- In assessing CMS learning, the emphasis should not only be on *savoir* and *savoir faire*, but also on the *savoir être* dimension, typical of a rounded education.
- Portfolios are an appropriate strategy to assess career learning, in that they facilitate critical reflection on the part of learners (whether young or adult), focus on process rather than merely on outcomes, and provide opportunities for learners to interact with others in order to engage in meaningful career conversations. Furthermore, portfolios help to centralise information and reflection in one ‘physical’ space, enabling coherence in the learner’s thinking and research relating to employment.
- Some portfolios strive to look at career learning from a lifelong perspective. Such ‘lifelong’ approaches can support career guidance practices that give pride of place to approaches informed by constructivist psychology, with an emphasis on meta-cognition and on the



co-construction of meaning on the basis of reflection on learning achieved in different life contexts.

- Currently the use of portfolios has been mostly present in the education area, notably within initial education. An effective utilisation of portfolios at points of transition between various education levels and from education to work remains a challenge. There is a need for integrated cross-sectoral policies to enable using portfolios as a tool for a CMS development in a lifelong perspective.
- Portfolio-type tools can function as alternative credentialing instruments, particularly for those students who might have been less successful in gaining formal paper qualifications. They therefore can contribute to the equity agenda through promoting Accreditation of Prior Learning (APL).
- There are significant ethical challenges concerning issues of access to portfolio material. Some of these challenges are particularly serious in the case of digital portfolios.

### 2.1.3 Links to other WP themes

- **WP2:**
  - The promotion of CMS in a range of contexts supports the goal of increasing access to career guidance services throughout the life course.
  - The trend to provide credit-bearing study units in higher education contexts enhances access to career guidance services.
  - Career Learning Portfolios can further enhance access to career guidance services: students who might not be willing to use, or might not even be aware of, one-to-one or group career guidance services, might engage more willingly with career learning through a Career Learning Portfolio.

- **WP3:**
  - CMS is best taught in a collaborative manner, drawing on the strengths of different partners, such as educators, employers, PES staff, and trade union organisations. CMS thus has the potential to foster cross-sectoral collaboration within an organised programme of service delivery.
  - Learners using Career Learning Portfolios can benefit from feedback from teachers, from employment officers, and from employers networked by the PES, thus facilitating cross-sectoral collaboration.
  - The outcomes of the study on obstacles to policy implementation are particularly relevant to the ELGPN focus on cross-sectoral collaboration.
- **WP4:**
  - The promotion of specialised training of staff involved in delivering CMS has great potential in enhancing quality in career guidance services.
  - The constructivist, learning-oriented and reflexive approach to career thinking and career development promoted through the use of Career Learning Portfolios has great potential in improving the quality and impact of career guidance services.

### 2.1.4 Next steps

- Aspects of CMS policy development that need to be addressed in greater depth include (a) the role of CMS in preventing early disengagement from school, (b) the training of staff to deliver CMS, and (c) the delivery of CMS in TVET settings.
- The development of CMS policies would be further enhanced if evidence could be generated to show that the learning of CMS has a positive impact on career development.

- CMS policies stand a greater chance of attracting policy-makers' attention if connections with Europe-wide processes are established. An example of this is the European Skills Passport, which could include CMS in the profile of skills being integrated into the Passport.

## 2.2 Work Package 2 (Widening Access)

**Participating countries:** AT, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, IS, LV, NL, NO, SK, TR, UK

**Lead countries:** FR, IS

**Consultant:** Professor Fusun Akkök

### 2.2.1 Activities

The activities of Work Package 2 (WP2) in 2011–12 built on its previous 2009–10 outcomes and went more deeply into some topics: for example, the role of guidance in validation of non-formal and informal learning, and how to reach various target groups using ICT tools. The goals for 2011–12 were to work on:

- Widening access to information, guidance and counselling services for all citizens, particularly for young people at risk of early school-leaving, for adults at work and for active ageing.
- Access to higher education: in particular, transitions between VET and higher education, information for students and counselling services within universities.
- Providing access to adequate guidance and counselling services in the validation processes for non-formal and informal learning.
- The competences of practitioners, teachers, and other stakeholders.
- The use of ICT in the context of both sectoral approaches and integrated services for all ages.

Three meetings were held:

- The theme of the first peer-learning event in Utrecht, The Netherlands, was the role of guidance in the process of validation of informal/non-formal learning, providing access to adequate guidance and counselling services in the validation of non-formal and informal learning, and the qualifications and competences of

practitioners needed to support individuals in this process.

- The theme of the second visit in Copenhagen, Denmark, was the use of ICT in both targeted approaches and integrated services for all ages: the main focus was on widening access to information, guidance and counselling services for all citizens, particularly for young people at risk of early school-leaving, for adults (employed, unemployed and in transition), and for active ageing.
- The synthesis meeting in Warsaw reviewed the Resource Kit and Progress Report, and provided feedback on the Glossary and ELGPN's future work programme. Austria, Germany and Poland made presentations on new initiatives for different target-groups, including at-risk students, those over 50 and/or in transition to retirement, and adults in general.

### 2.2.2 Key conclusions

- The importance of validation of non-formal and informal learning is now widely recognised, but the level of implementation varies. Similarly, although the need for guidance services within these processes is well understood, the guidance support in most cases still needs to be developed, and at best is in progress. As stated in the relevant ELGPN policy briefing<sup>5</sup>, 'the Commission identifies the lack of information, support and guidance: even in countries where more systematic procedures have been established, empowerment of individuals often remains low, partly due to ignorance and difficulties in using and understanding the procedures'.
- Guidance practitioners are one of the key practitioners in the validation process. Their role

<sup>5</sup> Divisia, F. (2011). Policy briefing related to the role of guidance within the process of validation of informal and non-formal learning from an EU perspective.

starts with reaching out to engage and motivate the potential candidates for validation, then preparing the candidate for assessment, and finally guiding them after the assessment decision. Guidance practitioners have a role in informing individuals who volunteer for validation on the added value, on what to expect, on what standards are required, and on the outcomes. At the end of the validation process, individuals need to be informed about potential routes for further qualifications.

- A distinction can be drawn between guidance related specifically to assessment issues and more general guidance. These two processes will require different competences on the part of the professionals delivering the guidance.
- Services need to be accessible at different places in different localities, linked to using more centralised resources. It is accordingly important to improve national, regional and local guidance service delivery to support an integrated or comprehensive approach to social inclusion, active citizenship, lifelong learning, full employment, and future skills and qualifications.
- While more traditional services are widely used in member countries for almost all target-groups, online tools have been developed or are in the process of being developed in almost all of them. A good balance and a meaningful combination between traditional and online methods (following the principle: log in, walk in, phone in and look in) should be available, so as to make the overall guidance service delivery as attractive and useful as possible for all citizens.
- Developing integrated all-age information and guidance services and/or comprehensive services for all target-groups is a demanding task for member countries and calls for renewed institutional structures, a co-operative culture and new methods of working. Denmark is an

example of a country where such services are available: face-to-face services are integrated with the National Guidance Portal, e-guidance, youth database and Virtual Resource Centre; e-guidance is provided via e-mail, SMS, telephone and chat, and is accessible to everyone, though the main target group is those in formal education.

- The demands placed on guidance practitioners are constantly increasing, due to changes in society and reforms in education and employment policies. Furthermore, the working environments of guidance practitioners and their target groups are becoming more diverse all over Europe. This creates an increased need for continuing professional development on the part of guidance practitioners and teachers.
- The European Council considers guidance for older workers as an instrument for promoting active ageing. Some member countries, however, are developing services aimed specifically at those who are aged 50+ or in transition to retirement. For example, the Retirement Compass in Germany is a project specifically designed for adults in transition from work to retirement. In Spain, courses of cultural activation/motivation for people over 50 are available, within a more flexible concept of higher education than the traditional one, to promote skill upgrading of the ageing population.
- Currently, the unemployment rate is high in most countries. Guidance is one of the tools which make it possible to respond to unemployment both at a societal level (workforce balance, social inclusion policies) and at an individual level, recognising that some workers may want to leave work as they get older whereas others may want to stay on. This also calls for extended guidance provision for older workers, whether for retention or for phased retirement.
- Widening access needs to include all ages and domains, from primary-school pupils to the

third age, and covering people engaged in voluntary work.

### 2.2.3 Links to other WP themes

- **WP1:**
  - Relevance of portfolio development to validating informal and non-formal learning, allowing the individual candidate to contribute actively to the collection of evidence: link with the development of CMS; link with Europass (towards an integrated Europass Skills Passport).
  - Digital portfolios and CMS: text, audio, graphic, video-based presentation.
- **WP3:**
  - Co-operation/co-ordination/networking between general guidance services and training and validation providers.
  - Co-operation/co-ordination/networking between guidance and training providers for groups with special needs.
  - Cross-sectoral co-operation between education and employment sectors.
- **WP4:**
  - Defining quality criteria for guidance delivery and competences/content of training for guidance practitioners.
  - Defining quality standards for guidance practitioners in all settings, including in the validation process.
  - Creating indicators to measure the quality of guidance regarding different ways of access and also in validation processes for informal/non-formal learning.
  - Taking the voice of users into account; access of users to the development of guidance services (evaluation, user surveys), to policy-making and to maintenance of guidance services.

### 2.2.4 Next steps

- Stronger measures need to be introduced in member countries to guarantee open access for all citizens to a seamless information, advice and guidance system that will support them in making choices and managing transitions as learners and workers. Access to guidance services needs to be widened to cover all forms of learning (formal, informal and non-formal) for all citizens from childhood to retirement, including CMS and employability.
- Developing integrated all-age information and guidance services and/or comprehensive services for all target groups is a demanding task for member countries. An important challenge is how to manage successfully the application of modern information and communications technologies to guidance delivery, maintenance and sustainability of services, as well as updating labour market information. Additional dimensions include: how improved access to guidance services can support the achievement of national education, training and labour market goals<sup>6</sup>; designing and managing the necessary guidance resources; and measuring their impact through evidence-based research.
- Although the European guidelines for validating non-formal and informal learning<sup>7</sup> indicate that guidance services should be included within the validation process, with guidance practitioners in the validation team, there is a need for better framed and developed services to widen access to such validation.
- In order to simplify access, more coherence is needed between Europass and national portfolio

<sup>6</sup> Cedefop (2011). *Lifelong Guidance across Europe: Reviewing Policy Progress and Future Prospects*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>7</sup> Cedefop (2009). *European Guidelines on the Validation of Informal and Non-Formal Learning*. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054>.

lios validating formal, non-formal and informal learning.

- Marketing measures are needed for creating visibility of services, particularly guidance provision that is new or not widely known by the target audience. People – whether young or old, in education or employment – are not always aware of the existing information and guidance services, nor how to access and make use of them. Accordingly, active promotion of both the traditional and online services that support citizens' educational and occupational decisions should be improved.
- Improved databases are needed to provide statistics on the target-groups and to support the monitoring and evaluation process for profiling and planning future services. Such databases potentially create the means for evidence-based learning and evidence-based policies, including those addressed to particular user-groups.
- The dissemination of information on interesting practices and knowledge within the field

of guidance, as well as analyses, surveys, and cross-sectoral (schools, VET, HE, social inclusion etc.) activities, are important for quality development, effective co-ordination between different types of guidance services, and continuing professional development.

- Continuing professional development is pivotal to respond to changing demands and to update skills and information on provision. Distance learning and e-learning using online tools are important methodologies in this respect. Moreover, providing resources for practitioners, users and parents by using on-line tools can be a valuable strategy for the future.
- All guidance provision and databases need to have a lifelong and life-wide perspective. More robust policy frameworks are needed to motivate and inspire individuals to take action at different ages and stages in their life course, always recognising that social and economic failures should not be attributed to the individual.

## 2.3 Work Package 3 (Co-operation and Co-ordination)

**Participating countries:** AT; CY; EL; ES; HR; IT; MT; NO; PL; TR; RO

**Lead country:** AT

**Consultant:** Professor Peter Plant

### 2.3.1 Activities

The focus of WP3 is on co-operation and co-ordination mechanisms in guidance practice and policy development. WP3 aims at providing opportunities for:

- countries with existing fora or similar mechanisms to improve co-operation and co-operation in concrete areas of lifelong guidance, orientated to European policies as well as national priorities;
- countries with emerging fora or similar mechanisms to compare, to improve and to implement effective mechanisms with the support of countries which have experience in adequate policies and processes;
- countries without existing fora or similar mechanisms to find appropriate policies, processes and persons for a successful start and a sustainable strategy.

WP3 has conducted three study visits (Cyprus, May 2011; Norway, November 2011; Denmark, February 2012); and also a twinning/coaching event in early 2011 between Greece/Cyprus and Germany, based on sharing German experiences in forming a National Forum. The main focus of all these events has been on establishing and maintaining national and regional forums as appropriate mechanisms to enhance co-operation and co-ordination. The outcomes of discussions and presentations are available on the ELPGN website, along with the related briefing and reflection notes. A summary of current

developments in member countries is provided in Annex 4 of this report.

### 2.3.2 Key conclusions

With a view to improve co-ordination, co-operation, and, indeed, coherence in policies and systems for lifelong guidance provision, most European countries face the challenge of fragmentation and sectorising. Various career guidance and career development services have their own history, aims, methods, and budgets: they tend to work in structural silos. Nonetheless, they are responsible for providing parts of guidance in a lifelong perspective, which ideally would imply a seamless and coherent lifelong guidance system. At present, this is a vision for the future, rather than a reality, in most countries.

National, regional or local forums can serve as vehicles for improving coherence and avoid overlaps in lifelong guidance systems. It seems fair to conclude that:

- National forums benefit from linking with and building on similar regional structures in a two-way process.
- Highly different conditions prevail in the various countries in terms of forming and maintaining national (and regional) guidance forums.
- Decisive factors include: centralisation/decentralisation; top-down/bottom-up approaches; level of professionalism; and policy interests.
- Some basic difficulties still exist in convincing different ministries with different portfolios to co-operate, let alone to co-ordinate their efforts in a cross-sectoral manner.

But such forums may have different ambitions in terms of the ambition of commitments. Thus, with a view to operationalise forums on a practical level, the intensity in terms of the levels of linkages has been defined at an earlier stage of WP3 as follows:



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

More specifically, with a particular focus on regional aspects of establishing coherence, such approaches may take several forms, all of which may facilitate co-operation and co-ordination across sectors, borders, and other dividing lines:

- *Intra-regional*: linkages within the region, across structural silos and different sectors.
- *Inter-regional*: linkages across regional boundaries.
- *Trans-regional*: linking several regions in thematic clusters.
- *Cross-national*: regional linkages across national boundaries.

A regional approach may be a fruitful way forward, in particular in countries with devolved and decentralised administrative structures, and may also serve to overcome difficulties in establishing or maintaining *national* forums: in such cases *regional* or even *local* forums may serve a number of lifelong guidance co-operation and co-ordination needs, without having a national umbrella under which to operate. Ideally, in most cases, a dualistic and holistic bottom-up and top-down approach will serve the purpose of linking national and regional/local guidance policies and priorities.

When developing co-operation and co-ordination mechanisms, a policy-making taxonomy may be helpful, distinguishing between:

- A *reactive* approach which mirrors and supports national/regional guidance policies.
- A *critical* approach which questions national/regional guidance policies.
- A *proactive* approach which formulates national/regional guidance policies.

These distinctions may help to create greater transparency regarding the expectations of the policy-making or policy-formulating roles of such forums. At present, most forums play a reactive or critical role to some degree, but few perform a truly proactive role in terms of formulating guidance policies, let alone actually implementing guidance policies.

### 2.3.3 Links to other WP themes

As the theme of WP3 by definition cuts across other WPs, links to other WPs are pivotal in relation to validation of prior learning, to access, to career management skills, to the integral use of ICT, and to the overall lifelong guidance policies of the EU. There is a need for and benefits from bi- and multilateral transnational exchanges within the common ELGPN development processes in general, including the development of instruments like those in the ELGPN Resource Kit. In practical terms, the implementation of the themes and activities of the other WPs is dependent on firm and systemic linkages which serve to facilitate co-operation and co-ordination in a seamless and coherent lifelong guidance system. More specific links to other WPs include:

- Easy *access* to a coherent guidance system builds on systemic co-operation and co-ordination (WP2).
- *Career management skills* development throughout life is greatly facilitated by co-operation and co-ordination across guidance sectors (WP1).
- *Quality* development in lifelong guidance is significantly enhanced by co-operation and co-ordination across guidance sectors (WP4).

### 2.3.4 Next steps

- Lifelong career guidance services need to cooperate and wherever possible to be co-ordinated in order to be efficient and effective. At present, too much energy is wasted on overlapping guidance activities which are carried out in institutional sectors with little cross-sectoral communication. This situation needs to be improved in terms of creating synergies between and among the different guidance actors and stakeholders, at national, regional, and local levels.
- Thus, co-operation and co-ordination in relation to guidance go beyond the breaking down of barriers between sectors. They aim at creating a seamless lifelong guidance approach, without losing the expertise of the different actors in the guidance process.
- In this process, innovative guidance projects need to find ways to a more sustainable footing in mainstream policies. Regional partnerships, linked to each other and to a national co-operation and co-ordination unit/council/forum in guidance, can be seen as important steps in this direction.
- With a view to supporting such developments, the future work of ELGPN needs to focus, in particular, on the issue of co-operation and co-ordination of lifelong career guidance services. This can be done through continuing mapping of the actual state of affairs in this field, linked to peer-learning, action-research-based activities which can facilitate mutual learning in clusters of countries with similar interests and at similar stages of development.

## 2.4 Work Package 4 (Quality Assurance and Evidence Base)

**Participating countries:** BE, DE, DK, EE, EL, HU, IE, IR, IS, LT, LU, NL, PT, SE, SI, UK

**Lead country:** HU

**Consultant:** Dr Deirdre Hughes

### 2.4.1 Activities

A key objective of the ELGPN is to develop operational tools to support concrete policy implementation. In 2011–12, WP4 activities involved reviewing quality-assurance systems and processes in member countries and examining their relationship to an earlier published Quality Assurance Framework<sup>8</sup>. From this, key topics for development activities included: new strategies for policy-makers and others to develop and apply new methods for data collection and to design and implement a Quality Assurance and Evidence-base (QAE) Framework (2011–12). The goals for 2011–12 were to:

- build upon the existing Quality Assurance (QA) framework and focus on refining, designing and developing a small set of indicators that are measurable and can be applied in EU and national policy contexts;
- design and develop the structure and content of a pilot project on learning outcomes measurement, covering at least five EU countries, with a number of selected service providers and users of career support services willing to participate, so that lessons can be learned and transferred to a wider audience;
- strengthen the evidence base for lifelong guidance through inputs to national surveys, where appropriate, and establish strong links to EU

and national policy, research and practice in relevant sectors;

- ensure linkages are made to relevant developments in other ELGPN Work Packages (and with appropriate outside agencies) in order to achieve greater coherence and synergy of ideas and outcomes;
- contribute to the ELGPN Resource Kit to be produced in 2012 and to upload relevant materials on to the ELGPN website;
- learn from each other by disseminating good and interesting policies and practices using the ELGPN website.

