

**MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY**

**Narodowe Centrum Zasobów
Poradnictwa Zawodowego**

**Raport z realizacji projektu
w latach 2002–2006**

Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego
Nr 42

Warszawa 2008

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

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 42
*„Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego.
Raport z realizacji projektu w latach 2002–2006”*

Opracowanie i redakcja:
Grażyna Morys-Gieorgica

Projekt okładki:
Kamex - Robert Grzelec

Copyright © by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008

ISBN 978-83-60302-64-4

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



Publikacja wydana przy wsparciu Wspólnot Europejskich w ramach Programu Uczucie się przez Całe Życie. Treść publikacji nie ma na celu wyrażenia stanowiska Komisji Europejskiej. Instytucja ta nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za treść publikacji.

Żadna z części publikacji nie może być wykorzystywana w jakiegokolwiek formie bez zgody wydawcy.

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 1826/08.

Spis treści

Wstęp	5
1. Powstanie Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego	14
2. Powstanie Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce	20
3. Udział w spotkaniach roboczych Sieci NCZPZ	22
4. Realizacja zadań projektu	65
4.1. Wydawanie publikacji i promocja	65
4.2. Organizacja seminariów, szkoleń i konferencji	75
4.3. Udział w wizytach studyjnych	86
4.4. Udział w konferencjach międzynarodowych	154
4.5. Udział w projektach Programu Leonardo da Vinci	224
Objaśnienia skrótów stosowanych w tekście	226

Wstęp

Niniejszy raport powstał w celu przedstawienia dorobku zespołu realizującego projekt Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ) w resorcie pracy, w latach 2002–2006. Celem projektu NCZPZ był rozwój wymiaru europejskiego w krajowym systemie poradnictwa zawodowego oraz wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli poprzez zapewnienie im dostępu do rzetelnej informacji na temat kształcenia i szkolenia w swoim kraju i w innych krajach Europy.

Projekt Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego był realizowany w Polsce w latach 1999–2006 przez dwa resorty. W resorcie edukacji – w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU), natomiast w resorcie pracy – w latach 1999–2002 – w Centrum Metodycznym Informacji i Poradnictwa Zawodowego Krajowego Urzędu Pracy. Po likwidacji Krajowego Urzędu Pracy w drugiej połowie 2002 r. projekt był realizowany w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Pierwotne umiejscowienie zespołu NCZPZ w ramach powstałego w Krajowym Urzędzie Pracy w 1997 r. Centrum Metodycznego Informacji i Poradnictwa Zawodowego (CMIiPZ) było optymalnym rozwiązaniem organizacyjnym dla realizacji zadań projektu NCZPZ, gdyż centrum odpowiadało za zadania związane z rozwojem poradnictwa zawodowego w strukturach Systemu Urzędów Pracy. Dla zespołu CMIiPZ był to okres intensywnej współpracy międzynarodowej w zakresie pozyskiwania narzędzi i metod poradnictwa zawodowego na potrzeby poradnictwa w urzędach pracy, z których wiele stosowanych jest przez doradców zawodowych do dzisiaj. Był to również ważny okres ze względu na nowe doświadczenia związane z udziałem w projektach pilotażowych programu Leonardo da Vinci. Pierwszym projektem, w którym uczestniczył zespół w latach 1998–2001 był projekt *Wprowadzenie i instytucjonalizacja*

poradnictwa zawodowego na płaszczyźnie międzynarodowej w nowych krajach członkowskich. Jednym z efektów współpracy w ramach tego projektu, była m.in. propozycja niemieckich partnerów przystąpienia do projektu europejskiej Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego. W sierpniu 1999 r. został podpisany przez Krajowy Urząd Pracy pierwszy kontrakt z Komisją Europejską dotyczący grantu dla NCZPZ.

Przez większość tego okresu nadzór merytoryczny nad pracami zespołu NCZPZ pełnił zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – Hanna Świątkiewicz-Zych, która była również przewodniczącą Komitetu Sterującego projektu. Naczelnikiem wydziału ds. poradnictwa zawodowego, w ramach którego działał zespół NCZPZ była Cecylia Pielok a w ostatnim półroczu Irena Mazek. Zespół wykonujący zadania w tym projekcie składał się z następujących osób: funkcję koordynatora zespołu pełniła Anna Woynarowska-Janiszewska, a członkami zespołu były Paulina Bogdańska, Anna Grzechnik, Grażyna Morys-Gieorgica, Agnieszka Pyszczak (obecnie Łukaszewska).

Podstawową częścią raportu jest prezentacja działań podejmowanych przez nasz zespół w ramach projektu NCZPZ w latach 2002–2006. W raporcie zostały opisane również okoliczności powstania Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Europie i w Polsce. Raport został podzielony na cztery części.

W rozdziale pierwszym zostały zarysowane okoliczności powstania w ramach programu Leonardo da Vinci europejskiej Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Zgodnie z zapisami w dokumentach Komisji Europejskiej misją Sieci NCZPZ miała być promocja międzynarodowej mobilności a centra NCZPZ miały stanowić kluczowe narzędzie w promocji mobilności. Działalność centrów NCZPZ miała zarazem sprzyjać budowaniu tożsamości Europy. W tej części raportu została pokazana ewolucja w myśleniu o celach i zadaniach dla Sieci NCZPZ, poczynając od początku istnienia Sieci w ramach programu PETRA aż po zadania wynikające z postanowień Strategii Lizbońskiej, biorąc również pod uwagę bieżące doświadczenia wynikające ze współpracy centrów w ramach Sieci. Przedstawiono tu również szczegółowe

cele, które miały realizować krajowe centra i Sieć NCZPZ, które były zawarte w specjalnym dokumencie, tzw. *Terms of Reference*.

W drugim rozdziale raportu przedstawiono bliżej okoliczności powstania centrum NCZPZ w Polsce. Warunkiem wstępnym złożenia aplikacji w Komisji Europejskiej było podpisanie porozumienia pomiędzy Krajowym Urzędem Pracy i Ministerstwem Edukacji Narodowej, w którym miało powstać bliźniacze centrum. NCZPZ w resorcie pracy przygotowało aplikację w imieniu obu Ministerstw. NCZPZ w Polsce powstało 6 lipca 1999 r. na mocy porozumienia pomiędzy tymi instytucjami.

W rozdziale trzecim zamieszczono streszczenia sprawozdań ze wszystkich spotkań roboczych Sieci NCZPZ, gdyż we wszystkich tych spotkaniach uczestniczyli przedstawiciele naszego zespołu. Spotkania te stanowiły jedną z podstawowych form współpracy przedstawicieli zespołów NCZPZ. Ponieważ spotkania odbywały się dwa razy do roku raport zawiera sprawozdania z 10 spotkań. W czasie spotkań określano m.in. priorytety działania dla Sieci NCZPZ w oparciu o wytyczne Komisji Europejskiej oraz zasady i procedury programu Leonardo da Vinci. Określano również zadania i działania wspólne dla całej Sieci. Ważnym elementem spotkań były wystąpienia informacyjno-szkoleniowe przedstawicieli Dyrekcji Generalnej Edukacja i Kultura, które dotyczyły zarówno formalnej strony realizacji projektu jak również prezentacji licznych inicjatyw podejmowanych przez Komisję Europejską, związanych z polityką rozwoju kapitału ludzkiego. Prezentacje dotyczące projektu obejmowały takie sprawy jak: wytyczne dotyczące opracowania i terminu złożenia aplikacji, czasu trwania okresu kontraktowego, reguł finansowania i wysokości grantu, procedur postępowania i komunikacji z KE w przypadku nieprzewidzianych zmian w realizacji projektu. Uczestnicy tych spotkań dzielili się również informacjami nt. najciekawszych zadań i innych projektów realizowanych przez ich zespoły, wydarzeń i przedsięwzięć istotnych dla poradnictwa zawodowego, np. o organizowanych konferencjach, powstających nowych instytucjach i organizacjach, nowych regulacjach prawnych, planowanych nowych projektach. Poszukiwano również partnerów zainteresowanych udziałem w tych projektach. Spotkania te były również okazją do wymiany doświadczeń i nawiązania bezpośrednich kontaktów z kolegami z Sieci. Lektura tych sprawozdań

wskazuje na dwa główne osiągnięcia Sieci NCZPZ. Najważniejszym była współpraca przy powstaniu, testowaniu i udoskonalaniu funkcjonowania europejskiego portalu Ploteus. Drugim ważnym osiągnięciem była wspólna praca nad doskonaleniem funkcjonowania Sieci, której efektem było powołanie grup roboczych w ramach Sieci. Polski zespół NCZPZ podjął się zadań w ramach Grupy Roboczej ds. Szkolenia Kadry NCZPZ.

Rozdział czwarty raportu, objętościowo najobszerniejszy, dotyczy zadań wykonywanych w ramach projektu. Pierwsze z tych zadań dotyczyło gromadzenia, wydawania i upowszechniania informacji w zakresie poradnictwa zawodowego. W okresie 2002–2006 zostało wydanych 19 publikacji, w tym 15 zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego oraz cztery publikacje mające charakter poradnika pt. *Nauka i praca w krajach europejskich*. Tematyka zeszytów była bardzo zróżnicowana, gdyż planując wydawnictwa staraliśmy się reagować na potrzeby wyrażane przez doradców, z którymi spotykaliśmy się kilka razy w ciągu roku na seminariach i konferencjach. Problematyka publikacji obejmuje zarówno kwestie metodyczne, np. dotyczące rozmowy doradczej, problemów komunikacji, rozwiązywania sytuacji trudnych z wykorzystaniem negocjacji, jak również problematykę związaną z jakością w poradnictwie zawodowym oraz problemy eurodoradztwa i poradnictwa transnarodowego. Jedną z publikacji, powstała jako efekt udziału członków zespołu NCZPZ w konferencji Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego, która odbyła się w maju 2002 r. w Warszawie. Zamieszczone są w niej streszczenia wybranych wystąpień, często niedostępnych w języku polskim. Wśród nich znajdują się wystąpienia powszechnie uznanych światowych autorytetów w dziedzinie poradnictwa zawodowego, m.in. prof. J.B. Ertelta, prof. W.E. Schulza, prof. P. Planta, prof. A. Wattsa. Publikacje te były również udostępnione na stronie internetowej projektu NCZPZ w resorcie pracy www.psz.praca.gov.pl/nczpz a od początku 2007 r. na stronie internetowej www.psz.praca.gov.pl/eurodoradztwo.

W kolejnej części raportu zostały zaprezentowane wszystkie zorganizowane przez zespół w latach 2002–2006 seminaria i konferencje. Dużym uznaniem doradców cieszyły się seminaria i warsztaty dotyczące rozwiązywania sytuacji trudnych z wykorzystaniem metody negocjacji

(warsztat ten miał cztery edycje) oraz warsztaty poświęcone kształtowaniu umiejętności komunikacji. Próbowaliśmy również zainteresować doradców zawodowych problemami jakości w poradnictwie zawodowym. Był to ważny temat, gdyż począwszy od 2003 r. urzędy pracy otrzymały do zapoznania się i ewentualnego wykorzystania pierwszy dokument, w którym zostały opisane standardy usług rynku pracy, i trwały dyskusje nad niezbędnymi warunkami ich realizacji. Temat standardów usług rynku pracy był odtąd stale obecny, gdyż w latach 2004–2006 trwały dyskusje wokół przygotowywanych aktów prawnych wprowadzających nowe regulacje w tym zakresie. Dużym zainteresowaniem cieszyły się również seminaria poświęcone problemom eurodoradztwa, podczas których m.in. promowany był portal Ploteus. Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej zespół NCZPZ promował w środowisku instytucji zainteresowanych rozwojem rynku pracy założenia Strategii Lizbońskiej. W grudniu 2004 r. zorganizowaliśmy międzynarodowe seminarium nt. *Zadania poradnictwa zawodowego w kontekście realizacji Strategii Lizbońskiej*, którego celem była wymiana informacji nt. systemów poradnictwa zawodowego realizowanych w resorcie edukacji i pracy w krajach uczestniczących w seminarium, oraz prezentacja i dyskusja potrzeb, tendencji i kierunków rozwoju poradnictwa zawodowego w związku z realizacją idei całościowego uczenia się i całościowego poradnictwa zawodowego. Uczestnicy seminarium z Niemiec, Finlandii, Irlandii i Polski prezentowali szczególnie znaczące działania w swoich krajach. Dwa lata później – w listopadzie 2006 r. zespół NCZPZ zorganizował krajową konferencję nt. *Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej*. Celem konferencji była próba znalezienia odpowiedzi na pytanie czy poradnictwo zawodowe w Polsce jest przygotowane na nowe zadania wynikające ze wspólnej polityki europejskiej i oczekiwań polskiego społeczeństwa. Do udziału w konferencji zaproszono przedstawicieli instytucji, które odpowiadają za rozwój i realizację poradnictwa zawodowego w Polsce: przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Ustawicznej i Zawodowej, Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy, Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej a także nauczycieli akademickich szkół wyższych kształcących doradców zawodowych

oraz ekspertów ds. poradnictwa zawodowego i rynku pracy. Osoby reprezentujące wskazane powyżej instytucje przedstawiły cele oraz rezultaty podejmowanych przez te instytucje działań oraz ich doświadczenia związane z realizacją usług w zakresie poradnictwa zawodowego, głównie w okresie po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Zaproszeni eksperci podjęli się zadania nakreślenia aktualnej sytuacji poradnictwa zawodowego w świetle najważniejszych założeń polityki Unii Europejskiej oraz problemów i koncepcji diskutowanych w gremiach europejskich ekspertów oraz podejmowanych przez organizacje międzynarodowe. Z kolei przedstawiciele świata nauki, których aktywność naukowa i dydaktyczna związana jest z poradnictwem zawodowym, zostali poproszeni o przedstawienie tych kwestii z dziedziny poradnictwa zawodowego, nad którymi ostatnio pracowali i które uznają za istotne dla rozwoju usług poradnictwa zawodowego w Polsce. Również doradcy zawodowi, reprezentujący instytucje resortów edukacji i pracy, podzielili się swoimi doświadczeniami związanymi z prowadzeniem usług. Najważniejszą konkluzję wynikającą z konferencji można przedstawić w skrócie następująco: dalszy rozwój usług w zakresie poradnictwa zawodowego będzie możliwy poprzez zintegrowanie działań różnych instytucji odpowiedzialnych za rozwój poradnictwa zawodowego w Polsce oraz aktywny udział reprezentantów polskich instytucji odpowiedzialnych za poradnictwo w międzynarodowej sieci współpracy w tym zakresie. Wszystkie wystąpienia z tej konferencji są dostępne w publikacji noszącej taki sam tytuł jak konferencja, która została wydana na początku 2007 r.

Kolejną część raportu stanowią streszczenia sprawozdań z wizyt studyjnych. Udział w projekcie dawał możliwość osobom zaangażowanym w realizację jego zadań do uczestniczenia w wizytach studyjnych. Wizyty studyjne były jedną z metod poznawania przez członków Sieci NCZPZ struktury, form i praktyki usług w zakresie poradnictwa zawodowego stosowanych w krajach reprezentowanych w Sieci NCZPZ. Członkowie zespołu NCZPZ w resorcie pracy uczestniczyli w latach 2002–2006 w siedmiu wizytach studyjnych w krajach UE, podczas których odwiedzili 35 instytucji. W trakcie kilkudniowych wizyt zazwyczaj ich uczestnicy mieli możliwość poznania systemów poradnictwa zawodowego danego kraju, jego systemu edukacyjnego oraz szkoleniowego.

Ponadto, organizatorzy zapewniali możliwość wizytowania instytucji świadczących usługi w zakresie poradnictwa zawodowego w danym kraju, dzięki czemu goście mieli możliwość bezpośredniego kontaktu z realizatorami tych usług, poznania warunków w jakich odbywały się usługi oraz ich organizacji. Najcenniejsze doświadczenia wyniesione z takich wizyt dotyczyły poznania zakresu i procedur świadczenia usług w zakresie poradnictwa zawodowego, warsztatu pracy doradcy zawodowego, w szczególności stosowanych przez doradców metod a także poznania procedur pozyskiwania i upowszechniania informacji zawodowych. Często prosiliśmy również o informacje dotyczące form kształcenia i nabywania kwalifikacji przez doradców zawodowych w wizytowanym kraju. W czasie wizyt prezentowano materiały informacyjne, które były dostępne w siedzibie centrów NCZPZ i często stanowiły one inspirację do tworzenia własnych rozwiązań w tym zakresie. Podczas wizyt również goście mieli możliwość prezentowania własnych doświadczeń związanych z rozwiązaniami stosowanymi w świadczeniu usług poradnictwa w ich krajach, co stanowiło dodatkową możliwość wymiany informacji i doświadczeń.

Następna część raportu dotyczy udziału członków zespołu w konferencjach międzynarodowych dotyczących problematyki poradnictwa zawodowego. Do najważniejszych tego rodzaju wydarzeń należą konferencje organizowane corocznie przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego (*International Association for Educational and Vocational Guidance – IAEVG*) przy współdziałaniu organizacji międzynarodowych takich jak: OECD, Bank Światowy, Cedefop etc. Udział w międzynarodowych konferencjach pozwalał poznać najnowsze tendencje w rozwoju europejskiego i światowego poradnictwa zawodowego, prezentowane przez międzynarodowych ekspertów, w tym ekspertów Komisji Europejskiej. Ponadto, dawał możliwość poznania najnowszych teorii, ciekawych projektów i wyników badań prezentowanych przez badaczy problematyki poradnictwa. Podczas warsztatów można było również spotkać doradców zawodowych prezentujących swoje praktyczne doświadczenia.

W opisywanym okresie uczestniczyliśmy w 10 konferencjach międzynarodowych. Konferencje te miały zazwyczaj bardzo bogaty program,

więc uczestnicy musieli dokonać wyboru warsztatów i wykładów, w których chcieli uczestniczyć. Przedstawiciele NCZPZ w sektorze pracy uczestniczyli zazwyczaj w zajęciach dotyczących kierunków rozwoju poradnictwa zawodowego, poradnictwa dla dorosłych, kształcenia i szkolenia doradców zawodowych. W raporcie znalazły się streszczenia kilkudziesięciu wybranych wystąpień uczestników tych konferencji. Przebieg i rezultaty jednej z tych konferencji, nt. *Polityka i systemy całościowego poradnictwa: budowanie środków prowadzących do celu (Lifelong Guidance Policies and Systems: Building the Stepping Stones)*, która odbyła się w listopadzie 2006 r. w Jyväskylä (Finlandia) zostały opisane bardzo szczegółowo ze względu na charakter, sposób organizacji i cel konferencji, którym było określenie głównych obszarów i kierunków działań w zakresie rozwoju całościowego poradnictwa zawodowego, zarówno na poziomie europejskim – adresowane do Komisji Europejskiej, jak i na poziomie poszczególnych krajów – adresowane głównie do przedstawicieli ministerstw edukacji i pracy odpowiedzialnych za realizację usług poradnictwa zawodowego.

Ponieważ uczestniczenie w projektach pilotażowych programu Leonardo da Vinci było jedną z form realizacji zadań w projekcie NCZPZ, należy dodać, że w opisywanym okresie zespół uczestniczył w trzech projektach pilotażowych w ramach tego programu. Pierwszym był projekt *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe (Transnational Vocational Counselling)*. Projekt ten był realizowany w latach 2001–2004, jego promotorem było polskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej a partnerami instytucje rynku pracy i szkoły wyższe z Austrii, Niemiec, Polski i Węgier. Produktem tego projektu był m.in. *Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa (A modular post-graduate education programme for vocational counsellors in the field of eurocounselling)*. Drugi – to projekt *Poradnictwo na Odległość (Distance Counselling)*, który był realizowany również latach 2001–2004. Jego promotorem była Federalna Agencja Pracy Niemiec. Głównym produktem tego projektu był program szkolenia w zakresie poradnictwa na odległość. Trzeci – to projekt *Europejski Doradca Zawodowy (Ergo-in-Net)* – był on realizowany w latach 2003–2006. Promotorem tego projektu była firma Aster z Regionu Ligu-

ria we Włoszech. Głównym produktem projektu był podręcznik *Mobilność w Europie. Wytyczne dla praktyków poradnictwa zawodowego (Mobility in Europe. Guidelines for guidance practitioners)*.

Wartością dodaną udziału zespołu NCZPZ w resorcie pracy w tych projektach była możliwość współpracy w międzynarodowych zespołach oraz zaproszenie do współpracy polskich doradców zawodowych, dla których było to również ciekawe doświadczenie, często stanowiące impuls do angażowania się przez nich w pracę w innych projektach.

Udział w tych projektach dawał również możliwość pozyskania i wprowadzania nowych metod w zakresie poradnictwa zawodowego do urzędów pracy oraz informowania o nich zainteresowanych doradców zawodowych podczas seminariów i szkoleń.

Mamy nadzieję, że zarówno przedstawione w tym raporcie działania zespołu NCZPZ w resorcie pracy, jak również zamieszczone w nim informacje, pozwolą na stworzenie w miarę pełnego obrazu podejmowanych działań i ocenę ich efektów.

Dziękujemy Pani Annie Woynarowskiej-Janiszewskiej za pomoc w przygotowaniu tej publikacji.

Departament Rynku Pracy

Rozdział 1.

Powstanie Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego

Pierwsze Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego (*National Resource Centres for Vocational Guidance - NRCVG*) były tworzone w ramach programu PETRA w latach 1992–1993. Miały one wspomagać wymianę danych i informacji dotyczących krajowych systemów szkolenia i możliwości szkolenia w ramach Unii Europejskiej. Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ) były traktowane jako kluczowe narzędzie w promocji mobilności a zarazem miały stanowić istotny element budowania tożsamości Europy.

W dokumentach Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej¹ podkreślano, że działania NCZPZ powinny sprzyjać budowaniu poczucia przynależności do społeczności europejskiej, nabywaniu świadomości europejskiej i rozwijaniu obywatelstwa europejskiego. W dokumentach tych zwracano również uwagę na potrzebę wzmocnienia konkurencyjności Europy w globalizującej się gospodarce, w której podstawowymi zasobami są inteligencja i kreatywność.

Jednym z głównych celów uruchomionego w 1994 r. europejskiego programu Leonardo da Vinci (LdV) było wzmocnienie europejskiego wymiaru kształcenia i szkolenia zawodowego. Zaprojektowano szereg działań towarzyszących, które miały go wspierać, takich jak:

- uruchomienie środków wspierających mobilność w Europie dla młodzieży i trenerów;
- uruchomienie projektów pilotażowych;

¹ Opracowano na podstawie: materiału zawierającego wystąpienie Pani Laury Cassio – przedstawiciela Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej, udostępnionego podczas spotkania partnerów Sieci Euroguidance w Berlinie w dniu 31 sierpnia 2000 r. oraz materiału Komisji Europejskiej EAC/B.1/LC/CSC D (2001) pt. Activities and role of the National Resources Centre for Vocational Guidance.

- utworzenie transnarodowych sieci, które miały upowszechniać w Europie największe osiągnięcia w tej dziedzinie.

W pierwszej fazie programu LdV dla centrów NCZPZ przewidziano rolę *struktur wspierających*. Organizacja i działania centrów NCZPZ były uzależnione od decyzji władz krajowych, które rozstrzygały czy centra będą działać w ramach jednej, dwóch czy kilku struktur. W praktyce, aby zapewnić centrom silne instytucjonalne zakotwiczenie, zawierane były umowy pomiędzy ministerstwami odpowiedzialnymi za szkolenia i edukację. Do programu Leonardo da Vinci były stopniowo włączane kraje europejskie spoza Unii Europejskiej, tj. kraje należące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz tzw. kraje przedakcesyjne. Również do Sieci NCZPZ włączane były centra z krajów europejskich nie będących członkami UE.

Te nowo zrzeszane centra miały pełnić rolę awangardy w procesie poszerzania Unii Europejskiej, poprzez identyfikację i upowszechnianie wartości europejskich.

Statut i misja NCZPZ

Poszerzanie Sieci NCZPZ implikowało konieczność doprecyzowania formalnego statusu dla tej sieci oraz jasnego określenia roli centrów NCZPZ w polityce Wspólnoty wobec szkolenia zawodowego.

W 1998 r. podczas spotkania przedstawicieli Sieci NCZPZ w Soderhamn (Szwecja) opracowano i przyjęto dokument pod nazwą *The Charter of the National Resource Centres for Guidance*, który był traktowany jako statut NCZPZ. W dokumencie tym zostały określone cele i zadania centrów, grupy odbiorców, ramy organizacyjno-prawne tworzenia i funkcjonowania centrów oraz założenia dotyczące funkcjonowania europejskiej Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego.

Zgodnie ze statutem *misją* tych centrów było *ułatwienie dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wspieranie mobilności osób uczących się w krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz w innych krajach europejskich*.

Realizując tą misję centra NCZPZ często pełniły rolę krajowego koordynatora działań związanych z gromadzeniem, wymianą i upowszechnianiem informacji zawodowej w swoim kraju, a także informacji nt. możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w różnych krajach Europy. Wsparcie Wspólnoty Europejskiej dla Sieci NCZPZ zostało wyrażone w decyzji Komisji Europejskiej z 26 kwietnia 1999 r., ustanawiającej drugą fazę programu Leonardo da Vinci, która obejmowała lata 2000–2006. Uznano, że poszerzona sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego powinna ogrywać kluczową rolę w planowanych działaniach Komisji Europejskiej i dla lepszej widoczności powinna nosić nazwę *Euroguidance Network* (Sieć Eurodoradztwa).

Decyzje Rady Europy podjęte na nadzwyczajnym spotkaniu w Lizbonie, zalecały Komisji Europejskiej oraz krajom członkowskim podejmowanie skoordynowanych działań dotyczących mobilności w edukacji i szkoleniach oraz transparentności kwalifikacji.

W świetle powyższego, centra należące do Sieci NCZPZ zostały wskazane jako cenna struktura pozwalająca realizować globalną strategię wzrostu mobilności. Jednym z ważnych zaleceń dla Komisji Europejskiej było utworzenie europejskiej bazy danych nt. możliwości zatrudnienia i uczenia się. Oczekiwano, że centra NCZPZ powinny odegrać znaczącą rolę w utworzeniu takiej bazy.

Współpraca międzynarodowa Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego w zakresie poradnictwa zawodowego okazała się skutecznym sposobem zwiększania efektywności i usprawnienia pracy doradców zawodowych. Rozwój współpracy centrów przyczynił się do wzrostu profesjonalnego poziomu ich działania.

Jednocześnie zespoły NCZPZ z poszczególnych krajów coraz wyraźniej postrzegały i artykułowały specyfikę swoich zadań, co sprzyjało kształtowaniu się tożsamości oraz wypracowaniu organizacyjnej specyfiki zarówno centrów jak również całej Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego.

Cele i zadania dla NCZPZ

W marcu 2000 r. opracowano specjalny dokument - Terms of Reference (TOR), w którym na tle podstawowych celów Programu Leonar-

do da Vinci przedstawiono cele i zadania dla centrów NCZPZ oraz Sieci NCZPZ, a także zasady finansowania i dokumentowania ich pracy.

Ogólnym celem Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego była promocja i wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy.

Cele szczegółowe zostały sformułowane następująco:

1. Promowanie europejskiego wymiaru w dziedzinie edukacji i szkoleń;
2. Rozwijanie europejskiego wymiaru w narodowych systemach edukacji i poradnictwa zawodowego;
3. Wspieranie mobilności w dziedzinie edukacji i szkoleń poprzez rozwój i dostarczanie odpowiednim grupom docelowym rzetelnej informacji w zakresie:
 - możliwości edukacyjnych i szkoleniowych;
 - możliwości zdobywania różnorodnych doświadczeń zawodowych;
 - programów i inicjatyw Wspólnoty Europejskiej;
 - ścieżek zawodowych i ścieżek karier;
 - podstaw prawnych dotyczących mobilności w krajach członkowskich Unii Europejskiej, EOG oraz w krajach stowarzyszonych.
4. Wnoszenie wkładu do wymiany rzetelnej informacji dotyczącej:
 - systemów edukacji i szkolenia w krajach członkowskich Unii Europejskiej, EOG i krajach stowarzyszonych;
 - systemów poradnictwa edukacyjnego i zawodowego w krajach członkowskich Unii Europejskiej, krajach EOG i krajach stowarzyszonych;
 - kwalifikacji i umiejętności.
5. Promowanie współpracy w zakresie metod pracy oraz upowszechniania działań innowacyjnych pomiędzy ośrodkami poradnictwa zawodowego w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej, EOG i krajach stowarzyszonych.

Cele były realizowane w postaci następujących zadań:

1. Zbieranie, opracowywanie i upowszechnianie rzetelnej informacji dotyczącej możliwości edukacji i szkolenia w swoim własnym kraju oraz w innych krajach europejskich;

2. Promowanie współdziałania pomiędzy podmiotami w obszarze poradnictwa na poziomie krajowym i międzynarodowym;
3. Promowanie europejskich programów ukierunkowanych na doskonalenie praktyków poradnictwa na poziomie krajowym i międzynarodowym;
4. Przyniesienie się do rozwoju europejskiej Sieci NCZPZ poprzez:
 - planowanie i wdrażanie odpowiednich metod i narzędzi komunikowania się i współdziałania,
 - uczestnictwo w przedsięwzięciach dotyczących rozwoju informacji na poziomie europejskim,
 - informowanie o wykonanych działaniach w postaci opracowywanych co roku Rocznych Raportów Syntetycznych dotyczących funkcjonowania sieci NCZPZ.

Wszystkie centra zostały zobowiązane do realizacji ww. wymienionych celów. Jednak poszczególne kraje mogły im nadawać różną rangę, a także dobór zadań podejmowanych dla realizacji tych celów powinien być dostosowany do potrzeb krajowych.

Finansowanie działań

Działania NCZPZ zazwyczaj realizowane były w cyklu rocznym. Corocznie zainteresowane kraje składały aplikację do Dyrekcji Generalnej Edukacja i Kultura Komisji Europejskiej. Po zatwierdzeniu aplikacji przygotowywano kontrakt, na mocy którego Komisja Europejska przyznawała grant na realizację działań centrum w danym kraju. Wysokość grantu dla jednego kraju wynosiła początkowo 60 000 Euro na rok. Od 1 lipca 2001 r. wysokość grantu przyznawanego poszczególnym krajom mogła zostać powiększona. Wzrost grantu uzależniono od aktywności centrów oraz liczby odbiorców. Mógł on zostać powiększony w granicach od 3,36% do 13,96% dotychczasowego grantu.

Zrealizowane w danym okresie kontraktowym działania NCZPZ były prezentowane w Rocznym Raporcie Końcowym, który składał się z dwóch części: merytorycznej i finansowej. Raport ten był zatwierdzany przez Komisję Europejską, co stanowiło podstawę finalnego rozliczenia grantu KE.

Grupy docelowe

Działania NCZPZ adresowane były do szerokiej grupy odbiorców. Grupami docelowymi szczebla instytucjonalnego były: Sieć NCZPZ, Komisja Europejska, władze krajowe w resortach edukacji i pracy, instytucje edukacyjne i szkoleniowe oraz partnerzy społeczni. Podstawową grupę docelową działań NCZPZ stanowili doradcy zawodowi. Odbiorcami indywidualnymi byli również inni praktycy poradnictwa, pracujący w instytucjach rynku pracy i sektorze edukacji oraz ich klienci, nauczyciele i szkoleniowcy, a także przedsiębiorcy, organizacje pracodawców i inni zainteresowani.

Rozdział 2.

Powstanie Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce

Pierwsze działania w zakresie uruchomienia Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce podjęto w 1998 roku.

Z inicjatywy Krajowego Urzędu Pracy (KUP) został wysłany list do ówczesnej XXII Dyrekcji Generalnej Edukacja, Kształcenie i Młodzież podpisany przez prezesa KUP oraz ministra edukacji, wyrażający intencję współpracy obu resortów w zakresie rozwoju europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego w Polsce, w tym także utworzenia Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w ramach programu Leonardo da Vinci. W odpowiedzi uzyskano zaproszenie do programu LdV oraz informacje o warunkach uczestnictwa w projekcie NCZPZ. Jednym z warunków było zawarcie porozumienia władz krajowych gwarantującego objęcie działaniami NCZPZ wszystkich przewidzianych grup docelowych. Przygotowano *Porozumienie pomiędzy Krajowym Urzędem Pracy i Ministerstwem Edukacji Narodowej* w sprawie współpracy w zakresie rozwoju europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego w Polsce, w tym też utworzenia NCZPZ.

W wyniku tego porozumienia podpisanego w dniu 6 lipca 1999 roku uruchomiono w Polsce Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Porozumienie określało ogólne zasady współpracy partnerów. Na mocy porozumienia Krajowy Urząd Pracy w imieniu obu resortów przedkładał wspólnie przygotowaną aplikację w sprawie przyznania grantu na realizację zadań NCZPZ, a także składał do Komisji Europejskiej Raport Końcowy.

Następnie opracowano *Założenia Statutowe Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego*, w których określono funkcje i zadania centrum oraz powiązania strukturalne instytucji włączonych do realizacji zadań. Na mocy ustaleń porozumienia oraz założeń statutowych powołano dwa zespoły NCZPZ oraz Komitet Sterujący.

Jeden zespół powołany został w Krajowym Urzędzie Pracy. Zespół ten wraz z zadaniami został w drugiej połowie 2002 r. przejęty przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w związku z reorganizacją administracji rządowej.

Drugi zespół powołano w resorcie edukacji, w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU).

Praca obu zespołów koordynowana była przez Krajowy Komitet Sterujący. Skład Komitetu ustalały wspólnie resorty edukacji i pracy, zapraszając do udziału w pracy Komitetu przedstawicieli partnerów społecznych, przedstawicieli uczelni wyższych i innych. Komitet określał kierunki pracy NCZPZ zgodnie ze strategią rozwoju poradnictwa zawodowego przyjętą dla naszego kraju na szczeblu centralnym. Komitet pełnił również funkcję doradczą i konsultacyjną w zakresie merytorycznych i formalnych zadań NCZPZ oraz funkcję ewaluacyjną, gdyż oceniał przebieg i rezultaty działania NCZPZ.

Uruchomione w Polsce Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, realizując cele i zadania rekomendowane w programie Leonardo da Vinci, jednocześnie realizowało zadania wynikające z obowiązujących w Polsce aktów prawnych w zakresie poradnictwa zawodowego, które w latach 2002–2006 były wielokrotnie zmieniane, m.in. w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej w maju 2004 r.

Rozdział 3.

Udział w spotkaniach roboczych Sieci NCZPZ

Spotkania Sieci NCZPZ od początku jej funkcjonowania stanowią jedną z podstawowych form współpracy ośrodków i instytucji poradnictwa zawodowego z krajów partnerskich biorących udział w projekcie Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego.

Zgodnie z założeniami projektu, dwa razy w roku odbywały się regularnie spotkania przedstawicieli centrów z wszystkich krajów partnerskich należących do Sieci NCZPZ. Jedno z tych spotkań organizowane było przez Dyрекcję Generalną Edukacja i Kultura (DG EiK) Komisji Europejskiej, zazwyczaj wiosną w Brukseli, a drugie organizowane było przez centrum krajowe, które wyraziło gotowość zorganizowania spotkania, i najczęściej odbywało się jesienią. Jesienne spotkania Sieci NCZPZ odbywały się często w terminie sąsiadującym z terminem konferencji inicjowanej przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (*International Association of Educational and Vocational Guidance – IAEVG*). Konferencje te organizowane były corocznie w innym kraju i stanowiły ważne wydarzenie dla instytucji i środowisk zaangażowanych w rozwój poradnictwa zawodowego w skali światowej. Dlatego przedstawiciele Sieci NCZPZ z wszystkich krajów partnerskich starali się w nich uczestniczyć. Zazwyczaj uczestnictwo obejmowało organizację stoiska Sieci NCZPZ oraz przygotowanie warsztatów lub prezentacji.

W spotkaniach Sieci NCZPZ zawsze brali udział przedstawiciele Dyrekcji Generalnej Edukacja i Kultura Komisji Europejskiej (DG KiE) odpowiedzialni za koordynację działań Sieci NCZPZ. Na spotkania te zazwyczaj zapraszani byli również inni goście, reprezentujący krajowe lub europejskie instytucje związane z poradnictwem zawodowym.

W spotkaniach Sieci NCZPZ uczestniczyły zazwyczaj 1–2 osoby, zazwyczaj koordynator projektu oraz drugi przedstawiciel zespołu.

Spotkania Sieci NCZPZ służyły realizacji następujących celów:

- przekazanie informacji nt. głównych kierunków polityki Komisji Europejskiej i realizowanych w tym zakresie działań,
- określenie priorytetów działania Sieci NCZPZ w oparciu o wytyczne KE oraz reguły programu Leonardo da Vinci, w ramach którego projekt był realizowany,
- konsultacja i ustalenie treści dokumentu *Terms of reference* (TOR) określającego warunki i zasady realizacji projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego,
- określenie zadań i działań wspólnych dla całej Sieci NCZPZ,
- powołanie grup roboczych do realizacji zaakceptowanych zadań,
- przekazanie informacji nt. zadań planowanych i zrealizowanych przez grupy robocze,
- przekazanie komunikatów nt. najciekawszych działań i projektów realizowanych przez partnerów z poszczególnych krajów, zwłaszcza w obszarze mobilności edukacyjnej i zawodowej,
- przekazanie informacji nt. wydarzeń i przedsięwzięć znaczących dla poradnictwa zawodowego (m.in. regulacje prawne, dokumenty i inicjatywy europejskie, konferencje, nowe instytucje, organizacje i zrzeszenia, nowe media – portale, wydawnictwa),
- przekazanie informacji nt. bieżących zmian w poszczególnych centrach (adresy, podległość resortowa, skład zespołu, zmiana kierownictwa itp.),
- ustalenia szczegółowe dotyczące terminu, miejsca i organizacji kolejnych spotkań Sieci.

W czasie spotkań Sieci NCZPZ ważnym elementem były zawsze wystąpienia informacyjno-szkoleniowe przedstawicieli DG EiK dotyczące formalnej strony realizacji projektu. Prezentacje te dotyczyły takich spraw, jak:

- wytyczne dotyczące opracowania i terminu złożenia aplikacji i raportu końcowego,
- czas trwania okresu kontraktowego, zakres i przewidywany termin podpisania umowy o grant,

- reguły finansowania i przewidywana wysokość grantu dla poszczególnych krajów w danym okresie kontraktowym,
- procedury postępowania i komunikacji z KE w przypadku nieprzewidzianych zmian w realizacji projektu.

Spotkania były też dobrą okazją do zaprezentowania nowych projektów, które zaplanowano w programach europejskich oraz zaproszenia do współpracy w tych projektach zainteresowanych partnerów Sieci.

W latach 2002–2006 odbyło się 10 spotkań Sieci NCZPZ. Poniżej zamieszczono informacje o przebiegu i najważniejszych tematach poruszanych w czasie tych spotkań. Relacjonowane wydarzenia każdorazowo należy traktować z uwzględnieniem czasu, w jakim się odbywały.

1. Spotkanie Sieci NCZPZ: Bruksela, 17–18 stycznia 2002 r.

Spotkanie zostało zorganizowane przez Dyрекcję Generalną Edukacja i Kultura Komisji Europejskiej i było poświęcone głównie roli Sieci NCZPZ w budowaniu i uruchomieniu Portalu Europejskiego dotyczącego możliwości uczenia się.

Gordon Clark – Dyrektor Biura B3 DG EiK zaprezentował priorytety Komisji Europejskiej w dziedzinie edukacji. Do najważniejszych zaliczył zapewnienie odpowiednich warunków realizacji idei uczenia się przez całe życie (*LLL – lifelong learning*) obejmującej wszystkie formalne, nieformalne i pozaformalne rodzaje uczenia się na przestrzeni życia jednostki. Działania w zakresie rozwoju całościowego poradnictwa zawodowego o wymiarze europejskim powinny w znaczącym stopniu przyczynić się do realizacji tej idei. Istotnym działaniem w tym zakresie powinno być uruchomienie Portalu Europejskiego o możliwościach uczenia się. Podczas mającego się wkrótce odbyć spotkania z przedstawicielami władz krajowych resortów edukacji i pracy, podjęta zostanie międzynarodowa współpraca nad uruchomieniem portalu na potrzeby obywateli Europy. Ponieważ

w portalu znajdują się informacje o zasięgu europejskim, będzie on stanowić znaczące wsparcie dla doradców zawodowych i ich klientów.

Laura Cassio – koordynująca z ramienia DG EiK działania Sieci NCZPZ przypomniła, że wnioski podjęte przez Radę Europy w Lizbonie w marcu 2001 r. zobowiązują kraje członkowskie UE do rozwoju krajowych baz danych nt. możliwości podejmowania nauki i pracy zawodowej, a także do współpracy i udostępnienia danych na poziomie europejskim.

DG EiK zrealizowała do tej pory szereg działań zmierzających do uruchomienia Portalu Europejskiego: określono cele i założenia dotyczące funkcji i zakresu treści udostępnianych w portalu; rozpisano i rozstrzygnięto konkurs na opracowanie i zarządzanie portalem; przeprowadzono także rozmowy z przedstawicielami władz odpowiedzialnych za realizację poradnictwa w krajach UE. W utworzeniu Portalu Europejskiego ważną rolę przypisuje się centrom Sieci NCZPZ, które od kilku lat w ramach dwóch edycji Programu Leonardo da Vinci z dobrym skutkiem realizują działania w zakresie gromadzenia i wymiany informacji zawodowej z uwzględnieniem wymiaru europejskiego. Konkurs na utworzenie Portalu Europejskiego wygrała firma Atos Origin. Opracowany przez nią projekt został udostępniony do wglądu i szerokiej oceny wszystkim centrom NCZPZ. Zgłoszone uwagi i wątpliwości poddane zostaną dyskusji w czasie warsztatów przewidzianych w ramach obecnego spotkania.

Peter Vandeput – reprezentujący firmę Atos Origin, przedstawił projekt dotyczący utworzenia i rozbudowy Portalu Europejskiego. Grupę docelową stanowić będą studenci, dorosłe osoby zainteresowane uczeniem się i szkoleniem, nauczyciele, pracownicy oraz bezrobotni, pracodawcy, doradcy szkolni i edukacyjni.

Podstawowa oferta dotyczy możliwości wyszukiwania informacji nt. możliwości uczenia się i szkolenia. Jako główne kryteria wyszukiwania zaproponowano: kraj, poziom i formę kształcenia/szkolenia oraz dziedzinę/kierunek kształcenia/szkolenia. Skojarzone z tym będą informacje nt. prawno-organizacyjnych regulacji i warunków podjęcia różnych form kształcenia w danym kraju. Na dalszym etapie rozwoju portalu planuje się włączenie innych ofert, np. wzajemnego komunikowania się użytkowników portalu.

Zajęcia warsztatowe

Zajęcia warsztatowe odbywały się w 6 grupach roboczych.

Problemy dyskutowane w grupach roboczych:

- Jakie główne potrzeby użytkowników powinny zostać uwzględnione w ofertach portalu?
- Jaki poziom ogólności należy przyjąć w informacji oferowanej w portalu?
- Jak opracować strukturę informacji aby była najbardziej funkcjonalna?
- Jakie przyjąć kryteria w klasyfikowaniu zasobów informacji?
- Czy i według jakich kryteriów włączać do zasobów różne placówki niepubliczne?
- Czy w zasobach danego kraju mają się znaleźć wszystkie szkoły/instytucje z włączeniem międzynarodowych?

Wnioski z zajęć warsztatowych:

- Portal Europejski powinien spełniać następujące kryteria: rzetelność, przydatność, przystępność oraz łatwość obsługi dla użytkownika.
- Należy rozwiązać kwestię języka komunikacji z portalem – jeden czy więcej i jakie.
- Główna strona portalu powinna być opracowana we wszystkich językach UE, zaś dalsze strony, prezentujące informacje bardziej szczegółowe, powinny mieć krótką informację wprowadzającą, przynajmniej w trzech wiodących językach UE – angielskim, francuskim, niemieckim.
- Problem rejestracji użytkowników wymaga dalszych dyskusji. Jest to cenna opcja, pozwala bowiem określić zakres i hierarchię potrzeb użytkowników z uwzględnieniem ich zróżnicowania według takich zmiennych jak: kraj zamieszkania, wiek, płeć, poziom wykształcenia i inne.
- Wszystkie instytucje przygotowujące wsady do bazy danych powinny przyjąć określoną, jednolitą procedurę przy tworzeniu klasyfikacji zawodów oraz kierunków kształcenia.

Ustalenia: zostanie powołany Zespół Roboczy ds. Portalu Europejskiego, który opracuje zgłoszone uwagi i zajmie się, z ramienia Sieci

NCZPZ, współpracą w zakresie uruchomienia i prowadzenia portalu przynajmniej w pierwszej fazie jego funkcjonowania.

Jens Bjornavold przedstawił informację nt. działań podjętych przez Komisję Europejską w zakresie uznawania kwalifikacji. Zapewnienie przejrzystości certyfikatów i kwalifikacji jest ważnym czynnikiem sprzyjającym zarówno zawodowej jak i edukacyjnej mobilności obywateli Europy. Problematykę przejrzystości kwalifikacji należy wiązać z ideą uczenia się przez całe życie, ponieważ uczenie podejmowane w różnych formach kształcenia i w różnych krajach, wymaga uzyskiwania i legitymowania się świadectwami, które są powszechnie uznawane. Od pewnego czasu na poziomie europejskim realizowane są działania w tym zakresie. W poszczególnych krajach planuje się utworzenie specjalnych ośrodków zajmujących się przejrzystością kwalifikacji.

Annemi Maesen – specjalista z Departamentu Finansowego DG EiK, przedstawiła informacje dotyczące opracowywania raportów finansowych w programie LdV, a zwłaszcza w projekcie NCZPZ. Omówiła wszystkie pozycje zawarte w formularzu Końcowego Raportu Finansowego i wyjaśniła kwestie dodatkowych komentarzy wymaganych do niektórych danych.

Doniesienia i komunikaty

W tej części spotkania znalazło się m.in. wystąpienie przedstawicieli polskiego NCZPZ dotyczące organizacji Międzynarodowej Konferencji Poradnictwa Zawodowego i Edukacyjnego IAEVG planowanej w maju 2002 r. w Warszawie.

Przekazano informacje nt. podstawowych założeń organizacyjnych konferencji i zakresu programu, a także informacje o warunkach, jakie zagwarantowali organizatorzy na potrzeby warsztatów dla Sieci NCZPZ. Powołany został Zespół roboczy ds. przygotowania warsztatów. Polskie centrum odpowiada za koordynację pracy zespołu. Przyjęto wstępną koncepcję warsztatów, tematy wystąpień oraz kandydatury

prezenterów. Członkowie Zespołu roboczego zobowiązali się do utrzymywania stałego kontaktu ze sobą oraz z innymi przedstawicielami Sieci w sprawie planowanych warsztatów.

Wnioski ze spotkania:

Podkreślono rangę Sieci NCZPZ w realizacji zadań poradnictwa zawodowego o wymiarze europejskim. Sprawna międzynarodowa współpraca w ramach tej Sieci stanowi dobry prognostyk dla uruchomienia Portalu Europejskiego dotyczącego możliwości uczenia się. Kraje UE są zobowiązane do podjęcia działań związanych z uruchomieniem portalu. Mile widziane będą także wszelkie działania krajów przedakcesyjnych, zwłaszcza w świetle ich bliskiego wstąpienia do UE.

**2. Spotkanie Sieci NCZPZ:
2–4 września 2002 r., Tallinn (Estonia)**

Spotkanie przedstawicieli Sieci NCZPZ w Tallinie połączone było z międzynarodową konferencją nt. „Mobilność w Europie. Wyzwania dla Sieci Euroguidance”.

Organizatorem przedsięwzięcia było NCZPZ w Estonii.

Program konferencji obejmował m.in. prezentacje nowych trendów w poradnictwie zawodowym, informacje o kierunkach działania w polityce społecznej Unii Europejskiej, prezentacje niektórych działań Sieci NCZPZ oraz warsztaty dotyczące strategii i kierunków dalszego funkcjonowania tej sieci. Przedstawiono również informacje nt. rozwoju poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji i pracy Estonii oraz zadania i rezultaty działania NCZPZ w Estonii.

Laura Cassio – przedstawiciel DG EiK Komisji Europejskiej zaprezentowała podstawowe kierunki działania KE, które powinny zostać uwzględnione w realizacji zadań Sieci NCZPZ. W związku z koniecznością zwiększenia mobilności zawodowej obywateli Europy opracowane

zostały długoterminowe plany działań w obszarze kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego. Najważniejsze z nich to:

- powołanie Forum Poradnictwa (*Guidance Forum*),
- przygotowanie do uruchomienia Portalu Europejskiego o możliwościach uczenia,
- wspieranie i szersze wykorzystanie Sieci NCZPZ.

Laura Cassio przekazała również informację o planowanej przez Komisję Europejską ewaluacji działań Sieci NCZPZ oraz wybranych centrów wchodzących w skład tej Sieci.

Zajęcia warsztatowe

Zajęcia warsztatowe zostały zorganizowane w trzech grupach, w których dyskutowano nad zagadnieniami ważnymi dla dalszego funkcjonowania Sieci NCZPZ.

Wnioski z dyskusji:

1. Temat: *Polityka – strategię rozwoju Sieci NCZPZ*

- Do zadań Sieci NCZPZ powinno się włączyć działania dotyczące rozwoju kompetencji zawodowych doradców zawodowych w kontekście europejskim;
- W celu zwiększenia efektywności funkcjonowania Sieci powinno się: zapewnić doskonalenie kadry centrów, starannie przygotować ewaluację Sieci, opracować ujednoczony schemat opisu zadań i wyników uzyskanych przez centra w odniesieniu do zakładanych celów;
- Powołanie Europejskiego Forum Poradnictwa jest cennym i celowym działaniem. Centra NCZPZ powinny ściśle współpracować z instytucjami i osobami biorącymi udział w pracach forum w każdym kraju.

2. Temat: *Portal Europejski – PLOTEUS:*

Uruchomienie Portalu Europejskiego jest zadaniem bardzo złożonym. Systematycznie postępuje wprowadzanie danych przez poszczególne centra. Grupy robocze powołane ds. portalu ściśle współpracują z firmą Atos Origin, która jest odpowiedzialna za uruchomienie portalu oraz z osobami odpowiedzialnymi za wprowadzenie danych w poszczególnych centrach.

3. Temat: Ewaluacja Sieci NCZPZ:

- W ewaluacji Sieci NCZPZ powinny zostać uwzględnione następujące elementy: podstawowe cele sieci, metody, wskaźniki (takie jak: współpraca, przepływ informacji, produkty, strony WWW), czynniki krytyczne (m.in. fundusze, wsparcie KE, wsparcie władz krajowych, personel), samoocena (uwzględniająca: różnicowanie centrów, rodzaje działań, budżet, przeszkody, utrudnienia);
- Organizacja ewaluacji: należy powołać zespół ekspertów z ramienia Sieci wspierający ewaluatorów. Kryteria oceny powinno się różnicować w zależności od daty powołania centrum. Zalecane metody to kwestionariusz oraz wywiad. Celowe jest przygotowanie pakietu dokumentów ilustrujących funkcjonowanie sieci.

Komunikaty

W programie spotkania przewidziano prezentacje projektów, w realizację których były zaangażowane centra, w tym m.in.:

Projekt ACADEMIA – przedstawiły Heidi Vedeld – z Norwegii oraz Anmari Lundegard z Danii. Był on realizowany w programie LdV od 1995 r. Oferował możliwość podnoszenia kwalifikacji doradcom zawodowym poprzez udział w zagranicznych kursach i stażach. Staże organizowane były w 18 krajach Europy. Doradcy bardzo wysoko oceniali udział w tym projekcie.

Poradnictwo multikulturowe – badania w tym zakresie prowadzone są na Uniwersytecie w Jyväskylä w Finlandii. Wzrost liczby emigrantów i coraz większy ich udział w grupie klientów poradnictwa zawodowego implikuje konieczność rozwoju kompetencji doradców w zakresie poradnictwa multikulturowego.

GUIDENET – projekt realizowany przez centrum w Wielkiej Brytanii w programie LdV z udziałem 32 partnerów z 12 krajów, w tym wiele centrów z Sieci NCZPZ. Celem projektu było upowszechnianie dobrych praktyk poradnictwa zawodowego poprzez utworzenie sieci ekspertów i praktyków z tej dziedziny.

Fit for Europe – projekt realizowany przez niemieckie centrum NCZPZ we współpracy z innymi centrami Sieci NCZPZ. Celem projektu było zgromadzenie i udostępnienie na płytach CD-rom ujednoliconej informacji o systemie kształcenia i możliwościach zamieszkania w różnych krajach Europy.

Wnioski ze spotkania

Zgłoszono deklaracje dalszej współpracy w realizacji projektów międzynarodowych oraz postulat intensyfikacji działań służących szerszej promocji centrów NCZPZ na rynku krajowym i międzynarodowym.

3. Spotkanie Sieci NCZPZ: 6–7 marca 2003 r., Bruksela

Spotkanie Sieci NCZPZ było połączone z uroczystością uruchomienia europejskiego portalu Ploteus, która miała miejsce 5 marca 2003 r.

W spotkaniu Komisję Europejską reprezentowali: Laura Cassio, Anne-Marie Maesen, Hortensia Velez-Paton, John Mc Carthy i Carlo Scatoli.

W opinii przedstawicieli KE świeżo uruchomiony portal europejski Ploteus stanowić powinien skuteczne narzędzie wspierania mobilności. W związku z tym podjąć należy szerokie działania promocyjne i marketingowe. Jest to także zadanie dla centrów należących do Sieci NCZPZ, powinny one umieścić link do portalu Ploteus na własnych stronach internetowych, na stronach resortu edukacji i pracy oraz wszędzie tam, gdzie informacja ta może się okazać atrakcyjna lub przydatna dla użytkowników. W promocji portalu można również wykorzystać wydane przez KE materiały promocyjne (plakaty, karty, podkładki, pisaki), które zostaną rozesłane do wszystkich centrów.

Praca nad rozwojem portalu Ploteus będzie kontynuowana, gdyż konieczne jest wprowadzenie danych dotyczących możliwości uczenia się na pozostałych poziomach oraz aktualizowanie na bieżąco już wprowadzo-

nych danych. Konieczna będzie również weryfikacja i sprawdzanie funkcjonowania portalu. Centra powinny sprawdzać prawidłowe funkcjonowanie linków oraz poprawność i rzetelność podanych informacji.

Najpilniejsze zadania do wykonania przez centra, w ramach współpracy z firmą odpowiedzialną za funkcjonowanie portalu Ploteus – Atos Origin, dotyczą klasyfikacji informacji zgodnie z zakresem kierunku/przedmiotu kształcenia na poziomie wyższym, wprowadzenia danych nt. kształcenia na poziomie III, rejestrowania liczby odwiedzających oraz tematu ich poszukiwań. Dalszy rozwój portalu Ploteus będzie przebiegać poprzez włączanie krajowych baz danych, w związku z czym konieczne jest tworzenie baz krajowych. Obecnie tylko Anglia, Francja i Niemcy posiadają takie bazy.

Laura Cassio poinformowała zebranych, że w 2003 r. przewiduje się zmianę terminów kontraktów. Planuje się przedłużenie obecnego 12 miesięcznego okresu kontraktowego (1.07.2002– 30.06.2003) na okres 18 miesięcy, tj. do końca 2003 r. Dyrekcja Generalna EiK opracuje nową wersję dokumentu Terms of Reference (TOR), która będzie uwzględniać dodatkowe zadania NCZPZ związane z uruchomieniem i utrzymaniem portalu Ploteus.

Dyskusja: zgłoszono postulat przygotowania specjalnego dokumentu, w którym określone zostaną zadania związane z utrzymaniem i obsługą Ploteusa.

Anne-Marie Maesen z Departamentu Finansowego DG EiK przedstawiła informacje nt. formalnych warunków realizacji projektu NCZPZ.

W związku ze zmianą terminów okresów kontraktowych projektu, począwszy od 2004 r. okres kontraktowy będzie liczony od 1 stycznia do 31 grudnia a okres kontraktowy 2002/2003 zostanie wydłużony i zakończy się 31 grudnia 2003. W związku z tą zmianą raport końcowy obejmować będzie działania zrealizowane w okresie 18 miesięcy. Do centrów rozesłany zostanie uproszczony formularz finansowy, który powinien ułatwić przygotowanie raportu końcowego.

Laura Cassio poinformowała, że trwają przygotowania do ewaluacji Sieci NCZPZ. Działania ewaluacyjne rozpoczną się w lipcu 2003 r. i potrwać około 6 miesięcy. Ewaluacja dotyczyć będzie funkcjonowania Sieci NCZPZ, ale będzie realizowana poprzez ocenę pracy poszczególnych centrów. Ewaluatorzy dotrą też bezpośrednio do centrów wybranych według określonych kryteriów (m.in. rok utworzenia, lokalizacja centrum, wysokość budżetu itp.).

Propozycja: należy dokonać samoewaluacji w centrach, dzięki czemu część danych będzie już wstępnie przygotowana na potrzeby ewaluacji.

Mika Launikari z NCZPZ w Finlandii przedstawił informację nt. Roczno Raportu Syntetycznego z działalności Sieci NCZPZ w latach 2001–2002, przygotowanego na podstawie rocznych raportów opracowanych przez wszystkie centra. W kolejnych częściach raportu przedstawiono prawne i organizacyjne regulacje dotyczące funkcjonowania sieci, działania zrealizowane na poziomie europejskim, informacje o zadaniach wykonanych na poziomie każdego z krajów należących do sieci, ogólną ocenę dotychczasowych działań oraz wyzwania, jakie przyszłość stawia przed Siecią NCZPZ.

W czasie spotkania przekazano informację, że Komisja Europejska przygotowuje kolejną edycję programów w dziedzinie dotyczącej młodzieży, kształcenia i szkolenia zawodowego, które mają zastąpić aktualnie realizowane programy z chwilą ich zakończenia w 2006 r. W związku z tym 4 listopada 2002 r. uruchomiono stronę internetową służącą szerokiej publicznej konsultacji nowych programów. Informacje zebrane w czasie konsultacji zostaną wykorzystane do opracowania projektu nowych programów KE.

Ustalenia: wszystkie centra prześlą swoje propozycje do angielskiego NCZPZ, które opracuje dokument zbiorczy prezentujący opinie i propozycje Sieci NCZPZ i po zaakceptowaniu przez partnerów Sieci prześle go do KE.

Carlo Scatoli przedstawił informację nt. działań podejmowanych przez KE w celu zapewnienia większej przejrzystości w zakresie kształcenia i szkolenia. Zaproponowane zostały podstawowe komponenty działań, takie jak m.in. Europejskie CV. Praca w tym obszarze wymaga działań zarówno na szczeblu wspólnotowym jak i na poziomie poszczególnych krajów UE, które powinny utworzyć stosowne placówki podejmujące działania w tym zakresie.

John McCarthy przekazał informację, iż z inicjatywy KE utworzono Grupę Ekspertów ds. Poradnictwa Przez Całe Życie, aby usprawnić działania związane z wdrażaniem polityki UE dotyczącej uczenia się przez całe życie (LLL). Grupa Ekspertów ma dokonać m.in. porównania systemów i usług poradnictwa zawodowego w różnych krajach Europy. Uzyskane wyniki zostaną wykorzystane w pracach nad rozwojem poradnictwa.

Ponieważ kształtowanie polityki wobec poradnictwa zawodowego jest ważnym zadaniem, należy podjąć działania sprzyjające budowaniu odpowiednich relacji pomiędzy decydentami i politykami a środowiskiem praktyków i badaczy poradnictwa zawodowego. Dla realizacji tego celu planuje się m.in. organizację konferencji z udziałem decydentów, polityków i praktyków i badaczy poradnictwa, co ma służyć ukazaniu roli poradnictwa zawodowego we wdrażaniu idei LLL.

Grupa Ekspertów ds. Poradnictwa obecnie liczy 25 osób reprezentujących różne kraje, w tym także Polskę. Kilka osób reprezentuje Sieć NCZPZ.

4. Spotkanie sieci NCZPZ: 1–2 września 2003 r., Berno (Szwajcaria)

Organizatorem spotkania było szwajcarskie NCZPZ.

Spotkanie dotyczyło: działań na rzecz rozwoju portalu Ploteus, nowych regulacji w prowadzeniu projektu NCZPZ, ewaluacji Sieci NCZPZ oraz działań realizowanych przez KE w obszarze kształcenia szkolenia i poradnictwa zawodowego.

W programie spotkania znalazły się również prezentacje gospodarzy dotyczące systemu kształcenia oraz poradnictwa zawodowego w Szwajcarii, a także wystąpienia przedstawicieli Sieci NCZPZ. Tematyka prezentacji dotyczyła m.in. reformy systemu poradnictwa w Danii, współpracy krajów północnych i bałtyckich, projektu Guidenet, projektu On The Move oraz poprawionej wersji RDF – narzędzia do wprowadzania danych do Ploteusa.

Działania związane z portalem Ploteus

Laura Cassio z DG EiK przedstawiła następujące informacje:

- Portal Ploteus cieszy się dużym zainteresowaniem. Codziennie tą stronę odwiedzało ok. 1,5 tysiąca osób. Największym zainteresowaniem cieszyła się sekcja dotycząca wymian i staży oraz informacje związane z możliwościami uzyskania grantu. Nadal prowadzone są prace nad portalem. Przeformułowano niektóre pytania, co powinno ułatwić wyszukiwanie informacji. Uzyskano szereg uwag, które pozwolą na udoskonalenie funkcjonowania portalu. Będą potrzebne tłumaczenia różnych tekstów ułatwiających nawigowanie po witrynie na języki narodowe. Prośby w tej sprawie przesyłane będą do centrów w poszczególnych krajach. Od chwili uruchomienia portalu w sposób ciągły prowadzone są działania związane z jego promocją.
- W prasie europejskiej ukazało się ponad 200 artykułów na temat Ploteusa. Nadal do poszczególnych centrów Sieci NCZPZ rozsyłane są materiały promocyjne. Do każdego centrum przesłana zostanie elektroniczna wersja logo portalu Ploteus, do wykorzystania w materiałach promocyjnych opracowywanych w poszczególnych centrach.
- Przygotowywany jest konkurs związany z wyłonieniem wykonawców do realizacji II fazy prac nad portalem Ploteus. Ważnym etapem w tym zadaniu będzie uruchomienie specjalnych połączeń (*inter-connection*) do baz danych wybranych krajów. Warunkiem niezbędnym będzie opracowanie i przyjęcie tzw. *common protocol* czyli ujednoczonego formatu informacji w krajowych bazach danych. Utworzenie w krajach Europy ujednoczonych baz danych powinno usprawnić korzystanie

z portalu Ploteus. W związku z tym DG EK przekaze do władz krajowych specjalną notę w tej sprawie.

- Następnie przedstawione zostały informacje związane z formalną stroną realizacji projektu, dotyczące kontraktów oraz wypłat związanych z ich realizacją; nowych regulacji finansowych oraz terminów przesyłania dokumentów projektu.

Ewaluacja Sieci NCZPZ

Przetarg w konkursie na przeprowadzenie ewaluacji wygrała firma *Social Development Co Ltd* z Finlandii. Ewaluacja zostanie przeprowadzona przez 5-osobowy zespół pod kierunkiem Timo Spangera oraz Raimo Vuorinena.

Metodą wykorzystywaną w procesie ewaluacji będzie m.in. *Emergent Dialogue Evaluation*, która posiada następujące cechy:

- ujęcie holistyczne pozwalające uchwycić złożoność i różnorodność analizowanych czynników,
- dialog będzie podstawową metodą zbierania danych, w tym opinii zgłoszonych nieformalnie, która prowadzi do wspólnego formułowania wniosków na przyszłość,
- dokonywanie oceny, która uwzględnia możliwości przyszłych usprawnień i modyfikacji,
- elastyczne podejście i gotowość poczynienia zmian odnośnie procedur i metod nawet w trakcie trwania ewaluacji.

Pozostałe metody, które zostaną zastosowane podczas ewaluacji to: analiza dokumentów i produktów, zbieranie danych i opinii za pomocą kwestionariuszy oraz drogą bezpośredniej obserwacji i wywiadów.

Do bezpośredniej oceny wybrano centra w następujących krajach: Estonia, Finlandia, Irlandia, Niemcy, Polska, Wielka Brytania i Włochy.

Przybliżony czas trwania ewaluacji określono na 7 miesięcy. W etapie pierwszym dokonana zostanie analiza dokumentów oraz danych dotyczących samoewaluacji przesłanych przez poszczególne centra.

W drugim etapie przewiduje się doprecyzowanie danych zebranych w kwestionariuszach, które wypełni 7 wybranych centrów poprzez

kontakty z zespołem centrów, doradcami i przedstawicielami partnerów społecznych, a także rozmowy z przedstawicielami władz krajowych.

W ocenie zostaną również uwzględnione wyniki rozmów z przedstawicielami Komisji Europejskiej.

Warsztaty ewaluacyjne

Warsztaty ewaluacyjne zostały przeprowadzone przez ewaluatorów: T. Spangera i R. Vuorinena. Uczestnicy pracowali w 9 grupach, przygotowując opinie i odpowiedzi na pytania dotyczące doraźnych i przewidywanych w przyszłości trudności i barier funkcjonowania Sieci NCZPZ. Przedstawiciele Sieci odpowiadali również na pytania dotyczące sposobów przezwyciężania trudności, a także działań, jakie powinny zostać podjęte na poziomie europejskim oraz krajowym aby wzmocnić funkcjonowanie Sieci.

Laura Cassio przedstawiła działania planowane na szczeblu europejskim w obszarze kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego. W dalszym ciągu realizowane są działania związane z Deklaracją Kopenhaską podpisaną w listopadzie 2002 r. W 2003 r. odbyły się spotkania Kopenhaskiej Grupy Koordynacji, a także spotkania technicznych grup roboczych powołanych do spraw transparentności, jakości szkolenia/kształcenia zawodowego oraz poradnictwa zawodowego przez całe życie. Grupa ds. poradnictwa ma przygotować raport obejmujący m.in. sprawy koordynacji działań w poradnictwie z kierunkami polityki na poziomie krajowym i europejskim, a także miejsce i rolę poradnictwa zawodowego w nowych programach Unii Europejskiej.

5. Spotkanie Sieci NCZPZ: 29–30 marca 2004 r., Bruksela

Ze względu na rangę diskutowanych na tym spotkaniu problemów do udziału w nim zaproszono również przedstawicieli władz centralnych, odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe w krajach uczestniczących w projekcie NCZPZ.

W trakcie spotkania przekazano informacje dotyczące wyników ewaluacji Sieci NCZPZ, zaprezentowano aktualne i planowane działania związane z rozwojem portalu Ploteus, a także wskazano zadania, jakie w tym zakresie mają do zrealizowania kraje europejskie.

Ewaluacja Sieci NCZPZ

Gordon Clark z DG EiK przypomniał oczekiwania związane z wynikami ewaluacji Sieci. Głównym celem ewaluacji było zbadanie jak działania Sieci NCZPZ są postrzegane przez doradców zawodowych oraz ich klientów, a także wskazanie dróg rozwoju i doskonalenia funkcjonowania Sieci.

Timo Spangar, Raimo Vuorinen oraz **Robert Arnkil** przedstawili częściowe wyniki przeprowadzonych do tej pory działań ewaluacyjnych. W oparciu o dane zebrane z 23 centrów sformułowano następujące wstępne odpowiedzi na pytania ewaluacyjne:

- Usługi i produkty centrów należących do Sieci, służące wspieraniu mobilności w wymiarze europejskim, wykonywane są rzetelnie i wysoko ocenia się ich jakość.
- Centra obejmują swoimi działaniami podstawowe grupy docelowe i trafnie odpowiadają na oczekiwania i potrzeby środowiska doradców zawodowych.
- Możliwości i wewnętrzny potencjał Sieci NCZPZ należy ocenić wysoko, a dotychczasowy rozwój Sieci wskazuje na jej rosnącą pozycję i sprawność działania
- W skali krajowej centra posiadają zauważalną pozycję, istotną dla rozwoju informacji i poradnictwa zawodowego.
- Na szczególną uwagę zasługują działania prowadzące do utworzenia Sieci NCZPZ i nadania jej formalnych ram w dokumentach Komisji Europejskiej oraz włączenie do Sieci w latach 1998–99 nowych centrów z krajów kandydujących.

- Wysoko oceniono sprawność działania Sieci NCZPZ w zakresie tworzenia zespołów roboczych, które okazały się szczególnie skuteczne w rozwiązywaniu wspólnych problemów centrów oraz całej Sieci.

Działania związane z portalem Ploteus

Peter Vandeput z firmy Atos Origin przedstawił raport dotyczący pierwszej fazy realizacji portalu Ploteus. Raport zawierał szczegółowe dane dotyczące liczby klientów portalu, z uwzględnieniem rodzaju wyszukiwanej informacji, opcji językowych, miesięcy i dni tygodnia, a także danych klientów.

W okresie od marca do grudnia 2003 r. wprowadzono pewne zmiany w układzie i zakresie informacji w poszczególnych sekcjach Ploteusa, stosownie do zgłaszanych sygnałów.