Four meetings were held:

- The theme of the first peer-learning event in Copenhagen, Denmark, involved a sub-group working on data-collection methods and the design of a small set of indicators that were measurable and could be applied in EU and national policy contexts. Parallel to this, a second sub-group developed a new 'pilot instrument' designed to capture learning outcomes from differing types of career support interventions.
- The theme of the fieldwork event in Tallinn, Estonia, involved presentations on key findings and presenting issues. From this, national and cross-sectoral policy issues were identified, including an assessment of the efficacy of existing approaches. Members agreed the implementation plan for piloting the two new policy tools, and learned more about national surveys and EU policy development activities designed to strengthen the evidence base for lifelong guidance in relevant sectors.
- The theme of the fieldwork visit in Luxembourg involved reviewing preliminary findings from the application of the first draft of the QAE Framework across member countries. A detailed synthesis report highlighted similarities and differences in current policies and

<sup>8</sup> European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*, Annex 5. Jyväskylä: ELGPN.

practices, further refinements were made, and a revised and update version was agreed for further testing. The quality-assurance and evidence-base elements within the draft Glossary were reduced and made more succinct. Five member countries volunteered to translate and pilot the 'online' Careers Service Impact Inventory.

- The synthesis meeting held in Dublin reviewed policy developments in Northern Ireland and the Republic of Ireland. Following a review of findings from the application of the revised draft of the QAE Framework, final revisions were made to the Framework; and preparations were undertaken for field-testing the Careers Service Impact Inventory (see Annex 6). The draft Resource Kit and Progress Report were reviewed and updated.

An outline of the development of the QAE Framework is provided in Annex 5.

### 2.4.2 Key conclusions

- The balance between quality assurance and evidence should be strongly influenced by a small number of agreed quality elements, criteria and indicators for measurement that can be tested and applied in practice, supported by examples of possible data, as highlighted in the QAE Framework.
- A specific focus is required on investments in workforce development and capacity building, to ensure that policy-makers, practitioners and managers have sufficient knowledge, skills and competence to gather evidence and construct appropriate data-sets that can both inform policy decisions and withstand public scrutiny.
- The EU and national set goals of learning mobility and employability must be supported through stronger evidence-based policies and practices. This should include strategies for the validation of 'formal' and 'informal' learning and accreditation of careers practitioners. Close monitoring of careers practitioners' competence and capabilities is required to ensure that policies and practices keep up-to-date with the latest technologies, labour market trends, and new ways of working effectively with differing clients in differing contexts.
- There is an urgent imperative to improve knowledge and understanding of effective evidence-based policies, including quality-assurance systems and accountability frameworks. Investments made in lifelong guidance systems and services must demonstrate more clearly the added-value returns for individuals, communities and societies.
- The aims of quality-assurance systems and mechanisms are to improve efficiency in service provision, to increase institutional financial accountability and to create transparency from the perspective of the citizen. The latter is often neglected by both policy-makers and service providers.
- In many countries, quality-assurance frameworks have evolved which contribute to the gathering, analysis and presentation of data, helping to inform and develop lifelong guidance policies and practices. However, there is still a paucity of data relating to costs and benefits, broken down for analysis by specific target group(s) and/or by specific types of interventions. Lessons learned from EU policy-maker experiences and other allied sectors are crucial in developing more robust accountability data.
- With the exception of some Public Employment Services, few services if any have used data statistical modelling to analyse the immediate, medium and longer-term calculated savings to the public purse in the form of economic and/or social returns on investment.
- As fiscal arrangements tighten, there will be ever greater pressure from governments to justify expenditure on lifelong guidance services in relation to competing demands. So far, most

countries have focused on the quality of service provision and improvements, with practitioner competence and impact of their work positioned centrally within the current dialogue. The QAE Framework data provide concrete examples of countries applying this to policy development activities.

- Those responsible for lifelong guidance services should be informed and supported to demonstrate both economic and social returns on investment, not only in practitioners' work with clients, but also in the context of demonstrating impact to maintain and improve the range and quality of such services.

### 2.4.3 Links to other WP themes

- **WP1:**
  - Terminology used to define career management skills; the relevance of career management skills embedded within quality-assurance systems and processes for validation of formal and informal learning; the systematic collection of evidence on clients' personal, social and economic outcomes; the active involvement of citizens and users of lifelong guidance services; and the impact of online and offline services on individuals' career management skills.
- **WP2:**
  - Defining the actual size and shape of the careers sector workforce, linked to improving individuals' access to lifelong guidance services; the content of training for guidance practitioners; the process of embedding quality standards for guidance practitioners in validation processes; and the application of performance indicators to measure the quality of guidance and counselling in validation processes for informal/non-formal learning.

- **WP3:**
  - Influencing the intelligent application of the QAE Framework across all sectors.
  - Identifying opportunities to extend communication, collaboration and cross-fertilisation of good and interesting EU policies and practices on lifelong guidance service design and improvement; the development of a robust set of indicators applied across member countries which act both as evidence and as stimuli material for developing quality-assurance systems and reporting mechanisms; the impact of the economic downturn, resulting in new demands placed on policy-makers to produce reliable and robust data on impact and added-value returns on investments.

### 2.4.4 Next steps

- A stronger evidence base is required for reporting on the impact and added value of lifelong guidance services set alongside other competing priorities. Individuals tend to find their way in and out of learning and work through very differing support networks. As a result, lifelong guidance policies need to foster stronger partnerships between public, private and voluntary/community sectors to help improve self-reliance and social responsibility.
- National quality-assurance frameworks should have, as a minimum, five key domains: practitioner competence; citizen and user involvement; service provision and improvement; cost benefits to governments; and cost benefits to individuals.
- Greater attention must be given to cost analyses of differing types of lifelong guidance services and specific interventions. This requires continuous professional development activities that build specific knowledge and skill-sets in this regard.

- Improved usage of information and communications technology (ICT) and labour market intelligence and information (LMI) is essential to capture and analyse data within national and EU evidence-based policies and quality-assurance arrangements. At present, policies and systems tend to operate in ‘silos’.
- A monitoring and evaluation system needs to be developed at an EU level, along the lines of the OECD PISA study.
- An annual reporting system is needed for member countries on lifelong guidance, to be added to existing reporting systems and procedures, and supported by a set of robust minimum requirements for data gathering.
- More coherent databases are needed to provide statistics on key target-groups and to support the monitoring and evaluation process. Such databases potentially create the means for evidence-based learning and evidence-based policies. They could also be effective tools for targeting particular user-groups.
- Closer co-operation at EU and national level is required on key lessons learned from specific sectoral areas that can support improved access to services, particularly for the most disadvantaged.
- The process of gathering evidence on individuals’ informal and formal learning, linked to new validation processes including APEL arrangements, should be further exploited. Also, career management skills and career adaptability need to be given greater attention by policy-makers.



## Section 3: EU Policy Developments<sup>9</sup>

### 3.1 Overview

Over the current decade 2010–20, the challenge is to show that Europe is able to create ‘smart, sustainable and inclusive growth’, in the framework of the Europe 2020 Strategy. To this end, five EU headline targets are proposed. Three of these relate to the areas of education and training, employment and inclusion:

- 75% of the population aged 20–64 should be employed, including the greater participation of youth, older workers and low-skilled workers and the better integration of legal migrants.
- The share of early school-leavers should be under 10%, and at least 40% of the younger generation should have completed tertiary education.

- 20 million fewer people should be at risk of poverty by 2020.

To reach the objectives of the Europe 2020 Strategy, a wide range of actions are required, through seven flagship initiatives. In four of these initiatives, education and training are considered as making a substantial contribution to the Strategy:

- *Youth on the Move* is designed ‘to raise the overall quality of all levels of education and training in the EU’. With the aim to improve the employment situation of young people, this initiative calls for co-operation between universities, research and business, and for the modernisation agenda in higher education to include benchmarking university performance and educational outcomes in a global context. It urges the Commission and the member-states to promote the recognition of non-formal and informal learning.

<sup>9</sup> This section has been prepared by Françoise Divisia, Consultant to ELGPN.



- *Innovation Union* promotes excellence in education and skills development in order to ensure future growth from innovation in products, services and business models in a Europe faced with an ageing population. It urges member-states to ensure a sufficient supply of science, mathematics and engineering graduates.
- The *European Platform against Poverty and Social Exclusion* emphasises reducing early school-leaving.
- The *Agenda for New Skills and Jobs* states that people should acquire the skills needed for further learning and the labour market through adult learning, as well as through general, vocational and higher education, to enable the current and future workforce to be adapted to the new economic conditions. This should be achieved through a strong impetus to the strategic framework for co-operation in education and training (ET 2020).

ET 2020, adopted in May 2009, constitutes the roadmap of Europe in the field of education and training until 2020. One of its four priorities is the quality and efficiency of education, which will be measured with supplementary benchmarks to be attained by 2020:

- At least 95% of children between the age of four and the age for starting compulsory primary education to participate in early childhood education.
- The share of 15-year-olds with insufficient abilities in reading, mathematics and science to be less than 15%.
- The number of mathematics, science and technology graduates to be increased by at least 15% over the 2000 level.
- By 2020, 20% of all university graduates to have undertaken learning mobility as part of their university education.

- The participation of adults in lifelong learning to be increased to an average of at least 15% by 2020 (against a 2010 benchmark of 12.5%).

The Communiqué *The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the New Decade*, adopted at a Conference in Leuven/Louvain-la-Neuve on 28–29 April 2009, emphasises that ‘student-centred learning requires empowering individual learners and effective support and guidance structures in higher education’.

The Bruges Communiqué (Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010) on *Enhanced European Co-operation in Vocational Education and Training for the Period 2011–20* calls for:

- ‘Close co-operation’ between Public Employment Services and education and training guidance systems, leading to more integrated guidance and counselling services.
- Career management skills development and a ‘tasting approach’, providing young people with an opportunity to become acquainted with different career possibilities.
- Accessible and targeted guidance services providing additional support at key transitions points, especially for learners at risk of under-achievement.

Within the Employment Strategy, the four *Integrated Guidelines for Implementing the Europe 2020 Strategy* (GL 7, 8, 9, 10) ask the member-states:

- To implement flexicurity policies (which combine flexibility and security within an integrated approach) and ‘to strengthen Public Employment Services with personalised services and active and preventive labour market measures at an early stage’. Such services and measures should be open to all, including young people,

those threatened by unemployment, and those furthest away from the labour market.

- To 'improve access to training, strengthen education and career guidance combined with systematic information on new job openings and opportunities'.
- To make efforts at promoting full participation in society and the economy and 'extending employment opportunities'.

These documents constitute the framework for action. From them, the following priorities can be identified:

- Reducing early school-leaving.
- Increasing learning mobility.
- Making VET more attractive.
- Modernising higher education.
- Promoting adult learning and validation of non-formal and informal learning.
- Combating youth unemployment.
- Implementing flexicurity policies.
- Fighting poverty and social exclusion.

A series of policy documents and actions, where guidance has a key role to play, have been issued or are in progress. These are set out in the following sections, to ground the ELGPN thematic activities in an EU policy context.

## 3.2 Schools

### 3.2.1 Key developments

Three themes are focused upon in this sector:

- Early school-leaving.
- Learning mobility.
- Early childhood education.

#### *Early school-leaving*

The Annual Gross Survey *Progress Report on Europe 2020 by the Commission* (12 January 2011, COM(2011) 11, Annex 1), in its analysis of the draft National Reform Plans, reveals that though all the draft plans have set national targets for the reduction of early school-leaving, it seems likely that Europe will fall short of the 10% target for 2020. The high level of youth unemployment (20%) is the most serious consequence: 52% of early school-leavers were unemployed in 2009.

A Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on *Tackling Early School Leaving: A Key Contribution to the Europe 2020 Agenda* (31 January 2011) analyses the consequences of early school-leaving and provides an overview of the existing and forthcoming EU-level measures to tackle it. The Communication emphasises that early school-leaving should be tackled by comprehensive policies. It considers early warning systems, guidance and vocational orientation for young people as key measures.

The Council Recommendation on *Policies to Reduce Early School Leaving* (7 June 2011) sets a common European framework for effective and efficient policies against early school-leaving. Two main actions are recommended to member-states:

- To launch an analysis at national, regional and local level of the conditions leading young

people to leave school, taking account of the type of education.

- To implement comprehensive national strategies against early school-leaving by 2012, in line with national targets. These strategies should comprise prevention, intervention and compensation.

The terms 'prevention', 'intervention' and 'compensation' are defined as follows:

- *Prevention* should be based on early schooling, flexibility of educational pathways, attractiveness of VET, and links between the education and employment sectors.
- *Intervention* includes developing early-warning systems for pupils at risk, networking with all the actors, empowering and professional development of teachers, and mentoring for individual pupils.
- *Compensation* policies could include second-chance education programmes and provision of various routes, including transition classes back into the mainstream education system.

The role of guidance is underlined to support students' career choices (intervention) and transitions (compensation).

The members of the European Council in a Statement on 30 January 2012 (*Towards Growth-Friendly Consolidation and Job-Friendly Growth*) urge member-states to make renewed efforts to get early school-leavers into training.

#### *Learning mobility*

A Green Paper on learning mobility for young people was published by the Commission in July 2009 in order to launch a public consultation. The Council Recommendation *Youth on the Move – Promoting the Learning Mobility of Young People* (28 June 2011) is based on its results. It refers to young people in all

learning and training contexts, at all levels, in all disciplines, and covers formal, informal and non-formal learning.

The main recommendations to the member-states are focused on information and guidance about opportunities for learning mobility, motivation, preparation with regard to foreign-language and intercultural skills, and administrative issues. Member-states are also asked to ensure the quality of learning mobility, including the provision of guidance to mobile learners, as well as recognition between member-states of learning outcomes acquired through mobility experiences. Particular attention should be paid to disadvantaged learners, by providing targeted information and support tailored to their specific needs.

### *Early childhood education*

The Council conclusions on *Early Childhood Education and Care: Providing All Our Children with the Best Start for the World of Tomorrow* (2011/C 175/03) invites member-states to enhance the quality of early childhood education and care, which is essential for language acquisition, successful further lifelong learning, social integration, personal development and employability. It provides an opportunity for the early detection of learning difficulties and early intervention, and can help to identify young children with special educational needs and, wherever possible, facilitate their integration into mainstream schools.

The thematic study on *Teaching Reading in Europe: Contexts, Policies and Practices* produced by the Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) in July 2011 offers a comprehensive picture of reading literacy and identifies the key factors impacting on the acquisition of reading skills for 3–15-year-olds. It shows that although in 2009 one out of five 15-year-olds in EU had reading difficulties, there was often a lack of focus on the groups most at risk of such difficulties.

## 3.2.2 Involvement of ELGPN

### *Early school-leaving*

ELGPN was alerted to the draft Recommendation on reducing early school-leaving. In the adopted Recommendation, the role of guidance is underlined as a key element of comprehensive strategies comprising a mix of policies, covering social policy and support services, employment, youth and integration policies. The three pillars of the framework (prevention, intervention, compensation) include provision for guidance and counselling ‘to support students’ career choices, transitions within education or from education to employment. It reduces poor decision-making based on false expectations or insufficient information. It helps young people to make choices which meet their ambitions, personal interests and talents’ (intervention). ELGPN suggested that the third pillar, compensation, might include ‘transition classes with a strong emphasis on guidance’.

### *Learning mobility*

Although ELGPN has not been directly involved, the Council Recommendation on learning mobility of young people highlights guidance as the cornerstone to the success of learning mobility.

## 3.2.3 Next steps

### *Early school-leaving*

Given its consequences in terms of youth unemployment, the issue of early school-leaving (ESL) is a particularly strong focus at European level. Accordingly, the future work of ELGPN should include:

- The role of career management skills (CMS) in preventing ESL: the identification of areas in CMS programmes that are more appropriate for students who are considered to be ‘at risk’

of early school-leaving, particularly in terms of motivation.

- Designing CMS curricula and relevant assessment processes in order to avoid a ‘deficit perspective’ for students at risk. Are portfolios relevant to this issue? How should they be constructed to be valuable for vulnerable groups of students? What steps can be taken to ensure the right to privacy and to avoid penalising use of the portfolio for vulnerable students?
- The role of Public Employment Services (PES) in preventing ESL for students at risk: how to organise partnerships between teachers and guidance practitioners within PES to present information about labour market opportunities and the structure of qualifications needed; the role of PES in relation to drop-outs (‘compensation’).
- Clarifying which institution should be responsible for school drop-outs who ‘fall out of the system’.
- Access to on-line services for students at risk of ESL. What kind of support is needed, especially for young people who do not have the skills or tools to access web-based services? What steps can be taken to involve parents and provide them with the basic skills to access internet services so that they can help their children?
- The co-ordination of various guidance services and co-operation between all stakeholders including PES, social partners and social workers as a crucial factor for prevention, intervention and compensation of early school-leaving.
- Measuring the quality of guidance provision for students at risk of early school-leaving. This should be a priority, given the social consequences at stake, and the Europe 2020 target objective. The Recommendation asks for ‘the development of evidence-based and cost-effective policies’. The evaluation of the effectiveness and efficiency of existing policy measures

aimed at reducing early school-leaving is an important basis for improving strategies.

### *Learning mobility*

ELGPN work should include this topic in order to provide member countries with support for the implementation of the Council Recommendation *Youth on the Move – Promoting the Learning Mobility of Young People* (28 June 2011). This includes:

- ‘Encourage the provision of guidance to mobile learners after their return on how to make use of the competences acquired during their stay abroad’ (Council Recommendation, §6(g)).
- ‘Make information easily accessible to all young people regarding learning mobility, for example through centralised web portals and other web services, support centres, information and counselling services. The use of internet-based services can also be helpful’ (Council Recommendation, §1(b)).
- ‘Support and enhance the visibility of contact points where individuals can obtain information on how their qualifications can be recognised and certified after their return from abroad’ (Council Recommendation, §7(d)).
- ‘Provide disadvantaged learners, who may be deprived of opportunities for learning mobility, with targeted information on available programmes and support tailored to their specific needs’ (Council Recommendation, §8).
- ‘Encourage networking between the relevant organisations, stakeholders and other actors, in order to ensure a co-ordinated approach to motivating young people’ (Council Recommendation, §2(b)).
- ‘Improve the quality of information and guidance on national, regional, and local mobility opportunities and grant availability’ (Council Recommendation, §1(a)).