W okresie od 26.01.2004 r. do 19.03.2004 r. przeprowadzono ankietę internetową wśród użytkowników Ploteusa. Otrzymano odpowiedzi od 1800 osób. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 18–23 lata (42%) oraz 24–29 lat (30%), najmłodsza grupa wiekowa do 18 lat stanowiła 6% ogółu respondentów. W grupie ankietowanych studenci stanowili 55%, osoby pracujące – 25 %, poszukujący pracy – 11%. Prawie 3/4 ankietowanych osób zamierza w następnym roku studiować, z czego – 35% w innym kraju; 23% jeszcze nie podjęło decyzji gdzie, 15% podejmie studia we własnym kraju.

W prezentacji przedstawiono również informacje dotyczące drugiej fazy Ploteusa. Docelowo planowane jest utworzenie europejskiego portalu dostarczającego i wyszukującego informacje o możliwościach nauki, pracy i warunkach życia we wszystkich krajach UE, dzięki integracji z krajowymi bazami danych. Podstawową rolę mają odegrać centralne krajowe linki, z których będzie można przejść do informacji regionalnych i lokalnych. W celu sprawnego rozwiązania tego problemu istnieje konieczność ustalenia i wprowadzenia jednolitego sposobu prezentacji danych w bazach krajowych oraz ustalenia jednolitych kryteriów wyszukiwania danych. W lipcu 2005 r. Firma Atos Origin ma przedstawić prototypowy projekt włączenia wybranych krajowych baz danych.

Działania Grupy Ekspertów ds. Poradnictwa Zawodowego

John McCarthy, koordynator Grupy Ekspertów ds. Poradnictwa Zawodowego przez Całe Życie (Life Long Guidance – LLG) poinformował, że w II kwartale 2004 r. ukaże się ostateczna wersja raportu CEDEFOP nt. *Poradnictwo zawodowe w krajach europejskich*, pod redakcją prof. Ronalda Sultany (Malta). Grupa rozpoczęła prace nad standardami i kryteriami jakości w świadczeniu usług doradczych. Planuje się również wydanie podręcznika dla decydentów zajmujących się polityką w obszarze poradnictwa zawodowego. W polityce europejskiej obserwuje się wzrost rangi poradnictwa zawodowego. Aktualnie opracowywany jest projekt rezolucji, która ma zostać ogłoszona w trakcie prezydencji irlandzkiej w Unii Europejskiej. Rezolucja dotyczy wzmocnienia polityki, systemów i praktyk związanych z poradnictwem zawodowym przez całe życie.

Działania związane z kwestią przejrzystości kwalifikacji zawodowych

Carlo Scatoli przedstawił działania KE w zakresie przejrzystości kwalifikacji zawodowych:

- W 2003 r. opracowano projekt decyzji dotyczącej działań projektu Europass. Ogłoszenie tej decyzji planuje się na grudzień 2004 r.
- Z dniem 1.01.2005 r. wejdzie w życie rozporządzenie, na mocy którego kraje członkowskie zobowiązane będą do powołania na poziomie krajowym Centrów Europass.
- W ramach Europass rozwijane będą takie narzędzia jak: Europass – CV, Europass – Mobilność, Portfolio Językowe, Suplement do dyplomu szkół wyższych, Suplement do świadectwa kształcenia/szkolenia zawodowego.

Nowa edycja programów europejskich

Laura Cassio przedstawiła informacje dotyczące nowej edycji programów europejskich, których rozpoczęcie zaplanowano na 2007 r. Celem nadrzędnym tej edycji będzie wspieranie procesu budowania społeczeństwa wiedzy w Europie. W tym obszarze przewidziano kluczową rolę dla kształ-

cenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego przez całe życie. W projektowaniu przyszłych programów europejskich zostaną uwzględnione wyniki ewaluacji dotychczasowych działań oraz opinie odbiorców programów.

Wnioski i postulaty:

- konieczna jest kontynuacja programów z obszaru kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego,
- zasadne jest zintegrowanie programów służących realizacji całościowego uczenia się,
- należy maksymalnie uprościć procedury administracyjno-finansowe programów,
- więcej uwagi należy poświęcić szerszemu upowszechnianiu rezultatów,
- w programach znajdzie się również miejsce dla Sieci NCZPZ, gdyż jej działania służą rozwojowi mobilności oraz zwiększeniu przejrzystości kwalifikacji, które stanowią kluczowe kwestie w przyszłych programach.

**6. Spotkanie Sieci NCZPZ:
6–7 września 2004 r., Valetta (Malta)**

Organizatorem spotkania było maltańskie NCZPZ.

Podstawowe zagadnienia omawiane w czasie spotkania dotyczyły: ewaluacji Sieci NCZPZ, portalu PLOTEUS, programów europejskich na lata 2007–2013 oraz zmian dotyczących realizacji zadań i prowadzenia dokumentacji projektu NCZPZ. Znaczną część spotkania przeznaczono na warsztaty poświęcone przyszłym zadaniom Sieci.

Ewaluacja Sieci NCZPZ

Laura Cassio przedstawiła wyniki ewaluacji Sieci NCZPZ. Podstawowym celem ewaluacji była ocena funkcjonowania Sieci, zwłaszcza

jej wizerunku w grupie doradców i klientów oraz opracowanie rekomendacji dotyczących poprawienia funkcjonowania Sieci oraz dalszego jej rozwoju.

Ogólna ocena działalności Sieci była bardzo pozytywna – centra skutecznie promują europejski wymiar poradnictwa zawodowego poprzez tworzenie i udostępnianie rzetelnej i aktualnej informacji. W raporcie zwraca się uwagę na potrzebę pogłębienia działań Sieci.

W rekomendacjach nacisk położono na następujące sprawy:

- wzmocnienie pozycji Sieci NCZPZ w aspekcie strategicznym i operacyjnym oraz pozycji Sieci na tle innych programów europejskich,
- wyraźne określenie funkcji Sieci NCZPZ oraz grup docelowych,
- usprawnienie procesu zarządzania Siecią,
- doskonalenie mechanizmów rozwoju jakości, m.in. przez szerokie wykorzystywanie informacji zwrotnej,
- szersze wykorzystanie różnych form pracy w grupach oraz w mniejszych sieciach (*sub-networks*),
- stały rozwój kompetencji personelu centrów wchodzących w skład Sieci, również poprzez wzajemne uczenie się w ramach Sieci (*learning network*)
- zwiększenie zasobów centrów wchodzących w skład Sieci, zapewnienie większej stabilności kadry,
- wzmocnienie pozycji centrów w skali krajowej i międzynarodowej.

Działania związane z portalem Ploteus

Laura Cassio przedstawiła informację dotyczącą działań podejmowanych dla sprawniejszego funkcjonowania portalu Ploteus:

- Planuje się, że w drugiej fazie realizacji portalu zostaną wprowadzone zmiany, które ułatwią wyszukiwanie portalu Ploteus w ogólnych przeglądarkach.
- Zmianie ulegnie struktura witryny, wprowadzone zostaną odrębne sekcje dotyczące staży oraz uznawania dyplomów.
- Zapewniona zostanie skuteczniejsza pomoc dla użytkowników.

- Firma Atos Origin podejmie prace nad zintegrowaniem portalu Ploteus z krajowymi bazami danych. Jako pierwsze zostaną podłączone bazy *LEARNDIRECT* (brytyjska), *ONISEP* (francuska) i następnie zapewne *KURS* (niemiecka).

Statystyki portalu wskazują na nieśląbnące zainteresowanie odbiorców. W okresie od kwietnia do sierpnia 2004 r. liczba osób odwiedzających witrynę wynosiła od 41 tys. do ponad 68 tys. osób miesięcznie.

Nowa edycja programów europejskich na lata 2007–2013

W nowej edycji programów europejskich na lata 2007–2013 w dziedzinie kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego obowiązować będą następujące zasady:

- kontynuacja rozpoczętych działań,
- rozdzielenie programów wewnętrznych i zewnętrznych,
- integracja programów służących realizacji LLL,
- uproszczenie procedur dotyczących programów,
- działania w sieci oparte na partnerstwie.

Zmiany dotyczące realizacji zadań i prowadzenia dokumentacji projektu NCZPZ

Veronika Fantowa z DG EiK poinformowała o planowanych zmianach w realizacji projektu NCZPZ.

- Zgodnie z decyzją KE kolejny okres kontraktowy trwać będzie od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2006 r. i obejmować będzie 24 miesiące.
- Wprowadzono zmiany w budżecie NCZPZ. W wyniku oceny realizacji zadań w poprzednich latach niektórym krajom zmniejszono, innym zwiększono wysokość grantu. Grant dla Polski został zwiększony i w latach 2005–2006 będzie wynosił 190 000 Euro na realizację zadań NCZPZ w obu resortach. Całkowity budżet dla wszystkich Centrów to 4,5 mln Euro.
- Zmodyfikowana została procedura składania dokumentów. W grudniu 2004 roku należy złożyć aplikację obejmującą plan pracy i budżetu na dwa lata 2005 i 2006 łącznie.

- W dwuletnim okresie kontraktowym obowiązywać będą dwa raporty. Raport pośredni za okres 12 miesięcy (styczeń–grudzień 2005) powinien być złożony do końca lutego 2006 r. Termin złożenia raportu końcowego za okres 24 miesięcy zostanie wskazany przez KE w przyszłej umowie.

Warsztaty dotyczące wypracowania strategii dalszych działań Sieci NCZPZ

Tematyka warsztatów dotyczyła czterech obszarów:

- Szkolenia dla kadry NCZPZ,
- Zarządzanie Siecią,
- Umocnienie pozycji Sieci,
- Zmiany w portalu Ploteus.

Wyniki dyskusji w grupach:

- Uznano za celowe dopracowanie zaproponowanych strategii i wdrożenie odnośnych działań;
- Podjęto decyzję o powołaniu zespołów roboczych, które mają podjąć działania w obszarach analizowanych w ramach warsztatów;
- Uzgodniono wstępnie skład zespołów oraz ustalono, że osoby zainteresowane mogą włączyć się do prac poszczególnych grup;
- Ustalono również, że informacje o wynikach prac grup będą prezentowane na kolejnych spotkaniach Sieci, oraz na bieżąco zamieszczane na portalu Euroguidance.

7. Spotkanie Sieci NCZPZ: 13 maja 2005 r., Bruksela

Spotkanie zostało zorganizowane przez DG EiK Komisji Europejskiej.

Program spotkania obejmował: dyskusję dotyczącą zadań Sieci NCZPZ w okresie kontraktowym od 1.01.2005 r. do 31.12.2006 r., działania grup roboczych, a także zapoznanie się z nowym zespołem DG

EiK. Przedstawiono również informacje Komisji Europejskiej nt. działań realizowanych na poziomie europejskim w obszarze kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego.

Sergio Corti stojący na czele zespołu zajmującego się problematyką edukacji, szkolenia i poradnictwa zawodowego w DG EiK przedstawił ogólną informację nt. realizacji projektów dotyczących wspierania mobilności edukacyjnej i zawodowej. W przyszłych działaniach ważne będzie wzmocnienie Sieci NCZPZ, portalu Ploteus oraz Europass.

Z uwagi na zadania i rezultaty projektu NCZPZ będzie on kontynuowany w przyszłym programie europejskim, roboczo określanym jako *Zintegrowany Program Uczenia się przez Całe Życie w latach 2007–2013*. Utrzymany zostanie grant operacyjny, który powinien zapewnić finansowanie projektu na odpowiednim poziomie oraz jego sprawną realizację. Komisja Europejska wysoko ceni działania Sieci NCZPZ i przywiązuje dużą wagę do rozwoju i usprawnienia jej funkcjonowania. Pozytywnie ocenia się pracę grup roboczych zajmujących się realizacją rekomendacji wynikających z ewaluacji Sieci.

Planuje się utworzenie przy DG EiK specjalnej Grupy ds. Ploteusa, w której powinni się znaleźć przedstawiciele centrów NCZPZ oraz przedstawiciele władz krajowych odpowiedzialnych za utworzenie baz danych o szkołach i kursach. W wielu krajach należy takie bazy dopiero utworzyć. Ważne jest, aby były one budowane według określonych zasad ułatwiających włączenie ich do Ploteusa II.

Carlo Scatoli przedstawił rekomendacje sformułowane w wyniku ewaluacji Sieci NCZPZ oraz działania jakie zostały podjęte w celu ich wdrożenia. Rozpoczęto realizację lub zrealizowano 9 spośród 12 zaleceń.

- Grupa robocza *Rozwój jakości zarządzania Siecią* realizuje zadania ujęte w trzech rekomendacjach, które dotyczą: lepszego zarządzania poprzez wzajemne uczenie się, opracowania strategii wzajemnego uczenia się w ramach sieci (*Learning Network*) oraz doskonalenia praktycznych działań centrów (m.in. procedur opracowywania dokumentów).

- Rekomendacja dotycząca wzmocnienia zasobów Sieci została zrealizowana dzięki zwiększeniu wysokości grantów dla centrów.
- Rekomendacja dotycząca wprowadzenia różnych form pracy w mniejszych grupach (*sub-networking*) realizowana jest przede wszystkim poprzez przyjęcie zasady tworzenia grup roboczych do realizacji wybranych zadań ważnych dla całej Sieci. Rozważana jest również możliwość tworzenia mniejszych sieci, obejmujących kilka centrów (sub-network) np. Grupy centrów basenu Morza Bałtyckiego.
- Zalecenia dotyczące zapewnienia większej synergii działań różnych sieci o zbliżonym profilu oraz wyraźniejszego określenia pozycji Sieci NCZPZ na tle innych sieci europejskich zostaną spełnione dzięki uruchomieniu przez KE badania dotyczącego funkcjonowania różnych sieci europejskich, a także dzięki pracom grupy roboczej *Promocja i marketing Sieci NCZPZ*.
- W ramach planowanej edycji *Zintegrowanego Programu Uczenia się przez Całe Życie* zostaną zrealizowane zalecenia dotyczące wzmocnienia pozycji Sieci NCZPZ na poziomie UE oraz wyraźnego określenia głównych funkcji sieci.
- Pozostałe rekomendacje dotyczące: opisanie etapów działań w odniesieniu do każdego kraju, zapewnienie centrom odpowiedniej i stabilnej kadry oraz stałe podnoszenie kwalifikacji personelu centrów, powinny według opinii KE zostać zrealizowane raczej na poziomie krajowym. Pewnym wsparciem powinno być działanie Grupy roboczej ds. doskonalenia kompetencji kadry NCZPZ.

Wyniki dyskusji: zdaniem przedstawicieli Sieci NCZPZ działania realizowane przez grupy robocze powołane w ramach sieci dobrze służą rozwojowi i wzmocnieniu sieci, jednak konieczne jest wyraźniejsze wsparcie ze strony Komisji Europejskiej.

Rezultaty działań powołanych na Malcie grup roboczych

1. Grupa Robocza ds. rozwoju jakości zarządzania Siecią NCZPZ

Wyniki prac grupy zaprezentowała **Inge Langberg Kjaer** (Dania).
Najważniejsze z rozpatrywanych zagadnień to:

- dziedziny, w jakich należy udoskonalić zarządzanie,
- propozycje zmian w dokumencie zawierającym wytyczne do realizacji projektu (Terms of Reference – TOR);
- Sieć NCZPZ jako Sieć ucząca się (*learning network*);
- mechanizmy zapewniania jakości.

Ustalenia:

- Należy zmodyfikować TOR dla projektu NCZPZ. Grupa robocza podejmie się opracowania projektu dokumentu TOR, który zostanie zamieszczony na portalu Euroguidance, a następnie przedyskutowany w czasie spotkania Sieci w Lizbonie. Opracowana na tej podstawie zmodyfikowana wersja TOR zostanie przedłożona do akceptacji Komisji Europejskiej.
- Aby zapewnić lepsze zarządzanie Siecią NCZPZ wskazane byłoby opracowanie przewodnika administracyjno-finansowego dla projektu NCZPZ, opracowanie modelu zarządzania ze wskazaniem zadań dla KE, dla Sieci oraz dla centrów oraz wzmocnienie i poszerzenie wymiany doświadczeń pomiędzy poszczególnymi centrami. Realizacja tych zadań wymaga udziału większej liczby wykonawców.

2. Grupa Robocza ds. doskonalenia kompetencji kadry Sieci NCZPZ.

Nina Ahlroos (Szwecja) oraz **Vouli Tetradakou** (Grecja) zaprezentowały wyniki prac grupy, która zaplanowała realizację następujących zadań:

- określenie obszarów kompetencji kadry NCZPZ,
- określenie potrzeb członków Sieci NCZPZ w zakresie doskonalenia kompetencji,
- określenie propozycji dotyczących organizacji i metod szkolenia kadry NCZPZ.

Dotychczasowe rezultaty prac grupy:

- określenie obszarów kompetencji ze wskazaniem pożądanej wiedzy oraz umiejętności w poszczególnych obszarach,

- opracowanie założeń metodycznych do badania oczekiwań członków Sieci NCZPZ w zakresie doskonalenia ich kompetencji zawodowych.

3. Grupa Robocza ds. promocji i marketingu Sieci NCZPZ

Mick Carey oraz **Lee Christee** (Wielka Brytania) przedstawili wyniki prac tej grupy.

- Aby wzmocnić pozycję Sieci oraz zwiększyć jej widoczności konieczne jest podjęcie szerokich działań promocyjnych adresowanych przede wszystkim do docelowych grup odbiorców, którymi są: członkowie Sieci NCZPZ, doradcy zawodowi oraz wszystkie osoby zainteresowane usługami w zakresie poradnictwa zawodowego.
- Należy zorganizować promocję Sieci NCZPZ, głównie poprzez platformę internetową, która powinna obejmować: część publiczną, część adresowaną do doradców zawodowych oraz część zastrzeżoną wyłącznie dla członków Sieci.
- Aby zwiększyć atrakcyjność platformy zaproponowano poszerzenie zakresu informacji dla różnych grup odbiorców, m.in. poprzez informacje nt. Sieci NCZPZ, informacje o systemie poradnictwa w różnych krajach, informacje nt. projektów, możliwości doskonalenia zawodowego doradców oraz kalendarz imprez i wydarzeń ważnych dla poradnictwa zawodowego.

Dyskusja: Propozycję Grupy Roboczej ds. promocji i marketingu Sieci NCZPZ uznano za interesującą i ambitną. Wzbogacenie oferty informacyjnej uznano za celowe, jednak informacje powinny być starannie dobierane, aby nie powielaly danych z innych sieci.

Ploteus II

Firma Atos Origin zachowa wybrane elementy z pierwszej wersji portalu Ploteus. Ploteus II zawierać będzie linki do krajowych baz danych o możliwościach kształcenia. W pierwszym etapie włączone zostaną istniejące już bazy danych. Wyszukiwanie informacji będzie możliwe według następujących kategorii: poziom wykształcenia, kraj, język, temat, rodzaj i czas trwania kształcenia/szkolenia. Dla sprawnego działania

Ploteusa II konieczne będzie spełnienie kilku warunków, przede wszystkim utworzenie krajowych baz danych w krajach, które ich jeszcze nie posiadają. Firma Atos Origin oczekuje wsparcia od Grupy Roboczej ds. Ploteusa II, którą zamierza powołać KE. Praca nad Ploteusem II rozpocznie się na wiosnę 2006 r. Uruchomienie portalu przewidziane jest najwcześniej w 2007 r.

Europass

Jest to inicjatywa europejska dotycząca porównywalności kwalifikacji i kompetencji wprowadzona Decyzją 2241/2004/EC Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 15 grudnia 2004 r. W krajach członkowskich instytucjami odpowiedzialnymi za realizację tej Decyzji są Krajowe Centra Europass, tworzące Sieć Centrów Europass. Utworzono również portal Europass.

Informacje na temat Europass można znaleźć na stronie www.europass.cedefop.eu.int.

Badanie pt. Komplementarność i Spójność Sieci Europejskich

Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Komisji Europejskiej. Miało na celu analizę wykorzystania przez istniejące sieci europejskie dostępnych zasobów informacji oraz ocenę jakości współpracy pomiędzy sieciami.

Badaniem objęto następujące sieci: NCZPZ, EURES, NARIC, National Reference Points for Vocational Qualifications, Europass Centres, EURODESK, Information Points for Professional Recognition, European Network of Mobility Centres – ERA-MORE, SOLVIT, Dialogue with citizens, Citizens Signpost Service, Europe Direct Information Relay.

W wyniku badania zostaną przygotowane rekomendacje dotyczące funkcjonowania sieci w przyszłości. Raport pośredni przygotowany zostanie w czerwcu 2005 roku, a raport końcowy we wrześniu 2005 r.

Europejskie Ramy Kwalifikacji (European Qualifications Framework – EFQ)

Jest to element programu operacyjnego „Edukacja i Szkolenie 2010”. Europejskie Ramy Kwalifikacji będą miały charakter meta-ram,

które umożliwią porównywanie kwalifikacji na poziomie krajowym, regionalnym i sektorowym. Określone w nich zostaną poziomy kompetencji stosowne dla danych kwalifikacji.

8. Spotkanie Sieci NCZPZ: 12-13 września 2005 r., Lizbona (Portugalia)

Spotkanie zorganizowane zostało przez portugalskie NCZPZ.

Program spotkania obejmował: informacje przedstawiciela Komisji Europejskiej nt. działań realizowanych na poziomie europejskim w obszarze poradnictwa zawodowego, omówienie przyszłego funkcjonowania Sieci NCZPZ oraz zapisów będących wynikiem ustaleń w dokumencie Terms of Reference, prezentacje i omówienie wyników pracy grup roboczych Sieci NCZPZ, a także wystąpienia gospodarzy oraz wystąpienia i komunikaty poszczególnych centrów należących do tej sieci. W trakcie spotkania najwięcej czasu poświęcono na omówienie przyszłego funkcjonowania Sieci NCZPZ.

Grupa Robocza ds. rozwoju jakości zarządzania Siecią przygotowała specjalny materiał wyjściowy do opracowania Terms of Reference prezentujący podstawowe tezy i postulaty wynikające z kluczowych dokumentów UE, dotyczących poradnictwa zawodowego oraz rekomendacji sformułowanych w wyniku ewaluacji Sieci NCZPZ. W materiale uwzględniono również założenia Zintegrowanego Programu Uczenia się Przez Całe Życie (ILLLP). W oparciu o zawarte w materiale wyjściowym przesłanki członkowie grupy przygotowali projekt TOR. Obydwa dokumenty zostały udostępnione przedstawicielom Sieci do konsultacji i oceny.

Praca w grupach nad zakresem i treścią projektu TOR

Wyniki pracy trzech grup zaprezentowane w czasie sesji plenarnej, dotyczyły następujących zagadnień:

- główną grupą docelową Sieci NCZPZ są doradcy zawodowi,
- zasadne jest zamieszczenie w dokumencie definicji poradnictwa zawodowego znajdującej się w Rezolucji Irlandzkiej z 2004 r.,

- cele Sieci NCZPZ sformułowane są zgodnie z oczekiwaniami Komisji Europejskiej wyrażonymi w założeniach przyszłego programu ILLLP i w innych dokumentach,
- podstawowe zadania Sieci realizowane są w obszarach: promowanie wymiaru europejskiego w poradnictwie zawodowym oraz dostarczanie informacji dotyczących mobilności edukacyjnej,
- należy wyeksponować współpracę pomiędzy poszczególnymi centrami Sieci NCZPZ,
- rozwój Sieci NCZPZ powinien być realizowany poprzez wspólną realizację działań na rzecz Sieci, najlepszą formą jest praca w zespołach roboczych grupujących przedstawicieli różnych centrów,
- pożądane jest zwiększenie ilości wspólnych produktów Sieci (jak np. Ploteus).

Ustalenia: projekt dokumentu TOR zostanie zweryfikowany pod kątem zgłoszonych przez przedstawicieli Sieci sugestii i udostępniony na portalu Euroguidance. Zgodnie z opinią przedstawiciela Komisji Europejskiej jest to wyczerpujący dokument, który stanowić będzie poważne wsparcie dla Komisji Europejskiej w określeniu przyszłych zadań Sieci NCZPZ.

Jan Varchola z DG EiK przedstawił informacje Komisji Europejskiej ważne dla realizacji zadań Sieci NCZPZ.

1. Badanie dotyczące komplementarności sieci europejskich działających w obszarze mobilności edukacyjnej i zawodowej zlecone przez KE.

Badanie dotyczyło obszarów, zakresu zadań i grup docelowych poszczególnych sieci. Jak wynika z badań działania realizowane przez sieci europejskie wzajemnie się uzupełniają i obejmują swym zakresem wszystkie istotne aspekty sprzyjające mobilności. Sieci deklarują również gotowość większego współdziałania w tym zakresie.

Jednak w celu sprawniejszego zaspokojenia potrzeb obywateli związanych z mobilnością rekomendowane są m.in. następujące działania:

- wyraźne określenie typu usługi, rodzaju oferty oraz obszaru specjalizacji każdej sieci,
- zacieśnienie kontaktów i współpracy m.in. w celu zapobiegania dublowaniu prezentowanych informacji,
- ustalenie wspólnych reguł w projektowaniu poszczególnych portali,
- uzgodnienie możliwości wzajemnego przekazywania pytań użytkowników, stosownie do specjalizacji danej sieci.

2. Zintegrowany Program Uczenia się przez Całe Życie (ILLLP)

Trwają prace związane z wdrożeniem programu ILLLP. Wszystkie działania z obszaru kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego, które będą zintegrowane w programie, mają służyć intensyfikacji procesu uczenia się przez całe życie i promowaniu innowacji w tym obszarze. Program będzie również wspierać rozwój mobilności edukacyjnej i zawodowej, w związku z czym poważnie wzrasta ranga poradnictwa zawodowego.

Przygotowanie nowej edycji programu realizowane jest z udziałem wielu specjalistów z różnych dziedzin, utworzone zostały specjalne grupy wsparcia, które gromadzą odnośne dokumenty i dane dotyczące realizacji poszczególnych obszarów programu. Została też utworzona, licząca kilkanaście osób, grupa wsparcia dla zagadnień mobilności. W grupie znajduje się 5 przedstawicieli Sieci NCZPZ, którzy biorą udział w pracach grupy jako eksperci z dziedziny mobilności.

Warsztaty dotyczące rezultatów pracy grup roboczych

Po zakończeniu warsztatów moderatorzy przedstawili wyniki pracy w grupach.

1. Grupa Robocza ds. jakości zarządzania

Uczestnicy tego warsztatu dyskutowali na temat metod i narzędzi oceny jakości pracy centrów i Sieci NCZPZ, które są stosowane w różnych krajach.

Jako najbardziej przydatne wybrano następujące techniki i narzędzia:

- informacja zwrotna od odbiorców usług,
- podręcznik Sieci NCZPZ zawierający wytyczne do zarządzania pracą centrów,
- wzajemne oceny
- wykaz stosowanych narzędzi (z włączeniem literatury przedmiotu),
- lista wskaźników realizacji celów,
- wspólny plan pracy.

Powyższe propozycje stanowią etap wyjściowy.

Ustalenia: wszystkie centra w ciągu miesiąca prześlą do koordynatora tematu przykłady stosowanych narzędzi do oceny jakości pracy centrum. Wyniki dyskusji oraz materiały przesłane przez centra zostaną wykorzystane w dalszych pracach grupy roboczej.

2. Grupa Robocza ds. szkolenia kadry Sieci NCZPZ

Grupa opracowała projekty trzech materiałów do dyskusji i oceny:

- listę pożądanych kompetencji kadry Sieci NCZPZ,
- projekt kwestionariusza do badania potrzeb kadry NCZPZ w zakresie szkolenia
- wykaz proponowanych metod szkolenia.

Uczestnicy warsztatu zgłosili propozycje niewielkich zmian do tych materiałów.

Ustalenia:

- Poprawiony kwestionariusz do badania potrzeb szkoleniowych kadry zostanie rozesłany do centrów z prośbą o wypełnienie;
- Zebrane wyniki zostaną udostępnione na portalu Euroguidance oraz w czasie następnego spotkania Sieci;
- Za celowe uznano regularne, co 1–2 lata, badanie potrzeb szkoleniowych kadry. Rozpoznanie potrzeb szkoleniowych umożliwi organizację szkoleń dostosowanych do aktualnych potrzeb kadry;
- Opracowanie podręcznika dla nowych członków Sieci,
- Wprowadzenie specjalnej sekcji dotyczącej szkolenia na portalu Euroguidance, gdzie zamieszczano by informacje o szkoleniach realizowa-

nych w różnych krajach, nazwiska ekspertów z dziedziny poradnictwa, nowe pozycje z literatury przedmiotu itp. W opinii zebranych zadanie to powinien podjąć kolejny zespół ds. szkolenia, jaki zostanie utworzony w 2007 roku.

3. Grupa Robocza ds. promocji i upowszechniania

W grupie tej oceniano portal Euroguidance www.euroguidance.net, który stanowi główne narzędzie promocji Sieci NCZPZ, pełniąc jednocześnie funkcję platformy komunikacyjnej dla członków Sieci.

Ustalenia:

- Zaakceptowano koncepcję wydzielenia trzech części strony – dla ogółu użytkowników, dla grupy doradców zawodowych oraz dla członków sieci dostępnej na hasło.
- Zgodnie z założeniami projektu portalu, podstawowe informacje mają być dostępne w językach krajów uczestniczących w Sieci NCZPZ. Przedstawiciele centrów NCZPZ wyrazili zgodę na dokonanie tłumaczeń tekstów tych informacji na języki narodowe.
- Ustalono też, że w każdym kraju opracowana zostanie, według podanego schematu, angielskojęzyczna informacja nt. poradnictwa zawodowego i pracy centrum NCZPZ do zamieszczenia w portalu Euroguidance.
- Grupa Robocza zajmująca się promocją przygotuje kilka alternatywnych wersji strony.
- Ustalono, iż ostateczny projekt graficzny witryny wybrany zostanie większością głosów członków Sieci.
- Wszelkie dodatkowe uwagi i komentarze należy przysyłać do członków grupy zajmującej się promocją lub zamieścić na portalu Euroguidance.

9. Spotkanie Sieci NCZPZ: 27 marca 2006 r., Bruksela

Spotkanie zostało zorganizowane przez DG EiK Komisji Europejskiej.

Program spotkania zawierał: prezentację założeń do nowego europejskiego programu nt. Zintegrowany Program Uczenia się Przez Całe Życie (ILLLP), informacje dot. portalu Ploteus i innych działań Komisji Europejskiej w dziedzinie wspierania mobilności, prezentacje i dyskusję dotyczącą zadań zrealizowanych w projekcie NCZPZ w okresie 1.01.2005 r. do 31.12.2005 r. oraz zadań planowanych do realizacji w roku 2006 oraz wyników działań grup roboczych.

Sergio Corti z DG EiK poinformował uczestników spotkania, iż w przyszłej edycji programów europejskich z dziedziny kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego szczególny nacisk położony będzie na zwiększenie efektywności i spójności działań w poszczególnych programach, a także na uproszczenie procedur administracyjno-finansowych.

Należy liczyć się z poważnymi ograniczeniami działań, gdyż początkowo planowana kwota została znacznie zmniejszona.

Grupa wsparcia zajmująca się przyszłą realizacją projektów Europass, Euroguidance, PLOTEUS, NARIC, ARION i Cedefop Study Visits w swoich rekomendacjach wskazała znaczącą rolę projektów Europass i NCZPZ w realizacji polityki Komisji Europejskiej w obszarze kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego oraz mobilności.

Ostateczne decyzje dotyczące ILLLP zapadną dopiero w drugiej połowie roku. Prowadzone na zlecenie KE badania komplementarności europejskich sieci zostały zakończone. W oparciu o wyniki tych badań wybrane Dyrekcje Generalne podjęły już wstępne działania, które dotyczą modyfikacji portali poszczególnych sieci w celu wyeliminowania powtarzających się danych. Za celowe uznano też wprowadzenie we wszystkich sieciach linków do innych portali prezentujących dane przydatne z punktu widzenia mobilności.

Portal Ploteus

Jan Varchola z DG EiK przedstawił informacje dotyczące postępu prac nad portalem Ploteus.

W okresie 1.03.2006 r. do 15.04.2006 r. prowadzone było badanie zadowolenia użytkowników portalu Ploteus. Do chwili obecnej, czyli

w ciągu miesiąca zebrano odpowiedzi od ponad 400 osób. Wstępna analiza wyników pozwala stwierdzić, iż wśród ankietowanych najliczniejszą grupę (252 osoby) stanowią ludzie młodzi (18–29 lat), jednocześnie ponad połowę badanych stanowią studenci. Najwięcej osób poszukuje informacji nt. możliwości uczenia się oraz wymian. Ponad 50% ankietowanych planuje podjęcie nauki za granicą.

W ogólnej ocenie przydatności portalu większość ankietowanych zgłasza oceny pozytywne (118 – bardzo przydatny, 123 – przydatny, 68 osób – zadowolający).

Raport końcowy prezentujący pełny obraz wyników badania opracowany zostanie w czerwcu 2006 r.

Równocześnie trwają prace dotyczące portalu Ploteus II. Powołana wcześniej przy DG EiK specjalna Grupa Robocza przygotowała plan działania w zakresie utworzenia i wdrożenia portalu. Dokonano przeglądu istniejących baz danych, nawiązano też kontakt z odnośnymi władzami w poszczególnych krajach, w sprawie modyfikacji bądź utworzenia baz danych.

Jedenaście krajów zadeklarowało gotowość włączenia do końca 2006 r. swoich baz danych do portalu (zarówno baz już istniejących jak również przewidzianych do opracowania w 2006 r.). Pozostałe kraje są w trakcie opracowywania lub modyfikowania posiadanych baz danych i będą je dołączać w 2007 lub 2008 roku. Od kilku krajów nie otrzymano jeszcze wyraźnych odpowiedzi. Na kolejnym spotkaniu Grupy Roboczej ds. Ploteusa podjęte zostaną odnośne działania w tej sprawie.

John McCarthy (CEDEFOP) przedstawił prezentację nt. ***Do-skonalenie usług poradnictwa zawodowego w perspektywie europejskiej.***

W przyjętym w 2004 r. okresowym raporcie Rady i Komisji Europejskiej dotyczącym wdrażania założeń Programu „Edukacja i Szkolenie 2010” ustanowiono następujące priorytety:

- inwestowanie w zasoby ludzkie (rozwój umiejętności zarządzania swoją karierą),
- poszerzenie dostępności do usług w zakresie edukacji i szkolenia,
- poprawa jakości ww. usług.

W priorytetach tych znaczącą rolę przypisuje się poradnictwu zawodowemu. Dla rozwoju europejskiego poradnictwa zawodowego istotne znaczenie mają takie działania, jak: rozwój wskaźników świadczenia usług, upowszechnianie dotychczasowych wyników i rozwiązań, wdrożenie Rezolucji Rady UE z 18 maja 2004 r. dotyczącej całościowego poradnictwa w Europie, ustanowienie Europejskiej Sieci Poradnictwa przez Całe Życie (*Lifelong Guidance Network*).

Doświadczenia i rezultaty pracy Sieci NCZPZ w znacznym stopniu powinny być wykorzystane w rozwoju usług i jakości poradnictwa zawodowego.

Joseph Jamar z DG Zatrudnienie i Polityka Społeczna KE przedstawił informację nt. podjętej przez Komisję Europejską inicjatywy: **Rok 2006 – Europejskim Rokiem Mobilności**. Inicjatywa ta miała służyć realizacji następujących celów:

- rozwojowi świadomości praw pracowników w zakresie możliwości swobodnego przemieszczania się, kosztów i środków wspierających te działania;
- poprawie działalności służb wspierających mobilność pracowników;
- wymianie dobrych praktyk dotyczących mobilności.

W ramach *Europejskiego Roku Mobilności* podejmowane są trzy typy działań:

1. Przedsięwzięcia na szczeblu UE – konferencje, ogólnoeuropejskie targi pracy, badania i ankiety związane z mobilnością zawodową i geograficzną oraz specjalne publikacje.
2. Współfinansowanie ze środków EU projektów i działań dotyczących mobilności takich jak: projekty pilotażowe, konkursy, wystawy, targi pracy, seminaria, itp.
3. Wspieranie innych inicjatyw – organizacje państwowe lub prywatne mogą podejmować inne inicjatywy, które przyczynią się do zwiększenia świadomości dotyczącej mobilności.

Komunikaty nt. działań grup roboczych Sieci NCZPZ

1. Grupa Robocza ds. rozwoju jakości zarządzania Siecią NCZPZ

Wyniki prac grupy przedstawiła **Inge Langberg Kjaer** (Dania).

Podstawowe działania grupy dotyczyły opracowania projektu dokumentu *Terms of Reference* oraz koncepcji zapewniania jakości działania sieci. W oparciu o uwagi uzyskane z centrów dokument TOR został zmodyfikowany. Dokument został przyjęty przez członków Sieci oraz wstępnie zaakceptowany przez przedstawicieli Komisji Europejskiej. Ostateczna jego wersja zostanie zamknięta dopiero z chwilą podjęcia decyzji administracyjno-finansowych dotyczących realizacji Programu ILLLP.

Cenną pomocą dla Komisji Europejskiej oraz partnerów projektu NCZPZ powinien być ***Wirtualny Podręcznik dla Centrów NCZPZ***. Pierwsza jego wersja została udostępniona na portalu Euroguidance w marcu 2006 r. W oparciu o wyniki dyskusji przeprowadzonej w trakcie obecnego spotkania wprowadzone zostaną zmiany, a następnie poprawiona wersja zostanie w końcu maja 2006 r. udostępniona centrów z prośbą o uwagi i komentarze. Podczas planowanego w sierpniu 2006 r. spotkania w Kopenhadze zostaną zorganizowane warsztaty na temat podręcznika. Ostateczne zakończenie prac nad podręcznikiem zaplanowano na październik 2006 r.

Podręcznik będzie zawierać m.in. następujące zagadnienia: procedury Komisji Europejskiej, wytyczne dotyczące pracy w sieci (zarządzanie, ewaluacja, organizowanie spotkań), informacje dla nowych członków, matrycę narzędzi zapewniających jakość.

Raport końcowy *Grupy Roboczej ds. rozwoju jakości zarządzania Siecią NCZPZ* opracowany zostanie w październiku 2006 r.

2. Grupa Robocza ds. doskonalenia kompetencji kadry NCZPZ

Wyniki prac grupy zaprezentowała **Concetta Fonzo** (Włochy).

Zgodnie z planem pracy grupy przeprowadzono badanie opinii członków Sieci NCZPZ nt. posiadanych przez nich kompetencji oraz oczekiwań dotyczących doskonalenia kompetencji. Kompetencje ujęte zostały w czterech obszarach: zarządzanie informacją, mobilność, Sieć NCZPZ, poradnictwo zawodowe.

W poszczególnych obszarach następujące zagadnienia ocenione zostały przez członków sieci jako szczególnie ważne:

- **zarządzanie informacją:** znajomość strategii rozwoju poradnictwa, europejskiego rynku pracy oraz systemu kształcenia i szkolenia w poszczególnych krajach;
- **mobilność:** źródła finansowania projektów związanych z mobilnością, rozwiązania stosowane w innych sieciach w zakresie wspierania mobilności;
- **wiedza nt. Sieci NCZPZ:** koordynacja i zarządzanie projektem, współpraca centrów w ramach sieci, portal Ploteus;
- **poradnictwo zawodowe:** możliwości kształcenia i doskonalenia doradców zawodowych, międzynarodowa współpraca praktyków poradnictwa zawodowego.

Zebrane opinie nt. najpilniejszych potrzeb w zakresie szkolenia kadry NCZPZ wskazują, że potrzeby te pokrywają się z zagadnieniami, które zostały ocenione jako najistotniejsze. W oparciu o opinie kadry opracowane zostaną też propozycje form i metod szkolenia.

Raport końcowy prezentujący całość prac tej grupy zostanie opracowany do połowy sierpnia 2006 r. i następnie przedstawiony na kolejnym spotkaniu Sieci NCZPZ w Kopenhadze.

3. Grupa Robocza ds. promocji Sieci NCZPZ

Wyniki prac tej grupy przedstawili **Mick Carey** oraz **Lee Christie** (Wielka Brytania).

- Trwają prace nad wprowadzaniem ustalonych zmian do portalu Euroguidance. Portal ten będzie adresowany nie tylko do członków Sieci lecz również do doradców zawodowych oraz wszystkich zainteresowanych. Zgodnie z ustaleniami ma on stanowić główne narzędzie promocji Sieci NCZPZ.

- Dokonano tłumaczenia tekstów umieszczonych na platformie na języki prawie wszystkich krajów uczestniczących w projekcie. Opracowano kilka projektów wersji graficznej portalu, które zostaną poddane ocenie członków Sieci NCZPZ. Członkowie Grupy Roboczej oczekują na uwagi i komentarze partnerów odnośnie treści i formy portalu.

Prezentacje wspólnych przedsięwzięć realizowanych w Sieci NCZPZ

- **Hanna Boman i Miika Kekki** (Finlandia) oraz **Sabine Becker-Hogeschurtz** (Niemcy) przedstawili informację nt. ***Seminarium dla doradców Eures i NCZPZ z Niemiec i Finlandii*** zorganizowanego przez centra z obu krajów. Głównym celem seminarium było nawiązanie kontaktów i wzmocnienie wymiany doświadczeń. Seminarium zostało bardzo wysoko ocenione przez uczestników i powinno stanowić dobry przykład dla przyszłych podobnych działań.
- **Dovile Rudzenske** (Litwa) przedstawiła komunikat nt. projektu realizowanego przez sub-network centrów NCZPZ z krajów regionu północno-bałtyckiego: Danii, Estonii, Litwy, Łotwy, Norwegii i Szwecji. Projekt dotyczy szkolenia doradców zawodowych i ma na celu opracowanie programów szkolenia wraz z materiałami pomocniczymi oraz przygotowanie grupy trenerów.

10. Spotkanie Sieci NCZPZ: 21-22 września 2006 r. Roskilde (Dania)

Spotkanie zostało zorganizowane przez duńskie centrum NCZPZ

Program spotkania obejmował: warsztaty dotyczące zadań realizowanych przez grupy robocze, informacje przedstawiciela Komisji Europejskiej nt. realizacji nowego programu ILLLP, w tym także projektu NCZPZ, omówienie przyszłych zadań Sieci NCZPZ, wystąpienia gospodarzy oraz wystąpienia i komunikaty poszczególnych centrów.

Torben Klein – dyrektor instytucji CIRIUS, zajmującej się problemami edukacji i szkolenia, przedstawił założenia duńskiej strategii

globalizacji, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień poradnictwa karierowego. Wzrost świadomości problemów związanych z multikulturowością wśród doradców zawodowych jest istotnym czynnikiem skutecznego wspierania mobilności. Podkreślił w tym kontekście kluczową rolę Sieci NCZPZ.

Steffen Jansen – z duńskiego Ministerstwa Edukacji przedstawił założenia duńskiej strategii globalizacji, które miały wpływ na istotne zmiany w duńskim systemie poradnictwa edukacyjnego i zawodowego.

Jan Varchola z DG EiK Komisji Europejskiej przedstawił informacje dotyczące *Zintegrowanego Programu Uczenia się przez Całe Życie* oraz roli poradnictwa w tym programie. Istotną cechą tego programu jest podejście integrujące działania w dziedzinie kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego, co znalazło swoje odzwierciedlenie w strukturze programu. Podjęto starania, aby zapewnić odpowiedni budżet dla tego programu. Realizowane są też działania dotyczące uproszczenia procedury administracyjnej. W programie wielokrotnie podkreśla się wysoką rangę poradnictwa zawodowego w realizacji idei całożyciowego uczenia się. Wskazuje się na potrzebę stałego rozwoju kadry nauczającej i kadry doradców zawodowych. Decyzje Parlamentu Europejskiego dotyczące tego programu mają wejść w życie pod koniec 2006 roku.

Realizacja projektu Euroguidance – taką nazwę otrzyma projekt i Sieć NCZPZ począwszy od 2007 r. – oraz funkcjonowanie Sieci Euroguidance w 2007 r. będą regulowane zapisami w dokumencie *Terms of Reference*, który był konsultowany przez centra NCZPZ i opracowany przez Grupę Roboczą. Planuje się umieszczenie w tym dokumencie zapisu zobowiązującego poszczególne centra do udziału w działaniach realizowanych na rzecz Sieci Euroguidance (np. udziału w grupach roboczych). Podejmowane są również działania w celu uproszczenia dokumentacji i procedur stosowanych w projekcie.

Zgodnie z harmonogramem do końca roku 2006 przewiduje się następujące działania:

- przygotowanie dokumentu TOR i udostępnienie go w trzech językach: angielskim, francuskim i niemieckim (wrzesień),
- rozesłanie do centrów nowych formularzy aplikacji (październik),
- złożenie aplikacji do Komisji Europejskiej (grudzień).

Podpisanie umów centrów wchodzących w skład Sieci Euroguidance z Komisją Europejską powinno nastąpić nie później niż w kwietniu 2007 roku.

Prof. Peter Mahler-Larsen z University of Southern Denmark, przedstawił zagadnienia związane z ewaluacją działań podejmowanych w ramach Sieci NCZPZ. Omówił różne znaczenia terminu ewaluacja i różne modele ewaluacji. Przedstawił także różne sposoby wykorzystania wyników ewaluacji, m.in. związane z poprawą działania, w celu zebrania wyjaśnień umożliwiających podjęcie trafniejszych decyzji oraz do celów strategicznych i taktycznych.

Prezentacja prof. Mahler-Larsen'a miała na celu przygotowanie do dyskusji w ramach następujących czterech warsztatów:

1. Szkolenie i sposób w jaki można uczyć się wzajemnie w ramach sieci;
2. Narzędzia oceny i zapewnienie jakości w odniesieniu do krajowych stron internetowych jak również do wspólnego portalu Euroguidance;
3. Narzędzia oceny i zapewnienie jakości podczas organizacji różnych zdarzeń;
4. Opracowanie Podręcznika Euroguidance.

W czasie *sesji plenarnej* moderatorzy czterech warsztatów przedstawili rezultaty pracy w grupach. Głównym tematem sesji plenarnej było ustalenie nazw przyszłych grup roboczych, ich zakresu działania oraz udziału poszczególnych centrów w pracy tych grup.

Ustalenia:

- W oparciu o przeprowadzoną dyskusję sporządzono listę konkretnych zadań, które będą realizowane w najbliższych dwóch latach. Lista jest otwarta i w ciągu najbliższego miesiąca można ją uzupełniać o nowe zadania. Zespół duńskiego centrum zobowiązał się koordynować sprawę

- sporządzenia listy zadań oraz wykazu nowych grup roboczych, które zajmą się realizacją problemów wspólnych dla całej Sieci Euroguidance. Oba dokumenty zostaną również udostępnione na portalu Euroguidance.
- Do końca października 2006 r. oczekuje się zgłoszenia udziału poszczególnych centrów EG do pracy w proponowanych grupach roboczych. Udział centrów we wspólnych działaniach na rzecz Sieci Euroguidance jest dobrowolny.
 - Aby zapewnić skuteczną pracę grup roboczych każda z nich powinna skupiać przedstawicieli minimum trzech centrów EG. Podjęcie wybranych zadań oraz udział w grupach roboczych należy uwzględnić w planie pracy centrum na 2007 rok i ująć w aplikacji przesyłanej do Komisji Europejskiej.

*Interesującym punktem spotkania była wspólna praca w formie tzw. **open space**. Jest to metoda grupowa stosowana do rozwiązania jakiegoś ogólnego, obszernego problemu.*

Poniższe zagadnienia omawiane były przez prezenterów (byli nimi przedstawiciele centrów), którzy znajdowali się w odrębnych pomieszczeniach. Uczestnicy spotkania, zgodnie z zasadami pracy w ramach open space, wybierali problemy, które były dla nich najbardziej interesujące, po czym udawali się do sali, gdzie prezenter wraz z grupą osób omawiał różne propozycje rozwiązania danego problemu. Każdy z uczestników mógł w dowolnym momencie przenieść się do innej grupy i tam włączyć się do pracy nad kolejnym problemem, uzyskując więcej informacji na temat zagadnień omawianych w ramach określonego problemu nadrzędnego.

W tym przypadku rozwiązywanym problemem było poszukiwanie pomysłów dotyczących wspólnych aktywności w ramach Sieci Euroguidance.

Zaproponowano pracę nad następującymi czterema zagadnieniami:

1. Tworzenie informacji dla doradców zawodowych na nowej stronie internetowej Euroguidance.
2. Szkolenie doradców w sieciach lokalnych – wzajemne uczenie się (*peer learning*).
3. Zintegrowane działania w regionie Bałkanów w oparciu o przyjęte na poziomie europejskim wytyczne dotyczące funkcjonowania poradnictwa zawodowego.

4. Mobilność a poradnictwo zawodowe.

Po zakończeniu pracy w grupach wyniki zostały zaprezentowane na forum wszystkim uczestnikom spotkania.

Komunikaty:

- **Concetta Fonzo** (NCZPZ Włochy) oraz **Antonis Kafouros** (NCZPZ Cypr) przedstawili nową inicjatywę dot. **utworzenia Sieci krajów Europy Południowej** (*South European Initiative for Guidance – SEI*). Swoją akces do sieci zgłosiły: Bułgaria, Cypr, Grecja, Hiszpania, Francja, Malta, Portugalia, Rumunia, Włochy oraz być może Turcja. Głównym celem tego działania jest upowszechnianie informacji dotyczącej edukacji, szkolenia i możliwości zatrudnienia w krajach partnerskich, edukacja doradców i klientów w zakresie wiedzy dotyczącej kariery oraz promocja mobilności.
- **Jozef Detko** (NCZPZ Słowacja) zaprezentował rezultaty projektu LdV „Fit for Europe”.
- **Hanna Boman** (NCZPZ Finlandia) przedstawiła informację nt. międzynarodowej konferencji organizowanej z okazji fińskiej prezydencji w Unii Europejskiej w Jyväskylä, w dniach 6–8 listopada 2006 r. Konferencja służyć będzie omówieniu procesu wdrażania Strategii Lizbońskiej, a zwłaszcza działań dotyczących poradnictwa przez całe życie. Oczekuje się też ustalenia w wyniku konferencji pewnych działań do zrealizowania na poziomie Komisji Europejskiej oraz poszczególnych krajów. Gospodarze oczekiwali, że z krajów UE wytypowane zostaną zespoły uczestników reprezentujących ministerstwa edukacji i pracy oraz przedstawicieli środowisk bądź instytucji, ważnych w realizacji strategii rozwoju poradnictwa zawodowego (np. partnerzy społeczni, naukowcy, praktycy). Pożądane jest aby w konferencji wzięli również udział przedstawiciele Sieci NCZPZ.

Ustalenia: spotkania Sieci EG w 2007 r. odbywać się będą, zgodnie z dotychczasową tradycją, na wiosnę w Brukseli, a jesienią w kraju, którego centrum podejmie się realizację tego zadania.

Rozdział 4.

Realizacja zadań projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego

W rozdziale tym przedstawione zostały główne kategorie zadań zrealizowane w ramach projektu NCZPZ. Należały do nich: wydawanie publikacji i promocja projektu, organizacja seminariów, szkoleń i konferencji, udział w wizytach studyjnych oraz udział w konferencjach międzynarodowych.

4.1 Wydawanie publikacji i promocja projektu

W latach 2002–2006 wydanych zostało 15 zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego oraz cztery publikacje mające charakter poradników pt. *Nauka i praca w krajach europejskich*. Ponadto, ukazało się sześć materiałów na płytach CD, w tym materiał nt. *Poradnictwo zawodowe w resorcie pracy w Polsce* w dwóch wersjach językowych polskiej i angielskiej. Wydano również ulotki promujące projekt Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w dwóch wersjach językowych polskim i angielskim

1. System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy – Niemcy

Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2002.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 21

Był to pierwszy zeszyt z serii *System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy*. W zeszycie zamieszczono podstawowe informacje dotyczące systemu szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w Republice Federalnej Niemiec. Znalazły się tu również informacje o tzw. Europejskich Centrach Poradnictwa Zawodo-

wego, które należały do Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Jedno z takich centrów, znajdujące się we Frankfurcie nad Odrą miało za zadanie współpracę z Polską. W zeszycie zamieszczono również wiele źródeł informacji niezbędnych w pracy doradców zawodowych, aby mogli przygotować klientów do poruszania się zarówno po niemieckim rynku edukacyjnym jak i rynku pracy.

2. Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego – rozwój eurodoradztwa

Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2002,

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 22

W zeszycie tym zamieszczono cztery opracowania, które miały na celu przedstawienie kierunków rozwoju nowoczesnego poradnictwa zawodowego oraz możliwości, jakie daje w tym zakresie udział w programach Unii Europejskiej.

W pierwszym opracowaniu przedstawiono funkcjonowanie Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego, która w ramach Programu Leonardo da Vinci realizuje poradnictwo zawodowe o wymiarze europejskim. Głównym celem Sieci było wspieranie mobilności obywateli, m.in. poprzez udostępnienie im informacji o możliwościach nauki, pracy i życia w różnych krajach Europy. W opracowaniu przedstawiono m.in. informacje dotyczące powstania NCZPZ w Polsce.

W drugim opracowaniu scharakteryzowane zostały podstawowe trendy rozwoju poradnictwa zawodowego, ze szczególnym zwróceniem uwagi na znaczenie informacji oraz technologii komputerowych i internetowych związanych z jej gromadzeniem i udostępnianiem.

W trzecim opracowaniu przedstawione zostały założenia Programu Leonardo da Vinci, który służy realizacji najważniejszych postulatów polityki Unii Europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i poradnictwa zawodowego. Zostały tu również zaprezentowane projekty realizowane przez zespół NCZPZ w resorcie pracy w ramach programu Leonardo da Vinci.

- 3. Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku**
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.
Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 23.

W zeszycie tym zamieszczono trzy opracowania dotyczące nowych trendów w poradnictwie zawodowym. W pierwszym z nich prof. Bernd-Joachim Ertelt omówił problemy dotyczące metodyki oddziaływania informacyjnego stosowanej w poradnictwie zawodowym oraz przedstawił wyniki badań nad przekazywaniem informacji różnym grupom odbiorców w poradnictwie zawodowym. Autor zwrócił uwagę na potrzebę wykorzystywania w usługach poradnictwa tzw. marketingu społecznego. W drugim opracowaniu zatytułowanym *Transnacionalne poradnictwo zawodowe a zmiany w przygotowaniu młodzieży do życia zawodowego* prof. Augustyn Bańka przedstawił wyzwania przed jakimi stoją systemy edukacji w związku ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Za kluczową kwestię w przejściu od nauki szkolnej do życia zawodowego wskazał jakość informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego. W opracowaniu zarysowana została również rola i zadania poradnictwa transnacionalnego w zmieniającym się świecie. Trzecie opracowanie, autorstwa dr Czesława Noworola, nosi tytuł *Transnacionalne poradnictwo zawodowe wobec planowania karier*. Zdaniem autora, aby doradca mógł dokonać predykcji powodzenia zawodowego jednostki, powinien zdobyć umiejętność stosowania metod i narzędzi wspomagających wnioskowanie, wśród których najistotniejszą rolę pełnią testy psychologiczne. Metody tego rodzaju powinny spełniać założenia interkulturowej kompatybilności.

- 4. Poradnictwo zawodowe na świecie – refleksje ze Światowej Konferencji Poradnictwa Zawodowego**
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.
Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 24.

Zeszyt został poświęcony międzynarodowej konferencji nt. *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, zorganizowanej w Warszawie, w dniach

29–31 maja 2002 r. z inicjatywy Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego. Współorganizatorami tej konferencji były: Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Krajowy Urząd Pracy. W zeszycie zamieszczono informacje dotyczące programu, organizacji, przebiegu i uczestników konferencji oraz szczegółowe omówienie wybranych wystąpień. W doborze wystąpień kierowano się aktualnością kierunków i trendów poradnictwa zawodowego oraz ciekawymi podejściami w zakresie prezentowanych praktyk poradnictwa. Omówione zostały m.in. wystąpienia: Bernhardta Jenschke *Doradca – profesja, pasja, powołanie* (przemówienie powitalne), Williama E. Schulza *Doradca – pasja* oraz *Zagadnienia etyczne w poradnictwie zawodowym*, Aleksandra Nalaskowskiego *Doradca – powołanie*, Petera Planta: *Zielone poradnictwo: miejsce peryferyjne*, Anthony Wattsa *Przegląd OECD nt. polityki wobec poradnictwa w zakresie kariery zawodowej*.

5. Dziesięć kroków do szkolenia

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 26.

Był to poradnik przeznaczony dla osób, które nie mają doświadczenia w poruszaniu się po rynku szkoleniowym. Autorką poradnika była Małgorzata Mańturz – doświadczony doradca z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie. Autorka prowadzi osobę poszukującą dla siebie odpowiedniego szkolenia przez dziesięć etapów, w trakcie których zdobywa ona niezbędne umiejętności i informacje pozwalające dokonać trafnego wyboru szkolenia.

6. Po wiedzę i pracę do Unii Europejskiej – Poradnik

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2004.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 27.

Zeszyt powstał w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej i podstawowym jego celem było przybliżenie pracownikom

Publicznych Służb Zatrudnienia problemów związanych ze swobodnym przepływem osób w Unii Europejskiej. Autorką poradnika była Ewa Flaszynska, pracownik Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. W zeszycie zamieszczono m.in. informacje dotyczące zatrudnienia Polaków w ramach umów dwustronnych, kwestie samozatrudnienia w krajach Unii Europejskiej oraz informacje o pracy w niektórych zawodach np. urzędnika europejskiego lub tłumacza. W poradniku znajduje się również bank przydatnych adresów.

7. Jakość w poradnictwie zawodowym

Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 28.

Problemy jakości w poradnictwie zawodowym są przedmiotem zainteresowania wielu instytucji odpowiedzialnych za rozwój poradnictwa zawodowego zarówno w skali krajowej jak europejskiej. Problemom jakości była również dedykowana konferencja Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradców Edukacyjnych i Zawodowych, która odbyła się w stolicy Szwajcarii – Bernie w 2003 roku. Obecni na konferencji przedstawiciele Komisji Europejskiej, świata nauki oraz praktyków poradnictwa podkreślali potrzebę wypracowania i ciągłego doskonalenia narzędzi wspomagających pracę doradców zawodowych, jak również wagę doskonalenia standardów usług poradnictwa zawodowego. W zeszycie znajdują się opracowania polskich autorów podejmujących problematykę jakości w poradnictwie zawodowym: prof. Alicji Kargulowej i prof. Bożeny Wojtasik *Badanie jakości poradnictwa*, Alicji Czerkawskiej *Jakość poradnictwa zawodowego – sens spotkania z doradcą* oraz Mariusza Śmięgiela *Standardy jakości usług rynku pracy na przykładzie poradnictwa zawodowego*.

8. Warsztat pracy doradcy zawodowego – komunikacja

Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 29.

Zeszyt ten został opracowany przez Katarzynę Górniak, doświadczonego trenera w zakresie problematyki skutecznego porozumiewania

się. Jest to jedna z najbardziej podstawowych umiejętności, które powinien opanować każdy doradca zawodowy. W zeszycie omówiono m.in. problematykę dotyczącą nawiązywania i podtrzymywania pozytywnych kontaktów, sztuki słuchania, stylów komunikowania się jak również komunikowania się w sytuacjach trudnych i problemowych.

9. Informacja zawodowa

Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 31.

Autorką opracowania była Natasza Grodzicka – doświadczony doradca zawodowy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie. W zeszycie przedstawione zostały najważniejsze zagadnienia dotyczące opracowywania, gromadzenia i udostępniania informacji zawodowej. Znaleźć tu można również analizę podstawowych kategorii związanych z rolą i znaczeniem informacji, sposoby gromadzenia informacji zawodowej oraz instytucje, które zajmują się gromadzeniem informacji.

10. Warsztat pracy doradcy zawodowego – postępowanie w sytuacjach trudnych i konfliktowych

Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 32.

Uwzględniając życzenia doradców zawodowych, sygnalizujących brak źródeł wiedzy dotyczącej zachowania doradcy zawodowego w sytuacjach trudnych i konfliktowych, Departament Rynku Pracy zwrócił się do doświadczonych trenerów Katarzyny Górniak i Agnieszki Kalbarczyk z prośbą o opracowanie tego zeszytu. Zeszyt składa się z pięciu rozdziałów, w których omówiono m.in. problemy psychologiczne osób bezrobotnych jako źródło trudności w spotkaniu z doradcą zawodowym; istotę i znaczenie sytuacji trudnych i konfliktowych; przekonania, postawy i zachowania osób znajdujących się w sytuacjach konfliktowych oraz sposoby radzenia sobie w takich sytuacjach.

11. Ocena, pomiar i usprawnianie jakości procesu doradztwa zawodowego

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 33.

Był to drugi zeszyt poświęcony zagadnieniom jakości w poradnictwie zawodowym. Autorem opracowania był prof. Augustyn Bańka, który przedstawił obszerny przegląd koncepcji związanych z tym tematem. W zeszycie zostały omówione m.in. kwestie dotyczące uwarunkowań jakości doradztwa zawodowego oraz zaprezentowane istniejące modele, metody i kryteria oceny jego jakości. Autor przedstawił również politykę Unii Europejskiej wobec kwestii jakości doradztwa zawodowego w kontekście Strategii Lizbońskiej. Wśród wielu prezentowanych podejść na uwagę zasługuje koncepcja mierzenia jakości procesu doradztwa zawodowego z perspektywy teorii samoskuteczności oraz opracowane przez autora narzędzie przeznaczone dla doradców zawodowych do mierzenia samoskuteczności.

12. Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych – przegląd teorii i metod

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 34.

Na zamówienie Departamentu Rynku Pracy MPiPS w 2005 r. został opracowany polski test do badania zainteresowań zawodowych *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych*. W zeszycie tym autorzy testu: dr Beata Bajcar, dr Anna Borkowska, dr Agnieszka Czerw, dr Agata Gąsiorowska i prof. Czesław S. Nosal zaprezentowali koncepcje teoretyczne, na których został oparty test. Opracowanie składa się z czterech rozdziałów, w których zaprezentowano m.in. koncepcje strukturalne: F. Parsonsa, F. Kudera, E. Stronga, D. Campbella, J.Hollanda, D. Predigera, T. Traceya, koncepcje rozwojowe: Ginsberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy, D. Supera, L. Gottfredson oraz koncepcję psychoanalityczną A. Roe. W publikacji przedstawiono również wiele innych narzędzi oraz testów wykorzystywanych we współczesnym poradnictwie zawodowym.

13. Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 35.

Rozmowa doradcza jest podstawową metodą wykorzystywaną w pracy doradcy zawodowego. Autorką opracowania poświęconego rozmowie doradczej była Małgorzata Tarnowska – doświadczony nauczyciel akademicki i trener. Opracowanie składa się z trzech części. W pierwszej, noszącej tytuł *Podstawy skutecznego doradzania*, omówiono problematykę dotyczącą tworzenia kontraktu doradczego. W drugiej części zostały przedstawione m.in. etapy pracy z klientem oraz wykorzystanie narzędzi skutecznej komunikacji w rozmowie doradczej. Część trzecią stanowią propozycje przykładów ćwiczeń z różnymi kategoriami klientów.

14. Poradnictwo transnacyjne – cele i metody międzykulturowego doradztwa karier

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 36.

Autorem zeszytu był prof. Augustyn Bańka, współautor programu podyplomowego kształcenia w zakresie transnacyjnego poradnictwa zawodowego, opracowanego w ramach projektu pilotażowego Transnacyjne Poradnictwo Zawodowe, realizowanego w Departamencie Rynku Pracy MPiPS w latach 2001–2004. W opracowaniu omówiono istotę i komponenty poradnictwa transnacyjnego z perspektywy osób, które planują lub realizują swoją karierę zawodową w kraju innym niż kraj pochodzenia. Osoby zainteresowane poradnictwem zawodowym w wymiarze transnacyjnym oraz przygotowaniem doradców do pełnienia zadań w tym zakresie znajdą tu m.in. informacje dotyczące zastosowania metod diagnozy oraz interwencji w międzynarodowym doradztwie karier. W rozdziale pierwszym zdefiniowane zostały źródła, podstawy i potrzeby poradnictwa transnacyjnego we współczesnym świecie. W rozdziale drugim przedstawiono specyficzne problemy związane z diagnozą i oceną potrzeb ludzi zorientowanych na życie w środowisku międzynarodowym oraz nowe testy specjalnie skonstruowane dla potrzeb poradnictwa transnacyjnego. W rozdziale trzecim omówione zostały cele i metody interwencji stosowane w poradnictwie transnacyjnym.

15. Testy w poradnictwie zawodowym

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 37

Zeszyt ten został w całości poświęcony problematyce testów w poradnictwie zawodowym. Składa się on z czterech części. W części pierwszej zatytułowanej *Co warto wiedzieć o testach psychologicznych* prof. Elżbieta Hornowska przedstawiła kwestie dotyczące właściwości psychometrycznych testów, które należy brać pod uwagę wybierając narzędzie pomiarowe. Autorka szczegółowo omawia takie problemy jak: rzetelność, trafność, normalizacja i korzystanie z norm, adaptacje testu oraz bezstronne stosowanie testu. W części drugiej dr Agata Gąsiorowska i dr Beata Balcar przedstawiły nowe narzędzie diagnostyczne – *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)*, z którego korzystają doradcy zawodowi urzędów pracy. Omówione tu zostały założenia teoretyczne, podstawy konstrukcji oraz charakterystyki psychometryczne KZZ. W trzeciej części zeszytu zostały porównane dwie metody: KZZ oraz stosowane w służbach zatrudnienia do roku 2005 *Zestaw do Samobadania* oraz *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych* Johna Hollanda. W ostatniej części zostały omówione procedury interpretacji profili indywidualnych.

16. Nauka i praca w krajach europejskich – Wielka Brytania, Irlandia. Poradnik

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

Była to pierwsza z czterech publikacji na temat nauki i pracy w krajach Unii Europejskiej. Autorką wszystkich poradników była dr Ewa Flaszyńska. Od 1 maja 2004 r. Polacy mają dostęp do wielu rynków pracy w Unii Europejskiej, w tym również Wielkiej Brytanii i Irlandii. W poradniku przedstawione zostały możliwości podejmowania nauki i legalnego zatrudnienia obywateli polskich w tych krajach, a w szczególności regulacje prawne i zasady obowiązujące przy ubieganiu się o studia i pracę oraz sposoby poszukiwania zatrudnienia. Znajdują się tu również informacje niezbędne przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe do tych krajów w celach edukacyjnych lub związanych z zatrudnieniem.

17. Nauka i praca w krajach europejskich – Niemcy, Austria, Szwajcaria. Poradnik

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

W poradniku zostały przedstawione podstawowe informacje związane z podejmowaniem pracy i nauki w trzech krajach: Niemczech, Austrii i Szwajcarii. Najbardziej obszerna była część dotycząca Niemiec, gdyż należały one do najczęściej wybieranych przez Polaków kierunków emigracji zarobkowej oraz miejsc podejmowania nauki. W poradniku zamieszczono m.in. kwestie dotyczące systemu kształcenia w Niemczech, w tym dotyczące stypendiów oferowanych przez organizacje pozarządowe, specjalizujące się we współpracy z Niemcami. Omówiono również różne formy zatrudniania pracowników, m.in. zatrudnienie sezonowe, zatrudnienie w charakterze „pracowników-gości” czy pomocy domowych. W poradniku zamieszczono również bank adresów.

18. Nauka i praca w krajach europejskich – Francja, Hiszpania, Włochy. Poradnik

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

W poradniku zostały przedstawione informacje dotyczące możliwości podjęcia nauki i zatrudnienia w trzech państwach Unii Europejskiej: Francji, Hiszpanii i Włoszech. Omówiono podstawowe informacje dotyczące systemów edukacyjnych tych państw oraz cechy charakterystyczne i wymagania obowiązujące na ich rynkach pracy. W poradniku zamieszczono również bank przydatnych adresów.

19. Nauka i praca w krajach europejskich – Finlandia, Szwecja, Norwegia. Poradnik

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

Poradnik dotyczył możliwości podejmowania pracy i nauki w trzech państwach skandynawskich: Finlandii, Szwecji i Norwegii. Skandynawski rynek pracy był bardzo atrakcyjny dla obcokrajowców, m.in. z powodu wysokich zarobków, które pozwalały na utrzymanie

jednego z najwyższych standardów życia w Europie. Szwecja była jednym z trzech krajów „starej Unii” (obok Wielkiej Brytanii i Irlandii), które otworzyły swój rynek pracy dla Polaków bezpośrednio po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej.

Promocja projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego oraz publikacji wydawanych w ramach projektu odbywała się również za pośrednictwem strony internetowej www.psz.praca.gov.pl/nczpz, która była dostępna w wersji polskiej i angielskiej.