### 3.3 Vocational education and training (VET)

#### 3.3.1 Key developments

In the light of the strategic objectives of the Bruges Communiqué, action has mainly been focused on:

- Attractiveness of VET.
- Learning mobility.
- Co-operation with the business sector.
- Developing a common language bridging the world of education/training and the world of work.
- Implementation of common EU tools.
- Modernisation of the Professional Qualifications Directive.
- Validation of informal/non-formal learning.

#### *Attractiveness of VET*

The results of a Eurobarometer survey on attitudes towards VET in the EU were published in September 2011. The survey covers issues related to quality of VET provision, teachers and trainers, labour market relevance, permeability, entrepreneurship, status of vocational professions, guidance, career choices, and factors and reasons for choosing VET, as well as outcomes of VET for individuals and society. Although VET had a positive image in some cases, linked to quality and strong employment prospects, 41% of respondents aged 15–24 stated that they would recommend general secondary or higher education as a preferable choice for young people, compared to 27% who would recommend vocational education and training. Less than half of all respondents aged 25–39 and 40–54 agreed that young people receive enough career guidance.

The Commission will issue a staff working document on the role of vocational excellence for smart and sustainable growth in June/July 2012.

The publication of a policy handbook on work-based learning (WBL) is foreseen for 2014, identifying successful models of work-based learning.

#### *Learning mobility*

A benchmark for increasing learning mobility in initial vocational education and training (I-VET) was adopted by the Education Council on 28–29 November 2011. By 2020 an EU average of at least 6% of 18–34-year-olds with an initial VET qualification should have had a VET-related study or training period (including work placements) abroad, lasting a minimum of two weeks (or less if documented by Europass).

The Council conclusions on this benchmark note the contribution of learning mobility to enhancing the employability of young people through the acquisition of key skills and competences. In order to ensure quality in learning mobility, member-states are encouraged to use relevant tools, such as Europass and the ECVET and EQAVET systems.

#### *Co-operation with the business sector*

A dedicated Business-VET Forum is to be organised by the Commission every two years, as a platform for exchange between the VET sector, businesses and policy-makers on a range of topics related to excellence, attractiveness, relevance and partnership between VET and employers. The first Forum took place on 7–8 June 2012.

The Europe 2020 flagship initiative *Youth on the Move* proposes that a quality framework for traineeships should be developed by the Commission. This joint project between the Commission's Education (EAC) and Employment (EMPL) Directorates is planned for the second half of 2012.

A VET campaign on traineeships is being launched in 2012 to encourage enterprises to offer European traineeships.



### *Developing a common language bridging the world of education/training and the world of work*

The aim of the European Classification on Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO) is to create a multi-lingual taxonomy to complement and link national taxonomies, in order to promote Europe-wide interoperability. The content of guidance will be extended from occupations to a more detailed picture of the underlying skills and competences.

### *Implementation of common European tools*

The network on Quality Assurance in Lifelong Learning with a Focus on VET and Adult Education (QALL) is contributing to EQAVET implementation and adult education action plans in which guidance has a role to play.

A report on the implementation of European Quality Assurance in Vocational Education and Training (EQAVET) in the member-states will be published by the Commission in 2013, and a conference on EQAVET projects will be organised.

In 2014 the Commission will produce a report on the implementation of the European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) in the member-states. A stocktaking conference will be organised.

### *Modernisation of the Professional Qualifications Directive*

The Public Consultation on the Recognition of the Professional Qualifications Directive was aimed at gathering stakeholders' views on the modernisation of the Directive. Adopted in 2005 (2005/36/EC), the Directive sets the rules for mutual recognition of professional qualifications between member-states. Alongside a few innovations, it mainly consolidated and simplified 15 previous Directives, some dating back to the 1960s.

Under the possible future modernisation of the Professional Qualifications Directive, a project aims at facilitating the free movement of professionals in the EU through the launch of the European Professional Card. The card should simplify the administrative procedures for recognition, make it more transparent for citizens, and increase trust among the competent authorities of EU member-states.

In the framework of the Directive's modernisation process, there is a need to foresee guidance provision, including to employers, on how foreign qualifications can be 'translated' into national systems.

### *Validation of informal/non-formal learning*

See Section 3.5 on adult learning.

### **3.3.2 Involvement of ELGPN**

ELGPN has not been formally consulted on the documents outlined above.

The role of guidance is essential to make VET attractive to young people. The Eurobarometer results call for better information and counselling regarding VET pathways, and enhanced co-operation between lifelong guidance services and VET systems.

The ELGPN outcomes should feed into the Vadecum/Policy Handbook on Work-Based Learning (WBL), the quality framework for traineeship (EMPL and EAC), and the QALL network mentioned above. All of these should include a guidance dimension.

### **3.3.3 Next steps**

Lifelong guidance is essential to promote the attractiveness of VET, learning mobility (including the recognition of learning outcomes), and co-operation with the business sector.

The future work of ELGPN should take these themes into account and should include reflections on:



- The role of CMS in encouraging creativity and innovation.
- Delivery of CMS in VET settings.
- Better information and counselling regarding VET pathways.
- The role of guidance in transitions from VET to the world of work.
- Information and counselling related to mobility advantages and opportunities, including the recognition of the learning outcomes acquired as a result of mobility, through the European Qualifications Framework (EQF) and ECVET.
- Access to information and counselling regarding entrepreneurship, involving experts from businesses.
- Setting up structured co-operation mechanisms between lifelong guidance services, PES and the VET sector, including the social partners.
- Enhancing co-operation with the economic and business sectors.

## 3.4. Higher education

### 3.4.1 Key developments

The main objectives in this sector are:

- Modernisation of higher education systems.
- Increasing learning mobility in higher education.

#### *Modernisation of higher education systems*

The Communication of 20 September 2011 from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on *Supporting Growth and Jobs – an Agenda for the Modernisation of Europe’s Higher Education Systems* identifies the main areas for reform as being:

- to increase the number of higher education graduates;
- to improve the quality and relevance of teaching and researcher training, in order to equip graduates with the knowledge and core transferable competences they need to succeed in high-skill occupations;
- to strengthen the ‘knowledge triangle’ linking education, research and business;
- to create effective governance and funding mechanisms in support of excellence.

The Council conclusions on the modernisation of higher education (adopted at the Education Council on 28 November 2011) underline the crucial role of higher education to boost growth and economy through its link with research. Strengthening the ‘knowledge triangle’ between education, research and business is again viewed as a precondition for growth and jobs. Priority areas include:

- progressive pathways from VET to higher education and to develop recognition of prior learning and experience;
- better access for disadvantaged and under-represented groups by providing more transparent information on educational opportunities as well as better guidance in order to ensure the right choice of study;
- decreasing drop-outs rates, in particular by providing relevant post-entry support;
- use of graduate employment data (including tracking graduate employment outcomes) in course design, delivery and evaluation;
- tackling stereotypes still faced by women in reaching the highest levels in education and research;
- strengthening links between higher education institutions, employers and labour market institutions, in order to improve the match between skills and jobs;
- learning mobility.

On the Commission’s side, the action will aim to ensure better labour market intelligence by improving data on higher education employment outcomes and by ‘providing specific guidance on specific and transversal skills and overcoming skills mismatches’.

The Bucharest Ministerial Communiqué, adopted on 26–27 April 2012, seeks to develop the social dimension of higher education, including provision of adequate student support services (which implies guidance and counselling).

#### *Increasing learning mobility in higher education*

A benchmark for learning mobility was adopted by the Education Council on 28–29 November 2011. The Council conclusions note the contribution of learning mobility to enhancing the employability of young people.

The member-states are invited to improve data collection on learning mobility within all cycles of higher education, in close synergy with the Bologna process. In order to increase the learning mobility of higher education students, the target is that by 2020 an EU average of at least 20% of higher education graduates should have had a period of higher-education-related study or training (including work placements) abroad, representing a minimum of 15 European Credit Transfer System (ECTS) credits or lasting a minimum of three months.

### 3.4.2 Involvement of ELGPN

ELGPN has not been involved in the discussion on the Council conclusions on the modernisation of higher education. There are few explicit references to guidance. However, the view of ELGPN is that lifelong guidance should be a key element of the modernisation agenda in higher education. The quality of information and of guidance services, particularly the provision of relevant post-entry support within higher education institutions, would help in decreasing higher education drop-out rates. The development of career management skills and access to adequate information by women in order to make them able to reach the highest levels in postgraduate education and research should help to tackle stereotyping and to dismantle the barriers still faced by women and consequently to liberate untapped talent. Guidance could also help to improve the match between skills and jobs.

### 3.4.3 Next steps

In line with the main elements of the modernisation agenda in higher education, specific issues to be deepened by ELGPN future work include:

- The role of lifelong guidance in the knowledge triangle (research, education, innovation).
- The continuity of CMS development between secondary education and higher education, and between VET and higher education.
- The inclusion of learning mobility in CMS.
- Specific information and counselling needed to improve access for disadvantaged and under-represented groups, and to prevent drop-outs in higher education.
- The inclusion of information and counselling in processes related to the recognition of prior experience within universities.
- The development of co-operation between guidance services of universities and the other stakeholders – in particular, enterprises, social partners and Public Employment Services – in order to respond more effectively to the needs of the economy and of the society.
- The development of a common culture of counselling within universities; the continuing improvement of practitioners' competences.
- The quality of information and counselling within guidance services in universities: evaluation system, databases, follow-up of students.
- Graduate employment data: how to train practitioners in their use.
- Evaluation of the effectiveness of guidance services in increasing learning mobility.

## 3.5 Adult learning

### 3.5.1 Key developments

Lifelong learning (LLL) was defined in the Commission's Communication on *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality* (2001) as encompassing the whole spectrum of formal, non-formal and informal learning. In the *Agenda for New Skills and Jobs*, particular attention is addressed to adult education.

#### *Council Resolution*

A Council Resolution on *A Renewed European Agenda for Adult Learning* was adopted by the Ministers of Education at the Education, Youth, Culture and Sport Council on 28–29 November 2011. It provides a broad definition of adult learning as covering 'the entire range of formal, non-formal and informal learning activities – both general and vocational – undertaken by adults after leaving initial education and training'. Five priorities are proposed to the member-states:

- Making lifelong learning and mobility a reality.
- Improving the quality and efficiency of education and training.
- Promoting equity, social cohesion and active citizenship through adult learning.
- Enhancing the creativity and innovation of adults and their learning environments.
- Improving the knowledge base on adult learning and monitoring the adult learning sector.

The focus is mainly on information and guidance as the means of making people aware and motivated, in particular the low-skilled.

The other recommendations concern the role of employers and workplace-based learning, promoting flexible learning pathways including better access to higher education, informal and non-formal learning validation, quality assurance and professional development of adult education staff, better matches

between educational provision and labour market needs, learning opportunities for older adults, promoting better use of ICT in adult learning, and facilitating the acquisition of transversal key competences such as learning to learn and a sense of initiative. All of these imply strong lifelong guidance support.

#### *EU Skills Panorama*

From 2012, an EU Skills Panorama will be produced to improve transparency for job-seekers, workers, companies and/or public institutions. The Panorama will be available online and will contain updated forecasting of skills supply and labour market needs up to 2020.

#### *Validation of informal and non-formal learning*

The validation of learning acquired through work and life experiences is a cornerstone of lifelong learning policies. Information, guidance and counselling are highlighted as a pivotal element in the *European Guidelines for Validating Non-Formal and Informal Learning* (p.53, §5).

In the consultation on the promotion and validation of non-formal and informal learning that the Commission launched in December 2010, the lack of information, support and guidance was identified among the main remaining problems to be tackled. Even in countries where more systematic procedures have been established, empowerment of individuals often remains low, due partly to ignorance and difficulties in using and understanding the procedures.

The current proposals for further action are:

- The introduction of an integrated Europass Skills Passport recording the full range of formal, non-formal and informal learning.
- A proposal for a draft Council Recommendation on the promotion and validation of non-formal and informal learning, in the framework of the Europe 2020 flagship initiative *Youth on the Move*. The proposed Council Recommen-

dition on this issue will call member-states to develop comprehensive and co-ordinated arrangements for validation by 2015, linked to the National Qualifications Framework, quality-assurance mechanisms, portability of validation outcomes, and guidance support.

### 3.5.2 Involvement of ELGPN

ELGPN has put forward some points missing in the Recommendation on *A Renewed European Agenda for Adult Learning*:

- In the first priority, the Resolution focuses on guidance systems in order to increase the participation of adults in lifelong learning; it would be more relevant to underline the necessity of lifelong guidance, in line with the Resolution of 21 November 2008 on *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*.
- Career management skills should be explicitly mentioned in the first priority: 'Promoting the development of career management skills for adults in order to help citizens to better manage their training pathway'
- 'Making lifelong learning and mobility a reality' implies guidance throughout life.

### 3.5.3 Next steps

Further work should be focused on the role of guidance in adult education, following the two-fold approach of individual involvement and collective responsibility.

Career management skills (CMS) are a key factor in the *involvement of individuals*. Accordingly, ELGPN should:

- Promote the development of career management skills in adult learning at EU level (Working Group) and within national systems.

- Involve all stakeholders – e.g. policy-makers, training providers, social partners, employers – in this process.
- Encourage Public Employment Services to use new methodologies in order to make individuals more active in their own development: the requirements in terms of practitioners' competences and training are crucial in this respect.
- Propose content and methods of CMS training for adults, adapted to their needs, in particular in the workplace.
- Promote portfolios as an assessment tool for CMS, as a basis for EUROPASS and the transparency of qualifications, and thus as a tool for supporting worker mobility in Europe.

Access and quality constitute matters for *collective responsibility*:

- Outreach and learning opportunities are increasingly to be targeted at those with the lowest levels of qualifications.
- Evidence-based policy-making in the field of adult learning calls for comprehensive and comparable data on all key aspects of adult learning, for effective monitoring systems and co-operation between the different agencies, as well as for high-quality research activities.

### *Validation of informal/non-formal learning*

The role of guidance in validation of informal/non-formal learning is recognised as a crucial key to success.

A clear distinction should be made between guidance related to validation/assessment issues and the general process of guidance. Thus a specific Reference Point could be devoted to guidance related to validation/assessment issues. The results of ELGPN work on these issues might be recorded in a Counselling Charter for Validation of Informal and Non-Formal Learning, annexed to the future EU Recommendation. This could include:

- Relevance of portfolio development to validating informal/non-formal learning, allowing the individual candidate to contribute actively to the collection of evidence: links with the development of CMS; links with Europass and the future integrated Europass Skills Passport.
- Access to guidance and counselling for validation in the workplace: steps from information, through support for work-experience analysis, to counselling on further training pathways inside and outside the company; information to employers' and unions' representatives; funding aspects.
- The use of ICT-based systems for information exchange between candidates and counsellors.
- Balance between collective and individual information and counselling within the process of validation.
- Co-operation/co-ordination/networking between general guidance services and the validation providers; building a specific guidance and counselling platform at regional/local level.
- Competences/content of training for the counsellors; quality standards for counsellors in the validation process.
- Creation of indicators to measure the quality of guidance and counselling in the validation of informal/non-formal learning process.

## 3.6 Employment sector

### 3.6.1 Key developments

Young people are particularly affected by the current economic crisis and by the decrease in permanent jobs. Across the EU they face an unemployment rate of over 20%, which is twice as high as that of the overall population, and they are also over-represented among those on temporary contracts.

#### *Fighting youth unemployment*

The Council Resolution on the *Structured Dialogue with Young People on Youth Employment*, adopted on 26 May 2011, was the conclusion of the first cycle of the Structured Dialogue on Youth Employment (1 January 2010 to 30 June 2011). The Resolution identified the following priorities:

- Easier access for all young people to youth-friendly, high-quality information about the labour market.
- Career-oriented training and guidance.
- Recognition of youth work and non-formal learning.
- Equipping young people with skills and competences and easing their access to the labour market through tailored measures and a quality framework for internships.
- Improved flexibility as well as security.
- Equal access to mobility opportunities.

The Youth Opportunities Initiative, adopted by the Commission on 21 December 2011, calls on member-states to work on:

- preventing early school-leaving;
- helping youngsters to develop skills relevant to the labour market;
- ensuring work experience and on-the-job training;
- helping young people find a first good job.

The Commission is also urging member-states to make better use of the European Social Fund, which still has €30 billion of funding uncommitted to projects. In addition, the Commission has put forward a set of concrete actions to be financed directly by EU funds.

Each member-state will set out in its National Reform Programme (NRP) the concrete measures it will take to address these issues (National Job Plans); implementation will be subject to enhanced monitoring in the framework of the European semester (Statement, 31 January 2012).

#### *Employment situation*

The Annual Growth Survey (AGS) for 2012 takes stock of the employment situation and launches the 2012 European Semester of Economic Governance. The labour market reform for higher employment has been taken into account by member-states in their 2011 NRPs. Country-specific recommendations of the Commission were endorsed by the European Council in June 2011.

In addition, in March 2011, the member countries of the Euro area and six non-Euro-area member-states agreed on the Euro Plus Pact, which requires these countries to make voluntary commitments in the areas of competitiveness and employment, going beyond what has been agreed at EU level. Their national commitments are integrated in the NRPs and are assessed within the framework of the European Semester.

The Annual Growth Survey highlights lifelong learning policies as essential to equip people with the right skills for the labour market. By 2020, 35% of jobs will require higher qualifications, and the demand for low skills will drop by 12 million jobs.

The Communication on *Action for Stability, Growth and Jobs* adopted by the European Commission on 30 May 2012<sup>10</sup> proposed a number of elements to

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/eccomm2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/eccomm2012_en.pdf)



form part of a growth initiative built on two mutually reinforcing pillars:

- An EU-level pillar drawing on the strength and synergies of working together at EU level.
- A Member-State-level pillar based on releasing the growth potential of structural reforms identified as part of the European Semester.

In the employment package, the Commission has proposed a set of concrete measures for a job-rich recovery across the EU. Co-operation between the Commission, the member-states, the social partners as well as public and private stakeholders will be needed to implement the specific actions proposed to tap into the potential of human capital and to implement the use of structural funds, in particular the European Social Fund, as proposed by the Commission for the next programming period.

Lifelong guidance policy development should be considered as a cornerstone of the actions.

### 3.6.2 Europe 2020 headline targets

On the *employment* target, the EU-27 employment rate for 2011 is likely to be only slightly above the 2010 level of 68.6% and to remain below its pre-crisis high of 70.3%.

On the *poverty reduction* target, the EU target of getting at least 20 million people out of poverty and social exclusion by 2020 will not be reached, based on current national targets.

#### *Complementary flagship initiative actions*

**Agenda for New Skills and Jobs.** Currently, there are 23 million unemployed people in the EU, corresponding to 10% of the working-age population. Skills mismatches and shortages are still hindering economic recovery.

Thirteen key measures are being launched. In particular:

- An EU Skills Panorama will be produced from 2012, to improve transparency for job-seekers, workers, companies and/or public institutions (see Section 3.5).
- The development of the European Skills Passport is expected in 2012.

**Youth on the Move.** Some key actions have already been launched to fight youth unemployment, such as:

- Youth@work, an awareness-raising campaign to build contacts between young people and small businesses (SMEs).
- The European Vacancy Monitor, which gathers up-to-date information on job vacancies.

The European framework for youth employment is built upon four pillars:

- Help to get a first job and start a career.
- Support for youth at risk.
- Providing adequate social safety nets for young people.
- Supporting young entrepreneurs and self-employment.

Within this framework, the Commission has proposed specific areas for action in member-states, including Youth Guarantees to ensure that all young people are in jobs, further education or activation measures within four months of leaving full-time education. In addition, the Commission will present, before the end of 2012, further actions to support transition into the labour market, to provide more traineeships and to encourage mobility.

#### *Renewing the flexicurity agenda*

General measures to address the balance between security and flexibility have been taken in a number of member-states. But the crisis is changing the approach of flexicurity and many issues are emerging.

### 3.6.3 Involvement of ELGPN

ELGPN has commissioned a concept paper on flexicurity<sup>11</sup> which provides definitions of the concept, explains its attractiveness and identifies some of the issues it raises, including suspicions of the emphasis on employability security rather than employment security. The paper provides, in particular, an analysis of the implications of flexicurity for career guidance.

ELGPN has also produced a concept paper on youth unemployment and lifelong guidance<sup>12</sup>. The paper examines the trends in youth unemployment, current policies and practices within the EU in response to it, and how lifelong guidance can make a positive contribution to new and emerging government delivery plans within and across member-states.

Two meetings between ELGPN and DG EMPL representatives took place in Brussels in October and November 2011. Potential areas of co-operation were discussed.

### 3.6.4 Next steps

Further work should examine the added value of lifelong guidance in employment strategies, particularly in flexicurity policies and for combating youth unemployment.

Concerning the Employment Guidelines, ELGPN proposed in 2010 that lifelong guidance should be explicitly integrated as a guideline in its own right. Since this is not currently the case, ELGPN might suggest that, in the methodological recommendations that the Commission addresses to the member-states when launching the NRPs process, lifelong guidance activities might be focused within guideline 7 in particular.

Concerning flexicurity policies, other 'complements' might be added to the existing ones. In particular, it would be relevant to add lifelong guidance and more precisely CMS development and tailored access to counselling:

- Role of CMS and portfolios in flexicurity.
- Role of information, advice and guidance for lifelong learning, as part of the contractual obligations of flexicurity in securing pathways.
- CMS development for adults in the workplace for career planning through self-exploration as well as exploration of work activities and training: the role of training providers, the training of staff, and the roles of employers and of trade unions.

<sup>11</sup> Sultana, R. (2011). *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*. Concept Note commissioned by ELGPN.

<sup>12</sup> Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). *Youth Unemployment: a Crisis in Our Midst – the Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand*. Concept Note commissioned by ELGPN.

## 3.7 Social inclusion

### 3.7.1 Key developments

In 2008, more than 80 million people across the EU lived below the poverty line. Over 20 million children are at risk of poverty in Europe. This situation has been worsened by the economic crisis.

Combating social exclusion, and promoting social justice and fundamental rights, are core objectives of the European Union.

The EC Communication in 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market promoted the concept of 'active inclusion', in particular for unemployed people, contending that those most excluded from work need more personalised pathways to employment.

A set of *common principles*<sup>13</sup> have been agreed to help people to gain access to the labour market. The principles address the need for integrated strategies combining well-designed income support schemes, inclusive labour markets and adequate social services.

#### *European Platform against Poverty and Social Exclusion*

In 2010, the Europe 2020 Strategy proposed to establish a European Platform against Poverty and Social Exclusion (a European framework for social and territorial cohesion), as one of its seven flagship initiatives for action to serve that goal. The Platform aims at creating a joint commitment among the member-states, EU institutions and key stakeholders to fight poverty and social exclusion.

The Platform sets a dynamic framework for action. The fight against poverty and exclusion needs to rely on growth and employment as well as on modern

and effective social protection that must be combined with a broad set of social policies including targeted education and training.

#### *European Social Fund*

Among the EU's financial instruments, the European Social Fund (ESF) is the key financial tool for supporting employment and social inclusion.

The ESF will be adjusted to the new framework of Europe 2020 to fully play its role in ensuring the right skills for jobs and in reducing poverty.

The proposal for the Regulation was adopted by the European Commission on 6 October 2011, following a series of consultations. ESF will support the achievement of the headline targets of Europe 2020 and the policies to be implemented by the member-states under the Employment Guidelines. It should also contribute to the implementation of the flagship initiatives. The draft ESF Regulation for 2014-20 proposes to target the ESF on four 'thematic objectives':

- promoting employment and labour mobility;
- investing in education, skills and lifelong learning;
- promoting social inclusion;
- combating poverty.

This proposal is being discussed by the Council and the European Parliament, with a view to adoption by the end of 2012, to allow for the start of a new generation of cohesion policy programmes in 2014.

Negotiations on the Multiannual Financial Framework for the whole EU budget will continue in parallel. The Commission has already proposed to allocate €336 billion for cohesion policy instruments in 2014-20.

### 3.7.2 Involvement of ELGPN

ELGPN has not been involved in the the design of social inclusion policies. But the concept of active inclusion necessarily includes provision of lifelong

<sup>13</sup> Commission Recommendation on the active inclusion of people excluded from the labour market (2008/867/EC), including common principles endorsed by the Council to combat poverty more effectively (17 December 2008).

guidance and implies the development of career management skills.

On the ESF draft Regulation, the ELGPN has not been formally consulted. Yet the objectives of the Europe 2020 Strategy and the supporting Flagship initiatives reinforce and extend the transversal role

of lifelong guidance between the key EU sectoral policy areas and the need for a more comprehensive strategy for lifelong guidance policy development in the EU and the member-states. Lifelong guidance is transversal to the four ESF priorities and might be included in each thematic objective.



## Section 4: Evaluation<sup>14</sup>

### 4.1 Evaluation strategy

The Warsaw Plenary Meeting on 13–14 September 2011 endorsed the Operational Evaluation Plan for the ELGPN 2011–12 Work Programme. According to the plan, the functioning and activities of ELGPN were to be evaluated to ensure the effectiveness of processes and tasks and to support the continuous development of the Network. This section summarises the findings of the ELGPN summative evaluation for 2011–12. A more detailed presentation and analysis of the data is available in the ELGPN Evaluation Report on the ELGPN website.

The endorsed evaluation strategy adopted a community-based evaluation approach, which aims at encouraging active participation in the evaluation process from all involved communities and stakeholders. According to the plan, both quantitative and

qualitative methods were utilised. The evaluation was conducted at three levels:

- *Process evaluation*, assessing the processes and tasks of the Work Programme. This aspect of the evaluation reviewed the performance of the Work Packages and related processes to ensure successful project management and operations.
- *Outcome evaluation*, assessing the outcomes of the Work Programme, in particular its products, in terms of their relevance, usability and completeness.
- *Mutual learning/impact evaluation*, assessing the learning outcomes and impact of the Work Programme.

The summative evaluation was conducted as an online survey in May 2012. The questionnaire was sent to all ELGPN member and observer countries as well as its partner organisations. Responses were received from 28 of the 29 member countries, from one of the two observer countries, and from one

<sup>14</sup> This section has been prepared by Dr Raimo Vuorinen, Co-ordinator of ELGPN, and Ms Outi Ruusuvirta, ELGPN Co-ordination Unit.

partner organisation. The high response rate from member countries (96.5%) can be interpreted as an indication of members' commitment to the Network and its development.

## 4.2 Management of the network

The ELGPN Co-ordination Unit based at the University of Jyväskylä, Finland, has been responsible for the day-to-day management of the Network. According to the summative evaluation survey, the ELGPN members appeared in general to be satisfied with the leadership and administration of the Network. Respondents were also very content with the way the Co-ordinator dealt with problems and difficulties. However, it was suggested that the management of procedures and deadlines, and the financial management arrangements, could be improved.

One of the main aims of ELGPN is to facilitate mutual learning and exchange of good practice between the member countries. ELGPN members were in general satisfied with their participation opportunities in the Work Programme: 90% of the respondents fully agreed or agreed with a statement to that effect. They also valued the contributions from the ELGPN consultants, their peers in other countries and the partner organisations. The Plenary Meetings were viewed as important forums for cross-national communication between the members and for reflection on the Network outputs and future directions. Substantial work also took place within the thematic activities and at country level. Nevertheless, it was indicated that the Network would benefit from a continuous development of its working methods. It was noted, for instance, that the workload regarding data collection and reporting was too demanding, in the light of the available resources.

## 4.3 Learning outcomes from the thematic activities

Overall, the members of the four Work Packages (WPs) reported that they were content with the work carried out in these thematic groups. A large majority of country teams agreed that the outcomes achieved in their respective Work Packages were of high quality; all but one agreed that these outcomes had met their expectations at least to some extent. The members reported that the thematic activities and field visits had given them opportunities to learn about lifelong guidance systems and different options for organising the services. They had become more aware of the challenges and factors which influence lifelong guidance policy development and successful implementation of national initiatives. Members also felt that interaction in the thematic groups had given them an opportunity to review their national lifelong guidance systems, as well as to explore what worked and why in particular contexts. The field visits had helped them to reflect on the relative progress of their country in developing a national lifelong guidance system and on the level of engagement of national stakeholders in this process. During some field visits, practical examples of career guidance structures were enhanced by making connections to theoretical contributions. The contributions of contracted external consultants had helped to develop a coherent synthesis of the themes and to explore the interface with the sectoral policy areas. For the field-visit host countries, organising the visit and presenting their national guidance system had proved to be a valuable learning experience.

More specifically:

- WP1 members reported that they had learned about the complexity of the career management skills (CMS) development process and had become more aware of the challenges in implementing CMS nationally. The implementation of CMS in national curricula, and the role of CMS in higher education as well as

in the validation of non-formal and informal learning, were perceived as important learning experiences.

- WP2 members particularly identified the use of information and communication technologies in widening access as a valuable learning experience. The field visits had also given members opportunities to share experiences on different options for integrating guidance into processes for validation of prior learning.
- WP3 implemented a twinning activity on co-operation and co-ordination mechanisms with Germany and Greece, also involving Cyprus: an example of sharing experiences between countries at different stages in developing a national lifelong guidance forum. Countries in the process of developing national co-operation and co-ordination mechanisms indicated that they were able to compare the different practices in ELGPN member countries and to reflect on the processes underlying these mechanisms. On the other hand, some countries which already had national forums, or wanted to develop other type of representative structures, felt that the working method and content of WP3 had been somewhat repetitive.
- In WP4, differences between countries in their approaches to quality assurance and evidence-based policy making were the focus for mutual learning. Participants reported that it had proved difficult to develop a list of quality indicators which could be used in its entirety in all member countries. However, the development of common indicators, alongside the comparison of different national surveys and the development of a pilot programme for evaluating the learning outcomes of guidance, were perceived to have been an important stimulus for deepening understanding of the quality aspects of national guidance systems. Participating countries had been provided with opportunities to discuss the quality indicators that were currently applied or could be applied

at national level to support further investment in guidance services. They emphasised the relationship between the challenges in quality assurance and the distinctive context of the national lifelong guidance system.

#### 4.4 Relevance of the ELGPN 2012 outputs

Overall, it appears that ELGPN member countries were satisfied with the Network and the general outcomes of its work. All respondents agreed that the ELGPN outcomes had met their expectations at least to some extent; 87% fully agreed or agreed that the outcomes achieved within the Work Programme were of a high quality; 77% fully agreed or agreed that the outcomes were relevant to their national context; and all agreed that they could use the outcomes in their national context at least to some extent.

ELGPN members regarded the briefing and reflection notes prepared by external consultants as very relevant and helpful in preparing for the field visits and supporting the implementation and evolution of the Work Programme. The reflection notes opened wider perspectives on the themes and complemented the discussions during the meetings. The targeted analyses and comprehensive accounts of the themes discussed were seen to be of high quality.

Many members found the ELGPN policy briefings helpful in enabling them to follow guidance-related developments in the sectoral policy areas. The briefings were perceived also to be valuable in reminding the thematic activities of common objectives and achievements. The briefings gave all ELGPN members and national stakeholders an opportunity to learn quickly about relevant guidance-related policy developments. Some members translated the briefings into their national languages. However, some countries with a national co-ordination unit for EU affairs did not see the briefings to be so relevant.

The main output of the Work Programme, the Resource Kit, was perceived to summarise the het-



erogeneous issues identified in the implementation of the Work Programme and to integrate them into a coherent package. The Resource Kit reflected the main themes of the Work Programme and presented useful steps for developing a national lifelong guidance system. Members saw it as a relevant updating of the 2004 EU common reference tools for lifelong guidance, taking into account the new Europe 2020 priorities. The kit illustrated the contextual differences between the countries, which were implicitly integrated in its tools. However, some members indicated that the Resource Kit was too general in nature, offering limited practical solutions to the problems policy-makers were facing on a daily basis. Other members felt that this was still work in progress, representing an important first step towards preparing a more elaborate tool for policy-makers and other stakeholders to review existing lifelong guidance provision in countries and regions.

It should be noted that the strong element of collective participation in the production of the Resource Kit involved some compromises in terms of technical quality and consistency. The Network consists of a heterogeneous group of national representatives with varying roles and professional backgrounds. This provides a rich range of professional and policy perspectives, but these may not always be applied evenly. For example, the selection of the national case studies were based on the proposals of the Work Packages rather than on consistent and agreed quality criteria. As a whole, the Resource Kit represents a tangible product for use at national and regional levels in member countries, but may need improvement following field testing during the 2013–14 Work Programme.

In the process of preparing the Resource Kit, the Work Packages developed other complementary tools to support its implementation. These are reported in Annexes 5-8 of this report. WP1 collected data from member countries to develop Guidelines for Career Management Skills Development, as well as a description of success factors in the implementation of lifelong guidance policies: these outputs are

intended for use in developing and implementing career development programmes in the education system and public employment services. WP4 produced a detailed proposal for a Quality-Assurance and Evidence-base (QAE) Framework, plus a Careers Service Impact Inventory to examine the impact of career services at institutional level: these tools can be used as a basis for developing national benchmarks on lifelong guidance.

The members indicated a number of ways in which they planned to use the Resource Kit. Some countries will translate the tools into their national language. In some, the tools will be used by national forums or working groups comprising policy-makers and national experts. The various sections of the kit allow countries if they wish to choose particular fields of work without necessarily dealing with the whole national guidance system at once. Other members indicated that the Resource Kit will be used in reviewing national lifelong guidance strategies, in national educational reforms, in defining priorities for national ESF projects, and in developing training programmes for guidance practitioners.

#### 4.5 Impact at national level

During its two first phases, ELGPN facilitated sharing of good practices and mutual learning between European countries. One of the goals during the 2011-12 Work Programme was to strengthen impact at national level.

The participating countries designate their representatives in the network. The working assumption is that each national delegation will include both governmental and non-governmental representatives. One of the goals in 2011–12 was to strengthen the national representation. As in the previous phases of ELGPN, the member countries adopted different strategies for involving relevant ministries. Of the 29 country delegations, 27 included a representative of the education ministry; 15 included representation from the ministry of labour/employment. The

number of NGO representatives (30 delegates from 15 countries) represented an increase from 2010 (17 delegates from 12 countries) (for details, see Annex 1). ELGPN members were aware that in some cases the national team involved in the Network did not have the relevant mandate necessary to influence national policy systems. Some members indicated that their country's membership of ELGPN has influenced the level of knowledge, changed attitudes and developed new possible solutions, rather than directly shaping the development of policies. In some cases, due to national workloads, changes in staff or cuts in national budgets, the designated national ELGPN representatives had limited resources for contributing to the thematic activities and for disseminating the outcomes at national level.

Most members reported that during the 2011–12 Work Programme they had more interaction with national policy development and practice than during the previous two ELGPN phases (2007–10). The ELGPN representatives contributed to many national policy seminars (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, MT, NL, NO, PL, SE, PL, PT, SI) and to national events in conjunction with ELGPN Plenary Meetings or field visits (HU, MT). These events provided opportunities for policy-makers to be updated on international developments, as well as allowing the host countries to showcase their national policies. ELGPN national delegations also organised working-group meetings to support their national contributions to the Resource Kit. In addition, the ELGPN materials were translated into national languages to inform national stakeholders on the progress of the thematic activities.

ELGPN also impacted on communication and co-operation between different ministries and other organisations in its member countries. Examples included raising important questions and challenges, and proposing specific steps that policy-makers ought to consider, such as the role government should play in shaping the characteristics and qualifications of guidance practitioners (EL). In Poland, the involvement of national delegations in ELGPN

activities resulted in developing measures which made co-operation at central level more efficient. In the UK, ELGPN issues were considered as part of regular UK Governments careers policy forum meetings. In some countries, the 2011–12 activities have reinforced existing co-operation between ministries (CZ), and have expanded communication with the academic community (PT). Co-operation between ministries has been operationalised in national forums, in the development of national frameworks (SI) or in jointly organised projects (DE). The ELGPN has also strengthened the role of Euroguidance centres in implementing national activities (IT). But in some countries where the composition of national delegations changed, communication with key stakeholders had to start again from the beginning.

The members provided a number of concrete examples where the Network had acted as a catalyst for national policy development, or where ELGPN products had been used in the national context. The WP1 outcomes were used as a concrete set of guidelines for guidance interventions in developing a national CMS framework (PT) or supported the development of CMS programmes as part of national curriculum development (LU). Countries added CMS programmes as a new curriculum subject (ES, HU) or included CMS development in their national lifelong guidance strategies (FI), national lifelong guidance quality standards (HR) or preparation of national legislation on education (LV). The WP1 products were also used in developing the competences of professionals and teachers responsible for the promotion of CMS (HR).

The mutual learning during the ELGPN thematic activities inspired policies for widening access, especially through the development of national online guidance services (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), of national services within educational settings (PL, SI) or of non-stop guidance centres (NL).