Począwszy od 2007 r. projekt jest kontynuowany pod nazwą Eurodoradztwo Polska i jego adres internetowy jest następujący: www.psz.praca.gov.pl/eurodoradztwo

Inne publikacje i materiały promocyjne:

- CD ROM *Poradnictwo zawodowe w resorcie pracy w Polsce. Vocational counselling within labour sector in Poland*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006
- CD z treścią zeszytu informacyjno-metodycznego nr 26, *Dziesięć kroków do szkolenia*, Warszawa, 2003
- CD z treścią zeszytu informacyjno-metodycznego nr 32, *Warsztat pracy doradcy zawodowego – postępowanie w sytuacjach trudnych i konfliktowych*, Warszawa, 2005
- CD z prezentacją Portalu Ploteus
- Broszura pt. Portal Ploteus
- Ulotki Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (dwie wersje: w językach polskim i angielskim)
- Kalendarz promujący Portal Ploteus
- Teczki promujące projekt NCZPZ
- Pen drivy promujące projekt

4.2 Organizacja seminariów, szkoleń i konferencji dla doradców zawodowych

Działania takie jak: organizacja konferencji, seminariów i szkoleń dla doradców zawodowych, podejmowane w ramach projektu Narodowe

Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego miały na celu m. in. dostarczenie aktualnych informacji na temat różnorodnych aktywności służących rozwojowi poradnictwa zawodowego podejmowanych zarówno na poziomie krajowym jak europejskim. Były one również okazją do wymiany poglądów oraz doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi reprezentującymi różne instytucje świadczące usługi w zakresie poradnictwa zawodowego. Dla zespołu realizującego projekt NCZPZ spotkania te były ważnym źródłem informacji na temat potrzeb doradców zawodowych i dostarczały wskazówek jakie działania w ramach projektu należy podejmować, aby odpowiadały one potrzebom sygnalizowanym przez doradców. Ważnym celem spotkań organizowanych w ramach projektu NCZPZ było upowszechnianie w środowisku doradców zawodowych dokumentów Komisji Europejskiej, przede wszystkim dotyczących polityki w zakresie poradnictwa zawodowego, jak również innych działań realizowanych z inicjatywy tej instytucji.

Działania zrealizowane w tym zakresie przez NCZPZ obejmują m.in.: upowszechnianie w środowisku doradców ogólnej informacji nt. programu Leonardo da Vinci, zorganizowanie seminarium promującego ten program, upowszechnianie polskiej wersji pierwszego obszernego materiału Komisji Europejskiej dotyczącego kształcenia przez całe życie *Memorandum on Lifelong learning*. Wiele uwagi podczas szkoleń poświęcono promocji portalu Ploteus.

W ramach spotkań zazwyczaj prezentowane były aktualne kierunki prac i zadania Departamentu Rynku Pracy ze szczególnym uwzględnieniem działań podejmowanych w zakresie poradnictwa zawodowego, dotyczących zarówno rozwoju metod i narzędzi, opracowywanych projektów aktów prawnych oraz postępów prac w ramach trzech projektów realizowanych przez zespół Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego: projektu „Transnacyjne poradnictwo zawodowe” (*Transnational Vocational Counselling*), „Poradnictwo na odległość” (*Distance Counselling*) oraz „Europejski Doradca Zawodowy” (*Ergo-in-net*).

Podczas wszystkich organizowanych przez zespół NCZPZ spotkań ich uczestnicy otrzymywali powstałe w ramach projektów publikacje dotyczące poradnictwa zawodowego, ulotki informacyjne oraz materiały nt. działań realizowanych przez NCZPZ.

Poniżej znajdują się krótkie opisy 15 konferencji, seminariów i szkoleń zorganizowanych przez zespół Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w resorcie pracy w latach 2002–2006.

1. Międzynarodowa Konferencja nt. „Doradztwo: Profesja–Pasja–Powołanie

29–31 maja 2002 r., Warszawa

Konferencja została zorganizowana przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych (IAEVG), Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Krajowy Urząd Pracy oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej. W ramach konferencji zespół NCZPZ zorganizował seminarium dla doradców polskich i niemieckich, podczas którego zaprezentowane zostały aktualne osiągnięcia w realizacji usług poradnictwa zawodowego w obu krajach. Do udziału w seminarium i konferencji zostali zaproszeni doradcy zawodowi z 50 Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Podczas konferencji zorganizowane zostało również spotkanie Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Dodatkowe informacje dotyczące tej konferencji znajdują się w rozdziale 4.4.

2. Seminarium nt. „Współpraca resortów pracy i edukacji w zakresie eurodoradztwa”

19 listopada 2002 r., Warszawa

Celem seminarium było omówienie głównych kwestii w zakresie współpracy resortów edukacji i pracy związanych z realizacją projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Podczas spotkania, w którym wzięli udział przedstawiciele obu ministerstw oraz zespoły realizujące projekt, zostały przedstawione planowane kierunki działania i zadania w zakresie poradnictwa zawodowego w obu resortach. Koordynatorzy prac obu zespołów NCZPZ przedstawili dotychczasowe zadania realizowane w ramach projektu. Przedstawiciel zespołu NCZPZ

w resorcie edukacji zaprezentował funkcjonowanie portalu PLOTEUS. Podczas spotkania został również powołany Komitet Sterujący NCZPZ.

3. Seminarium nt. „Założenia i kierunki działań w zakresie eurodoradztwa”

21–22 listopada 2002 r., Warszawa

Uczestnikami seminarium byli doradcy zawodowi z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. W pierwszym dniu seminarium uczestnicy wysłuchali m.in. prezentacji kierownictwa i pracowników Departamentu Polityki Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczących aktualnych i planowanych zadań Departamentu, w szczególności w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego. Wśród wielu podejmowanych prac omówiono działania wspierające rozwój nowoczesnych technik informacyjnych w poradnictwie zawodowym. Kolejnymi tematami były kierunki rozwoju eurodoradztwa oraz prezentacja działań podejmowanych w ramach projektu „Poradnictwo na odległość”. W drugim dniu seminarium uczestnicy wysłuchali wykładu nt. „Kulturowe aspekty poradnictwa zawodowego. Multikulturowość w poradnictwie zawodowym” oraz zaprezentowany został europejski portal– Ploteus. Seminarium zakończyło się dyskusją i wymianą doświadczeń uczestników.

4. Seminarium nt. „Ploteus. Poradnictwo w wymiarze europejskim”

12–13 czerwca 2003 r., Warszawa

Uczestnikami seminarium byli doradcy zawodowi z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. W seminarium wzięło udział 53 uczestników.

Program pierwszego dnia seminarium obejmował m.in. następujące kwestie: kierunki prac Departamentu Rynku Pracy ze szczególnym uwzględnieniem prac realizowanych w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego, działania w ramach projektu pilotażowego „Poradnictwo

na Odległość”, prezentację portalu europejskiego Ploteus, komunikaty o działaniach Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego.

W drugim dniu seminarium uczestnicy wysłuchali wykładu oraz uczestniczyli warsztacie nt. „Multikulturowość w poradnictwie zawodowym”. Otrzymali m.in. materiały szkoleniowe nt. cech warunkujących sukces w kontaktach z inną kulturą, podstaw różnic kulturowych oraz kompetencji międzykulturowych. Mieli również możliwość wykonania specjalnego testu wskazującego ich poziom kompetencji międzykulturowych. Kolejnym punktem programu była relacja z prac Grupy roboczej ds. całościowego poradnictwa zawodowego powołanej przez Komisję Europejską. Seminarium zakończyło się dyskusją i wymianą doświadczeń między uczestnikami.

5. Seminarium nt. „Poradnictwo zawodowe na świecie”

20–21 listopada 2003 r., Warszawa

W seminarium wzięło udział 52 uczestników.

Uczestnikami seminarium byli doradcy zawodowi z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Seminarium miało na celu zaprezentowanie działań podejmowanych w ramach projektów europejskich, które mają znaczenie dla rozwoju usług w zakresie poradnictwa zawodowego. Podczas pierwszego dnia seminarium przedstawiono prezentacje dotyczące aktualnych i przyszłych zadań Departamentu Rynku Pracy a w szczególności Wydziału Poradnictwa Zawodowego i Sieci Eures. Zaprezentowano m.in. projekt nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wywołała dyskusję nad zapisami w ustawie dotyczącymi poradnictwa zawodowego. Kolejnym omawianym tematem były działania podejmowane przez Europejskie Służby Zatrudnienia – EURES oraz informacje nt. Europejskiego Funduszu Społecznego. Następnie przedstawione zostały działania podejmowane w ramach dwóch projektów LdV realizowanych przez zespół NCZPZ: „Transnacyjne Poradnictwo Zawodowe” oraz „Poradnictwo na odległość”. Uczestnicy seminarium mieli również możliwość wysłuchania doniesień z konferencji nt. „Jakość w poradnictwie zawodowym” zorganizowanej przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego IAEVG w Bernie we wrześniu 2003 roku.

Podczas drugiego dnia uczestnicy seminarium wysłuchali wykładu oraz wzięli udział w zajęciach warsztatowych nt. „Ewaluacja działań oraz wskaźniki efektywności pracy doradcy zawodowego”. Ostatnią merytoryczną prezentacją był wykład niemieckiego eksperta nt. „Kwalifikacje doradców zawodowych – analiza porównawcza programów kształcenia dla doradców zawodowych w wybranych krajach”. Jak zwykle seminarium zakończono wymianą opinii i dyskusją.

6. Seminarium nt. „Ewaluacja Sieci Euroguidance”

19–20 stycznia 2004 r., Warszawa.

W seminarium wzięło udział 32 uczestników.

W seminarium uczestniczyli doradcy zawodowi reprezentujący instytucje, z którymi współpracowały dwa zespoły Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego z resortów edukacji i pracy, tzn. Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Szkolne Ośrodki Kariery, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Biura Karier, Ochotnicze Hufce Pracy; przedstawiciele szkół wyższych kształcących doradców: Uniwersytetu Łódzkiego i Dolnośląskiej Szkoły Edukacji TWP oraz przedstawiciel Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych.

Celem seminarium było podsumowanie wyników ewaluacji dotyczącej działalności obu zespołów NCZPZ w Polsce. Ewaluatorami byli dwaj fińscy eksperci Komisji Europejskiej: Timo Spangar i Pekka Rissanen, którzy prowadzili seminarium ewaluacyjne.

7. Seminarium nt. „Jakość w poradnictwie zawodowym”

3–4 czerwca 2004 r., Warszawa

W seminarium uczestniczyło 60 doradców zawodowych.

Reprezentowali oni następujące instytucje: Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Centra Edukacji i Pracy Ochotniczych Hufców Pracy oraz Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Szkół Wyższych. W pierwszym dniu seminarium uczestnicy wysłu-

chali wykładów nauczycieli akademickich nt. *Jakość układu doradca-radzacy się* oraz *Badanie jakości zinstytucjonalizowanego poradnictwa* oraz wzięli udział w warsztatach nt. *Podnoszenie jakości pracy doradcy* oraz *Jakościowy wymiar pracy współczesnego doradcy zawodowego*. W drugim dniu przedstawione zostały prezentacje nt. *Instrumenty rozwoju jakości usług poradnictwa zawodowego* oraz *Wykorzystanie europejskich doświadczeń w pracy doradcy zawodowego*. Ponadto zaprezentowano informacje nt. *szkolenia w zakresie poradnictwa zawodowego na odległość*, oraz dotyczące prac w ramach projektów *Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego*, *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe* i *Europejski doradca zawodowy*.

8. Seminarium nt. „Warsztat pracy doradcy zawodowego – umiejętności komunikacyjne”

21–22 października 2004 r., Warszawa.

W seminarium uczestniczyło 40 doradców zawodowych.

W oparciu o wyniki ankiet kierowanych do doradców zawodowych w trakcie seminariów, w których wyrażali oni potrzebę podnoszenia swoich kompetencji w zakresie umiejętności komunikacyjnych, przygotowany został program dwudniowych warsztatów dostosowany do potrzeb doradców zawodowych z urzędów pracy. Zajęcia, które realizowano głównie w formie warsztatów obejmowały następujące problemy: analizę podstawowych trudności w komunikacji doradców z klientem, ćwiczenie kluczowych sytuacji komunikacyjnych na konkretnych przykładach z pracy doradcy zawodowego, rozpoznawanie indywidualnych stylów, zasobów i kompetencji w porozumiewaniu się, oraz prezentacja opracowanych przez doradców rekomendacji jako wniosków z seminarium. Ponadto, w trakcie seminarium przekazano doradcom informacje dotyczące zadań Departamentu Rynku Pracy, w szczególności zadań realizowanych przez Wydział Poradnictwa Zawodowego w ramach projektów *LdV: Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego*, *Poradnictwo na Odległość* oraz *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe*.

9. Międzynarodowe seminarium nt. „Zadania poradnictwa zawodowego w kontekście realizacji Strategii Lizbońskiej”

9–10 grudnia 2004 r., Warszawa

W seminarium uczestniczyło 30 osób.

Uczestnikami seminarium byli przedstawiciele ministerstw edukacji i pracy z czterech państw: Finlandii, Irlandii, Niemiec oraz Polski, przedstawiciele szkół wyższych, polscy doradcy reprezentujący różne typy placówek poradnictwa zawodowego takie jak: urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Szkolne Ośrodki Kariery, Akademickie Biura Karier. Organizatorami seminarium były zespoły polskiego Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego z resortów edukacji i pracy.

Celem seminarium była wymiana informacji nt. systemów poradnictwa zawodowego realizowanych w resorcie edukacji i pracy w krajach uczestniczących w spotkaniu oraz prezentacja i dyskusja dotycząca potrzeb, tendencji i kierunków rozwoju poradnictwa zawodowego w związku z realizacją idei uczenia się przez całe życie (LLL) oraz całonocnego poradnictwa zawodowego, z uwzględnieniem szczególnie znaczących działań w poszczególnych krajach.

W czasie seminarium zostały zaprezentowane zarówno już wdrożone jak również dopiero planowane rozwiązania, dotyczące rozwoju poradnictwa zawodowego na potrzeby Europy Wiedzy, które umożliwią skuteczniejszą realizację założeń Strategii Lizbońskiej.

Celem nadrzędnym Strategii Lizbońskiej, która została przyjęta przez Radę Europy w marcu 2000 r. jest sprawienie aby Europa stała się najbardziej konkurencyjną, dynamiczną i bazującą na wiedzy gospodarką w świecie, zdolną do ciągłego rozwoju ekonomicznego przy jednoczesnym zagwarantowaniu większej liczby miejsc pracy oraz większej społecznej spójności. Budowanie społeczeństwa wiedzy oznacza szczególne wyeksponowanie działań ukierunkowanych na kształcenie i szkolenia. Idea uczenia się przez całe życie stawia nie tylko wysokie wymagania systemom edukacji lecz również systemom i organizacji poradni-

ctwa zawodowego. Idea całożyciowego uczenia się, a w ślad za nią hasło całożyciowego poradnictwa zawodowego stanowią istotne przesłanki w budowaniu nowoczesnego systemu usług poradnictwa zawodowego. Zgodnie z opinią Grupy ekspertów ds. Całożyciowego Poradnictwa powołanej przez Komisję Europejską poradnictwo zawodowe pełni znaczącą rolę w realizacji polityki europejskiej z uwagi na następujące istotne funkcje:

- poradnictwo ułatwia i organizuje dostęp do niezbędnych informacji edukacyjno-zawodowych,
- wspiera proces trafnego wyboru ścieżki kariery,
- ułatwia proces przejścia pomiędzy różnymi stadiami nauki a także nauką i pracą oraz pracą i nauką,
- pomaga kształtować umiejętności budowania kariery,
- realizuje w praktyce proces wyrównywania szans,
- wspiera edukacyjną i zawodową mobilność obywateli.

Dla budowania społeczeństwa wiedzy i dobrobytu istotne znaczenie ma pełna i kompleksowa realizacja tych funkcji na przestrzeni całego życia człowieka.

10. Seminarium nt. „Rozwiązywanie sytuacji trudnych z wykorzystaniem technik negocjacyjnych”

18–20 kwietnia 2005 r., Warszawa

W seminarium wzięło udział 40 doradców zawodowych z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Wybór tematyki tego seminarium był również odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez środowisko doradców zawodowych. W seminarium wykorzystano różne formy prowadzenia zajęć: wykład interaktywny, ćwiczenia zespołowe, warsztaty oraz analizę przypadków. Wykład poświęcony był m.in. rozróżnieniu sytuacji trudnych i konfliktowych, analizie problemów psychologicznych osoby bezrobotnej, analizie skutków utraty pracy. Warsztaty i ćwiczenia dotyczyły rozwiązywania schematów sytuacji konfliktowych, metod i technik dochodzenia do porozumienia oraz różnorodnych ról możliwych do przyjęcia przez doradcę zawodowego w sytuacjach konfliktowych z wykorzystaniem technik negocjacyjnych.

Ze względu na wysoką ocenę przydatności tej tematyki dla doradców zawodowych urzędów pracy zrealizowane zostały cztery edycje tego seminarium.

11. Druga edycja 17–19 października 2005 r., Warszawa

W seminarium wzięło udział 40 doradców z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

12. Trzecia edycja 28–30 czerwca 2006 r., Warszawa

W seminarium wzięło udział 40 doradców z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

13. Czwarta edycja 18–20 września 2006 r., Warszawa

W seminarium wzięło udział 38 doradców z powiatowych urzędów pracy oraz Centrów Informacji i Planowania Kariery

14. Szkolenie dla doradców zawodowych w zakresie stosowania testu do badania zainteresowań zawodowych – *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)*

20–23 marca 2006 r., Warszawa

W szkoleniu wzięło udział 36 doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy oraz Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy. Było to pierwsze szkolenie w zakresie stosowania nowego narzędzia do badania zainteresowań zawodowych, które powstało na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w latach 2004–2005. Kwestionariusz ten jest przeznaczony do diagnozy zainteresowań zawodowych osób dorosłych (bezrobotnych i poszukujących pracy – zmieniających rodzaj aktywności zawodowej lub poszukujących nowej pracy) oraz młodzieży od 16 do 25 roku życia, która planuje lub rozpoczyna swoją ścieżkę kariery. Narzędzie posiada dwie wersje: komputerową i konwencjonalną. Problematyka szkolenia dotyczyła m.in. założeń teoretycznych KZZ, omówienia wersji elektro-

nicznej i konwencjonalnej metody, procedur obliczania, standaryzacji i interpretacji wyników, procedur interpretacji indywidualnych profili.

15. Konferencja nt. „Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej”

28 listopada 2006 r., Warszawa

W konferencji uczestniczyło ok. 110 osób. Organizatorem konferencji był Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Uczestnikami konferencji byli doradcy zawodowi reprezentujący: powiatowe urzędy pracy, centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Ochotnicze Hufce Pracy, Szkolne Ośrodki Kariery. Specjalnymi gośćmi konferencji byli przedstawiciele Komisji Pracy Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej oraz Komisji Nauki, Edukacji i Sportu Senatu Rzeczypospolitej Polskiej.

Celem konferencji była próba znalezienia odpowiedzi na pytanie czy poradnictwo zawodowe w Polsce jest przygotowane na nowe zadania wynikające ze wspólnej polityki europejskiej i oczekiwań polskiego społeczeństwa. Do udziału w konferencji zaproszono przedstawicieli instytucji, które odpowiadają za rozwój i realizację poradnictwa zawodowego w Polsce: przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Ustawicznej i Zawodowej, Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy, Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej a także nauczyciele akademickich szkół wyższych kształcących doradców zawodowych oraz ekspertów ds. poradnictwa zawodowego i rynku pracy. Przedstawiciele reprezentujący wskazane powyżej instytucje przedstawili cele oraz rezultaty podejmowanych przez te instytucje działań oraz ich doświadczenia związane z realizacją usług w zakresie poradnictwa zawodowego, głównie w okresie po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Zaproszeni eksperci podjęli się zadania nakreślenia aktualnej sytuacji poradnictwa zawodowego w świetle najważniejszych założeń polityki Unii Europejskiej oraz problemów i koncepcji diskutowanych w gremiach europejskich ekspertów oraz podejmowanych przez organizacje międzynaro-

dowe. Z kolei przedstawiciele świata nauki, których aktywność naukowa i dydaktyczna związana jest z poradnictwem zawodowym, zostali poproszeni o przedstawienie tych kwestii z dziedziny poradnictwa zawodowego, nad którymi ostatnio pracowali i które uznają za istotne dla rozwoju usług poradnictwa zawodowego w Polsce. Ostatnia grupa prelegentów – to doradcy zawodowi, reprezentujący instytucje resortów edukacji i pracy, którzy podzielili się swoimi doświadczeniami związanymi z prowadzeniem usług.

4.3. Udział w wizytach studyjnych

Zgodnie z założeniami projektu wizyty studyjne miały stanowić jedną z metod poznawania przez członków Sieci NCZPZ systemów, struktury oraz praktyki usług poradnictwa zawodowego stosowanych w krajach reprezentowanych w sieci. Programy wizyt były zazwyczaj przygotowywane przez ich organizatorów. Czasami uwzględniane były życzenia gości dotyczące organizacji wizyt w instytucjach, które były dla nich szczególnie interesujące. W trakcie kilkudniowych wizyt uczestnicy mieli możliwość poznania systemu poradnictwa zawodowego w wybranym kraju, zazwyczaj w kontekście wielu istotnych faktów dotyczących szerszego tła społecznego, politycznego i kulturowego. Wizyty rozpoczynały się zazwyczaj w siedzibie Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, gdzie gości zapoznawano z systemem poradnictwa w danym kraju oraz zadaniami realizowanymi przez NCZPZ. Bardzo często prezentacje systemu poradnictwa dokonywane były na tle szerszej problematyki dotyczącej polityki państwa związanej z zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem oraz rozwiązań stosowanych w resortach pracy i edukacji. Następnie zapraszano gości do instytucji świadczących usługi w zakresie poradnictwa zawodowego zarówno w resorcie pracy jak edukacji, dzięki czemu uczestnicy mieli możliwość bezpośredniego kontaktu z realizatorami tych usług, poznania warunków w jakich odbywają się usługi oraz ich organizacji. Najcenniejsze doświadczenia wyniesione z takich wizyt dotyczyły poznania rozwiązań organizacyjnych stosowanych w usługach, głównie w urzędach pracy oraz instytucjach edukacyjnych np. w szkołach wyższych, zaznajomienia się z warsztatem pracy doradców zawodowych, a w

szczegółności ze stosowanymi przez nich metodami poradnictwa a także procedurami pozyskiwania i upowszechniania informacji zawodowych. Ważnym tematem poruszonym podczas wizyt była problematyka związana z kształceniem i szkoleniem doradców, dlatego jeśli to było możliwe prosiliśmy o możliwość wizytowania instytucji edukacyjnych, w tym uniwersytetów kształcących doradców, w których prezentowane były informacje dotyczące form kształcenia, szkolenia i nabywania kwalifikacji przez doradców zawodowych. W czasie wizyt udostępniane były również materiały informacyjne dostępne w wizytowanych instytucjach, które często stanowiły inspirację do tworzenia własnych materiałów. Często podczas wizyt goście prezentowali rozwiązania stosowane w świadczeniu usług poradnictwa w ich krajach. Tematem często obecnym w czasie spotkań była wymiana informacji dotyczących udziału zespołów gości i gospodarzy w różnych projektach w ramach programu Leonardo da Vinci.

Rozdział powstał głównie w oparciu o sprawozdania z wizyt studyjnych oraz materiały pozyskane podczas tych wizyt. Wszystkie szczegółowe informacje dotyczące rozwiązań systemowych oraz realizowanych projektów odnoszone są do czasu, w którym odbywały się wizyty.

W latach 2002–2006 członkowie zespołu NCZPZ w resorcie pracy brali udział w siedmiu wizytach studyjnych.

1. Wizyta w Lyonie (Francja)

Termin: 14–19 grudnia 2002 r.

Organizator wizyty: Międzynarodowe Centrum Informacji w Lyonie
(*Responsable Centre d'Information Internationale – RCII*)

1.1. Wizyta w Międzynarodowym Centrum Informacji

Spotkanie prowadziła **Elisabeth Gros** – Dyrektor Centrum

Zadania Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w resorcie edukacji we Francji były realizowane w ramach Międzynarodowego Centrum Informacji (RCII), które zostało utworzone w 1992 r. Do zadań Międzynarodowego Centrum Informacji należało przede

wszystkim upowszechnianie informacji o charakterze edukacyjnym i zawodowym w wymiarze europejskim oraz wspieranie mobilności. Dzięki kontaktom z Australią oraz USA i Kanadą, Centrum RCII otrzymywało bezpłatne materiały informacyjne, które wykorzystywano w promowaniu pozaeuropejskich możliwości edukacyjnych i zawodowych. W Centrum zatrudnionych było pięć osób.

Klienci Centrum to przede wszystkim studenci, zainteresowani międzynarodowymi programami wymiany oraz osoby poszukujące informacji o możliwościach rozpoczęcia za granicą studiów, odbycia stażu lub podjęcia pracy. W ciągu dziesięciu lat klientom udzielono ok. 10 tys. porad, a placówkę tę odwiedziło ponad 5 tys. osób. Największą trudność stanowiło udzielanie wsparcia studentom z zagranicy, głównie z Afryki, rozpoczynającym studia we Francji. Na 100 tys. studentów studiujących w Lyonie liczba cudzoziemców wynosiła ok. 11 tys. Większość z nich przyjeżdżała indywidualnie, co oznaczało konieczność zapewnienia im możliwości zakwaterowania i utrzymania, a często również nauki języka. Dodatkowym problemem było potwierdzanie posiadanych przez nich kwalifikacji.

Wszystkie usługi świadczone przez Centrum były bezpłatne i każdy, również osoba, która nie była obywatelem Francji, miała do nich pełny dostęp. Centrum wspierało klientów w przygotowywaniu dokumentów i aplikacji, pomagało w nawiązywaniu kontaktów i zbierało informacje na temat wielu praktycznych spraw związanych z rozpoczęciem nauki lub pracy za granicą. Centrum, zgodnie z zaleceniami projektu NCZPZ, realizowało projekty programu Leonardo da Vinci, m.in. było zaangażowane w realizację dwóch projektów: „*Transit*”, w którym strona francuska pełniła rolę promotora oraz „*Guide-Net*”, w którym była partnerem.

W czasie wizyty pozyskano również informacje dotyczące innych instytucji odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe we Francji.

Instytucjami podlegającymi Ministerstwu Pracy i Solidarności były:

- Krajowa Agencja Zatrudnienia (*L'Agence National Pour l'Emploi – ANPE*), zrzeszająca ok. 3 000 doradców zawodowych i świadcząca usługi absolwentom szkół w wieku 16–26 lat oraz osobom dorosłym,

- Interinstytucjonalne Centrum Bilansu Kompetencji (*Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences*) – zrzeszające 400 doradców zawodowych i psychologów oraz świadczące usługi osobom dorosłym oraz absolwentom szkół w wieku 16–26 lat,
- Krajowe Stowarzyszenie Kształcenia Zawodowego Dorosłych (*Association National Pour La Formation Professionnelle des Adultes – AFPA*) zrzeszające 800 psychologów i świadczące usługi dla osób dorosłych oraz młodzieży,
- Stowarzyszenie ds. Pomocy Młodzieży (*Association pour Facilité l'Insertion de Jeunes*),
- Regionalne Centrum Informacji Młodzieży (*Centre Regional d'Information Jeunesse*).

Ogólna liczba doradców zawodowych pracujących dla tych instytucji wynosiła w 2002 r. ok. 30 000 osób, około 1/5 z nich posiadała wykształcenie psychologiczne, a więcej niż 1/4 nie przechodziło żadnego specjalistycznego szkolenia.

Dodatkowe informacje dotyczące Międzynarodowego Centrum Informacji można znaleźć na stronie internetowej www.euroguidance-france.org

1.2. Wizyta w Biurze Kariery Uniwersytetu Lyon 3, im. Jean'a Moulin'a

(*Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation – SCUIO*)

Spotkanie prowadził **Michel Bonnet** – psycholog i doradca zawodowy.

W Lyonie znajdują się trzy uniwersytety i każdy z nich posiadał własne Biuro Kariery. Biuro działające przy Uniwersytecie Lyon 3 zatrudniało jedenastu pracowników, z czego dwie osoby to doradcy zawodowi, cztery to pracownicy biurowi i pozostałe cztery – stażyści, otrzymujący minimalne wynagrodzenie. Personel Biura Kariery to absolwenci wyższych uczelni, z różnym wykształceniem kierunkowym. Dyrektorem Biura był pracownik naukowy uniwersytetu. Na uniwersytecie Lyon 3

studiowało ok. 17 tys. studentów. Z Biurem Kariery współpracował zespół odpowiedzialny za pośrednictwo pracy i pozyskiwanie ofert dotyczących możliwości odbycia stażu w czasie i po zakończeniu studiów oraz podjęcia zatrudnienia. W jego skład wchodziły trzy osoby zatrudnione na pełnym etacie. Podstawowe zadania, które realizowało Biuro Kariery to poszerzanie i upowszechnianie informacji o kierunkach studiów oferowanych przez Uniwersytet Lyon 3 oraz tworzenie i aktualizowanie dokumentacji dotyczącej studentów.

Biuro koncentrowało się na poradnictwie i doradztwie zawodowym. Student odwiedzający Biuro Kariery mógł liczyć na pomoc w przygotowaniu planu zawodowego i projektu rozwoju kariery. W okresie od września 2001 r. do czerwca 2002 r. Biuro odwiedziło ponad 7 tys. klientów.

Metody pracy, które stosowali doradcy zawodowi to rozmowa doradcza, praca w grupach, szkolenia i sesje treningowe. Zajęcia te przygotowywane były dla wyselekcjonowanych grup. Usługi oraz materiały informacyjne opracowywane przez ONISEP (*Office National d'Information sur les Etudes et les Professions*) były udostępniane bezpłatnie.

Dodatkowe informacje dotyczące działalności Biura Kariery Uniwersytetu Lyon 3 znajdowały się na stronie www.univ-lyon3.fr

1.3. Wizyta w Międzynarodowym Centrum Zatrudnienia (*Espace Emploi International – EEI*)

Spotkanie prowadziła **Chantalle Pelosse** – doradca EURES.

Centrum EEI w Lyonie zatrudniało 4 osoby. Centrum realizowało usługi we współpracy z dwoma partnerami – ANPE (resort pracy) oraz Biurem Migracji Międzynarodowej (OMI), które było podległe Ministerstwu Spraw Zagranicznych. Początkowo OMI było instytucją, która wspierała cudzoziemców na terenie Francji. Ponieważ jednak począwszy od lat 70-tych było ich coraz mniej, biuro zaczęło świadczyć pomoc dla młodych Francuzów mających poniżej 35 lat, którzy zamierzali wyjechać za granicę na praktykę lub do pracy. Wsparcie polegało na doradzaniu i pomocy w przygotowaniu dokumentów niezbędnych do wyjazdu za granicę. OMI pomagało również przedsiębiorstwom – francuskim i za-

granicznym, które rekrutowały z Francji kandydatów do pracy w swoich biurach zlokalizowanych za granicą, biuro pomagało im znaleźć kandydatów do pracy za granicą.

W działaniach EEI dominowały usługi świadczone na rzecz osób zainteresowanych pracą za granicą, m. in. w Polsce. Pomiedzy Francją i Polską została zawarta dwustronna umowa, na mocy której organizowane były wyjazdy Francuzów do Polski na 1 – 1,5 roku. OMI miało swoje przedstawicielstwo w Warszawie, które współpracowało z Ministerstwem Spraw Zagranicznych oraz z urzędami pracy (adres internetowy: omipologne@bptnet.pl). Do tego biura mogli zgłaszać się po pomoc i poradę Francuzi pracujący w Polsce.

Podobne umowy zostały zawarte z innymi krajami – Argentyną, Kanadą, Marokiem, Senegalem, Szwajcarią, USA i Węgrami, a także Nową Zelandią. EEI świadczyło również usługi w zakresie udostępniania informacji i źródeł informacji nt. regulacji prawnych (procedury administracyjne, prawne, ubezpieczenia, podatki), warunków pracy i życia w innych krajach. Gromadzone były i udostępniane dokumentacja i informacje dotyczące innych krajów, uzyskane najczęściej z Ministerstwa Spraw Zagranicznych. EEI dysponowało też zbiorami informacji w jakie wyposażone były urzędy pracy.

We Francji notowano rocznie około 16 tysięcy ofert pracy za granicą, w tym głównie były to oferty z UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego – 62% oraz z USA – 18%.

Międzynarodowe Centrum Zatrudnienia obejmowało ok. 20 centrów we Francji, przynajmniej po jednym w każdym regionie. Centrala w Paryżu zatrudniała ok. 40 pracowników. W Centrum w Lyonie dwie spośród czterech zatrudnionych osób pracują także jako doradcy w Sieci EURES. Doradcy EURES zatrudniani są w różnych instytucjach, głównie w ANPE – 48 osób, APEC (Stowarzyszenie ds. Zatrudniania Kadr) – około 40 osób, OMI i w innych. Łącznie we Francji zatrudnionych jest ponad 80 doradców EURES. Są oni rekrutowani spośród doradców zawodowych, którzy znają przynajmniej jeden a najlepiej dwa języki obce. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej www.emploi-international.org

1.4. Wizyta w Interinstytucjonalnym Centrum Bilansu Kompetencji (*Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences – CIBC*)

Spotkanie prowadziły **Anne de Somer** – Dyrektor Centrum oraz **Mireille Huguet** – doradca zawodowy

We Francji sieć Centrów Bilansu Kompetencji (CIBC) ma charakter ogólnokrajowy, w każdym z regionów działało przynajmniej jedno Centrum. Pierwsze CIBC powstało w 1986 r., w 2002 r. było ich ponad sto w całej Francji.

Idea, która przyświecała temu projektowi było zapewnienie współpracy specjalistów reprezentujących różne instytucje w jednym miejscu.

Bilans Kompetencji był usługą bezpłatną i ogólnie dostępną. Zgodnie z przepisami prawa pracy z 1991 r. każdy pracownik, po pięciu latach od rozpoczęcia zatrudnienia, miał prawo do bezpłatnej oceny własnych kompetencji zawodowych i opracowania indywidualnego projektu rozwoju. Bilans Kompetencji miał pomóc pracownikom w podjęciu decyzji dotyczącej przyszłego miejsca pracy oraz umożliwiał opisanie i uwierzytelnienie ich kompetencji.

Proces opracowywania Bilansu Kompetencji rządził się określonymi regułami. Faza wstępna Bilansu związana była z podjęciem decyzji przez osobę na jego przeprowadzenie, drugi krok – to Bilans właściwy, który służył ocenie posiadanych kompetencji i potencjalnych możliwości kandydata. Ostatni – trzeci etap to opracowanie raportu końcowego zawierającego konkluzje wynikające z Bilansu. Raport w sposób syntetyczny podsumowywał mocne strony pracownika. Czas trwania Bilansu nie powinien przekroczyć 20 godzin.

Rozwiązania prawne przyjęte do 2002 r. przez francuskiego ustawodawcę spowodowały, że sieć CIBC stanęła przed koniecznością rozpoczęcia działalności o charakterze rynkowym. Obecnie Centra Bilansu Kompetencji mają charakter po części prywatnego przedsiębiorstwa. Istniejące od dziesięciu lat centrum CIBC w Lyonie było pierwotnie częścią służb zatrudnienia jednak jego status prawny uległ zmianie, gdyż zostało przekształcone w stowarzyszenie zarządzane przez wolontariuszy, partnerów społecznych oraz przedstawicieli związków zawodowych. Ta nowa struktura miała zapewnić większą niezależność świadczonych usług.

W Centrum w Lyonie zatrudnionych było dwadzieścia osób, piętnaście z nich to doradcy zawodowi podzieleni pomiędzy dwa biura prowadzące działalność w tym mieście.

Próbując zachować dotychczasowe priorytety – najważniejszy jest klient i jakość usług – Centra obsługują klientów zatrudnionych w różnych branżach. Dlatego zespół doradców zatrudnionych w CIBC w Lyonie składał się ze specjalistów o zróżnicowanym wykształceniu: psychologów, prawników, inżynierów i specjalistów ds. zarządzania. Pracują oni wyłącznie z osobami aktywnymi zawodowo, dobrowolnie zgłaszającymi się do Centrum.

Centrum w Lyonie udostępniało informacje dotyczące kierunków studiów i możliwości uzyskania dyplomów, udostępniało też teczek z charakterystykami zawodów i oferty pracy. Współpracowało z urzędami pracy, realizując zlecone przez nie Bilanse Kompetencji oraz pracodawcami, którzy planując np. dokonanie przeglądu kadr, sami kierowali swoich pracowników na Bilans Kompetencji. Choć wszyscy francuscy pracodawcy zobowiązani byli do ponoszenia składek na fundusz, z którego opłacane były Bilanse Kompetencji przeprowadzane przez CIBC, to jednak zdarzało się, że pracownicy mieli trudności z uzyskaniem zgody na nieobecność w pracy. Dlatego Centrum oferowało swoim klientom ruchome godziny wizyt od 6 rano do 20 wieczorem.

Informacje na temat centrów CIBC można uzyskać na stronie www.cibc.net.

Zadania Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w resorcie pracy zostały ulokowane również w CIBC znajdujących się w Lille, Strasbourgu i Marsylii.

1.5. Wizyta w lokalnym urzędzie pracy w Lyon Bachut (*Agence Locale de Lyon Bachut – ALLB*)

Spotkanie prowadził **Françoise Charles** – dyrektor urzędu.

Urząd pracy w Lyon Bachut był zorganizowany i wyposażony w standardowy, zunifikowany sposób. W Lyonie funkcjonuje jeszcze pięć takich urzędów. Urzędy pracują w godzinach od 8.30 do 16.30 z godzinną przerwą na lunch. W piątki godziny przyjęć klientów są krótsze, gdyż po południu organizowane są spotkania pracowników. Podczas tych spotkań

dyskutowane były pojawiające się problemy związane z pracą, przekazywane informacje o wykonanych zadaniach, ustalano dalsze działania zwłaszcza, gdy wymagały one współpracy doradców (np. zajęcia grupowe, warsztaty) bądź współdziałania z innymi instytucjami.

Podstawowym zadaniem urzędu było świadczenie usług na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Usługi obejmowały: identyfikację potrzeb klientów, szkolenia oraz wspieranie klientów w poszukiwaniu i znajdowaniu odpowiedniej pracy. Klienci rejestrowali się w urzędzie najbliższym ich miejsca zamieszkania i tam odbywała się pierwsza rozmowa z doradcą. Czasami klient, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, kierowany był do innego urzędu, w którym korzystał z pomocy zespołu doradców specjalizujących się w danej branży. W każdym urzędzie powołane były przynajmniej dwa zespoły doradców. Każdy z nich, niezależnie od ogólnego wachlarza usług, specjalizował się w określonej branży, dzięki temu rozwiązaniu urzędy pracy w Lyonie wspólnie posiadały specjalistów z wszystkich segmentów rynku pracy.

W zależności od oczekiwań i poziomu samodzielności klienta w urzędzie pracy stosowano trzy poziomy realizacji usług:

- udostępnianie informacji, środków i narzędzi – była to usługa skierowana do klientów, którzy sami potrafili rozwiązać swój problem,
- pomoc sporadyczna – w różnych dziedzinach, np. pisanie CV, krótkie szkolenie w danym zakresie,
- pomoc klientowi w rozwiązywaniu jego problemów, opracowanie planu działania i towarzyszenie przy jego realizacji. Jest to rodzaj mentoringu. Taka pomoc może trwać przez okres do trzech miesięcy.

Inny charakter ma praca z długotrwale bezrobotnymi, która polega na pomocy i wsparciu społecznym. Ten rodzaj usług świadczony jest w ramach subkontraktów przez specjalne organizacje i wyspecjalizowane agencje, tworzące sieć wsparcia i pomocy, które zatrudniają psychologów i innych specjalistów pomagających bezrobotnym rozwiązać ich złożone problemy, nabrać wiary w siebie, lub podjąć pracę „na próbę”.

Usługi w urzędzie pracy zorganizowane są w sposób przyjazny dla klienta, nie ma recepcji, w holu dwaj pracownicy przyjmują i ewentualnie rejestrują przychodzących klientów.

Klienci mają dostęp do informacji papierowej oraz do informacji na nośnikach elektronicznych oraz dostępnych w internecie. Na kilku komputerach można skorzystać z baz danych oraz ofert pracy znajdujących się na stronie www.anpe.fr, można też skorzystać z wzorów dokumentów, a także od stycznia 2002 r. przez internet przesłać własne CV do przedsiębiorstw. Klienci mogą korzystać ze specjalnego pomieszczenia wyposażonego w telefony, fax i kserokopiarki.

Codziennie urząd odwiedza średnio około 400 osób, znaczna ich część kontaktuje się z doradcami zawodowymi. Zdarza się, że w ciągu jednego dnia przeprowadza się ok. 250 rozmów. W realizacji usług dominuje indywidualna praca doradcy z klientem, organizowane są również zajęcia grupowe oraz warsztaty dostosowane do potrzeb klientów. Zasoby informacji jakimi dysponują urzędy pracy są takie same jak w centrach CIBC.

Personel urzędu liczy 22 osoby, w tym – dyrektor, sekretarka oraz 20 doradców. Doradców zatrudnia się w drodze konkursu. Wymagania różnią się w zależności od stanowiska. Najniższy poziom to stanowisko asystenta doradcy, drugi poziom – doradca, trzeci najwyższy poziom – doradcy główni, którzy posiadają wykształcenie wyższe na poziomie magisterskim, nie ma specjalnych wymagań odnośnie kierunku ich wykształcenia. Najczęściej są to przedstawiciele nauk humanistycznych – psychologowie, pedagodzy, socjologowie.

Kandydaci wybrani do pracy w urzędzie pracy odbywają 6-miesięczne szkolenie według programu obejmującego m.in. wiedzę o rynku pracy, przedsiębiorstwach, środowisku społeczno-ekonomicznym, procedurach administracyjnych, wiedzę o kulturze pracy w urzędzie pracy, a także tzw. inżynierię szkolenia (jak przygotować, finansować i realizować szkolenie). Szkolenie przyszłych doradców obejmuje zajęcia teoretyczne i praktyczne.

1.6. Wizyta w instytucji prowadzącej walidację kwalifikacji (Dispositif Académique de Validation des Acquis-DAVA)

Spotkanie prowadziła **Yvonne Desquesnes** – Dyrektor DAVA.

DAVA były placówkami podległymi Ministerstwu Edukacji, powołanymi do życia w 1994 r. Głównym zadaniem tych placówek była ocena

i walidacja kwalifikacji zainteresowanych osób. Celem walidacji było uzyskanie dyplomu na określonym poziomie, który był ważny dla pracownika, gdyż od posiadanego dyplomu zależała wysokość jego zarobków. W 1992 r. we Francji wprowadzono przepisy dotyczące walidacji kwalifikacji w oparciu o doświadczenie i kompetencje uzyskane w trakcie wykonywania pracy zawodowej przez minimum 5 lat. Od lutego 2002 r. zaczęły obowiązywać nowe przepisy skracające czas gromadzenia doświadczeń do 3 lat.

Osoby zainteresowane walidacją kwalifikacji uzyskiwały w DAVA dokładną informację nt. procedury postępowania i niezbędnych dokumentów oraz pomoc w przygotowaniu odpowiedniej dokumentacji. Aplikanci mogli ubiegać się o walidację swoich kwalifikacji na różnym poziomie, w zależności od poziomu wykształcenia formalnego oraz do jakiego poziomu aspirowali.

Klasyczna procedura zaczynała się od ustalenia wspólnie z klientem warunków wyjściowych, określenia posiadanego wykształcenia oraz dotychczasowego doświadczenia i umiejętności. Ustalano, czy kandydat spełnia podstawowe wymogi wyjściowe. Czasami doradca ustalał z klientem konieczność odroczenia walidacji i pogłębienia lub poszerzenia doświadczenia. Następnie aplikant, często z pomocą doradcy, przygotowywał odpowiednią aplikację, w której opisywał swoje oczekiwania oraz posiadane kompetencje. Aplikacje kandydatów oceniane były przez komisję składającą się z zespołu specjalistów z określonej dziedziny, którzy w trakcie spotkania z kandydatem weryfikowali podane przez niego informacje i dokonywali oceny jego kwalifikacji. W wyniku tego spotkania aplikant mógł uzyskać prawo do określonego dyplomu lub zaliczano mu część obszaru wiedzy i umiejętności niezbędnych do uzyskania dyplomu oraz zalecano ukończenie dodatkowego kursu z zakresu określonej dziedziny, np. określony dział teorii, język obcy, itp.

Proces walidacji zazwyczaj trwał około roku, często wiązał się z koniecznością przystąpienia do egzaminu z określonego przedmiotu, który organizowany był w danej szkole, dla grupy aplikantów w określonym terminie, np. pod koniec roku szkolnego.

DAVA prowadziło usługi dla tych kandydatów, którzy chcieli walidować swoje kompetencje w zakresie dyplomów nadawanych przez szkoły podlegające resortowi edukacji.

Centra DAVA mieściły się w każdym regionie kraju. Centrum w Lyonie zatrudniało 6 stałych pracowników – doradców reprezentujących różne dziedziny wiedzy i różne branże gospodarki oraz liczną grupę pracowników na zlecenia, którymi byli specjaliści z różnych dziedzin zawodowych biorący udział w pracach komisji. Doradcy DAVA rekrutowani byli głównie spośród nauczycieli szkół zawodowych, którzy kierowani byli na specjalne szkolenia z zakresu wiedzy o zawodach i analizy pracy oraz trening umiejętności doradczych. Praca z klientem odbywała się wyłącznie indywidualnie.

Centrum przyjmowało rocznie około 1100 klientów. W 2002 r. uruchomiono 600 procedur walidacyjnych, pozostali klienci kompletowali swoje doświadczenia niezbędne do złożenia aplikacji. Około 1/3 klientów stanowili kandydaci do dyplomu wykwalifikowanego robotnika, 1/3 aspirowała do dyplomu na poziomie bakalarjatu i 1/3 do dyplomu na poziomie licencjatu. Od czerwca do grudnia 2002 r. około 800 osób przeszło wstępną procedurę. Usługi DAVA były bezpłatne.

Przyjęta we Francji procedura walidacji stanowiła unikalne zjawisko w skali Europy, nieco podobne były działania dotyczące oceny kwalifikacji zawodowych (*National Vocational Qualification – NVQ*) w Wielkiej Brytanii, a także działania prowadzone w Kanadzie w zakresie uznawania kwalifikacji w wybranych zawodach rzemieślniczych. W opinii pracowników DAVA była to niezwykle cenna działalność umożliwiająca pracownikom umocnienie ich pozycji w zawodzie.

2. Wizyta w Bolonii i Neapolu (Włochy)

Termin: 30 czerwca 2003 r. do 6 lipca 2003 r.

Organizator wizyt: Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Bolonii

(*Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento*)

2.1. Wizyta w NCZPZ w Bolonii

Spotkanie prowadziły: **Cristina Cogo i Francesca Torlone**

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Bolonii, wraz z nowopowstałym Wydziałem ds. Poradnictwa i Zatrudnienia,

mieściły się w siedzibie instytucji o nazwie ASTER, odpowiedzialnej za wspieranie i promowanie współpracy pomiędzy uniwersytetami a przedsiębiorstwami. NCZPZ podlegało bezpośrednio Ministerstwu Pracy i zarządzane było przez władze lokalne regionu Emilia Romagna. Włoskie rozwiązania legislacyjne w zakresie poradnictwa zawodowego należy uznać za nietypowe, gdyż nie istniały przepisy prawne, które obowiązywałyby na terenie całego kraju. Wszystkie kwestie regulowane były przez władze regionalne, co powodowało, iż różnice pomiędzy poszczególnymi regionami Włoch w tym zakresie były znaczące. Podobna sytuacja dotyczyła programów kształcenia doradców zawodowych. Doradcy zawodowi we Włoszech posiadali często wykształcenie psychologiczne lub socjologiczne, ale również byli absolwentami kursów finansowanych z funduszy wspólnotowych, np. przez Europejski Fundusz Społeczny. Kursy te organizowane były wyłącznie na poziomie regionalnym.

Najważniejsze zadania, które były realizowane przez NCZPZ w Bolonii to:

- udostępnianie i zarządzanie zasobami informacji zawodowej,
- opracowywanie i upowszechnianie metod i narzędzi poradnictwa zawodowego,
- przygotowywanie ekspertyz z zakresu poradnictwa zawodowego,
- opracowywanie i wydawanie publikacji w wersji drukowanej i elektronicznej,
- aktualizowanie zasobów informacji o rynku edukacyjnym w poszczególnych krajach Europy oraz bazy danych z sezonowymi ofertami pracy,
- organizowanie targów informacji i edukacji,
- aktualizowanie witryny internetowej www.centrorisorse.org (350 użytkowników w ciągu miesiąca).

Klientami NCZPZ byli głównie doradcy zawodowi, a pośrednio również studenci zainteresowani nauką poza granicami kraju. Doradcy zawodowi reprezentowali różne instytucje: urzędy pracy, uniwersyteckie Biura Karier, instytucje odpowiedzialne za promowanie mobilności edukacyjnej i współpracę międzynarodową, doradcy EURES oraz doradcy z centrów informacji dla młodzieży.

Centrum uczestniczyło również w realizacji m.in. projektów programu Leonardo da Vinci, zarówno w roli partnera, jak i promotora.

W roku 2002 w ramach tego programu realizowano trzy projekty pilotażowe:

- ***ICT Skills for Guidance Counsellors (Umiejętności w zakresie technologii komputerowych dla doradców zawodowych)*** – to projekt realizowany w latach 2002–2005. Promotorem było Centrum w Bolonii, a partnerami instytucje z Niemiec, Hiszpanii, Włoch, Rumunii i Wielkiej Brytanii. Cel projektu to określenie umiejętności z zakresu technologii komputerowej, które powinien posiadać doradca zawodowy i edukacyjny.

Informacje na temat projektu były dostępne na stronie www.ictskills.org.

- ***Guidance Merger for Small Medium Enterprise Increase*** – to projekt, którego realizację zaplanowano na lata 2002–2004. Promotorem projektu było Centre of Flexible Learning ze Szwecji, a partnerami instytucje z Wielkiej Brytanii, Czech, Szwecji oraz Centrum w Bolonii. Cel projektu: wypracowanie zasad współpracy pomiędzy centrami informacji i poradnictwa zawodowego a małymi i średnimi przedsiębiorstwami.
- ***Guidenet*** – to projekt realizowany w latach 2001–2004. Promotorem było Careers Europe z Wielkiej Brytanii. Celem projektu było utworzenie europejskiej sieci współpracy w dziedzinie poradnictwa zawodowego, która miała umożliwić doradcom zawodowym i instytucjom zajmującym się poradnictwem zawodowym upowszechnianie najlepszych praktyk z dziedziny poradnictwa zawodowego. Cel ten miał zrealizowany poprzez utworzenie elektronicznej bazy danych, w której znajdą się informacje o inicjatywach w obszarze poradnictwa zawodowego realizowanych we wszystkich państwach zaangażowanych w projekt na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. W ramach projektu powołano cztery grupy robocze odpowiedzialne za zbieranie i aktualizowanie informacji na temat: tendencji rozwojowych w poradnictwie zawodowym, wykorzystania technologii komputerowej, kwestii społecznych oraz szkoleń dla doradców zawodowych.

Dodatkowe informacje zamieszczono na stronie www.guidenet.org.

2.2. *Wizyta w Biurze ds. Poradnictwa i Stosunków Społecznych przy Uniwersytecie w Bolonii*

Spotkanie prowadziła: **Pamela Preti**

Jest to najstarszy Uniwersytet w kraju. Składał się z 23 wydziałów oferujących ok. 100 różnych kierunków studiów. Łączna liczba studentów wynosiła ok. 17 tysięcy. Kandydaci na studia z krajów UE traktowani byli tak samo jak obywatele Włoch, natomiast sytuację młodzieży spoza Wspólnoty regulowały porozumienia zawarte pomiędzy rządem włoskim a rządami poszczególnych państw, które określały maksymalną liczbę studentów z danego kraju. Wszyscy kandydaci na studia musieli zdać egzamin potwierdzający znajomość języka włoskiego, który powinien zostać przeprowadzony przez instytucję mającą swoją siedzibę na terenie Włoch.

Począwszy od 2002 r. wszystkie uczelnie wyższe na terenie Włoch zobligowane zostały do świadczenia usług w zakresie poradnictwa zawodowego zainteresowanym osobom. Usługi w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego zostały wprowadzone na Uniwersytecie w Bolonii już w 1998 r., natomiast w 2001 r. powstało Biuro ds. Poradnictwa i Stosunków Społecznych. Zatrudniało ono 3 pracowników, z czego jedną osobę na cały etat, a pozostałe w wymiarze 18 godzin tygodniowo.

Zadania realizowane przez Biuro ds. Poradnictwa i Stosunków Społecznych w zakresie poradnictwa zawodowego obejmowały:

- świadczenie usług poradnictwa zawodowego, głównie w formie porad indywidualnych,
- opracowywanie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowej w formie plakatów, ulotek i folderów,
- aktualizowanie danych zawartych w informatorze o kierunkach studiów dostępnych na uniwersytecie w Bolonii i innych uczelniach, ulokowanych w tym regionie (publikacja wydawana jest co dwa lata i udostępniana bezpłatnie wszystkim zainteresowanym),
- organizowanie spotkań informacyjnych w szkołach średnich (uczestniczą w nich głównie uczniowie ostatnich klas),
- organizowanie corocznego święta Uniwersytetu w Bolonii. Wydarzenie to, mające na celu promocję uczelni, trwało zazwyczaj 2–3 dni

i miało charakter otwarty. W czasie święta prezentowane były informacje dotyczące kierunków kształcenia na tym Uniwersytecie,

- organizowanie corocznego spotkania nauczycieli z terenu całego kraju (w każdej szkole średniej zatrudniony był nauczyciel odpowiedzialny za informację i poradnictwo zawodowe). Było to spotkanie o charakterze informacyjnym, którego celem było promowanie Uniwersytetu w Bolonii.

Klientami Biura ds. Poradnictwa i Stosunków Społecznych były głównie osoby zainteresowane podjęciem nauki na Uniwersytecie w Bolonii.

Typowa porada obejmowała cykl trzech spotkań. Osoby zgłaszające się do Biura wypełniały kwestionariusz dotyczący zainteresowań, preferencji, dotychczasowych wyników w nauce, mocnych i słabych stron oraz planów dotyczących przyszłej kariery zawodowej.

W czasie pierwszego spotkania z doradcą analizowane były wszystkie informacje, których udzielił klient i ustalano podstawowe kierunki dalszej pracy. Drugie spotkanie dotyczyło określenia zainteresowań klienta (w oparciu o wypełniony przez niego kwestionariusz składający się ze 138 pytań) oraz preferowanych wartości i warunków pracy (kolejny kwestionariusz). W dalszej części spotkania prezentowane były informacje o zawodach i kierunkach kształcenia w dziedzinach zgodnych z zainteresowaniami klienta zawarte m.in. w materiałach zamieszczonych na stronie internetowej www.orientaonline.it. Przed trzecim spotkaniem klient powinien zweryfikować uzyskane informacje w oparciu o samodzielnie zebrane dodatkowe dane. Na trzecie spotkanie klienci zazwyczaj przychodzili już po podjęciu decyzji. Rozmowa z doradcą sprowadzała się do analizy, dyskusji i ewentualnego wyjaśnienia plusów i minusów dokonanego wyboru, co miało prowadzić do utwierdzenia klienta w przekonaniu, iż podjął właściwą decyzję i, że powinna ona być decyzją ostateczną.

W 2002 roku w Biurze ds. Poradnictwa i Stosunków Społecznych zrealizowano 228 porad indywidualnych.

2.3. Wizyta w Narodowym Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Bresci

(Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento)

Spotkanie prowadziła: **Renata Dołęga** z Agenzia Provinciale Informagiovani w Bresci

Agenzia Provinciale Informagiovani istnieje od 1987 r., specjalizowała się w pracy z młodzieżą. Na terenie prowincji Bresci działało ok. 40 centrów informacji dla młodzieży zarządzanych przez tą Agencję.

Centra informacji dla młodzieży oferowały informację o możliwościach kształcenia, szkolenia i zatrudnienia za granicą. Drugim rodzajem działalności Agencji było organizowanie szkoleń i seminariów oraz prowadzenie warsztatów w szkołach.

Kursy szkoleniowe przygotowywane były oddzielnie dla uczniów w wieku 11–15 lat oraz 15–18 lat. Tematyka szkoleń adresowanych do pierwszej grupy dotyczyła takich zagadnień jak: poznanie siebie, studiowanie jako wartość, perspektywy związane z kształceniem czy integracja z grupą. Starsza młodzież brała udział w zajęciach poświęconych specyfice studiowania na wyższej uczelni, uczyła się rozwiązywać testy kwalifikacyjne, przygotowywać dokumenty typu CV czy list motywacyjny oraz uczestniczyła w symulowanych rozmowach z pracodawcą.

Organizowano również warsztaty dotyczące problematyki z zakresu: administracji, ekonomii, edukacji społecznej czy środowiska. Dużym powodzeniem wśród uczestników cieszyły się szkolenia poświęcone problemom przejścia ze świata nauki do świata pracy, podejmowaniu decyzji czy aktywizacji zawodowej. Z myślą o uczniach kończących szkoły opracowano program warsztatu poświęconego identyfikowaniu mocnych i słabych stron, tworzeniu bilansu kompetencji i budowaniu profilu zawodowego.

Kolejny rodzaj działalności to udział w inicjatywach o wymiarze europejskim. Agencja realizowała Program Młodzież (*Youth*) (w tym m.in. organizowała seminaria i wizyty studyjne), trzy projekty w ramach EFS oraz uczestniczyła w międzynarodowej wymianie wolontariuszy (co roku wyjeżdżało za granicę ok. 50 osób).

Projekty EFS dotyczyły następujących zagadnień: powrót matek, które przerwały studia do świata nauki, przejście od edukacji do pracy oraz emigranci a świat pracy. Stworzono też możliwość korzystania przez firmy i osoby prywatne z konsultacji ekspertów Agencji specjalizujących się w problematyce europejskiej.

Agencja zajmowała się również pomocą w integracji emigrantów (dzieci i młodzieży) ze społeczeństwem włoskim. Działania w tym zakresie obejmowały: organizację kursów językowych, współpracę z rodzicami, szkołami i nauczycielami. Podjęto też decyzję o uruchomieniu specjalnego punktu informacyjnego dla emigrantów. Można tam było uzyskać pomoc w znalezieniu pracy czy wypełnieniu dokumentów.

Agencja na bieżąco rozbudowywała swoje zasoby informacji m.in. poprzez stworzenie portalu internetowego adresowanego do młodzieży. Systematycznie szkoleni przez Agencję operatorzy (80 osób) odpowiadali na pytania i wyjaśniali wątpliwości użytkowników portalu. Pozostałe 20 osób zatrudnionych w Agencji to pracownicy socjalni, socjologowie, psychologowie i filolodzy. Agencja duże znaczenie przywiązywała do szkoleń kadry.

2.4. Wizyta w centrum szkolenia zawodowego EFESO

Spotkanie prowadzili: **Cristina Atzeni i Andrea Cerino**

Centrum EFESO prowadziło działalność w następujących formach:

- Centrum specjalizowało się w organizowaniu kursów dla pracowników firm i kadry kierowniczej oraz klientów z tzw. grup ryzyka na rynku pracy: absolwentów, bezrobotnej młodzieży i kobiet. Większość szkoleń przeprowadzana była przez trenerów zatrudnionych w centrum, zatrudniano również zewnętrznych ekspertów. W kursach organizowanych przez EFESO rocznie brało udział ok. 3 tys. uczestników. Zgodnie z włoskimi regulacjami prawnymi koszty uczestnictwa w szkoleniu ponosił budżet państwa lub regionu, korzystano również ze środków EFS.
- Centrum podejmowało działania związane z rozwojem metodologii szkolenia, na wszystkich jego etapach, od początkowej oceny umiejętności uczestnika aż do diagnozy nabytej wiedzy.
- Centrum prowadziło badania mające na celu eksperymentalne rozwijanie kompetencji trenerów, również z wykorzystaniem metody nauczania na odległość. Dzięki utworzeniu portalu internetowego możliwe stało się szersze upowszechnianie dokonań EFESO w dziedzinie technologii komputerowej – uczestnicy szkoleń korzystali z kursów i ćwiczeń, a trenerzy nabywali nowe doświadczenia. Rozwijanie metodolo-

gii obejmowało również tworzenie nowych ścieżek szkoleniowych, np.: wejście na rynek pracy poprzez staż w przedsiębiorstwie. Rozwiązanie to było szczególnie interesujące dla osób, które planowały ponowne wejście na rynek pracy po przerwie.

- EFESO prowadziło również badania mające na celu określenie w jaki sposób umiejętności i kompetencje posiadane przez pracowników można przekładać na aktualne potrzeby pracodawców lub jakie cechy powinna posiadać osoba, która zamierza założyć własną firmę.
- Centrum świadczyło usługi w zakresie rekrutacji. Usługi te polegały na pomocy pracodawcom w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do zatrudnienia, przeprowadzaniu selekcji i rozmów kwalifikacyjnych, współpracy z uniwersytetami i szkołami.
- Centrum realizowało programy UE: Leonardo da Vinci, Adapt, Equal i Phare. Wszystkie realizowane przez EFESO projekty dotyczyły promowania nowych rozwiązań w dziedzinie szkoleń oraz rozwijania nowych umiejętności i kompetencji w kontekście przedsiębiorczości. Oprócz pozyskiwanych w ten sposób funduszy, EFESO finansowało swoją działalność głównie ze środków budżetu regionu Emilia Romagna oraz Ministerstwa Pracy. Dzięki udziałowi w tych programach możliwa była ścisła współpraca z wieloma krajami Europy, np.: projekt Adapt realizowany był wspólnie z Czechami, Słowacją i Węgrami, dodatkowo, w ramach EFS centrum współpracowało z Grecją, Anglią, Francją i Hiszpanią. Współpraca polegała m.in. na budowaniu sieci współpracy z krajami Europy Środkowej i Wschodniej.
- Praca z emigrantami. EFESO opracowywało programy szkoleń dla cudzoziemców, świadczyło też usługi w zakresie tworzenia profilu zawodowego osób zainteresowanych podjęciem pracy na terenie Włoch czy pomocą przy wypełnianiu dokumentów.
EFESO zatrudniało ok. 50 pracowników oraz 40 niezależnych ekspertów/konsultantów. Roczny budżet centrum to 9–10 mln Euro.
Dodatkowe informacje na stronie www.efeso.it.

2.5. Wizyta w Centrum Kształcenia Zawodowego w Modenie
(*Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale*)

Spotkanie prowadziła: **Annamaria Arrighi**

W 1971 r. władze regionu Emilia Romagna podjęły decyzję o przekazaniu świadczenia usług poradnictwa zawodowego poszczególnym prowincjom. Od tego czasu prowincje same planowały wszelkie działania i aktywności w tym zakresie.

Władze prowincji Modena próbowały angażować wszystkie instytucje lokalne w przedsięwzięcia związane z poradnictwem zawodowym. Podejmowane były również działania mające na celu wzmocnienie i promowanie istniejących już podmiotów świadczących usługi poradnictwa zawodowego. Rozpoczęto prace zmierzające do utworzenia sieci partnerów skupiającej: szkoły, uniwersytety, stowarzyszenia i urzędy pracy, czyli podmioty związane z poradnictwem zawodowym. Władze prowincji podejmowały też działania mające na celu opracowanie profilu zawodowego doradcy zawodowego, gdyż obowiązujące przepisy prawne nie regulują tej kwestii.

Wszystkie wspomniane inicjatywy realizowane były przez władze prowincji w ramach **projektu *Futuro Prossimo*** i miały na celu połączenie obszarów poradnictwa, szkolenia i zatrudnienia.

Realizacja projektu *Futuro Prossimo* rozpoczęła się w 1998 r. Decyzję o jego utworzeniu podjęły wspólnie władze prowincji, Izba Handlowa, Uniwersytet w Modenie oraz publiczne organizacje i stowarzyszenia edukacyjne. Projekt *Futuro Prossimo* zarządzany był przez komitet polityczny, w którego skład wchodziłi lokalni politycy. Niższy szczebel organizacji stanowił komitet techniczny, który odpowiadał za koordynację zadań w obszarze poradnictwa zawodowego.

Zadania te to przede wszystkim: monitorowanie świadczonych usług, rozwój usług nakierowanych bezpośrednio na użytkowników, opracowywanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych, ułatwianie przejścia od nauki do pracy, poszerzanie umiejętności doradców zawodowych oraz rozwijanie nowej metodologii poradnictwa.

Projekt *Futuro Prossimo* angażował się też w inicjatywy mające na celu rozwój zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez dorad-

ców zawodowych, przygotowywanie zaktualizowanych opisów zawodów czy też opracowywanie bilansów kompetencji pracowników.

Zasoby informacyjne były opracowywane przez NCZPZ w Bolonii, a następnie modyfikowane pod kątem potrzeb lokalnego rynku pracy, np.: opisy zawodów zawsze przygotowywane były we współpracy z poszczególnymi branżami. Takie rozwiązania umożliwiały promowanie zawodów i umiejętności pożądaných przez pracodawców.

Każdy opis zawodu konstruowany był według tego samego schematu: wstęp zawierał ogólne informacje o danej branży, następnie następował opis wymaganych kompetencji i wykonywanych w danej pracy czynności. Dodatkowy element stanowiły wywiady przeprowadzone z osobami wykonującymi dany zawód.

Publikacje *Futuro Prossimo* to: informator o szkołach wyższych w Modenie, przewodnik po centrach szkoleniowych prowadzących działalność w tym regionie oraz książka telefoniczna instytucji wspierających osoby dorosłe w podjęciu decyzji dotyczącej kształcenia, szkolenia lub zatrudnienia.

Projekt *Futuro Prossimo* wspierał również usługi z zakresu poradnictwa świadczone w formie poradnictwa indywidualnego i grupowego. Poradnictwo grupowe bardzo często realizowane było w szkołach średnich, ale organizowano również spotkania w kościołach czy innych instytucjach użyteczności publicznej. Dzięki tej inicjatywie młodzi ludzie mieli znacznie ułatwiony dostęp do informacji edukacyjnej i zawodowej. Wizyty w szkołach planowane były zazwyczaj już na początku roku szkolnego i najczęściej odbywały się w październiku lub listopadzie.

Inny rodzaj wsparcia oferowany uczniom na zasadzie pełnej dobrowolności to możliwość uczestnictwa w warsztatach zatytułowanych *Co robię?* oraz *Co mogę zrobić?*. Zajęcia odbywały się w 10-osobowych grupach, popołudniami w szkole, w okresie marzec-kwiecień. Warsztaty te przygotowane były dla uczniów, którzy jeszcze nie podjęli decyzji o dalszym kierunku kształcenia. Dzięki przeprowadzanym wywiadom, wypełnianiu kwestionariuszy czy też indywidualnym rozmowom z doradcami zawodowymi młodzież otrzymywała profesjonalne wsparcie w procesie podejmowania decyzji.

Wsparcie udzielane było również rodzicom. To właśnie z myślą o nich opracowano program 3-dniowego seminarium, którego celem była pomoc w procesie podejmowania decyzji przez ich dzieci. Pierwsze dwa dni seminarium poświęcone były na „odkrywanie” wszystkich etapów podejmowania decyzji, a trzeciego dnia rodzice zdobywali wiedzę na temat systemu edukacji. Rodzice mogli też skorzystać z pomocy doradcy zawodowego. Na rok szkolny 2003/2004 zaplanowano wsparcie psychologiczne dla nauczycieli o nazwie Rada Klasy. Będzie to eksperymentalny program, po raz pierwszy realizowany we Włoszech.

Projekt *Futuro Prossimo* był zaangażowany również w organizację lokalnych targów informacji o edukacji i pracy. Inicjatywa ta, nosząca nazwę *Krok*, przygotowywana była we współpracy ze szkołami średnimi i uniwersytetami. Targi trwały 2–3 dni, w zależności od liczby odwiedzających. W 2001 r. targi odwiedziło 4 tys. osób. Targom zazwyczaj towarzyszyły seminaria poświęcone m.in. systemowi kształcenia uniwersyteckiego, szkoleniom zawodowym czy też sytuacji na rynku pracy. W czasie poprzedniej edycji targów, po raz pierwszy stworzono możliwość skorzystania z usług poradnictwa zawodowego on-line.

Projekt *Futuro Prossimo* zatrudniał w 2002 r. czterech etatowych pracowników oraz niezależnych ekspertów w ramach umów-zleceń. Stały personel to osoby z wykształceniem socjologicznym, psychologicznym i filologicznym, które ukończyły studia podyplomowe z zakresu poradnictwa zawodowego i systematycznie podnosiły swoje kwalifikacje.

2.6. Wizyta w Centrum Edukacji Ustawicznej w Modenie (*Centro Territoriale Permanente – CTP*)

Spotkanie prowadzili: **Gabriella Pecorari i Pietro Mazzotta**

Centrum w Modenie prowadziło swoją działalność od 1999 r., jako jedno z dwudziestu w regionie Emilia Romagna. Początkowo koncentrowało się na organizowaniu wieczorowych kursów podstawowych umiejętności czytania i pisania dla dorosłych obywateli Włoch. Jednak w 2002 r. zmieniono profil usług i Centrum specjalizowało się w nauczaniu cudzoziemców języka włoskiego. Zapotrzebowanie na tego typu kursy było bardzo duże – w samej Modenie pracowało 13 nauczycieli uczą-

cych emigrantów języka włoskiego, a w najbliższym czasie planowano zatrudnienie trzech następnych. W 2002 r. zaledwie 4–5% uczestników zajęć stanowili rodowici Włosi.