ELGPN impact on the development of national co-operation and co-ordination mechanisms was particularly significant during the previous phases of ELGPN. By the end of 2010, most member countries

had established or were in the process of establishing national guidance forums or other co-operation mechanisms. During the 2011–12 Work Programme, a national forum or a cross-ministerial working group was established in Croatia, Cyprus, Finland, Ireland, Malta and Sweden. In Norway, the work of ELGPN fed directly into the establishment of a new National Unit for Lifelong Guidance which focuses on co-ordination of guidance in different sectors, widening access and developing the evidence base and quality development for the services. As noted earlier, Germany and Greece, with Cyprus, organised a twinning programme to promote the national development of a co-ordination mechanism in Greece and Cyprus. In the Czech Republic, the ELGPN influence was particularly visible on enhanced co-operation at regional level. The challenge for future work is to support the continuing evolution of existing co-operation and co-operation mechanisms (for a brief review of the current state of such mechanisms, see Annex 4).

Participation in WP4 has been a significant stimulus to the development of national quality-assurance systems in lifelong guidance in many member countries. The development of commonly agreed quality criteria or standards at national level has been a parallel process with ELGPN in Germany and Lithuania. Croatia and Denmark have been expanding quality criteria across sectors. Hungary, Ireland, Norway and Portugal have national initiatives to enhance the current feedback mechanisms and create a more consistent evidence base for lifelong guidance policy development. In general, the WP4 products were welcomed by members as a major tool to support national development and as a strong basis for future ELGPN programmes. The quality-assurance framework can help to evaluate national guidance systems and to identify issues requiring attention and gaps that need to be filled. To achieve these goals, the tools need to be translated into national languages and promoted among relevant stakeholders.

A summary of the perceived added value of ELGPN to each member country is provided in Annex 10.

## 4.6 ELGPN as a member-state-driven network

During the first two phases the added value of the Network has been related to the fact that EU member-states face broadly similar challenges and problems. The establishment of the ELGPN was an initiative by the EU member-states through the Open Method of Co-ordination. It has been a mechanism to promote structured co-operation between its member countries and parallel international collaborative projects with mutual interests.

One of the goals of the 2011–12 Work Programme was to gain stronger political influence for the Network on EU policy processes. In 2011–12 ELGPN was invited to contribute to the implementation of the Europe 2020 flagship initiatives in relevant networks and to EC-led thematic working groups. However, despite its acknowledged role in the Lifelong Learning Programme 2007–13, the ELGPN does not have an explicit channel for direct interventions in policy development. Consultation on key policy documents has often been informal: for example, through members' contacts with bodies which have a national mandate in the key policy processes (e.g. educational committees or employment committees). The current mandate is not clear and there are different expectations of the role of ELGPN in this respect among the Network members.

The ELGPN Work Programme is endorsed by the Plenary Meeting before submission to the European Commission and is designed to cover the activities for the two-year contractual period. In practice, during the implementation of the Work Programme, needs have emerged among the Network members that have required immediate reactions to EU guidance-related policy developments. These efforts to co-construct policy directions across Europe have produced some potential tensions among the Network Members. One of the challenges relates to the different ways in which different languages conceptualise lifelong guidance and related terminology.

The national definitions of different activities reflect the different cultures, institutional contexts, delivery modes and competence profiles of career practitioners. Since the participating countries are at different stages of policy development and have distinctive issues to address, it is at times difficult to agree proposals that meet the needs of all ELGPN members. Sometimes the tensions between government departments or the level of decentralisation place restrictions upon the effective implementation of coherent national lifelong guidance policies. In addition to the EU level of guidance policy development, there is emerging interest in some countries to develop cross-border clusters with similar interests.

The inputs from ELGPN member countries to the Network activities vary. The contributions of each country to the 2011–12 activities are presented in Annex 2. The levels of acceptance of ELGPN at national level and the levels of involvement in ELGPN activities are linked to the composition of the national delegation and the workloads of national representatives, as well as the current phase of national developments. Where the composition of the national team changes, this can limit opportunities to contribute effectively to Network activities, especially where no briefing takes place as part of a managed handover.

Some countries indicate that, because they are at a relatively early stage in developing national guidance systems, they feel they have learned more in ELGPN than they have felt able to contribute. However, some of the issues they have raised have helped to shape the discussions of the ELGPN in fruitful ways. Such countries tend to want ELGPN to have a stronger policy role than do countries with a longer history of guidance policy development. They would like more support from ELGPN for their national initiatives. For other countries, this kind of active role, e.g. defining minimum levels for quality standards, might be viewed as challenging their autonomy in national lifelong guidance policy development.

## 4.7 Conclusions

The key strength of ELGPN continues to be the strong ownership of its activities expressed by the national delegations. It has built its infrastructure and has identified targets for lifelong guidance policy development. The third phase of its life (2011–12) has been devoted to the development of concrete tools to help EU member-states and other participating countries to promote better-informed and more effective policies related to lifelong guidance. According to the members' evaluation responses, these goals have been largely met.



## Section 5: Vision for the future<sup>15</sup>

The wider paradigm of lifelong guidance is both an integrated entity and part of a broader social context. Lifelong guidance can be examined as a policy, as an activity of individual organisations or networked services (sometimes in collaborative contracts between the public administration and the private and voluntary sectors), as well as an individual process. Lifelong guidance provision is directed by official documents such as laws, decrees and plans, as well as unofficial traditions. As citizens progress in their life or career, they may look for services from several professional groups or service providers. There is accordingly a need to develop consistent networked lifelong guidance services to guarantee access and social equity in accordance with local cultural, economic and social contexts.

Lifelong guidance is inherently 'transversal', in the sense that it crosses different sectors, in two main respects. Lifelong guidance provision is distributed

across educational, labour market, social and health provision, under different ministries and other jurisdictions (schools, tertiary education, public employment services, social partners, the voluntary sector, the private sector). In addition, one of the key roles of such services is to help individuals to move effectively across sectors in the course of their personal and career development. Effective policies for lifelong guidance therefore need to involve a number of different authorities and stakeholders. A national lifelong guidance forum or other similar representative structure is a mechanism for bringing these bodies together, in order to produce more effective policy development and more harmonised and consistent service provision. It can also address the integrative potential of ICT for developing a coherent lifelong guidance system.

As a member-state-driven network, the ELGPN represents a major development in support of national lifelong guidance policy development in Europe and an innovative form of the Open Method of Co-ordination within the European Union (EU),

<sup>15</sup> This section has been prepared by Dr Raimo Vuorinen, Co-ordinator of ELGPN, and by Dr Tibor Borbély-Pecze, Co-ordinator-elect of ELGPN.

which could be applicable in other areas too. As a network it has to examine the processes, dynamics and tensions that arise in the effort to co-construct policy directions in and across Europe. At the member-country level these can relate to definitions of lifelong guidance activities, the mixture of representation across the relevant ministries, the sustainability of the national teams and their mandates in relation to policy-making. The complexities of policy learning and policy transfer vary in relation to the level of centralisation or de-centralisation of their national policies. Depending on their current situation, some countries are more active than others in policy development. In some parts of the EU, there are also tendencies towards regional groupings.

The tensions between the participating countries can relate to, for example: diversity vs. 'shepherding' into a policy direction; redefining access in relation to markets for guidance; cost-effectiveness vs. unintentional social injustice; or the identification of performance indicators in lifelong guidance. From a wider perspective there could also be a tension relating to whether the network is policy-driven or evidence-driven. This requires attention to the links between research and policy. A challenge for ELGPN is to analyse its role in policy development, especially the interaction between EU member-states, and between member-states and the European Commission, in the context of a member-state-led European policy network supported by the European Union.

From a wider EU policy perspective, the creation of the ELGPN has helped policy-makers to meet the challenges they face in enhancing national reforms through implementing the Europe 2020 Strategy, as well as the tools supporting the strategy (including the European Qualifications Framework (EQF), the European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET), and others). The added value of the ELGPN is not directly visible to citizens, but benefits them through its impact on how national lifelong guidance systems are developed.

In developing the 2013–14 ELGPN Work Programme, the working structure of the Network

should be modified according to the new needs of the Europe 2020 master strategy and its seven flagship initiatives. ELGPN as a network must foster the implementation of the Europe 2020 Strategy in the EU as well as in the member-states. Of the five Europe 2020 'headline indicators', three (1, 4, 5) are potentially linked directly to the further development of European lifelong guidance systems and policies, and are only reachable if lifelong guidance is examined as a cross-cutting element between the current governmental sectors of the EU administration as well as the member-states' governmental structures. Lifelong guidance requires actions in multiple fields and should be integrated in key EU funding programmes and be addressed in all relevant political dialogues.

The first six years of ELGPN (2007–12) have created active collaboration between relevant governmental and non-governmental bodies across its member countries and other relevant networks, as well as with the relevant units of DG EAC and DG EMPL. The ELGPN Work Programme 2011–12 has developed a Resource Kit which can be used in Network member countries in support of the development and implementation of European lifelong guidance systems and policies and of related economic, social and political goals. Based on prior ELGPN experience, the further work will concentrate on three main activities:

- dissemination and application of the Resource Kit in each member country, with support from clusters of other countries (Policy Review Clusters);
- work of output-oriented Thematic Task Groups (TTGs);
- review and further development of the Resource Kit, possibly to inform the development of a European Framework for Lifelong Guidance Policies and Systems Development.

Based on the ELGPN outcomes and main action fields of the Europe 2020 Strategy and flagship initia-



tives, the following possible tasks are suggested for the output-oriented TTGs:

- To produce a series of analytical policy briefings on European education & training and employment policy developments from a lifelong guidance perspective (continuation of the similar work carried out in the 2011–12 Work Programme).
- To develop a handbook for policy-makers which would pull together the key existing evidence on the impact of career development services, and provide a guide to the possible elements of accountability frameworks (with examples), in collaboration with ICCDPP and other relevant research networks outside Europe (see below).
- To explore the possibility of developing a *European Framework for Lifelong Guidance Policies and Systems Development* incorporating possible indicators, to develop the technical basis for such a framework, and to establish an appropriate ELGPN process using the Open Method of Co-ordination (OMC) model.

Other TTGs might produce commissioned papers on selected topics. Examples include:

- social inclusion, poverty reduction and the role of lifelong guidance services;
- active solidarity/ active ageing and role of lifelong guidance policies;
- new EU mobility tools (e.g. EQF, ECVET, ECTS, ESCO, EUROPASS) and the role of lifelong guidance in linking users with these tools;
- the role of lifelong guidance in policies on early school-leaving (prevention, intervention, compensation);
- funding (how lifelong guidance is financed, and by whom);
- language and concepts (conceptualisation of key terms related to lifelong guidance in different European languages, and how this reflects

different ways of viewing the concept of lifelong guidance and the policies, structures and services required to operationalise it; to be linked to a multi-lingual thesaurus to sit alongside a further revised version of the ELGPN Glossary).

In order to maintain the quality of the Network products, each of these groups will need technical support from external consultants.

The International Symposium on Career Development and Public Policy (Budapest, 5–7 December 2011) invited the ELGPN to strengthen links between European Union member-states and parallel international initiatives in lifelong guidance policy development. As recommended by the Symposium, the TTG on impact evidence (see above) could develop a handbook for policy-makers, in collaboration with ICCDPP and other relevant international partners and research networks extending beyond Europe. ELGPN could also encourage OECD and/or Cedefop to repeat the influential country reviews conducted in 2001-03, taking advantage of other data sources now available. Preparatory work for these reviews could be carried out in 2013, enabling an initial series of reviews to be carried out in 2014, with the possibility of extending such reviews to most of all member countries in the subsequent 2015–16 Work Programme. ELGPN should also work closely with the European Commission to investigate the possibility of co-operation with OECD in relation to the PISA and PIACC results.

As key principles for its future work, the Network should guarantee access to its activities to all member countries, and maintain their strong commitment to and ownership of these activities. There is a strong consensus to support the transversal nature of lifelong guidance, while strengthening its impact within the key related policy sectors. ELGPN should seek a stronger role in participating in the EU policy processes.

The European Commission will continue its subsidy for the Network from the Lifelong Learning Programme during 2013–14. The challenge for ELGPN



is to demonstrate the value of its continued existence through its impact on policy developments and thence on guidance practice. The Commission has indicated its intention to conduct an external evaluation of the Network during 2013. The outcomes will be useful in reviewing the future of the ELGPN, including its structure and goals.

In the next phase of the ELGPN's work, it will be important to identify all relevant tools, measures,

parallel networks and initiatives involving DG EAC and DG EMPL, so that these can be linked to lifelong guidance policy at EU and member-state levels. Lifelong guidance has tended so far to be an abstract idea, although education, employment and social inclusion policies have often addressed it. The development of a European Framework for Lifelong Guidance Policies and Systems Development could help to establish it as a policy area in its own right.

## Annex 1: Composition of national delegations and contact points in ELGPN 2011–12

		Ministry of education or national agency (EDU)	Ministry of labour or employment (LAB)	Ministry of social affairs (SOC)	National forum (Forum)	Euro-guidance (EG)	Other (Other)
Austria	AT	1	1				5
Croatia	HR	3	3				
Cyprus	CY	3	2				
Czech Republic	CZ	1	1				1
Denmark	DK	3			2		
Estonia	EE	1		1			1
Finland	FI	1	1				1
France	FR	5					
Germany	DE	2			1		
Greece	EL						2
Hungary	HU	1	2				1
Iceland	IS	1					2
Ireland	IE						2
Italy	IT		1				2
Latvia	LV	2	1	1			1
Lithuania	LT	1	2			1	
Luxembourg	LU	1	1				3
Malta	MT	2					
Norway	NO	1	1				4
Poland	PL	1	2				
Portugal	PT	3	2				
Romania	RO		1				1
Slovakia	SK	1		1		1	
Slovenia	SI	1					3
Spain	ES	4					
Sweden	SE	2	1				
The Netherlands	NL	1				3	
Turkey	TR	3					
United Kingdom	UK	3					1
Belgium (Obs.)	BE	1					
Bulgaria (Obs.)	BG	1					
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

	Country	Name	Organisation	Sector
<b>AT</b>	<b>AUSTRIA</b>	<b>HÄRTEL, Peter</b>	Styrian Association for Education and Economics	Other
		FRITZ, Sabine	Pädagogische Hochschule Steiermark	Other
		KRÖTZL, Gerhard	Federal Ministry for Education, Arts and Culture	EDU
		HAFNER, Sabine	Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection	LAB
		MARTERER, Michaela	Styrian Association for Education and Economics	Other
		KANELUTTI-CHILAS, Erika	in between – Association for Networking, Research and Knowledge Transfer	Other
		SCHLÖGL, Peter	Austrian Institute for Research on Vocational Training	Other
<b>HR</b>	<b>CROATIA</b>	<b>ZECIREVIC, Mirjana</b>	Croatian Employment Service	LAB
		BACELIC, Irena	Croatian Employment Service	LAB
		IVANOVIĆ, Monika	Croatian Employment Service	LAB
		BAKIĆ, Hrvoje	Ministry of Science, Education and Sport	EDU
		POKRAJČIĆ, Nives	Agency for Vocational Education and Training and Adult Education	EDU
		LONČARIĆ JELAČIĆ, Nevenka	Education and Teacher Training Agency	EDU
<b>CY</b>	<b>CYPRUS</b>	<b>NICOLAOU, Lena</b>	Career Counselling and Education Service, Ministry of Education and Culture	EDU
		KAFUROUS, Antonis	Ministry of Labour and Social Insurance	LAB
		ANTONIOU, Antonis	Career Counselling and Education Service, Ministry of Education and Culture	EDU
		COSTI, Irene	Ministry of Labour and Social Insurance, Department of Labour	LAB
		PAPAGEORGIOU-AFXENTIOU, Stalo	Career Counselling and Education Service, Ministry of Education and Culture	EDU
<b>CZ</b>	<b>CZECH REPUBLIC</b>	<b>MUHIČ, Jasmin</b>	National Education Institute – NÚV	Other
		MAROUŠEK, Jaroslav	Labour Office of the Czech Republic	LAB
		DRAHOŇOVSKÁ, Petra	National Institution of Technical and Vocational Education	EDU
<b>DK</b>	<b>DENMARK</b>	<b>JENSEN, Steffen</b>	Ministry of Children and Education	EDU
		FROBERG, Anne	National Dialogue Forum for Guidance/ Youth Guidance Centre Aalborg	Forum
		WOLLER, Hanne	Ministry of Children and Education	EDU
		ERNST LAURIDSEN, Annette	National Dialogue Forum for Guidance, Aarhus Technical College	Forum
		BROCK, Jørgen	Ministry of Children and Education	EDU
<b>EE</b>	<b>ESTONIA</b>	<b>RAMMO, Margit</b>	Foundation Innove	Other
		KIVIMÄE, Anne	Estonian Ministry of Education and Research	EDU
		SEPP, Annika	Estonian Ministry of Social Affairs	SOC
<b>FI</b>	<b>FINLAND</b>	<b>KARLSSON, Ulla-Jill</b>	Ministry of Education and Culture	EDU
		APIAINEN, Jaana	Ministry of Employment and the Economy	LAB
		VUORINEN, Raimo	University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research	Other

<b>FR</b>	<b>FRANCE</b>	<b>LEFRANC, Michel</b>	Ministry of Education – Directorate of European, international and co-operation relations; Bureau des affaires communautaires	EDU
		DUCHAUD-FUSELLI, Veronique	Ministry of Education – Directorate of schools	EDU
		DOSSOU-BOISSEAU, Magali	Ministry of Education – Directorate of higher education and research	EDU
		HILLER, Francois	Interministerial Delegation	EDU
		TAPIA-FERNANDEZ, Angel	Interministerial Delegation	EDU
<b>DE</b>	<b>GERMANY</b>	<b>LANFER, Carmen</b>	Federal Ministry of Education and Research	EDU
		JENSCHKE, Bernhard	National Guidance Forum for Education, Career and Employment	Forum
		MASCHNER, Heike	Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany	EDU
<b>EL</b>	<b>GREECE</b>	<b>VLACHAKI, Fotini</b>	National Organisation for the Accreditation of Qualifications and Vocational Guidance (EOPPEP)	Other
		GAITANIS, Dimitrios	National Organisation for the Accreditation of Qualifications and Vocational Guidance (EOPPEP)	Other
<b>HU</b>	<b>HUNGARY</b>	<b>BORBÉLY-PECZE, Tibor Bors</b>	National Labour Office	LAB
		KORDOSNÉ TAUSZIG, Judit	Ministry for National Human Resources	LAB
		KISS, István	University of ELTE	Other
		GAÁL, Edit	Ministry of Education	EDU
<b>IS</b>	<b>ICELAND</b>	<b>ÁRNADÓTTIR, Erna</b>	Ministry of Education, Science and Culture, School department	EDU
		VILHJÁLMSDÓTTIR, Guðbjörg	University of Iceland	Other
		KJARTANSDÓTTIR, Guðrún Birna	Centre of Lifelong Guidance Expertise, University of Iceland	Other
<b>IE</b>	<b>IRELAND</b>	<b>McKENZIE, Jennifer</b>	National Centre for Guidance in Education	Other
		DARBAY, Linda	National Centre for Guidance in Education	Other
<b>IT</b>	<b>ITALY</b>	<b>VACCARO, Silvia</b>	Institute for the Development of Vocational Training for Workers (ISFOL)	Other
		<b>FONZO, Concetta</b>	Institute for the Development of Vocational Training for Workers (ISFOL)	Other
		BECHERELLI, Keiri	Ministry of Labour and Social Policies	LAB
<b>LV</b>	<b>LATVIA</b>	<b>JOMA, Aleksandra</b>	VIAA, State Education Development Agency, Information and Career Guidance Department	Other
		JUHNEVICA, Inita	Ministry of Education and Science	EDU
		PUISE, Valda	State Employment Agency	LAB
		KULSS, Dmitrijs	Ministry of Education and Science	EDU
		VILCANE, Valda	Ministry of Welfare of Latvia	SOC
<b>LT</b>	<b>LITHUANIA</b>	<b>SOKOLOVA, Aleksandra</b>	Ministry of Education and Science of the Republic of Lithuania	EDU
		MALAIŠKIENĖ, Rasa	Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania	LAB
		ŠIMKUTĖ, Jurga	Ministry of Economy of the Republic of Lithuania	LAB
		DULEVIČIŪTĖ, Vilija	Education Exchange Support Foundation (Euroguidance Lithuania)	EG