Emigranci korzystający z usług Centrum to osoby mające pozwolenie na pobyt, pochodzące przede wszystkim z Nigerii i Ghany. Trafiają oni do tej instytucji m.in. dzięki broszurom przygotowywanym przez Centrum w ich językach narodowych.

Procedury dla kandydatów na kursy organizowane przez Centrum nie były skomplikowane. Wystarczyło wypełnić test, który pozwolił na ocenę poziomu wiedzy, jakim dysponuje potencjalny uczestnik. Następnie powinien on wybrać dni tygodnia i godziny zajęć. Na podstawie tych informacji przygotowywano specjalny grafik szkoleń.

Zajęcia były prowadzone przez cały dzień, gdyż pierwsza lekcja rozpoczynała się o godz. 9-tej a ostatnia o godz. 21-szej. Kursy organizowane były na pięciu poziomach. Zajęcia na każdym poziomie trwały 4 miesiące i odbywały się 2–3 razy w tygodniu (ogółem 70 godzin). Uczestnik mógł przechodzić na wyższy poziom nauczania lub też pozostać na tym samym. Liczebność grup to 5–10 osób na pierwszym poziomie i 10–20 na wyższych. Na jednego zatrudnionego nauczyciela przypadało 15 uczniów. W Centrum można też uzyskać certyfikat potwierdzający znajomość języka włoskiego. Dużym powodzeniem cieszył się również kurs przygotowujący do zdania egzaminu ze znajomości języka na uniwersytecie w Beruggi.

Od 2000 r. Centrum szkoliło też polskie pielęgniarki. Po 6–8 tygodniach intensywnego, trwającego 6 godz. dziennie szkolenia, mogły one rozpocząć pracę.

Z usług tej instytucji korzystało rocznie ok. 1 tys. osób. Koszty nauki ponosił budżet państwa, uczestnik zobowiązany był jedynie pokryć koszty pomocy naukowych w wysokości 15–20 Euro. Analogiczne Centrum prowadzące działalność w Capri, oprócz wsparcia dydaktycznego oferowało również pomoc dla cudzoziemców przy wypełnianiu dokumentów czy pisaniu CV.

Centrum organizowało również kursy i szkolenia zawodowe w porozumieniu z Instytutem Rolnictwa i Instytutem Przemysłu Tekstylnego Uniwersytetu w Beruggi. Kursy te, adresowane zarówno do obywateli Włoch, jak i do emigrantów, były zazwyczaj bezpłatne.

2.7. *Wizyta w Europejskim Centrum Informacji i Kultury w Neapolu (Centro Europeo d'Informazione Cultura Cittadinanza CEIC)*

Osoba prowadząca spotkanie: **Salvatore Di Maio**

Oficjalne otwarcie CEICC miało nastąpić we wrześniu 2003 r. Zgodnie ze swą nazwą Centrum ma oferować klientom informacje o UE i programach wspólnotowych oraz udostępniać bazy danych i publikacje.

Centrum ma realizować trzy formy aktywności.

- Pierwsza to pełnienie roli punktu informacyjnego – informowanie o decyzjach podejmowanych przez Komisję Europejską, które wywierają wpływ na życie codzienne obywateli Wspólnoty czy też przybliżanie polityki prowadzonej przez Unię.
- Centrum rozwijać będzie ścisłą współpracę ze szkołami i uniwersytetami, m.in. poprzez realizację badań dotyczących m.in. konstytucji krajów europejskich. Efektem tej współpracy jest wydanie m.in. publikacji poświęconych procesom decentralizacji w miastach europejskich (na przykładzie Berlina, Marsylii, Barcelony i kilku włoskich miast) oraz sytuacji emigrantów w Neapolu.
- Trzeci obszar działalności to promowanie i wymiana doświadczeń.

Od 2002 r. CEICC organizuje coroczną wystawę Expo, w trakcie której państwa Europy mają możliwość zaprezentowania swoich największych osiągnięć. W zeszłym roku uczestnicy wystawy podjęli decyzję o utworzeniu sieci partnerskiej współpracy.

Na stronie internetowej CEICC www.ceicc-napoli.it został umieszczony link prowadzący do witryny tej sieci. Stronę Centrum odwiedziło do tej pory 50 tys. internautów.

Budynek, w którym CEICC będzie prowadził swoją działalność należy do Uniwersytetu w Neapolu, zaś wsparcie finansowe zapewnili mer miasta (25 tys. Euro) i Komisja Europejska (250 tys. Euro w ciągu 3 lat). Personel Centrum to 7 pracowników zatrudnionych na pełnym etacie. Najprawdopodobniej jednak z chwilą pojawienia się klientów ta liczba może okazać się niewystarczająca. Władze Neapolu zostały już poproszone o wyrażenie zgody na przyjęcie dodatkowych pięciu pracowników. Centrum może też zatrudniać ekspertów z zewnątrz w ramach umów-

zleceń, osoby te odpowiedzialne są np.: za aktualizowanie baz danych, przygotowanie wystawy Expo czy też aranżację wnętrz.

2.8. Wizyta w Uniwersytecie Federico II w Neapolu
Ufficio Programmi Internazionali di Mobilita Docenti e Studenti
(International Office)

Osoba prowadząca spotkanie: **Antonietta D'Auria**

W Neapolu znajdowało się 5 uczelni wyższych typu uniwersyteckiego. Uniwersytet Federico II to najstarsza szkoła wyższa o charakterze publicznym utworzona w 1224 r. W 2003 r. na 14 wydziałach studiowało ok. 90 tys. studentów.

Jedną z najważniejszych aktywności realizowanych przez uniwersytet w ramach współpracy międzynarodowej było uczestnictwo w Programie Erasmus. W ramach sieci, skupiającej ponad 200 uczelni, Federico II podpisał umowę o wymianie m.in. z uniwersytetami polskimi w Warszawie, Wrocławiu i Krakowie. Co roku 450 studentów Federico II wyjeżdżało za granicę, a 200 studentów z zagranicy rozpoczynało naukę na tej uczelni.

Uniwersytet Federico II współpracował również z 40 uczelniami z Australii, Chin, Ameryki Północnej i Południowej.

2.9. Wizyta Narodowym Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Neapolu
(SpaziOrienta – Fondazione IDIS – Città della Scienza)

Spotkanie prowadzili: **Daniela Varone** i **Attilio D'Andrea**

NCZPZ w Neapolu ma swoją siedzibę w *Città della Scienza – Fondazione IDIS*, instytucji, której misją jest promowanie inicjatyw o charakterze innowacyjnym i badawczym w dziedzinie nauk społecznych. Znajdują się tu ekspozycje m.in. Muzeum Wiedzy i Nauki zaaranżowane w sposób umożliwiający zwiedzającym interaktywne poznawanie zagadnień z różnych dziedzin nauki.

NCZPZ podlega Ministerstwu Edukacji, które w lipcu 1999 r. podjęło decyzję o przeniesieniu go z Florencji do Neapolu. Decyzja

o ulokowaniu NCZPZ w tym miejscu, była celowa gdyż znajduje się ono na drodze zwiedzania *Citta della Scienza*, co sprawia, że wiele osób je odwiedza.

Klienci NCZPZ to przede wszystkim: młodzież, studenci, osoby bezrobotne, nauczyciele i doradcy zawodowi.

Centrum świadczyło następujące usługi: rozmowy indywidualne, poradnictwo na odległość z wykorzystaniem e-maila, faxu i telefonu, informacja edukacyjna i zawodowa oraz Bilans Kompetencji.

NCZPZ prowadziło też działalność wydawniczą. Publikowało informatory o kierunkach studiów, instytucjach szkoleniowych oraz unijnych programach wspólnotowych. Na bieżąco aktualizowano też stronę internetową, bazy danych oraz portal PLOTEUS.

Jedną z najważniejszych aktywności NCZPZ był udział w realizacji projektów Programu Leonardo da Vinci. W ramach tego programu w 2003 r. realizowano 5 projektów.

Dodatkowe informacje na temat NCZPZ można znaleźć na stronie www.cittadellascienza.it.

W siedzibie Città della Scienza ulokowane było też Innowacyjne Centrum Biznesu, które jako instytucja wspierająca przedsiębiorstwa działające na terenie regionu Kampania świadczyło swoje usługi pod auspicjami Komisji Europejskiej. Centrum oferowało pomoc w zakresie negocjacji, konsultacji i wykorzystania nowoczesnych technologii.

W czasie spotkania z doradcami zawodowymi NCZPZ uczestnicy polskiej delegacji zaprezentowali informacje na temat systemu poradnictwa zawodowego i kształcenia w Polsce oraz wysłuchali prezentacji nt. rozwiązań w zakresie edukacji, szkolenia i poradnictwa zawodowego na Malcie, przygotowanej przez Pana Briana Borga, przedstawiciela NCZPZ z Malty.

3. Wizyta studyjna w Hertogenbosch i Nijmegen (Holandia)

Termin: 6–10 grudnia 2003 r.

Organizator wizyty: NCZPZ w Holandii

Spotkanie prowadzili: *Harrie Sormani* – koordynator NCZPZ, *Tom Visser* – starszy specjalista w CINOP, *Zjev van Dun* – starszy specjalista w CINOP

3.1. *Wizyta w Narodowym Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Hertogenbosch*

NCZPZ w Holandii mieściło się w strukturze Krajowego Centrum Innowacji w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (*Centrum Voor Innovatie Van Opleidingen – CINOP*) w Hertogenbosch.

Zadania NCZPZ realizowane były we współpracy z trzema instytucjami:

- **CINOP** – Krajowe Centrum Innowacji w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (*Centrum Voor Innovatie Van Opleidingen*). Była to główna instytucja w Holandii świadcząca specjalistyczne usługi w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Centrum było niezależną instytucją typu non-profit.
- **LDC** – Krajowe Centrum Badań i Rozwoju Kariery (*Landelijk Dienstverlenend Centrum voor Studie*) zajmowało się zagadnieniami poradnictwa zawodowego i rozwoju kariery. Wśród realizowanych tam zadań znajdowało się m.in. opracowywanie koncepcji poradnictwa zawodowego, formułowanie w oparciu o wyniki badań i ekspertyz rekomendacji dla decydentów szczebla centralnego odpowiedzialnych za politykę edukacji i rynku pracy, opracowywanie zasad i warunków doskonalenia usług poradnictwa zawodowego.

LDC we współpracy z instytucjami badawczymi i usługowymi miało za zadanie opracowanie nowoczesnych metod i narzędzi poradnictwa zawodowego, które były upowszechniane wśród doradców zawodowych.

- **COLO** było to stowarzyszenie 19 krajowych specjalistycznych centrów kształcenia zawodowego, utworzonych przez organizacje przemysłowe i gospodarcze w ramach poszczególnych sektorów bądź branż. Centra te zajmowały się problematyką kwalifikacji zawodowych i kształcenia zawodowego na poziomie średnim. W działaniach COLO dużo uwagi poświęcano ocenie kwalifikacji oraz porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji, zarówno na terenie kraju jak i w skali europejskiej.

NCZPZ realizowało zadania typowe dla całej Sieci NCZPZ, tj. organizowało seminaria i szkolenia, opracowywało materiały i publikacje, upowszechniało własne doświadczenia oraz dobre praktyki poradnictwa zawodowego. Dużo uwagi poświęcano promocji technik komputerowych w poradnictwie zawodowym oraz działaniom dotyczącym tworzenia i promowania europejskiego portalu nt. możliwości kształcenia i szkolenia PLOTEUS. Holenderskie NCZPZ współpracowało z innymi centrami Sieci NCZPZ w realizacji kilku projektów w ramach programu Leonardo da Vinci.

CINOP było jedną z wielu instytucji wspierających proces modernizacji oświaty w Holandii. Podstawowe obszary działalności CINOP to: doskonalenie i ocena kwalifikacji i kompetencji, kształtowanie warunków i środowiska uczenia się, e-learning, badania, analizy i ekspertyzy. CINOP zajmował się również organizacją wizyt studyjnych dla przedstawicieli środowisk edukacyjnych z innych krajów zainteresowanych problematyką kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego. Wśród zadań CINOP szczególną rolę odgrywała realizacja projektów edukacyjnych, np. projektu dotyczącego nowego systemu kompetencji; ekspertyz związanych z mierzaniem, badaniem i testowaniem (na zamówienie szkół i przedsiębiorstw); ekspertyz dotyczących szkolenia i testowania w ramach e-learningu.

Ze względu na fakt, że w Holandii wszyscy uczniowie mieli dostęp do internetu, w instytucjach edukacyjnych forma e-learningu stała się bardzo popularna. Również liczne przedsiębiorstwa były zainteresowane wprowadzeniem tej formy do szkolenia pracowników. CINOP realizował zadania na zlecenie takich instytucji jak Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki, Ministerstwo Rolnictwa, Regionalne Centra Szkolenia, krajowe instytucje edukacyjne innych resortów, instytucje doskonalenia zawodowego, stowarzyszenia zrzeszające partnerów społecznych, a także instytucje o europejskim zasięgu jak Komisja Europejska, CEDEFOP.

3.2. *Wizyta w Centrum Pracy i Zasiłków w Hertogenbosh* *(Center of Work and Incomes – CWI)*

Nowa struktura usług rynku pracy w Holandii została wprowadzona 1 stycznia 2001 r. Upřednio wszystkie usługi rynku pracy były finanso-

wane przez rząd i były bezpłatne. W wyniku ewaluacji funkcjonowania tego systemu usług parlament holenderski uznał, że organizacja służb zatrudnienia wymaga radykalnych zmian. Zmieniła się też filozofia udzielania pomocy obywatelom tracącym pracę: uznano, że każdy człowiek jest odpowiedzialny sam za znalezienie pracy, a nowo powołane instytucje wspierające, tzn. Centra Pracy i Zasiłków mają za zadanie głównie pomoc w znalezieniu pracy osobom, które straciły pracę niedawno i wymagają tylko niewielkiego wsparcia. Natomiast osobom długotrwale bezrobotnym, które wymagały głębszego wsparcia stworzono możliwość korzystania z usług instytucji finansowanych przez władze lokalne.

W 2003 r. w Holandii służby zatrudnienia podlegały Ministerstwu Spraw Socjalnych i Zatrudnienia. Ministerstwo to podpisywało kontrakty z sześcioma Radami Regionalnymi, które odpowiadały za planowanie i realizację działań w regionach. W planowaniu brano pod uwagę m.in. dane dotyczące liczby przyjmowanych bezrobotnych, liczby ofert pracy oraz różne formy działania. Wszystkie usługi zostały wycenione i dokładnie opisane. Z kolei zarządzający regionami podpisywali kontrakty z Centrami Pracy i Zasiłków (CWI) oraz instytucjami wykonującymi usługi na rzecz rynku pracy. Co tydzień sporządzano raporty z wyników działań CWI. Natomiast na poziomie regionów co dwa miesiące sporządzano analityczne raporty o wynikach działalności wszystkich centrów CWI. Raporty te były przesyłane do Ministerstwa Spraw Socjalnych i Zatrudnienia a wyniki tych raportów były dyskutowane z władzami regionów. Ten system zarządzania oceniany był bardzo wysoko.

Usługi związane z zatrudnieniem były zróżnicowane w zależności od typu klienta i jego oczekiwań. Osoby poszukujące pracy podzielono na cztery kategorie. Do pierwszej kategorii klientów zaliczono te osoby, które miały dosyć dobrą pozycję na rynku pracy i wymagały niewielkiego wsparcia. Była to grupa docelowa Centrów Pracy i Zasiłków. Pozostałe kategorie klientów po wypełnieniu specjalnego kwestionariusza były kierowane do odpowiednich instytucji, które świadczyły pogłębioną pomoc w dziedzinie reintegracji zawodowej i społecznej. Tego rodzaju instytucje działały na poziomie lokalnym i za ich funkcjonowanie odpowiedzialne były władze lokalne. Były to zazwyczaj firmy komercyjne, które wygrały przetarg na usługi zlecane i finansowane przez władze lokalne.

Władze lokalne wraz z centrami CWI tworzyły plany reintegracji w oparciu o analizę potrzeb lokalnych rynków pracy, a następnie ogłaszały przetargi na usługi, w tym również na usługi szkoleniowe.

Na rynku funkcjonowały trzy rodzaje firm szkoleniowych: firmy realizujące usługi typu *coaching*, firmy zajmujące się szkoleniem ogólnym oraz szkoleniem zawodowym. Centra CWI współpracowały również z instytucjami wypłacającymi zasiłki. Zasiłki socjalne były wypłacane z funduszy będących w dyspozycji władz miejskich.

W 2003 r. na terenie Holandii, w sześciu regionach funkcjonowało 130 Centrów Pracy i Zasiłków, w których pracowało łącznie ok. 3000 osób.

3.3. Wizyta w Centrum Pracy i Zasiłków w Nijmegen (*Center of Work and Incomes – CWI*)

Centrum Pracy i Zasiłków w Nijmegen zostało utworzone na bazie byłego urzędu pracy i funkcjonowało w nowej strukturze od trzech lat. Działania centrum koncentrowały się na osobach krótkotrwale bezrobotnych. Klienci Centrum mogli liczyć na informację i dostęp do aktualnych ofert pracy. Większość pracowników tego centrum obsługiwała klientów, pełniąc zarazem funkcję doradcy i pośrednika pracy. Osobami długotrwale bezrobotnymi zajmowały się specjalne służby socjalne na poziomie lokalnym, które zawierały kontrakty z organizacjami zajmującymi się reintegracją zawodową oraz przydzielały i wypłacały zasiłki. W Holandii można było pobierać zasiłek dla bezrobotnych maksymalnie przez okres pięciu lat. Do zasiłku socjalnego miały prawo osoby, których majątek osobisty nie przekraczał 4 tysięcy Euro.

W Holandii funkcjonowały również niepubliczne instytucje świadczące usługi na rynku pracy, należały do nich m.in. agencje pracy tymczasowej oraz agencje zajmujące się reintegracją zawodową, które świadczyły pogłębioną pomoc dla osób długotrwale bezrobotnych. Zdarzało się, że firmy płaciły za pracowników korzystających z usług tych instytucji.

3.4. Wizyta w Regionalnym Centrum Szkoleniowym w Nijmegen (region Gelderland)
(Regionaal Opleidingen Centrum – ROC)

Spotkanie prowadzili: **Ria Aarnik** oraz **Peter Rutten**

Ustawa o edukacji oraz szkoleniu zawodowym wprowadzona w Holandii 1 stycznia 1996 r. stworzyła m.in. ramy prawne dla spójnego systemu edukacji ogólnej i zawodowej dla dorosłych, dzięki czemu ułatwione zostało przechodzenie na wyższy poziom edukacji. Słuchacze zmieniający poziom szkolenia mogli mieć zaliczone te przedmioty, które zaliczyli wcześniej na innym szkoleniu, co sprzyjało skróceniu czasu nauki. Ustawa ta również regulowała sprawy związane z uznawaniem dyplomów i świadectw. Zadania wynikające z ustawy realizowane były przede wszystkim przez Regionalne Centra Szkoleniowe (*Regionaal Opleidingen Centrum – ROC*).

Na terenie Holandii funkcjonowało w 2003 r. 46 Regionalnych Centrów Szkoleniowych. Centra te prowadziły głównie szkolenia zawodowe oraz naukę praktycznego przygotowania do zawodu. Szkolenie zawodowe obejmowało nie tylko umiejętności i kwalifikacje zawodowe, ale również przygotowywało do lepszego funkcjonowania w społeczności, w zakładzie pracy oraz w grupie.

Poszczególne centra ROC specjalizowały się w wybranych branżach. Kursy zawodowe można było podejmować na czterech poziomach. Natomiast kształcenie zawodowe na poziomie wyższym rozpoczynało się od poziomu 5. Struktura ta była zgodna z europejską strukturą kwalifikacji. Kształcenie zawodowe młodzieży trwało 3–4 lata, natomiast kursy dla dorosłych trwały od 8 miesięcy do 1 roku. Większość osób kończących naukę w ROC podejmowało pracę zawodową.

ROC w Nijmegen powstało 1 września 1996 roku. Zatrudniało ono ok. 40 pracowników i obsługiwało ok. 13 tysięcy osób uczących się. Większość słuchaczy to osoby w przedziale wiekowym 20–45 lat, ale znajdowały się wśród nich również osoby znacznie starsze. ROC w Nijmegen specjalizowało się w branży opieka zdrowotna i socjalna.

Centrum współpracuje z organizacją pracodawców w zakresie uznawania kwalifikacji na poziomie podstawowym. Procedura uznawania kwalifikacji (*Accreditation and recognition of prior learning – APL*) rozpoczyna się od przyjęcia podania osoby ubiegającej się o uznanie jej kwalifikacji. Osoba wypełnia szczegółowy kwestionariusz, w którym opisuje swoje doświadczenia zawodowe i dotychczasową edukację oraz dołącza portfolio. Kompetencje ocenia się w zależności od poziomu kwalifikacji i od rodzaju dokumentów, jakie przedstawiła osoba ubiegająca się o potwierdzenie kwalifikacji. Na podstawie wywiadu ocenia się poziom wiedzy kandydata i jego kompetencje. Następnie komisja uznająca kwalifikacje odnosi doświadczenia zawodowe do aktualnego programu kształcenia w danym zakresie, po czym następuje ocena kwalifikacji i ich potwierdzenie.

Certyfikaty wydawane przez komisję uznającą kwalifikacje były honorowane przez pracodawców i edukatorów w całym kraju. Istniały również porozumienia z odpowiednimi ministerstwami odnośnie uznawania certyfikatów wydawanych przez ROC.

W ROC w Nijmegen wykorzystywano procedurę uznawania kwalifikacji do kierowania słuchaczy na odpowiedni poziom szkolenia, dzięki czemu skracano okres szkolenia.

3.5. Wizyta w Centrum Informacji i Poradnictwa Karierowego przy ROC w Nijmegen

Przy Regionalnych Centrach Szkoleniowych działały Centra Informacji i Poradnictwa Karierowego, świadczące usługi w zakresie informacji i poradnictwa karierowego dla uczniów i słuchaczy.

Podstawowe zadania Centrum Informacji i Poradnictwa Karierowego:

- udzielanie informacji bezpośrednio oraz przez telefon;
- poradnictwo indywidualne dotyczące kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych na rynku pracy;
- pomoc dla uczniów i nauczycieli;

- zbieranie, opracowywanie i udostępnianie informacji nt. kształcenia i szkolenia;
- opracowywanie informacji dotyczących rynku pracy, pozwalających dopasować edukację do wymogów rynku pracy;
- wyszukiwanie informacji oraz ofert w Internecie,
- współpraca z organizacjami posiadającymi strony internetowe dotyczące edukacji i rynku pracy;
- przygotowywanie informacji do witryn informacyjnych, również do PLOTEUSA;
- prowadzenie własnej strony internetowej (włącznie z udzielaniem odpowiedzi na pytania);
- pomoc klientom podczas ich samodzielnego korzystania z komputerowych informacji i baz danych.

Usługi w zakresie poradnictwa świadczone były w CIPK w różnych formach. Najczęściej klienci zaczęli współpracę z doradcą od kontaktu internetowego. W razie potrzeby doradca zapraszał klienta na rozmowę. Przeprowadzano również badania z wykorzystaniem testów zdolności i zainteresowań. Pracownicy centrum prowadzili również treningi dotyczące m.in. rozwoju umiejętności społecznych i komunikacji, pisania aplikacji, autoprezentacji, przygotowania CV.

4. Wizyta studyjna w Atenach (Grecja)

Termin: 6–11 listopada 2004 r.

Organizator wizyty: NCZPZ w Grecji

4.1. Wizyta w Krajowym Centrum Orientacji Zawodowej – EKEP w Atenach

Spotkanie prowadzili: **Fotini Vlachaki, Dimitris Gaitanis, Rea Sqouraki, Gregory Tambasis**

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Grecji mieściło się w strukturze Krajowego Centrum Orientacji Zawodowej (EKEP) w Atenach.

Poradnictwo zawodowe w resorcie edukacji

Za rozwój poradnictwa zawodowego na szczeblu centralnym w resorcie edukacji odpowiedzialne były dwie instytucje: Dyrekcja Poradnictwa Karierowego i Działań Edukacyjnych oraz Biuro Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego Instytutu Pedagogicznego. W 2004 r. usługi poradnictwa świadczone były na wszystkich szczeblach kształcenia od podstawowego do wyższego.

W 1997 r. Ministerstwo Edukacji powołało Regionalne Centra Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego (KeSyP) oraz Szkolne Biura Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego (GraSEP), które były odpowiedzialne za usługi poradnictwa zawodowego na poziomie szkół podstawowych i średnich.

Poradnictwo zawodowe na poziomie szkół wyższych realizowane było przez różnego rodzaju biura i centra kariery, najczęściej finansowane ze środków przeznaczonych na programy UE. Placówki takie funkcjonowały przy wszystkich uniwersytetach i technicznych szkołach wyższych.

Regionalne Centra Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego (KeSyP) świadczyły poradnictwo zawodowe dla młodzieży w wieku 15 do 25 lat oraz dla rodziców uczniów. Usługi te były nieodpłatne. W 2004 r. w całym kraju działało 68 Centrów Regionalnych oraz dwa specjalne: jedno – w Dyrekcji Poradnictwa Karierowego, które było odpowiedzialne za wsparcie administracyjne i koordynację działań sieci centrów w kraju, a drugie z siedzibą w Instytucie Pedagogicznym – odpowiadało za wsparcie merytoryczne Centrów Regionalnych oraz Szkolnych Biur Poradnictwa.

W Centrach Regionalnych pracowali doradcy zawodowi oraz przynajmniej jeden specjalista ds. informacji zawodowej. Centra te wyposażone były w materiały informacyjne, przygotowywane głównie na zlecenie Ministerstwa Edukacji oraz kompletowane samodzielnie. Centra świadczyły usługi dla młodzieży szkolnej, w zakresie pomocy w wyborze kierunku kształcenia w szkole średniej lub wyższej. Były to zarówno porady indywidualne jak i grupowe. Wielu klientów korzystało też z możliwości testowego badania zdolności i zainteresowań (stosowano m.in. testy Hollanda adaptowane do greckich warunków oraz testy rodzime). Doradcy z Centrów Regionalnych we współpracy ze szkołami organizo-

wali na terenie szkoły spotkania informacyjne nt. możliwości dalszego kształcenia dla uczniów ostatnich klas gimnazjum oraz szkół średnich.

Szkolne Biura Poradnictwa (GraSEP) w liczbie ok. 200, zostały powołane w większych szkołach lub zespołach szkół, i również prowadzą usługi poradnictwa zawodowego dla uczniów i ich rodziców. Zadania Szkolnego Biura Poradnictwa realizowali zatrudnieni w szkole doradcy. W 2004 r. w Szkolnych Biurach Poradnictwa w całym kraju pracowało ok. 500 doradców, część z nich posiadało kierunkowe wykształcenie z zakresu poradnictwa zawodowego, część stanowili byli nauczyciele, którzy ukończyli dodatkowe szkolenia lub studia podyplomowe. Szkolne Biura wyposażone były w materiały informacyjne i przewodniki opracowywane na zlecenie Ministerstwa Edukacji. Ponieważ problematyka poradnictwa zawodowego została wprowadzona do programu kształcenia na poziomie szkół podstawowych, w gimnazjach i w szkołach średnich Szkolne Biuro Poradnictwa często służyło równocześnie jako pracownia, w której realizowano niektóre lekcje z poradnictwa zawodowego. Szkolne Biura współpracowały również z rodzicami, głównie w zakresie informacji o różnych możliwościach kształcenia po ukończeniu przez uczniów danej szkoły.

Akademickie Centra Poradnictwa Karierowego prowadziły poradnictwo karierowe na poziomie szkół wyższych. Liczba pracowników centrum kariery wahała się od 4 do 20 osób, w zależności od liczby studentów na danej uczelni. Centra świadczyły nieodpłatne usługi dla studentów, absolwentów i kandydatów na studia, jak również dla przedsiębiorstw i pracodawców.

Przykładem może być Centrum Kariery Uniwersytetu w Pireusie. Studenci i absolwenci mogli tu uzyskać informacje i porady odnośnie wyboru kierunku kształcenia i wyboru zawodu. Istniał duży popyt na studia podyplomowe w kraju i zagranicą, gdyż certyfikat tej uczelni był uznawany w Europie. Najbardziej popularne były studia w Wielkiej Brytanii. Centrum Kariery oferowało też informacje nt. stypendiów i grantów, różnego rodzaju kursów i staży, informacje z obszaru pośrednictwa pracy, porady w zakresie prawa pracy oraz warunków pracy.

Dla zainteresowanych organizowano zajęcia i warsztaty dotyczące samopoznania oraz warsztaty poszukiwania za pomocą Internetu

informacji o nauce i pracy, a także zajęcia dotyczące przygotowania dokumentów aplikacyjnych i przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. Centrum Kariery świadczyło również usługi poradnictwa indywidualnego.

Dzięki współpracy z przedsiębiorstwami centrum dysponowało również ofertami pracy dla studentów i absolwentów. Prowadziło również dostępną dla pracodawców stronę internetową z informacją o kandydatkach do pracy (CV, oczekiwania dotyczące miejsca, czasu pracy itp.), gdzie poszukujący pracy absolwenci mogli zamieścić swoje dane.

Usługi na rzecz pracodawców obejmowały: pomoc w doborze pracowników do pracy, zwłaszcza na stanowiska wymagające szczególnych kompetencji, pomoc w organizacji szkoleń i kursów zawodowych dla wybranych grup pracowników oraz pomoc w zakresie promocji przedsiębiorstw.

Centrum Kariery uczestniczyło także w targach i wystawach dotyczących informacji zawodowej, jak również organizowało we współpracy z kadrami akademicką oraz pracodawcami własne imprezy.

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie <http://career.unipi.gr>

Poradnictwo zawodowe w resorcie pracy

Za realizację zadań w zakresie poradnictwa zawodowego w resorcie pracy na szczeblu centralnym odpowiadała Krajowa Organizacja Siły Roboczej i Zatrudnienia (OAED).

Usługi poradnictwa zawodowego świadczone były w trzech rodzajach placówek:

- Służby Poradnictwa Zawodowego i Informacji;
- Biura Poradnictwa Zawodowego – działające na szczeblu regionalnym, które zatrudniają dobrze przygotowany personel doradców zawodowych, psychologów i innych specjalistów;
- Służby Zatrudnienia oraz tzw. Centra Promocji Zatrudnienia (KPA) – świadczące usługi na poziomie lokalnym.

W ww. wymienionych placówkach świadczone usługi dla klientów indywidualnych oraz grup w następującym zakresie: informacja zawodowa, pomoc w samopoznaniu, orientacja w rynku pracy, kształtowanie umiejętności poszukiwania pracy oraz ubieganie się o pracę.

Usługi adresowane były głównie do osób dorosłych, bezrobotnych i poszukujących pracy, ale korzystali z nich również klienci w wieku 14–18 lat, zwłaszcza w zakresie informacji zawodowej.

W 2004 r. kontynuowano proces restrukturyzacji służb zatrudnienia, dotychczasowe lokalne placówki zatrudnienia (114 na terenie całego kraju) odpowiedzialne głównie za pośrednictwo pracy przekształcano w Centra Promocji Zatrudnienia (KPA). Powoływano również Centra Promocji Zatrudnienia na poziomie regionalnym.

Centra Promocji Zatrudnienia były dobrze wyposażone w zasoby informacji oraz w nowoczesny sprzęt. Zatrudniano w nich doradców zawodowych oraz innych specjalistów, m.in. psychologów, socjologów, pracowników socjalnych, prawników, ekonomistów. Jako przykład służyć może Centrum Promocji Zatrudnienia w Atenach, którego głównym celem było udzielanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia osobom bezrobotnym i poszukującym pracy oraz pomoc pracodawcom w optymalnym obsadzeniu wolnych miejsc pracy.

Biura Zatrudnienia świadczyły usługi poradnictwa zawodowego połączone ze wsparciem psycho-społecznym oraz pogłębioną poradą psychologiczną, dla specjalnych grup odbiorców, takich jak: niepełnosprawni o wysokim stopniu niepełnosprawności, byli więźniowie, osoby uzależnione po zakończeniu terapii odwykowej, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Klienci mogli liczyć na stały kontakt z Biurem Zatrudnienia aż do pełnej reintegracji z otoczeniem. W tych instytucjach zatrudniano odpowiednio przygotowaną specjalistyczną kadre.

W zakresie działania **Krajowej Organizacji Siły Roboczej i Zatrudnienia** znajdowała się organizacja usług EURES. W całym kraju świadczyło je 20 doradców EURES, którzy zostali wytypowani według określonych kryteriów i posiadali specjalne kwalifikacje uzyskane w czasie szkoleń organizowanych przez Komisję Europejską w Brukseli.

Typowa procedura postępowania z klientem oczekującym pomocy w znalezieniu zatrudnienia obejmowała następujące działania:

- Rejestracja klienta z uwzględnieniem podstawowych danych osobowych oraz jego oczekiwań a następnie ustalenie terminu spotkania z doradcą;
- I spotkanie z doradcą – ustalenie i uporządkowanie najistotniejszych danych (dodatkowe kompetencje, wybrane cechy indywidualne, oczekiwania związane z pracą, dotychczasowe doświadczenia, i inne);
- II spotkanie z doradcą – opracowanie indywidualnego planu działania obejmującego okres najbliższych 12 miesięcy;
- Kolejne spotkania – co 3 miesiące klient spotyka się z doradcą i konsultuje realizację planu działania, do momentu uzyskania pracy.

Usługi w Centrach Promocji Zatrudnienia są nieodpłatne. Pewne preferencje stosuje się w stosunku do następujących grup: długotrwale bezrobotni; rodzice samotnie wychowujący dzieci; klienci bezrobotni ponad 12 miesięcy posiadający troje lub więcej dzieci; niepełnosprawni klienci w wieku 45–64 lata; klienci z rodzin, w których dochód na jedną osobę nie przekracza 3000 Euro rocznie; młodzież do 18 lat ze środowisk przestępczych; byli więźniowie; osobnicy uzależnieni po ukończeniu terapii odwykowej; emigranci, repatrianci, uchodźcy; mieszkańcy obszarów „upośledzonych” gospodarczo; bezdomni, o ile dostarczą dowody bezdomności.

Część klientów, zwłaszcza bezrobotnych, kierowano na ***kursy i szkolenia***, do różnych ośrodków i instytucji szkoleniowych, w celu zdobycia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych. W czasie szkolenia otrzymywali oni pomoc finansową, a zasilek dla bezrobotnych był zawieszony na czas szkolenia.