<b>LU</b>	<b>LUXEMBOURG</b>	<b>NOESEN, Jos</b>	Ministry for Education and Vocational Training, Service de la Formation Professionnelle	EDU
		EMERING, Paul	Chamber of Commerce	Other
		KOHN, Jeannine	Chamber of Employees	Other
		HAWLITZKY, Stephen	Service orientation professionnel de l'ADEM (Professional Guidance Service of the PES)	LAB
		ROLLINGER, Antoinette	Centre for Psychological and School Guidance, CPOS	Other
<b>MT</b>	<b>MALTA</b>	<b>CORTIS, Sandra</b>	Directorate for Educational Services, Student Services Department, Education Psycho-Social Services	EDU
		GRAVINA, Dorianne	Directorate for Educational Services, Student Services Department, Education Psycho-Social Services	EDU
<b>NO</b>	<b>NORWAY</b>	<b>CHRISTENSEN, Hanne</b>	Vox, Norwegian Agency for Lifelong Learning	Other
		HAGEN, Ingunn	Directorate of Labour and Welfare	LAB
		KNUDSEN, Halvor Gillund	Norwegian Directorate for Education and Training	EDU
		GRAVÅS, Tonje Foosnæs	Vox, Norwegian Agency for Lifelong Learning	Other
		THORBjørnsrud, Mari	Vox, Norwegian Agency for Lifelong Learning	Other
		ENGH, Line	Vox, Norwegian Agency for Lifelong Learning	Other
<b>PL</b>	<b>POLAND</b>	<b>ŚWIATKIEWICZ-ZYCH, Hanna</b>	Ministry of Labour and Social Policy	LAB
		<b>BOGDAŃSKA, Paulina</b>	Ministry of Labour and Social Policy	LAB
		BAKIEWICZ, Anna	Ministry of National Education	EDU
<b>PT</b>	<b>PORTUGAL</b>	<b>MOURA, Hélia</b>	Institute for Employment and Vocational Training, I.P.	LAB
		FONSECA, Pedro	Institute for Employment and Vocational Training, I.P.	LAB
		BARBOSA, João	National Agency of Qualification	EDU
		FIGUEIREDO, Vitor	Ministry of Education	EDU
		CUNHA, Pedrol	Ministry of Education	EDU
<b>RO</b>	<b>ROMANIA</b>	<b>MOSTENESCU, Liana Ramona</b>	Ministry of Labour, Family and Social Protection	LAB
		JIGAU, Mihai	Institute for Educational Sciences	Other
<b>SK</b>	<b>SLOVAKIA</b>	<b>AUXTOVA, Lucia</b>	Lifelong Learning Strategy Department, Ministry of Education, Science, Research and Sports of the Slovak Republic	EDU
		LANAKOVA, Katarina	Ministry of Social Affairs	SOC
		DETKO, Jozef	Slovak Academic Association for International Co-operation, SAAIC; Euroguidance Slovakia	EG
<b>SI</b>	<b>SLOVENIA</b>	<b>RUPAR, Brigita</b>	Zavod Republike Slovenije za šolstvo (National Education Institute of Slovenia)	Other
		NIKLANOVIČ, Saša	Association for Career Guidance and Counselling	Other
		LOVŠIN, Miha	Institute for Vocational Education and Training	Other
		SIMONIČ, Anton	Ministry of Education and Sport	EDU
<b>ES</b>	<b>SPAIN</b>	<b>SANZ, Clara</b>	Ministry of Education, Culture and Sport, Directorate General for VET, Directorate for Guidance and VET, Guidance Department	EDU
		IGLESIAS, Soledad	Ministry of Education, Culture and Sport, Directorate General for VET, Directorate for Guidance and VET, Guidance Department	EDU
		CABELLO, Pilar	Ministry of Education, Culture and Sport, Directorate General for VET, Directorate for Guidance and VET, Guidance Department	EDU

		RODRIGUEZ, Ana	Ministry of Education, Culture and Sport, Directorate General for VET, Directorate for Guidance and VET	EDU
<b>SE</b>	<b>SWEDEN</b>	<b>LINDBLOM, Jan</b>	Swedish National Agency for Education; Unit for Adult Education	EDU
		TALLVID, Klas	Swedish National Agency for Education; Unit for Adult Education	EDU
		MANCO, Jorge	Swedish Public Employment Service	LAB
<b>NL</b>	<b>THE NETHERLANDS</b>	<b>WILLEMS, Siegfried</b>	CINOP Foundation/ Euroguidance Nederland	EG
		van DEURSEN, Peter	CINOP Foundation / Euroguidance Nederland	EG
		van den BOOM, Thea	Ministry of Education, Culture and Science (Directorate of VET)	EDU
		LUIJTEN, Peter	CINOP Foundation / Euroguidance Nederland	EG
<b>TR</b>	<b>TURKEY</b>	<b>SARI, Hakan</b>	Ministry of National Education, General Directorate for Special Education and Guidance Services	EDU
		AYDOĞAN, Yurdagül	Ministry of National Education, General Directorate for Special Education and Guidance Services	EDU
		ÇALIK VAR, Esra	Ministry of National Education, General Directorate for Special Education and Guidance Services	EDU
<b>UK</b>	<b>UNITED KINGDOM</b>	<b>SHAW, Judith</b>	Department for Employment and Learning, Northern Ireland	EDU
		FROGGATT, Christine	Department for Business, Innovation and Skills, England	EDU
		NEILSON, Trina	Careers Wales	Other
		McDERMOTT, Martin	The Scottish Government	EDU
	<b>OBSERVERS 2011-12</b>			
<b>BE</b>	<b>Belgium</b>	<b>KAGAN, Claire</b>	Centre P.M.S. de la Communauté française de Saint-Gilles	EDU
<b>BG</b>	<b>Bulgaria</b>	<b>KAMBUROVA, Nadezhda</b>	National Agency for Vocational Education and Training (NAVET)	EDU

## Partner organisation representatives

Mara Brugia	Cedefop	
Mika Launikari	Cedefop	(1.1.2011–30.3.2012)
Pedro Moreno da-Fonseca	Cedefop	(1.6.–31.12.2012)
Lore Schmid	Cedefop	
Georgette Bread	EARLALL	
Mick Carey	Euroguidance	
Helmut Zelloth	ETF	
Cinzia Secchi	ETUC	
Mick Woolley	EU Employment Committee	
Santa Ozolina	European Youth Forum	
Gerhart Rott	FEDORA	
Karen Schober	IAEVG	
Liz Galashan	ICCDPP	
John McCarthy	ICCDPP	
Wolfgang Müller	PES Network	

## ELGPN Co-ordination Team

Dr Raimo Vuorinen	Project Manager
Marjo Halmiala	Senior Project Designer
Outi Ruusuvirta	Senior Project Designer
Tellervo Ahlholm	Project Secretary
Lea Pöyliö	Project Secretary

The Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä



## Annex 2: ELGPN member countries' contributions to ELGPN 2011–12 activities<sup>16</sup>

		WP1 CMS	WP2 Access	WP3 Co-operation and co-ordination	WP 4 Quality	Task Group	ELGPN Steering Group	ELGPN Plenary Host
Austria	AT	x	x	x, LC		x		
Croatia	HR	x		x				
Cyprus	CY		x	x, FV		TGM	x	x
Czech Republic	CZ	x, LC	x			x		
Denmark	DK	x	FV	SM	x	TGM	x	x
Estonia	EE		x		x, FV			
Finland	FI	x	x			x	x	
France	FR	x, FV	x, LC			x		
Germany	DE	x	x		x			
Greece	EL			x	x	x		
Hungary	HU				x, LC	x, TGM	x	x
Iceland	IS		x, LC		x	x		
Ireland	IE	x			x, SM			
Italy	IT	x		x				
Latvia	LV	x	x			x		
Lithuania	LT	x			x			
Luxembourg	LU	x			x, FV	x		
Malta	MT	x, SM						
Norway	NO	x	x	x, FV	x			
Poland	PL		x, SM	x			x	x
Portugal	PT	x, FV			x			
Romania	RO			x				
Slovakia	SK	x	x					
Slovenia	SI	x			x			
Spain	ES		x	x			x	
Sweden	SE	x			x			
The Netherlands	NL		x, FV		x			
Turkey	TR		x	x				
United Kingdom	UK	x	x		x			
Belgium (Obs,)	BE	x	x	x	x			
Bulgaria (Obs,)	BG	x	x	x				
PES network						x		
ETF				x		x		
CEDEFOP						x		
Euroguidance						x		
ETUC						x		
Fedora		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

<sup>16</sup> LC= Lead country, FV= Field visit host, SM= Synthesis meeting host, TGM= Task group meeting host

**Annex 3: ELGPN meetings 2011–12****Plenary Meetings**

22–23 February 2011	Budapest, Hungary
13–14 September 2011	Warsaw, Poland
24–25 April 2012	Copenhagen, Denmark
24–26 October 2012	Larnaca, Cyprus, linked with the Fourth European Lifelong Guidance Policy Conference

**Steering Group meetings**

23 February 2011	Budapest, Hungary (Joint Steering and Task Group Meeting)
24 March 2011	Online meeting
30 June 2011	Brussels, Belgium
14 September 2011	Warsaw, Poland
8 December 2011	Budapest, Hungary (Joint Steering and Task Group Meeting)
7 February 2012	Brussels, Belgium (Joint Steering and Task Group Meeting)
25 April 2012	Copenhagen, Denmark (Joint Steering and Task Group Meeting)
14 June 2012	Brussels, Belgium (Joint Steering and Task Group Meeting)
12 September 2012	Brussels, Belgium (Joint Steering and Task Group Meeting)
26 October 2012	Larnaca, Cyprus (Joint Steering and Task Group Meeting)

**Task Group meetings**

23 February 2011	Budapest, Hungary (Joint Steering and Task Group Meeting)
17 March 2011	Online meeting
30 June 2011	Brussels, Belgium
6 September 2011	Online meeting
8 December 2011	Budapest, Hungary (Joint Steering and Task Group Meeting)
7 February 2012	Brussels, Belgium (Joint Steering and Task Group Meeting)
25 April 2012	Copenhagen, Denmark (Joint Steering and Task Group Meeting)
14 June 2012	Brussels, Belgium (Joint Steering and Task Group Meeting)
12 September 2012	Brussels, Belgium (Joint Steering and Task Group Meeting)
26 October 2012	Larnaca, Cyprus (Joint Steering and Task Group Meeting)

**WP1 field visits and synthesis meeting**

28–29 March 2011	Lisbon, Portugal
14–15 November 2011	Toulouse, France
27–28 March 2012	Malta

**WP2 field visits and synthesis meeting**

18–19 April 2011	Utrecht, the Netherlands
10–11 October 2011	Copenhagen, Denmark
11–12 April 2012	Warsaw, Poland

**WP3 field visits and synthesis meeting**

10–11 May 2011	Larnaca, Cyprus
10–11 November 2011	Oslo, Norway
21–22 February 2012	Hundested, Denmark

**WP4 field visits and synthesis meeting**

23–24 May 2011	Tallinn, Estonia
3–4 November 2011	Luxembourg
21–23 March 2012	Dublin, Ireland

## Annex 4: Current development of national co-ordination/co-operation mechanisms

In January 2012, Tribal Education Ltd., on behalf of the Croatian Employment Service (CES), invited Dr Deirdre Hughes to produce a synopsis of the statutory provisions providing the base for National Fora for Career Guidance in ELGPN member-states. Full details of the findings are available on the ELGPN website. They draw upon available evidence in February 2012 from 27 EU member-states and two additional countries participating in ELGPN (Iceland, Norway). The main conclusions are:

- Two countries have formal government legislation in place to underpin the formation and operation of a National Lifelong Guidance Forum: **Denmark** and **Greece**.
- In two countries, **Germany** and **Poland**, a National Lifelong Guidance Forum has been developed and established as a legal entity, with constitutional arrangements firmly in place.
- Nine countries have National Lifelong Guidance Forum in place led by one or more ministries: **Austria**, **Czech Republic**, **Finland**, **Hungary**, **Latvia**, **Lithuania**, **Luxembourg**, **Norway** and **Portugal**.
- Six countries have structures in place, under the banner of a National Lifelong Guidance Forum, to support the bringing together of key stakeholders to review and take action on lifelong guidance policy and practice issues: **Estonia**, **Ireland**, **the Netherlands**, **Romania**, **Slovak Republic** and the **UK**.
- One country, **France**, has legislation in place which facilitates a direct line to the Prime Minister and Council of Ministers.
- Three countries report work in progress in setting up a National Lifelong Guidance Forum: **Bulgaria**, **Cyprus** and **Spain**.
- Three countries have national support groups that feed into the work of ELGPN: **Iceland**, **Slovenia** and **Sweden**. In addition, **Belgium** and **Italy** have loosely grouped fora that feed into national and ELGPN development plans for lifelong guidance.
- Three countries have established regional fora/partnerships: **Finland**, **Norway** and **Poland**.

## Annex 5: Development of the ELGPN Quality-Assurance and Evidence-base (QAE) Framework

In nearly all ELGPN member countries, some form of national quality-assurance systems or feedback mechanisms for lifelong guidance exist. Examples of the differing approaches in each of the member countries were collated and made available on the ELGPN website. From this, the first draft of a Quality-Assurance and Evidence-base (QAE) Framework was developed and initially tested for its effectiveness in eight countries (DE, DK, EE, HU, LT, PT, UK (England, Northern Ireland)). Brief guidelines were designed to inform WP4 participants on potential ways to apply the framework:

1. Use this as a **simple checklist** to assess and record what information, if any, already exists within your country.
2. List the **sources of data that currently provide this type of information**, which are available at a national, regional or local level.
3. Identify any known **sources of data that could potentially be used by policy-makers** that have not been used so far in quality assurance and impact-assessment developments within your country. This might include, for example, national youth cohort studies, regional assessment reports on career development services, local/regional/national kitemark results, etc.
4. Make a note of the **contexts in which these quality elements are being applied**: e.g. schools, VET, higher education, adult education, PES, social inclusion.

Given the diversity of philosophical, theoretical and practical approaches across the member countries, it was agreed this could not be a 'perfect scientific approach'. Instead it was viewed as a useful start-

ing point for a practical assessment of the extent to which different countries have access to available data and where the gaps are in present arrangements. It was noted that across the EU there are several quality-assurance frameworks and systems being developed and/or used. The primary goal was to produce a QAE Framework that would enable policy-makers to identify useful information and to consider how this could be used to inform LLG policy developments.

### Key discussion points

1. Comments and/or observations on the efficacy of this approach, e.g. what benefits, if any, does this framework offer to lifelong guidance policy development?
2. How could findings be applied most usefully (i) in each country and (ii) in an EU context?
3. What drawbacks, if any, are envisaged from a policy-maker perspective in making use of the QAE Framework?
4. Are there too many metrics in the QAE Framework? Should this be further simplified?
5. Where next?

### Application of the QAE Framework

In the first draft QAE Framework, five broad quality elements linked to set criteria, indicators and possible data were identified, drawing upon good and interesting policies and practices in ELGPN member countries. Details of the full findings are available on the ELGPN website (*WP4 Analysis of ELGPN Responses to QA Framework*).

From this, key emergent issues informed the development of a second draft QAE Framework. Further adjustments were made to strengthen the robustness and credibility of the approach, including the rationale for the Framework and added-value benefits. Five countries participated in applying the second draft version: Denmark, Germany, Hungary, Lithuania and the UK (Northern Ireland). From this, the following observations were made:

- Similarities and differences exist between countries in their approach to data collection and analysis.
- Both quantitative and qualitative data can be yielded through the application of the QAE Framework.
- The QAE Framework is ‘fit for purpose’ in its application across all six sectoral areas, but there needs to be clarity on the rationale for doing so.
- Public Employment Services adopt a different and more structured approach concerning data-gathering, compared to the education sector.
- There are inherent weaknesses in adopting a client satisfaction approach only: greater attention is required on client outcomes linked to progression, attainment and transition rates.

- More longitudinal tracking activities are required, linked to levels of financial investment and expenditure on lifelong guidance.
- The cost-benefits to governments and to individuals require specific attention, alongside the benefits to employers and other key stakeholders.

### The final version of the QAE Framework

The testing process culminated in a final version of the QAE Framework. Findings indicate that its successful application depends on a number of inter-linked factors, such as: the starting point in each country regarding quality-assurance systems and feedback mechanisms for lifelong guidance; and the extent to which data is gathered, analysed and shared in a systematic way within and across sectoral areas. The Framework is a tool for formal and informal reviews of the current ‘state of play’ and helps identify both achievements and gaps in provision that require greater policy attention. Given the diversity in member countries’ cultural, social and economic contexts, the QAE Framework is *not* designed to specifically compare and analyse the level of financial investment in lifelong guidance between countries.

## Annex 6: Development of the Careers Service Impact Inventory

The Careers Service Impact Inventory pilot study is being conducted, on behalf of ELGPN, by a team led by Dr István Kiss, Eötvös Loránd University, Budapest, Hungary. The study is designed to capture the learning outcomes from careers support activities from a young person's and adult's perspective. This involves assessing the client's viewpoints and their experiences of career-related information, advice, guidance and careers education, where appropriate, using an online questionnaire and client support materials. The measured variables are linked to the concepts of career management and career adaptability of individuals in fast-changing and often unpredictable labour markets. The underpinning aspects include: information handling strategies, self-knowledge, interpersonal skills, acknowledgement and handling of environmental factors related to career construction, identifying and integrating career goals, and enhancing career opportunities.

The pilot complements the ELGPN Quality Assurance and Evidence-base (QAE) Framework developed by WP4 (see Annex 5), and supports the underpinning principles of career management skills (CMS) developed by WP1 during 2011–12 (see Section 2.1).

The Careers Service Impact Inventory is being piloted in five member-states<sup>17</sup> from March to December 2012. Full and detailed user guidelines for organisations and for individuals who have given their consent to participate in the pilot are available on the ELGPN website. These comprise:

- an online client questionnaire;
- a client feedback report;
- a consent template;
- a letter for participating organisation(s);
- a set of technical information for translation in each home country.

<sup>17</sup> DE, EE, HU, PT, SI.

### Rationale and approach

The rationale for this methodological approach was to build on an existing tried and tested structure and systematic framework originally developed in Hungary by Kiss et al. (2009). This assessed the learning outcomes of career service interventions in a range of differing settings. The theoretical model is based upon research developed by Schiersmann (2008) and key principles underpinning the Cognitive Information Processing (CIP approach) developed by Sampson et al. (2003)<sup>18</sup> and the constructivist career theory developed by Savickas<sup>19</sup>.

### Methodology

The online Careers Service Impact Inventory (CSII) is now available in seven languages (DE, EE, EN, FR, HU, PT, SI). The data is stored in a secure proxy server based in Hungary. The on-line tool is used to screen background data and assess the impact of differing types and levels of career interventions. The data is classified into eight broad categories:

- complexity of the client's needs;
- the client's career-related information-handling strategies;
- self-knowledge;
- social competences;
- goal-setting and integration;
- number of career options;
- knowledge about the LMI and social context;
- personal and psychological resources.

<sup>18</sup> Sampson, J.P., Peterson, G.W., Reardon, R.C. & Lenz, J.G. (2003). *Key Elements of the CIP Approach to Designing Careers Services*. Tallahassee, FL: Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development.

<sup>19</sup> Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S.D. & Lent, R.W. (eds.): *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: Wiley.



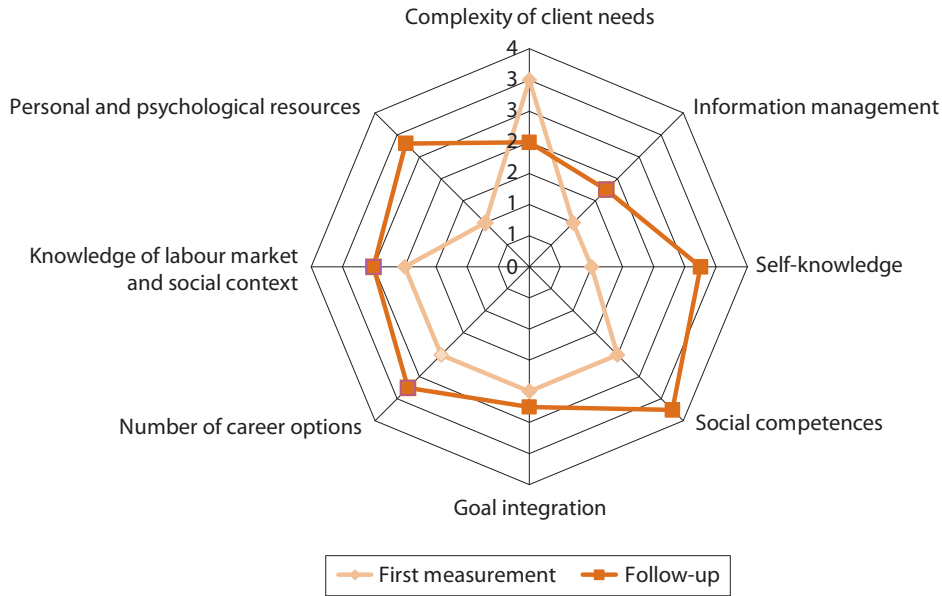
## EXAMPLE: ONLINE CLIENT QUESTIONNAIRE

Survey on effects of guidance services		
	1. not characteristic of me 2. characteristic of me to a small degree 3. slightly characteristic of me 4. entirely characteristic of me	
Nr.	Statement	your score (1-4)
1	I (still) need information about training, schools, learning programmes	
2	I require more help to plan my future	
3	I know where to find information about the labour market, wages and opportunities for employment	
4	Having actively participated in a career guidance process, I worry less about my professional future	
5	I now know how to create the best opportunities to reach my goals	
6	I was presented with helpful new ideas and new options for consideration	
7	I was able to identify and set goals to help improve my current situation	
8	I need further assistance in career decision making as I'm feeling confused	
9	I would like to broaden my knowledge on job-hunting and related skills in order to successfully apply for various positions	
10	I am able to see the benefits of received careers information	
11	My careers adviser and I were on the same wavelength	
12	I am now able to understand the various factors which led to my current situation	
13	I need further information about the labour market, wages and opportunities of employment	
14	I would ideally like to have my skills and competencies assessed	
15	Whatever I learned during the guidance process, I will be able to make use of this in the future to solve similar problems	
16	I need to further understand my emotions in relation to my career decisions	
17	I need further reassurance on career decisions I've previously made	
18	I know where to find information about professions and work-related activities	
19	My consultant and I were able to work well together	
20	I have learned how to articulate my interests and needs to others	
21	I have learned more about my strengths and abilities required to reach my goal(s)	
22	I know how to overcome the obstacles which prevent me from reaching my goal(s)	
23	I now know what steps to take in order to reach my objectives	
24	I know where to find information about various educational institutions, schools, training opportunities and programmes	
25	I felt the guidance was a stable and supportive relationship	

26	Thanks to the guidance I received, I have become more confident	
27	I have recognised the various causes of my problems and how these are interrelated	
28	Through the guidance I have learned that my previous successful strategies can be employed to solve problems	
29	I need more information on entry to professions	
30	I would like to see more clearly my fields of interest	
31	I know how to make favourable decisions for myself and what to consider	
32	I was able to at least try the various new ideas and methods which emerged during the guidance	
33	Thanks to the guidance I managed to solve my problem	
34	During the guidance I was given the confidence to know that I am capable of reaching my objectives	
35	I am (still) worried about my future and need some emotional support	
36	I still need recognition and encouragement about my plans	
37	I take a positive attitude toward myself	
38	On the whole, I am satisfied with my situation	
39	I am confident that I could deal efficiently with unexpected events	
40	Thanks to my resourcefulness, I know how to handle unforeseen situations	
41	I can usually handle whatever comes my way	

**Report sheet for the client**

**Careers Service Impact Inventory scores**



**Participants and cross-sectoral testing**

In the participating countries (DE, EE, HU, PT, SI), the ELGPN national lead contacts formally invited national career service providers across six sectoral areas to participate in the pilot. These included Public Employment Services, NGOs and private-sector organisations. Individuals participating received immediate feedback through the on-line system, and participating organisations were able to download anonymised and cumulated results after 50 clients had participated in the study.

**Further details**

The on-line survey system for data gathering can be accessed at: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/elgpnmembers/workpackages/wp4/wp4members/study>

## Annex 7: Development of the Guidelines for Career Management Skills Development

The Guidelines for Career Management Skills Development were based on an analysis of data on CMS policy and practice development in 15 countries participating in ELGPN WP1. The data were collected using a Career Management Skills Questionnaire. The Questionnaire was based on the CIPO (content, input, process, outcome) model as a frame of reference and focused on CMS development in six sectors: education, vocational education and training, higher education, adult education, employment, and social inclusion. It thus covered schools, employment organisations, workplaces, non-governmental organisations, and community and other settings. The questionnaire comprised 11 questions (see Table 1).

Fifteen countries replied to the questionnaire (CZ, DE, DK, FI, HR, HU, LV, LT, LU, MT, PL, PT, SE, SI, SK).

The answers to most of the questions helped to obtain valuable information on various aspects

of CMS development (except some questions, for example No.9 'How is CMS teaching/development financed within each sector?' appeared to be non-specific to the description of CMS development).

Questions used for the design of the Catalogue were:

- No.2: 'What CMS classifications are used in order to define main groups and categories of such skills within each sector?'
- No.3: 'Which theoretical models underpin CMS delivery in your country within each sector?'
- No.4: 'Which are the target groups for CMS teaching/development within each sector?'
- No.5: 'Who teaches/develops CMS within each sector?'
- No.8: 'Which methods are used to teach/develop CMS within each sector?'
- No.11: 'Which methods are used to measure outcomes within each sector?'

**Table 1: Career Management Skills Questionnaire**

		Sectors					
		<b>Schools</b> <i>(Providers of compulsory and secondary education, except secondary VET)</i>	<b>VET</b> <i>(Secondary and tertiary)</i>	<b>HE</b> <i>(Providers of academic tertiary education)</i>	<b>Adult education</b> <i>(Providers of adult education, including non-academic tertiary education)</i>	<b>Employment</b> <i>(Providers of services to unemployed and/or employed)</i>	<b>Social inclusion</b> <i>(NGOs and other providers of services to 'at risk' groups)</i>
<b>Question categories</b>							
<b>1. Context</b>	1. How is CMS (or the terms used to refer to a similar set of skills) defined in your country within each sector?						
	2. What CMS classifications are used in order to define the main groups and categories of such skills within each sector?						
	3. Which theoretical models underpin CMS delivery in your country within each sector?						
	4. Which are the target groups for CMS teaching/development within each sector?						
<b>2. Input</b>	5. Who teaches/develops CMS within each sector?						
	6. How are those who teach/develop CMS within each sector trained specifically for the job?						
<b>3. Process</b>	7. What is the place of CMS in curricular/intervention organisation within each sector and what is the time allocation?						
	8. Which methods are used to teach/develop CMS within each sector?						

Table 1. (continued)

	9. How is CMS teaching/ development financed within each sector?						
<b>4. Output/ outcome</b>	10. What are the key outcomes of CMS teaching/ development within each sector?						
	11. Which methods are used to measure outcomes within each sector?						

## Annex 8: Factors in implementing CMS policy successfully

### Introduction

Introducing a new policy – such as Career Management Skills (CMS) – brings with it challenges in implementation. This is because, as Ball<sup>20</sup> notes, change often entails processes that are both complex and messy. A task force from WP1 set out to explore the nature of such dynamic change, and specifically the factors that facilitate CMS policy implementation in a variety of settings, including education, VET, higher education, adult education, employment, and those catering for vulnerable groups. A questionnaire was prepared for this purpose, with responses from eleven countries (AT, CZ, DE, DK, HU, LT, MT, PT, SE, SI, SK). The responses varied in terms of quality and level of detail. A more comprehensive analysis of the results of this thematic study, which also includes country examples, is available on the ELGPN website.

The responses to the questionnaire were analysed using a framework developed by Honig<sup>21</sup> and elaborated by Sultana<sup>22</sup>, which draws attention to four key aspects that impact on the policy implementation process:

- (1) The policy to be implemented.
- (2) The people involved in the implementation.
- (3) The place of implementation.
- (4) The pace of implementation.

The analysis led to the identification of six factors that are important in the development and implementation of CMS policy. These factors are briefly described below. They are proposed as points for reflection and discussion rather than as the outcomes of rigorous research. They are therefore tentative, and in no way seek to make any grand claims about the complex process of policy implementation.

#### 1. The existence of CMS regulations that are incorporated in both education and labour legislation

Countries reporting having CMS policy in place mostly refer to the education sector (i.e. compulsory schooling, VET, and/or higher education); even here, the presence of CMS policy varies greatly between the different levels. Countries with high levels of commitment to developing and implementing a CMS policy have shown that commitment through promulgating relevant legislation. Countries without such legislation report a number of good practices, but in many cases these are not integrated in systemic ways and may not be sustainable in the long run.

#### 2. Sustainable funding of CMS activities

Allocation of resources generally follows the promulgation of legal provisions regulating the implementation of a policy. The survey conducted by the WP1 task force confirmed that there generally is a close connection between budget allocation and sectoral implementation of CMS. Survey respondents referred to the importance of budgetary issues, with unstable funding being detrimental to the implementation of CMS activities.

<sup>20</sup> Ball, S. (1998). Big policies/small world: an introduction to international perspectives in education policy. *Comparative Education*, 34(2), 119–130.

<sup>21</sup> Honig, M.I. (ed.) (2006). *New Directions in Education Policy Implementation: Confronting Complexity*. Albany, NY: SUNY Press.

<sup>22</sup> Sultana, R.G. (2008). *The Challenge of Policy Implementation: A Comparative Analysis of Vocational School Reforms in Albania, Kosovo and Turkey: Peer Learning 2007*, p.15. European Training Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

### 3. The presence of an influential communication platform that focuses on CMS policy formulation and implementation

Effective CMS policy implementation is unlikely to take place if those promoting the policy do not have strong leadership in the field, with the power to monitor compliance. Survey responses for the education sector suggest that CMS policy formulation and implementation is facilitated when consultation is carried out across both vertical and horizontal axes. Survey responses also suggest that when there is a lack of communication between the education and the employment sectors, CMS policy is unlikely to be successfully implemented. But the formal establishment of a communication platform between the different sectors, while necessary, is not sufficient of itself to guarantee the success of CMS policy implementation. It is therefore important to identify the key players, as who pushes the reform can have an impact on how implementation unfolds, if it does so at all. Key players include policy makers, policy practitioners, experts, and researchers; their influence varies on their profile (e.g. low/middle/high-level officials, obscure/representative practitioners), which sector these actors come from, and whether their contribution to the communication platform is more or less action-orientated.

### 4. CMS policy design and implementation as both a short- and long-term process that is planned and gradual

Pace is another important issue that has to be addressed when considering the success of CMS policy implementation. Most of the survey respondents expressed themselves in favour of gradual and incremental implementation of CMS policy. The process, however, has to be continuous and sustained. Those steering the implementation process have important decisions to make as to when to speed up or slow down the pace. They also need to work with

both short-term and long-term agendas in mind – another aspect of the pace dimension.

### 5. Policy implementation is supported by sound content development, professional service delivery, and well-trained staff

The test of successful policy development is, ultimately, successful implementation. With regards to CMS, at least three aspects need to be carefully considered: CMS content, service delivery, and staff. Needless to say, the modalities in which CMS are delivered vary according to context and sector. CMS content in education settings, for instance, can be taught across the curriculum or as a separate subject; it can be provided by external guidance practitioners, school counsellors and/or by teachers. Regardless of the mode of provision, however, it is important that guidance practitioners have sound knowledge of the subject, and have been properly trained. It is also important that the CMS programmes are developed on the basis of careful research. Those countries that reported successful CMS policy implementation confirmed that such success depended on having all three core elements in place: sound content, professional service delivery, and well-trained staff.

### 6. Monitoring of the CMS policy implementation process

Practically all the respondents of the survey highlighted the fact that the success of CMS policy implementation relies on adequate evaluation and monitoring of each step of the process. Continuous evaluation is therefore at the heart of policy implementation, given the number of challenges that necessarily arise in transforming ideas into action.

### 7. Conclusion

This study has suggested that the success of CMS policy implementation depends on a number of



interlinked factors. However, the way CMS policies are implemented and how CMS are delivered to citizens depends on a particular country's cultural and social context and traditions. It is therefore worth reiterating the point made at the outset, namely that the six factors identified in this exploratory thematic study serve as a tentative source of insights and points for reflection in developing and implementing CMS policy.

## Annex 9: National legislation on lifelong guidance

In January 2012, Tribal Education Ltd., on behalf of the Croatian Employment Service (CES), invited Dr Deirdre Hughes to produce a synopsis of legislation on career guidance in EU member-states. Full details of the main findings are available on the ELGPN website. The findings draw upon desk research literature from within ELGPN, Cedefop, Euroguidance and other sources such as EU resolutions and relevant reports. A total of at least 55 website searches were also undertaken in January-February 2012, followed by email correspondence and data exchange with national experts in EU member-states. A total of 16 national experts provided responses on legislative arrangements in their respective countries. In some cases, the range and depth of information was very detailed: where this occurred, the full text is provided in the appendices available on the ELGPN website.

Sultana (2004)<sup>23</sup> previously indicated that:

*'One of the key ways the State exercises its role as strategic manager of public services is through legislative mechanisms. These can stipulate the nature, extent, frequency and quality of a service that must be offered, setting it out as an entitlement for all, or for specific groups of citizens.'*

It is useful to note that:

- Ministries in EU countries are structured differently, though ministries of 'education' and 'employment' are usually the two main guarantors of public career guidance services.
- Legislation for 'career guidance' (where this term is used) tends to be rather general in nature<sup>24</sup> and often embedded (or hidden) in

major legislation on education, vocational education and training and/or employment, or in some form of regulation where the right of citizens to vocational counselling is formally declared.

- A number of countries do not have formal legislation regarding career guidance, but prefer to manage it within the context of civil service rules and regulations of the respective education and employment departments.
- Widespread variation exists (even within countries) regarding the degree of legal specificity in relation to career education, career guidance, career information, career management skills, practitioner competences and vocational education and training.
- Some countries have detailed strategic goals or frameworks for lifelong guidance, but in many cases these are not directly linked to legislative measures specifically related to career guidance.
- In a few cases, legislative measures address career guidance but this is currently the exception rather than normative practice.
- In many cases, client entitlements are not specified in such a way that entities failing to provide the service, or to provide it adequately, are susceptible to legal action.
- Many EU countries are currently reviewing existing legislative measures that include career guidance strategies and services in response to immediate political, economic and social policy imperatives.

The policy landscape is moving fast, with some government departments downsizing and/or merging: this has resulted in the size, shape and nomenclature of government departments changing. New management and delivery arrangements, legislation, decrees and regulation are unfolding at a rapid pace in, for example, **Greece, Hungary and Ireland**. The

<sup>23</sup> Sultana, R.G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, Challenges and Responses across Europe*, p.94. Cedefop Panorama Series 85. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

<sup>24</sup> Ibid, p.12.

necessity for clarity on existing legislation on career guidance becomes even more crucial as new players become involved in career guidance policy formation. In the absence of this, there is a real danger that careers provision and entitlements may not be fully understood, or may be misinterpreted or indeed lost in the quagmire of renewal and policy proliferation.

Some EU countries do not have formal legislation regarding career guidance: for example, **Cyprus**. Instead, systems are in place to bring key stakeholders together to formulate plans and priorities. In many cases, member-states have put in place National Strategic Plans designed to strengthen communication, co-operation and co-ordination between agencies: for example, **Austria** and **Germany**.

Differing EU member-states have designed and implemented alternative forms of legislation, some of which are best described as being broadly generic rather than specific to career guidance: for example, **Czech Republic** and **Netherlands**. In contrast, countries such as **Finland**, **Denmark**, **Estonia**, **Germany**, **Italy**, **Latvia**, **Poland** and **Slovak Republic** have detailed and specific legislation that has been recently updated or is in process of being reviewed. In countries such as **Spain** and **Sweden**, legislation on career guidance exists but is left mainly to communities and regions to self-regulate. Across the EU, a move from centralised to decentralised governance structures provides more fragmented provision across the relevant countries.

The division of ministries with separate responsibilities for education, vocational education and training, higher education and employment, supported by separate acts and regulations, can often impede the ongoing development of lifelong guidance provision. The formation of a national lifelong guidance forum, underpinned by legislation and direct inter-ministerial support, can help to address this ongoing challenge, as reported in **Denmark**, **Estonia** and **Luxembourg**. In **France**, an Information and Guidance Delegate appointed by the Council of Ministers reports to the Prime Minister. In **Portugal**, the National Agency for Qualification and Professional

Education, under the joint management of the Ministry of Education and the Ministry of Economics in collaboration with the Ministry of Social Security, is responsible for the National System for the Recognition, Validation and Certification of Competences, sharing with the PES (IEFP) the responsibility for adult guidance.

These examples indicate the critical importance of having a clear sense of vision and leadership in lifelong guidance provision, where key roles and responsibilities are made explicit. It is in this context that a national lifelong guidance forum can perform a significant role in influencing ministers and other interested parties on priorities that will enhance current and future lifelong guidance policy developments. This involves having a shared sense of purpose and focus among key stakeholders in areas where separate and/or joint action can be achieved, ideally linked to cost-benefit savings.

There are some notable examples where governments have decided to legislate and/or regulate career guidance policies. For example, in **Denmark**, a National Dialogue Forum is firmly embedded within a clear legislative directive which outlines specific responsibilities and priorities. In Greece, a National System for Quality Assurance of Lifelong Learning incorporates principles and quality indicators for career guidance underpinned by legislation. However, these are exceptions rather than common practice across the EU. Some other alternative examples of good and interesting policies and practices can be found in EU member-states such as **Estonia**, **Finland**, **France**, **Germany**, **Hungary**, **Latvia** and **Poland**.

Legislative arrangements in place that guarantee a right of access to vocational/career guidance provision are prevalent in **Belgium** (French-speaking region), **Finland**, **France**, **Germany**, **Lithuania**, **Malta**, **Norway** and **Slovenia**.

In some countries, there is a growing trend towards a new duty upon teachers in schools to deliver career education linked to policy goals for greater freedoms and autonomy, as illustrated in the examples provided by **Greece**, **Ireland** and the **UK** (England and

Scotland). Also, the extent to which curriculum content and contact time with students is supported by formal legislation and/or statutory and non-statutory regulation varies considerably across EU member-states: **Austria, Hungary, Latvia** and **Poland** provide interesting examples. In the **UK** (Wales), statutory guidelines and regulatory frameworks for careers and the world of work exist but are often weakened by the failure of schools to adhere to the recommended requirements.

The professional competences and qualifications of careers counsellors have been given specific attention within legislation in countries such as **Finland, Iceland** and **Poland**. In some cases, regulation by professional bodies is a preferred approach, often linked to quality standards and licence or professional register developments: examples are **Germany** and the **UK**. The critical importance of multi-professional and inter-disciplinary approaches for professional development has become a major imperative in many member-states.

Government requirements for more individuals to take opportunities and responsibility for their own learning and work by using financial incentives or vouchers for participation have attracted interest in some countries: for example, **Belgium** (Flemish-speaking region). New policies rather than state

legislation that support the active engagement of employers and greater utilisation of career information centres, labour market intelligence and ICT systems are also prevalent in many EU member-states.

Legislation on career guidance targeted on marginalised or particular groups appears to be embedded within a wide variety of acts. In the case of **Poland**, specific attention is given to vocational guidance for professional soldiers or former professional soldiers. A common theme across much of the legislation is that those most vulnerable or 'at risk' are highlighted as a priority. For example, in **Lithuania** the law on handicapped social integration (2008) addresses vocational guidance, counselling and assessment of skills as part of professional rehabilitation services.

In many cases, higher education legislation does not have an explicit statement on guidance. But student entitlement for individual study plans is included, for example, in **Finland** and **France**. **Germany** provides an interesting example of close cooperation between higher education institutions and the Public Employment Service. As an alternative, regulation through quality-assurance arrangements may be led by government-funded agencies, an employer representative body and/or professional bodies: for example, in the **UK**.

## Annex 10: Perceived added value to ELGPN member countries

Austria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation in ELGPN is an essential element of Austrian policy, strategy and politics.</li> <li>• Involvement of Austrian participants in all ELGPN WPs, including lead role in WP3, is a clear expression of how Austria views the importance of co-operation and participation in ELGPN.</li> <li>• Austria has used the momentum of ELGPN participation in various ways. The National LLG Forum has been active for several years; national and regional dissemination activities take place on national and European strategic approaches; and new policy activities have started in all relevant sectors, from early childhood education to adult education, and in labour and social affairs.</li> </ul>
Belgium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation as an observer to ELGPN has helped to increase the focus and feed the thinking on guidance in the Fédération Wallonie-Bruxelles (French Community of Belgium): a current government statement explicitly cites the development of guidance systems, leading to the decision to become a full member in the next phase.</li> </ul>
Croatia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All 4 WP outcomes are very relevant to project activities currently taking place in Croatia: establishing a national forum, new legislation, national quality standards and a new model of career guidance centres.</li> </ul>
Cyprus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reinforcing the co-operation between the ministries providing guidance.</li> <li>• Creating the opportunity for better co-operation between guidance providers and the academic community.</li> <li>• Establishment of National Guidance Forum.</li> </ul>
Czech Republic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Better understanding of CMS policies and practices such as CMS development and assessment in various settings.</li> <li>• Acknowledgment of the importance of co-ordination mechanisms and structures for the development of guidance provision.</li> </ul>
Denmark	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspiration to policy development in two areas: CMS and developing indicators for guidance.</li> </ul>
Estonia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN creates favourable conditions for co-operation between member countries: the representatives and experts of the network are there to exchange experience and learn from each other.</li> <li>• Practical and systematic international co-operation helps to raise awareness of stakeholders at the national level.</li> <li>• ELGPN assembles representatives from different policy sectors: both labour market and educational themes are discussed in the national teams.</li> <li>• Of particular value in 2011-12 has been the development of a quality-assurance system including an evidence base, and providing inputs to the national strategy.</li> </ul>
Finland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enhancing the national co-ordination mechanism regarding lifelong guidance. In September 2011 a Steering and Co-ordination Group for Lifelong Guidance was established, succeeding a previous working group established in 2010. The tasks of the new Group (2011–15) are: (1) to promote and develop national, regional and local information, guidance and counselling, including government programme activities such as the 'social guarantee' (to provide each young person with a workplace or apprenticeship training); (2) to strengthen co-operation between different sectors and different providers of guidance; (3) to act as the Steering Group for the ESF programme on 'Guidance in Adult Education'; and (4) to follow up and influence the ELGPN's work.</li> </ul>
France	<ul style="list-style-type: none"> <li>• France was able to ensure that its policy decisions were congruent with the goals and means on which ELGPN participating countries had agreed.</li> <li>• ELGPN study visits and information on the evolution of policies in other countries gained through ELGPN participation have encouraged French policy-makers and given them supportive arguments and evidence.</li> <li>• In particular, ELGPN has provided a valuable reference point for enhancing the use of ICT in guidance in France.</li> </ul>
Germany	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positive opportunity to use ELGPN activities as reference points for stimulation and reinforcement of national processes.</li> <li>• Synergy between ELGPN thematic priorities and similar developmental activities and projects promoting better access to guidance and guidance quality development in Germany.</li> <li>• In addition to promote the process of quality development in guidance, making use of the expertise of ELGPN experts and their professional contributions during national workshops and conferences.</li> <li>• Brochure on the German guidance system originally developed for European partners and ELGPN purposes unexpectedly also met needs within Germany, leading to extra demand for copies.</li> </ul>

## Annex 10 (continued)

Greece	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The opportunity to review the systems and mechanisms of other participating countries in quality assurance and in co-operation/co-ordination of career guidance services, to exchange ideas, interesting policies and good practices, and to build on their experience and progress.</li> <li>• More specifically, based on the WP4 Quality-Assurance and Evidence-base (QAE) Framework, we have further developed the Greek System for Quality Assurance of Career Guidance Services and the Quality Assurance System of Lifelong Learning (known as the P3 system).</li> <li>• Also, based on the co-operation structures of other European countries, we learned about strategies, processes and tools in order to organise our new National Guidance Forum and to enhance the access of all target-group users to career guidance services.</li> </ul>
Hungary	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN impact was significant under the first phase of the Social Renewal Operational Programme (SROP) process 2007-11. SROP Measure 2.2.2 was designed and implemented to set up a Hungarian national lifelong guidance system. Its four pillars were in line with the EU resolution on lifelong guidance.</li> <li>• The Hungarian Lifelong Guidance Council set up in 2008 was also strongly influenced by the work of ELGPN and related international developments.</li> </ul>
Iceland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The ELGPN focus on improving access has started a dialogue between major stakeholders on how to proceed with building a comprehensive ICT guidance system in Iceland. The connection to ELGPN is very important in this dialogue and the future work.</li> <li>• Because of ELGPN, the need for a national policy on lifelong guidance has become more apparent and steps have been taken to work systematically on creating a framework for this. In the work ahead, the national forum will have a pivotal role to play.</li> </ul>
Ireland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation in the ELGPN, as the designated national representative, enables NCGE to fulfil its remit to inform the Department of Education and Skills (DES) on EU and international developments in guidance.</li> <li>• As a direct result of ELGPN membership, DES approved the establishment of the National Forum on Guidance, co-ordinated by NCGE, to enhance co-operation and dialogue between guidance providers nationally.</li> <li>• NCGE can introduce and discuss issues such as quality assurance and career management skills in a general context with guidance stakeholders as a result of the work in ELGPN.</li> </ul>
Italy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An important added value for Italy was a clear, complete and updated picture of EU policies and guidelines on the four guidance priorities for 2011–12, and awareness of the role of guidance in past, present and future lifelong learning and employment policies in EU, within a more integrated approach. Participation in WP3 has enabled the promotion and dissemination of its work at national and local level, supporting the implementation of co-ordination and co-operation mechanisms as well as communication between the different stakeholders in the local guidance systems.</li> <li>• Active involvement in WP1 provided an opportunity to use ELGPN CMS outcomes as reference points for inspiration, further discussion and reinforcement of national processes.</li> </ul>
Latvia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN activities have been significant in raising awareness, increasing shared understanding and arguing the case for career guidance development in Latvia. Participation in ELGPN, as well as regular briefings on ELGPN activities at the national guidance forum, have increased understanding on the role of career guidance in the education and employment sectors and the need for co-operation between these sectors.</li> <li>• The Latvian national forum was established partially based on recommendations produced by ELGPN WP3 in 2009–10.</li> <li>• Participation in 2011–12 activities has helped to intensify the work of the national forum and influenced the decision to earmark LVL 2 million for increasing access to and quality of youth career services within the current ESF planning period. It is planned to increase state budget funding for implementation of careers education in general education schools from 2013.</li> </ul>
Lithuania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN has provided valuable experience through the open method of co-ordination, peer-learning activities and exchange of best practices, keeping the national guidance community – policy-makers, guidance providers and other stakeholders – informed on the latest developments in lifelong guidance at European level.</li> <li>• Bringing this knowledge to the national context has given an incentive to further develop the national guidance system and to promote the European dimension in the national context.</li> <li>• ELGPN reflection notes, examples of best practices and other outputs have been used as a resource in the development of national guidance products – legal documents, programmes, etc.</li> <li>• In 2011 a national conference on career management skills was organised by Euroguidance Lithuania on the basis of knowledge and experiences gained through participation in ELGPN.</li> </ul>

## Annex 10 (continued)

Luxembourg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The first period of ELGPN had direct impact on Luxembourg through the setting up of the national forum and the discussion on developing a lifelong guidance strategy.</li> <li>• After delivery of the concept paper to relevant ministers, the task was to turn this strategy into practice, in which the outcomes of ELGPN 2011-12 had more of an 'adjustment' and clarifying role.</li> <li>• Nonetheless, the outcomes of the two work packages in which Luxembourg participated had a stronger influence: on quality; and on reforming the curricula of the lower cycle in secondary education to include a career management skills approach.</li> </ul>
Malta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increasing awareness at local level of the importance of strengthening career guidance in terms of the four ELGPN thematic activities.</li> <li>• Putting career guidance more strongly on the country's agenda.</li> <li>• Setting up working groups which focus both on the dissemination of ELGPN work to all stakeholders involved in the delivery of career guidance and on implementing the draft career guidance policy.</li> </ul>
Netherlands	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The study visits had much added value, particularly for the participants.</li> <li>• The four European priorities (CMS, access, quality, co-ordination) are anchor points for looking at guidance topics in the national context.</li> <li>• A guidance network is established and working under the umbrella of the ELGPN programme.</li> </ul>
Norway	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norway has now established a national unit for lifelong guidance: experience from ELGPN feeds directly into the main tasks of co-ordinating and developing the field nationally.</li> <li>• Being members of ELGPN has contributed to increased knowledge about complex issues within all four of the WP topic areas: having taken part in all the WPs, we now have a very useful network for discussion and exchange of experience. This has been particularly relevant to the discussions on setting up a national forum: participation, roles, tasks, objectives.</li> <li>• Discussions on other issues at national level (e.g. quality) are informed directly by ELGPN work.</li> </ul>
Poland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opportunity for better co-operation between career guidance activities at national level through involvement of the most important government institutions, responsible for strategic solutions and legal provisions, in ELGPN work programme implementation.</li> <li>• Synergy between Euroguidance and ELGPN activities.</li> </ul>
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN has been a very good support to improving guidance in Portugal.</li> <li>• Results are visible in the co-operation between PES and education sectors.</li> <li>• Exchanges with other member countries have supported the implementation of new tools and methodologies in the fields of quality assurance, co-operation, access (implementation of a new ICT tool) and development of a national common career management skill competence framework between the different levels of education and PES.</li> <li>• ELGPN is also supporting the implementation of a national forum during 2012.</li> </ul>
Slovakia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unfortunately, developments in Slovakia have not kept up with the outcomes of the ELGPN Work Programme 2011–12. No formal activities of the National Forum for Guidance took place during the previous government.</li> <li>• It is hoped that following the election of spring 2012, more attention will be paid to improved co-operation between the actors in the field of lifelong guidance.</li> <li>• Although ELGPN activities and products did not influence national guidance policies so much in 2011-12, they contributed to several initiatives and projects at institutional level.</li> </ul>
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELGPN helped to add a few more stones to the mosaic of the lifelong career guidance system, on which work started in 2007 with its support. In particular, work began in 2011–12 on developing a national training system for guidance counsellors, national quality standards, and a national guidance glossary.</li> <li>• Many promotional activities were carried out to spread awareness of EU and national guidance policies, and ELGPN and national guidance projects.</li> <li>• ELGPN is viewed as a mechanism for continuous improvement of the lifelong guidance system. Its intensified co-operation between EU member-states is seen as crucial to develop a national guidance system which will meet present and future challenges.</li> </ul>



## Annex 10 (continued)

Spain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Providing easy access to the state of the art in lifelong guidance, and involvement in its development.</li> <li>• Acquiring more awareness, understanding, experience and expertise by networking with representatives of other countries and relevant organisations, who deal not only with guidance, but also with education, employment and social policies and strategies.</li> <li>• Learning by being exposed to new initiatives and innovative approaches to lifelong guidance.</li> <li>• Belonging to the largest and most meaningful lifelong guidance community in Europe.</li> <li>• Working alongside the European Commission and developing common EU priorities.</li> <li>• Deepening attention to issues or sectors relevant to each country's national needs, so leading in due time to benefits for both the national government (through more coherent and informed strategies and policy development) and citizens (through improved provision of guidance services).</li> </ul>
Sweden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establishment of a national forum.</li> <li>• Raising awareness of the importance of guidance among Swedish stakeholders.</li> <li>• Enhanced communication/co-operation between the education and labour market sectors.</li> <li>• Large conference on career development arranged for stakeholders within both education and labour market areas.</li> <li>• National forum established as reference group for the Swedish ELGPN representation.</li> <li>• Opportunity to look into other countries' policies and practices – on quality in guidance, for instance.</li> <li>• Common understanding and definition of the national guidance system.</li> <li>• Valuable contacts around Europe.</li> </ul>
Turkey	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The concept of lifelong guidance has been disseminated at national level.</li> <li>• A Memorandum of Understanding (MOU) was signed in 2009 enhance communication, co-ordination and collaboration between all the stakeholders. A web-based National Career Information System has been developed on a collaborative basis, with around 1,300,000 registered users to date; studies to improve the system are in progress.</li> <li>• Social inclusion and guidance for children with special educational needs are important issues for Turkey.</li> <li>• Through ELGPN, Turkey is able to learn from good practices all over Europe.</li> </ul>
United Kingdom	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Broader understanding of how career guidance operates in other countries.</li> <li>• Network of career guidance contacts in Europe.</li> </ul>













**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.

**CELEM TEGO SPRAWOZDANIA** jest przekazanie najważniejszych wyników prac Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN) z lat 2011-12 do odpowiednich decydentów i zainteresowanych stron na poziomie europejskim i krajowym.

ELGPN stanowi znaczny postęp we wspieraniu rozwoju krajowych polityk poradnictwa przez całe życie w Europie. Obecnie do sieci ELGPN należy 29 państw członkowskich (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), z dodatkowymi 2 państwami w roli obserwatorów (BE, BG). Kraje członkowskie Sieci desygnują krajowych przedstawicieli i są zachęcane do angażowania w prace zarówno przedstawicieli instytucji rządowych, jak i pozarządowych. Jako że Sieć kierowana jest przez państwa członkowskie, jest ona przykładem innowacyjnego zastosowania otwartej metody koordynacji w UE.

To sprawozdanie opisuje aktywności Sieci ELGPN w latach 2011-12, włączając ewaluację wpływu na poziomie państw członkowskich. Członkowie potwierdzają, że przynależność do Sieci rozbudowała ich wiedzę nt. stawiania czoła powszechnym wyzwaniom i dała im możliwość nowego spojrzenia i nowe informacje na temat świadczonych przez nich usług. Mocną stroną Sieci jest poczucie „własności” realizowanych zadań wyrażane przez krajowe delegacje. Sprawozdanie analizuje też aktualne działania z zakresu polityki podejmowane na poziomie unijnym i prezentuje wizję na przyszłość. W szczególności wskazuje na elementy Strategii Europe 2020, które mają odniesienie do całozyciowego poradnictwa zawodowego, włączając najważniejsze cele i flagowe inicjatywy.