W publicznych służbach zatrudnienia realizowano ***specjalne programy*** adresowane do klientów zainteresowanych uruchomieniem firmy. W zależności od grupy beneficjentów oraz od podjętego przez nich programu działania przyznawano granty w wysokości od 8.400 € do 16.600 €, które były finansowane ze środków budżetowych oraz ze środków unijnych.

Współpraca z pracodawcami obejmowała głównie pomoc w doborze pracowników. Firmy zgłaszały wolne miejsca pracy wraz z określeniem wymagań stawianych przyszłemu pracownikowi. Stworzono aktualizowaną na bieżąco bazę ofert pracy, z której mogli też korzystać klienci. Doradcy zostali zobowiązani do informowania pracodawców o wszystkich programach rynku pracy, w których pracodawcy mogą uczestniczyć. Najbardziej popularne programy to: zatrudnienie subsydiowane osób bezrobotnych oraz staże i praktyki zawodowe dla osób bezrobotnych.

Kwalifikacje doradców zatrudnionych w urzędach publicznych to zazwyczaj wykształcenie wyższe z zakresu socjologii, pracy socjalnej, psychologii, ekonomii, prawa itp. Od kandydatów do pracy na stanowisku doradcy wymagane jest ponadto doświadczenie w pracy z ludźmi zdobyte w poprzedniej pracy. Zatrudnia się też przynajmniej jednego doradcę z przygotowaniem psychologicznym, który odpowiedzialny jest za świadczenie usług dla klientów potrzebujących pogłębionej lub długotrwałej pomocy.

Usługi poradnictwa zawodowego świadczone są również w różnych placówkach organizowanych wspólnie przez władze lokalne oraz inne organizacje, takie jak: Konfederacja Pracowników Greckich, Związki Zawodowe, Konfederacja Pracodawców, Izby Rzemieślnicze, Izba Handlowo-Przemysłowa i inne.

4.3. *Wizyta w Centrum Informacji dla Bezrobotnych i Przedsiębiorstw Greckiego Związku Pracowników w Atenach.*

Spotkanie prowadzili: **Babis Oustampasidis, Stayroula Mpaountouna, Xenia Papazoglou.**

Centrum Informacji powołano w celu zapewnienia pracownikom wsparcia w rozwiązaniu problemów, jakie napotykają w związku z podjęciem lub wykonywaniem pracy. Centrum świadczy nieodpłatne usługi dla szerokiej grupy odbiorców, najliczniejszą grupę stanowią bezrobotni, a w tym emigranci.

Główne zadania Centrum obejmowały:

- udostępnianie bezrobotnym informacji o możliwościach zatrudnienia i potrzebach rynku pracy oraz o możliwościach szkolenia i uzyskania wsparcia finansowego na uruchomienie własnej firmy;

- udzielanie porad bezrobotnym i poszukującym pracy;
 - przekazywanie pracodawcom informacji o programach wspierających zatrudnienie bezrobotnych;
 - opracowanie, wydawanie i udostępnianie materiałów informacyjnych.
- Centrum Informacji prowadziło bazę ofert pracy dla poszukujących pracy, a także bank informacji o kandydatach do pracy – na potrzeby przedsiębiorstw i pracodawców.

Krajowe Centrum Orientacji Zawodowej (EKEP) - była to instytucja szczebla centralnego zorganizowana i finansowana przez dwa resorty – edukacji i pracy. W 2004 r. EKEP zatrudniało ok. 30 osób. Docelowo przewidywano zatrudnienie około 60 pracowników.

Główne cele realizowane przez EKEP na poziomie krajowym:

- Opracowanie jednolitej strategii rozwoju poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem celów i interesów poszczególnych placówek;
- Gromadzenie zasobów informacji zawodowej;
- Koordynowanie i wspieranie działań realizowanych przez instytucje poradnictwa zawodowego resortów edukacji i pracy.

EKEP został wskazany przez resorty edukacji i pracy do pełnienia funkcji Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, które realizuje cele wspólne dla całej Sieci NCZPZ.

Najważniejsze zadania EKEP to:

- Zapewnienie naukowego i technicznego zaplecza dla instytucji poradnictwa zawodowego resortów edukacji i pracy;
- Tworzenie krajowej sieci współpracy i upowszechniania informacji;
- Inicjowanie i wspieranie współpracy instytucji i osób w obszarze poradnictwa zawodowego na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- Realizacja badań na rzecz rozwoju usług poradnictwa zawodowego w placówkach krajowych;
- Organizowanie kursów i szkoleń dla doradców zawodowych obu resortów;
- Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych doradców zawodowych.

Dodatkowe informacje zawiera strona internetowa – www.ekep.gr

5. Wizyta studyjna w Sztokholmie, Szwecja

Termin: 23–27 października 2004 r.

Organizator wizyty: NCZPZ w Sztokholmie

Szwedzkie Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego funkcjonuje w strukturze Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci, w Biurze Międzynarodowych Programów Edukacji i Szkolenia (*Internationella Programkontoret fur Utbildningsomradet*).

Biuro Międzynarodowych Programów Edukacji i Szkolenia (BM-PEiS) utworzono w 1995 r. w celu zapewnienia obywatelom szerokiej informacji oraz wsparcia w dziedzinie całościowego uczenia się i rozwijania kompetencji ogólnych i zawodowych. W strukturze Biura funkcjonowało pięć wydziałów: Wydział Szkolnictwa i Kształcenia Dorosłych, Wydział Szkół Wyższych, Wydział ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Wydział Informacji, Wydział ds. Administracyjnych.

W Biurze realizowano ok. 50 programów i projektów wspierających działania służące kształceniu, szkoleniu i poradnictwu zawodowemu.

Szwedzkie NCZPZ zostało powołane w ramach Krajowej Agencji Programu LdV w 1995 r. z chwilą przystąpienia Szwecji do Unii Europejskiej. Centrum świadczy usługi na rzecz doradców zawodowych obu resortów – edukacji i pracy. Zadania NCZPZ obejmują: opracowywanie, wymianę i upowszechnianie informacji wspierających edukacyjną i zawodową mobilność obywateli, w tym także wprowadzanie do portalu PLOTEUS danych nt. Szwecji. Trzej pracownicy Centrum najwięcej czasu poświęcają na przygotowywanie i wydawanie materiałów informacyjnych oraz prezentacje zagadnień poradnictwa o wymiarze europejskim w czasie wielu szkoleń i kursów dla doradców zawodowych, także w ramach zajęć na studiach wyższych dla doradców.

NCZPZ brało udział w wielu projektach międzynarodowych realizowanych w ramach Wydziału Kształcenia i Szkolenia Zawodowego Biura Programkontoret.

Szwedzki system edukacji zorganizowany był w taki sposób, aby zapewnić wszystkim obywatelom równy dostęp do nauki. Większość szkół stanowiły bezpłatne szkoły publiczne, w których zapewniano

uczniom bezpłatne podręczniki i materiały pomocnicze do nauki, a także bezpłatne posiłki oraz transport, jeżeli zachodziła potrzeba dowożenia uczniów do szkoły. Powyżej 50% absolwentów szkół średnich kontynuuje kształcenie w szkołach wyższych.

Szkoły wyższe są niezależnymi instytucjami, które podlegają bezpośrednio rządowi. W 2004 r. w kraju działało ok. 50 szkół kształcących na poziomie wyższym, z czego 39 stanowiły uniwersytety i szkoły państwowe. Sprawami kształcenia na poziomie wyższym zajmowała się Krajowa Agencja Szkolnictwa Wyższego, która była odpowiedzialna za nadzór, promowanie i kontrolowanie jakości kształcenia. (www.vhs.se). Edukacja na poziomie wyższym realizowana była w formie studiów dwuletnich dających tzw. dyplom uniwersytecki; w formie studiów 3-letnich, które prowadziły do tytułu licencjata lub studiów 4-letnich dających tytuł magistra. Oprócz powyższych ogólnych stopni akademickich można było uzyskać specjalistyczny tytuł zawodowy w wyniku ukończenia dodatkowych kursów trwających od jednego do czterech semestrów. Dotyczyło to głównie takich kierunków jak medycyna, nauczanie, niektóre kierunki techniczne i rolnicze.

System poradnictwa zawodowego w Szwecji, obejmował organizację usług w sektorach edukacji i pracy.

Poradnictwo zawodowe w resorcie edukacji na poziomie publicznych szkół podstawowych oraz średnich (niższego i wyższego stopnia), w tym także szkół dla dorosłych, realizowane było w oparciu o regulacje prawne dotyczące krajowych programów kształcenia. Na szczeblu centralnym odpowiadała za nie Krajowa Agencja Kształcenia. Usługi świadczone na tym poziomie obejmowały informację oraz porady indywidualne i grupowe w zakresie wyboru dalszej drogi edukacyjnej. Usługi te realizowane były przez doradców zawodowych z przygotowaniem kierunkowym, najczęściej na poziomie trzyletnich studiów wyższych.

Poradnictwo zawodowe na poziomie akademickim regulowane było aktem prawnym z 1993 r. stanowiącym, iż wszyscy studenci szkół wyższych muszą mieć zapewniony dostęp do usług poradnictwa zawodowego. Kontrolę administracyjną sprawowała Krajowa Agencja Szkolnictwa Wyższego, zaś usługi obejmowały informację i porady indywidualne.

alne w zakresie wyborów edukacyjnych oraz informację i poradnictwo karierowe w zakresie wyboru i poszukiwania pracy. Usługi poradnictwa zawodowego na poziomie akademickim świadczone były zazwyczaj przez doradców zawodowych z pełnym wykształceniem magisterskim. Doradcy ci doskonalili stale swoje kwalifikacje zawodowe, biorąc udział w różnych szkoleniach z zakresu teorii i metod kształcenia oraz poradnictwa zawodowego.

Poradnictwo zawodowe w niepublicznych szkołach i instytucjach oświatowych zazwyczaj podlegało lokalnym władzom samorządowym. Kadre tych instytucji stanowili doradcy zawodowi oraz nauczyciele po ukończeniu specjalnych szkoleń. W 2004 r. na poziomie lokalnym funkcjonowały lokalne Centra informacji i poradnictwa zawodowego, które świadczyły usługi na rzecz młodzieży i dorosłych. Centra te zatrudniały dobrze przygotowanych doradców zawodowych, najczęściej z wykształceniem kierunkowym na poziomie magisterskim. Usługi świadczone w centrach obejmowały zarówno informację edukacyjną i zawodową, udostępnianą klientom w ramach ich samodzielnych poszukiwań, jak również usługi w zakresie indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego.

Poradnictwo zawodowe w resorcie pracy realizowane było w 418 urzędach pracy. Na poziomie centralnym za koordynację i nadzór nad funkcjonowaniem urzędów pracy odpowiadała Krajowa Rada Rynku Pracy. Usługi poradnictwa zawodowego dla dorosłych, głównie bezrobotnych lub poszukujących pracy obejmowały:

- udostępnianie informacji zawodowej,
- poradnictwo indywidualne, zwłaszcza w przypadku osób oczekujących głębszej indywidualnej pomocy,
- poradnictwo grupowe.

Powyższe usługi świadczone były przez doradców zawodowych z wykształceniem wyższym, co najmniej na poziomie studiów trzyletnich oraz doradców z pełnym wykształceniem uniwersyteckim, część z nich posiadała wykształcenie psychologiczne. Doradcy z urzędów zatrudnienia regularnie uczestniczyli w szkoleniach i kursach doskonalących.

Kształcenie doradców

W Szwecji dużą wagę przywiązywano do właściwego przygotowania doradców zawodowych. W większości przypadków posiadali oni wyższe wykształcenie kierunkowe. Kształcenie doradców realizowane było na dwu poziomach: na poziomie studiów trzyletnich oraz pięcioletnich studiów magisterskich. Program 5-cioletni kształcenia doradców realizowany był na trzech uniwersytetach: w Sztokholmie, w Malmö oraz w Ulmea. Doradcy zawodowi mieli możliwość ciągłego doskonalenia kwalifikacji zawodowych w ramach różnych kursów i szkoleń. Aktywną rolę odgrywały w tym zakresie Stowarzyszenia Doradców Zawodowych, które inspirowały uruchomienie szkoleń dla doradców.

Poradnictwo zawodowe w szkołach wyższych można zilustrować na przykładzie Centrum Kariery Uniwersytetu Sztokholmskiego. Jest to jeden z największych uniwersytetów w Szwecji. W 2004 r. realizowano kształcenie na czterech wydziałach: humanistycznym, prawa, nauk społecznych i przyrodniczych, łącznie na 45 różnych kierunkach. Ogólna liczba studentów wynosiła ok. 35 tys. osób.

Uniwersyteckie Centrum Kariery realizowało szeroki zakres usług poradnictwa edukacyjnego i zawodowego. Dysponowało obszernym zapleczem informacji w formie papierowej oraz dostępnej w internecie.

Usługi w zakresie informacji obejmowały następujące obszary:

- funkcjonowanie systemu szkolnictwa wyższego w Szwecji,
- kierunki, formy i programy kształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem programów realizowanych na Uniwersytecie Sztokholmskim,
- warunki podjęcia studiów,
- sposób oceniania wyników i świadectw zagranicznych szkół średnich,
- usługi adresowane do osób niepełnosprawnych,
- możliwości uzyskania pomocy finansowej przez osoby uczące się.

Studenci mogli samodzielnie wyszukiwać potrzebne im informacje lub skorzystać z pomocy doradcy. Centrum świadczyło też usługi poradnictwa, zarówno w postaci porad indywidualnych jak i grupowych. Porady dotyczyły najczęściej wyboru bądź zmiany kierunku kształcenia oraz budowania ścieżki kariery.

Klientów oczekujących pomocy w zakresie rozwiązania problemów osobistych lub życiowych kierowano do odpowiednich specjalistów (psycholog, pracownik socjalny itp.). Centrum Kariery realizowało też usługi przez telefon, zwłaszcza związane z przekazywaniem informacji.

Lokalny urząd pracy w Sztokholmie. Usługi realizowano tu zgodnie z ideą promowania i wspierania samodzielnych działań klienta w celu znalezienia lub zmiany pracy. Usługi świadczone w urzędzie obejmowały informację zawodową, poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy. Urząd prowadził szeroką współpracę z pracodawcami, przedsiębiorstwami i instytucjami oświatowymi w celu pozyskania informacji i ofert, jakie mogą być wykorzystane przez klientów. Najczęściej realizowane usługi dotyczą znalezienia oferty pracy najlepiej odpowiadającej zainteresowaniom, oczekiwaniom oraz kwalifikacjom klienta.

Większość klientów rozwiązuje swoje problemy w czasie jednej – dwu wizyt w urzędzie. Klienci, którzy wymagają większego wsparcia zarówno w zakresie poszerzenia wiedzy o sobie samym jak i pomocy w rozpoznaniu i wyborze oferty, kilkakrotnie spotykają się z doradcą zawodowym do momentu podjęcia zatrudnienia.

Centrum Edukacji i Poradnictwa dla Dorosłych to przykład placówki łączącej usługi szkolenia i poradnictwa zawodowego. Usługi centrum adresowane były głównie do osób dorosłych zainteresowanych podjęciem kształcenia lub szkolenia w celu zdobycia lub uzupełnienia kwalifikacji, a także do osób, które chciałyby dokonać walidacji posiadanych kompetencji i uzyskać odpowiedni certyfikat potwierdzający poziom ich kwalifikacji. Dużą grupę stanowili też studenci i kandydaci na studia.

Centrum dysponowało obszerną informacją edukacyjną i zawodową, ponadto oferowało informację i usługi dotyczące pozyskania pomocy finansowej. Klienci w wieku 25–50 lat, którzy zamierzali podjąć kształcenie/szkolenie mogli uzyskać bezzwrotną pożyczkę na okres do 50 tygodni. W tym celu musieli z miesięcznym wyprzedzeniem złożyć specjalny wniosek o przyznanie pożyczki. Doradcy zawodowi z centrum, często udzielali pomocy w przygotowaniu wniosku. Pożyczka ulegała umorzeniu, o ile klient ukończył kształcenie/szkolenie zadeklarowane we wniosku, natomiast w przypadku przerwania nauki zazwyczaj zobo-

wiązany był zwrócić pożyczone pieniądze (poza wyjątkowymi przypadkami losowymi).

Centrum prowadziło rekrutację kandydatów do różnych form kształcenia na poziomie szkoły podstawowej oraz średniej ogólnokształcącej i zawodowej. Rekrutowało też kandydatów na szkolenia zawodowe oraz specjalne kursy pozwalające uzupełnić posiadane wykształcenie, aby można było ubiegać się o przyjęcie na studia wyższe. Centrum odpowiadało też za wystawienie odpowiednich świadectw/certyfikatów potwierdzających wyniki nauki.

Coraz większą wagę przywiązuje się do **walidacji kwalifikacji zawodowych**. Jest to proces, który dzięki rozpoznaniu i potwierdzeniu kompetencji pozwala na zmniejszenie kosztów edukacji, gdyż uznanie wiedzy i umiejętności posiadanych już przez kandydata pozwala ograniczyć jego szkolenie/kształcenie tylko do tych dziedzin i przedmiotów, które wymagają uzupełnienia, aby mógł uzyskać określony certyfikat.

W Szwecji powołano na szczeblu krajowym specjalną **komisję ds. walidacji**. Problematyka walidacji kwalifikacji nabiera szczególnego znaczenia w związku ze stałym wzrostem liczby emigrantów w Szwecji. Możliwość oceny i uznania posiadanych przez obcokrajowca kompetencji zawodowych pozwala skrócić czas jego kształcenia/szkolenia tylko do okresu niezbędnego do opanowania języka szwedzkiego, a następnie umożliwia jego zatrudnienie zgodnie z profilem przygotowania zawodowego. Podstawowe kryteria oceny kompetencji to posiadana wiedza zawodowa i umiejętności oraz staż pracy w danym zawodzie czy na danym stanowisku. Zespół ds. walidacji pracujący w Centrum współpracował ze szkołami. Wraz ze specjalistami z danej dziedziny opracowywano specjalne testy oceny wiedzy i umiejętności. Walidacja znajduje zastosowanie również w sytuacji, gdy indywidualny klient chce w oparciu o posiadane umiejętności zmienić swoje miejsce lub stanowisko pracy na inne, a także w sytuacji reorganizacji dużych zakładów i przedsiębiorstw.

6. Wizyta w Reykjavíku, Islandia

Termin: 28 maja do 2 czerwca 2005 r.

Organizator wizyty: NCZPZ w Islandii

6.1. *Wizyta w NCZPZ w Reykiawiku*

Spotkanie prowadził **Bjarni Kristjansson** – koordynator projektu

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Islandii powołane zostało w 1997 r. na Uniwersytecie Islandzkim w Biurze ds. Współpracy Badawczej (*Research Liaison Office*). NCZPZ realizowało cele dotyczące wspierania edukacyjnej i zawodowej mobilności oraz wprowadzania wymiaru europejskiego w poradnictwie zawodowym.

Zadania NCZPZ w Islandii:

- gromadzenie i udostępnianie informacji nt. możliwości kształcenia, szkolenia i życia we własnym kraju oraz w innych krajach Europy;
- organizacja szkoleń, seminariów i konferencji z dziedziny poradnictwa zawodowego, adresowanych głównie do doradców zawodowych;
- promocja projektów i działań realizowanych w obszarze poradnictwa zawodowego w ramach współpracy z partnerami krajowymi oraz zagranicznymi, w ramach projektów programu Leonardo da Vinci, m.in. Akademia oraz Fit for Europe;
- gromadzenie i upowszechnianie informacji dotyczących dobrych praktyk w dziedzinie poradnictwa zawodowego;
- organizowanie wizyt studyjnych doradców islandzkich do innych krajów Europy, a także przyjmowanie wizyt partnerów zagranicznych;
- udział w planowaniu i organizacji kursów doskonalących dla doradców zawodowych, realizowanych przez inne instytucje, głównie szkoły wyższe;
- utrzymanie i aktualizacja danych dotyczących Islandii w portalu PLOTEUS.

Partnerami NCZPZ w kraju były głównie uczelnie wyższe, instytucje badawcze, stowarzyszenia i związki zawodowe, placówki świadczące usługi poradnictwa zawodowego, a także instytucje szczebla centralnego, np. ministerstwo edukacji, ministerstwo pracy oraz władze regionalne i lokalne. Współpraca z tymi partnerami dotyczyła zwłaszcza organizowania spotkań, szkoleń i konferencji dla doradców.

Doradcy zawodowi stanowili główną grupę docelową działań centrum. Łączna liczba doradców zawodowych w Islandii w 2005 r. wynosi-

ła ok. 200 osób. Większość doradców (ponad 70%) pracuje w resorcie edukacji. Doradcy posiadali wykształcenie wyższe, najczęściej nauczycielskie lub psychologiczne, ze specjalnością w zakresie poradnictwa zawodowego.

Aby zapewnić większą różnorodność przygotowania doradców uruchomiono 2-letnie studia podyplomowe z zakresu poradnictwa zawodowego, dostępne dla wszystkich kandydatów niezależnie od kierunku ich uprzedniego wykształcenia. Rekrutacja na te studia obejmować ma ok. 15–20 osób corocznie.

NCZPZ we współpracy z innymi instytucjami organizowało dwa razy w roku seminaria lub konferencje dla doradców zawodowych, w których uczestniczyło od 50 do 75 osób. Były to 2–2,5 dniowe spotkania poświęcone głównie prezentacji ostatnich nowości z teorii i praktyki poradnictwa zawodowego. Niektóre seminaria organizowane były wspólnie z innymi instytucjami np. pracodawcami z różnych branż lub ekspertami rynku pracy.

Z uwagi na rosnącą liczbę emigrantów poszukujących pracy w Islandii dużą wagę przywiązywano do odpowiedniego przygotowania doradców zawodowych w zakresie poradnictwa multikulturowego. Aby ułatwić adaptację emigrantów organizowano dla nich wiele działań wspierających, takich jak: szkolenia językowe, wsparcie psychologiczno-społeczne, szkolenia zawodowe, warsztaty wzajemnego poznania kultur i inne. Powołano również specjalną placówkę – Centrum Międzykulturowe, które realizowało działania ułatwiające społeczną i kulturową adaptację obcokrajowców.

Usługi poradnictwa zawodowego w resorcie pracy

Hrafnildur Tomasdottir – kierownik wydziału poradnictwa zawodowego w urzędzie pracy w Reykjavíku, przedstawiła realizację usług poradnictwa zawodowego w urzędach pracy.

Urzędy pracy znajdują się w każdym z ośmiu regionów Islandii, największy z nich znajduje się w regionie Reykjavík. Urzędy pracy zatrudniały ok. 5–7 pracowników, w tym 2–4 doradców zawodowych i 1–2 doradców Eures.

W 2005 r. stopa bezrobocia w Islandii wynosiła ok. 2,3%. Bezrobotni mieli obowiązek rejestrowania się w urzędzie pracy, aby uzyskać prawo do zasiłku, oraz potwierdzania co dwa tygodnie gotowości do podjęcia pracy.

W urzędzie pracy w Reykjavíku pracowało w 2005 r. ok. 30 osób, gdyż urząd ten obsługiwał największy region w kraju. Główne działania realizowane na rzecz klientów obejmowały: usługi informacji zawodowej, orientację i poradnictwo zawodowe, zajęcia grupowe i szkolenia dla bezrobotnych.

Obowiązująca procedura w usłudze poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych:

- po zarejestrowaniu się bezrobotnego następowało spotkanie informacyjne,
- szkolenie w zakresie poszukiwania pracy,
- kursy asertywności
- opracowanie indywidualnego planu działania prowadzącego do podjęcia pracy.

Osoby pozostające bez pracy przez okres 3–4 miesięcy kontynuowały zajęcia dotyczące poszukiwania pracy oraz opracowywały zmodyfikowany indywidualny plan działania, z uwzględnieniem dodatkowych szkoleń ważnych dla podjęcia pracy, np. szkolenie komputerowe.

Klienci, którzy nie znaleźli pracy przez 6 miesięcy byli objęci pogłębionym programem poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem dodatkowych zajęć np. w klubie pracy, lub byli kierowani do udziału w specjalnym programie dla bezrobotnych.

Procedura obowiązująca w Programie specjalnym obejmowała:

- poradę indywidualną,
- poradnictwo grupowe ukierunkowane odpowiednio do potrzeb i oczekiwań klienta,
- określenie zainteresowań zawodowych,
- szkolenia w zakresie poszukiwania pracy i starania się o pracę (dokumenty aplikacyjne, autoprezentacja itp.),

- zajęcia/szkolenia dotyczące radzenia sobie z sytuacją bycia bezrobotnym (sytuacja ekonomiczno-społeczna, trudności finansowe, konflikty rodzinne, samopoczucie fizyczne i psychiczne, radzenie sobie ze stresem, depresja itp.).
- udział w szkoleniach zawodowych z różnych dziedzin, odpowiednio do preferencji klienta oraz potrzeb rynku pracy.

Istniało kilka wariantów opłacania kosztów szkolenia – przez urząd, przez klienta z wykorzystaniem specjalnego grantu oraz przez pracodawcę na mocy specjalnej umowy z urzędem zatrudnienia.

Szkolenia realizowane były najczęściej przez wyspecjalizowane firmy na zlecenie urzędu pracy. Szkolenia dla bezrobotnych obejmowały szeroki zakres zagadnień zarówno bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy, jak np. zarządzanie usługami, magazynowanie towarów, obsługa maszyn ciężkich jak też szkolenia w zakresie: asertywności, dysleksji, umiejętności komunikacyjnych.

Szczególną uwagę poświęcano realizacji usług poradnictwa dla młodzieży w wieku 16–24 lat, dla osób długotrwale bezrobotnych oraz dla obcokrajowców. Grupy te charakteryzują się brakiem lub niskim poziomem kwalifikacji oraz trudnościami w adaptacji społecznej, co stawia dodatkowe wymagania doradcom. W związku z tym w urzędach zatrudnienia podejmowano specjalne programy adresowane do tych grup klientów.

Drofn Haraldsdottir – doradca Eures w urzędzie pracy w Reykjavíku przedstawiła informacje na temat usług Eures. Rocznie składano tu ponad 8000 aplikacji, najwięcej pochodziło z krajów skandynawskich (Dania, Norwegia, Szwecja, Holandia). Z Polski otrzymano ok. 1500 aplikacji. Skala ofert pracy w Islandii wynosi 250–300. Dotyczą one głównie pracy w rolnictwie, budownictwie, przemyśle mięsnym oraz w hotelarstwie. Specjalnie opracowane materiały informacyjne (głównie w języku angielskim) nt. możliwości zatrudnienia i życia w Islandii prezentują szereg przydatnych informacji i wskazówek ułatwiających poszukiwanie pracy w Islandii.

6.2. *Wizyta w Centrum Poradnictwa dla Studentów na Uniwersytecie w Reykjaviku*

Spotkanie prowadziły: **Bjorg Birgisdottir i Karen Bjornsdottir**

Uniwersytet w Reykjaviku jest niepubliczną uczelnią powołaną w 1998 r.

W 2005 r. na tej uczelni studiowało 2300 osób. Uniwersytet ten jest jedną z najnowocześniejszych wyższych szkół w Islandii. Władze uczelni przywiązują dużą wagę do zapewnienia nowoczesnych programów kształcenia na wszystkich kierunkach, a także do zagwarantowania nowoczesnych metod i warunków kształcenia.

Centrum Poradnictwa dla Studentów działające przy uniwersytecie świadczyło usługi głównie studentom oraz kadrze akademickiej własnej uczelni. Ponadto udzielało informacji i porad kandydatom na studia na tym uniwersytecie oraz innym osobom zainteresowanym kształceniem na poziomie wyższym.

Podstawowe zadania Centrum:

- usługi informacyjne dla kandydatów oraz studentów pierwszego roku dotyczące kierunków kształcenia, zakresu programów, najczęściej spotykanych trudności, przyszłych perspektyw otrzymania pracy itp.;
- porady indywidualne dla studentów i kandydatów na studia;
- poradnictwo karierowe dla studentów ostatnich lat oraz dla absolwentów, dotyczące kontynuacji studiów lub podjęcia pracy zawodowej;
- diagnoza zainteresowań i preferencji zawodowych oraz zdolności;
- organizacja spotkań, warsztatów, szkoleń dla studentów stosownie do ich oczekiwań (orientacja w programie studiów, trudności w uczeniu się, komunikacja, asertywność, radzenie sobie ze stresem, kształtowanie umiejętności społecznych itp.);
- pomoc i poradnictwo adresowane do osób ze specjalnymi potrzebami;
- wsparcie dla osób korzystających z badań testowych z wykorzystaniem technik komputerowych.

Pracownicy centrum opracowywali informacje nt. studiów na własnym oraz innych uniwersytetach w postaci ulotek, broszur i różnych materiałów drukowanych, a także prowadzili stronę internetową dla studentów i osób zainteresowanych.

Usługi w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego dostępne były codziennie, w wybrane dni także po południu. Klienci mogli również kierować pytania do doradców przez telefon lub e-mail.

W zależności od potrzeb studentów organizowano spotkania grupowe oraz szkolenia i warsztaty. Sesje informacyjne dla kandydatów zazwyczaj odbywały się pod koniec roku szkolnego w okresie, w którym młodzież dokonuje wyboru szkoły wyższej.

Pracownicy centrum współpracowali z różnymi instytucjami, również w ramach międzynarodowych projektów, co przyczyniło się do wzbogacenia i unowocześnienia świadczonych usług.

Więcej informacji znaleźć można na stronie www.ru.is.

6.3. Wizyta w Centrum Młodzieży (Youth Centre - Hitt Husia)

Spotkanie prowadziła: **Halla Frimannsdottir**

Centrum Młodzieży zostało utworzone w celu wspierania młodzieży w rozwoju edukacyjnym i zawodowym, zwłaszcza młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Z uwagi na wysoki wskaźnik odsiewu w szkołach średnich wynoszący ok. 25–45%, szczególnego znaczenia nabiera podjęcie systematycznych działań, które wspierałyby młodych ludzi w procesie ukończenia nauki szkolnej bądź podjęcia innych form szkolenia/kształcenia zapewniającego zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy zawodowej.

Centrum Młodzieży było placówką publiczną, otwartą dla wszystkich klientów w wieku 16–25 lat, zwłaszcza tych, którzy się nie uczyli ani nie pracowali. Usługi tu świadczone były bezpłatne. Klienci mogli uzyskać informacje i porady przez telefon, poprzez pocztę elektroniczną oraz w bezpośrednim kontakcie z doradcą zawodowym. Usługi doradcze świadczone były w godzinach od 9.00 do 18.00 przez cały tydzień.

W trakcie pierwszych kontaktów z klientem zgłaszającym specyficzne problemy wykraczające poza zakres typowej usługi informacyjno-doradczej doradca starał się określić główne problemy klienta, i stosownie do ich specyfiki skierować klienta do osoby specjalizującej się w danej kategorii problemów (problemy natury psychologicznej i psychiatrycznej, uzależnienia, przestępczość, poważne problemy rodzinne, trudności ekonomiczne, itp.). W wielu przypadkach zdarzało się, że osoby o szczególnie trudnej sytuacji osobistej, trafiały do Centrum Młodzieży w wyniku wyraźnej sugestii lub interwencji innych bliskich im osób – rodziny, kolegów, partnerów czy sąsiadów.

Centrum współpracowało z partnerami z kraju i z zagranicy, co m.in. miało na celu podniesienie jakości usług oraz rozwój kompetencji doradców zawodowych.

Wraz z partnerami z Anglii, Słowenii i Włoch, Centrum Młodzieżowe brało udział w projekcie Totalne doradztwo (Total Counselling), którego celem był rozwój metod i narzędzi pozwalających na całościowe ujęcie problemów klienta i świadczenie usług o charakterze holistycznym, pełniej odpowiadających oczekiwaniom i potrzebom klienta.

Począwszy od 2004 r. centrum realizuje swoje usługi zgodnie z tzw. podejściem holistycznym, którego istotą jest ujmowanie problemów klienta w sposób całościowy, z uwzględnieniem ich genezy oraz szerokiego tła społecznego, ekonomicznego, kulturowego i osobistej historii życia. Jak wykazały własne doświadczenia oraz wyniki zgromadzone przez partnerów projektu, takie podejście jest szczególnie cenne i skuteczne w realizacji usług na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Usługi centrum świadczone były w formie indywidualnej i grupowej. Praca w grupach obejmowała cykle o zróżnicowanym programie i czasie trwania, odpowiednio do potrzeb klientów. Liczebność grup wynosiła 10–12 osób, część osób rezygnowała w trakcie zajęć z udziału w grupie, ale zajęcia dla pozostałych realizowane były do końca zgodnie z programem.

Do wielu programów włączane były zajęcia o charakterze sportowym (np. wędrówki, wspinaczka), artystycznym (np. malarstwo) lub roz-

rynkowym. Zajęcia te wymagają znacznej aktywności uczestników, podejmowania współdziałania w grupie, sprawnego komunikowania się, i jednocześnie stanowią dobrą okazję do zademonstrowania posiadanych mocnych stron i utwierdzenia poczucia własnej wartości. Sprzyjają również lepszej identyfikacji własnych zainteresowań, preferencji i zdolności. Na tej bazie podejmowane są dalsze działania wspierające młodzież w tworzeniu indywidualnych planów działania na przyszłość z uwzględnieniem różnych opcji podniesienia kwalifikacji i podjęcia pracy zawodowej.

W wyniku szerokiej promocji działań centrum, jak również pozytywnych komunikatów przekazywanych przez aktualnych i byłych klientów, rośnie popularność tej placówki. Coraz więcej młodych ludzi zgłasza się do centrum.

W innych regionach kraju zaczęto otwierać analogiczne centra. Realizowane w centrach młodzieży usługi powszechnie spotykają się z wysoką oceną.

6.4. Wizyta w Centrum Poradnictwa dla Studentów przy Uniwersytecie Islandii

Spotkanie prowadziła: **Jonina Kordal** – pracownik akademicki i przewodnicząca Islandzkiego Stowarzyszenia Doradców Zawodowych.

Uniwersytet został utworzony w 1911 roku. Jest to najstarsza, największa i o najlepszej renomie uczelnia. W 2005 r. studiowało tu ponad 9000 studentów na 11 wydziałach. W Islandii działa ogółem 8 uniwersytetów. Początkowo oferowały one kształcenie głównie na poziomie licencjatu (studia 3 letnie). Islandczycy zainteresowani uzyskaniem wyższego poziomu wykształcenia, kształceniem podyplomowym bądź studiami doktoranckimi najczęściej udawali się do innych krajów, gdzie istniała bogatsza oferta edukacyjna. Z upływem lat poszerzone zostały programy uczelni islandzkich, wprowadzono studia magisterskie i doktoranckie, wzrosła też ranga naukowa uczelni, chociaż tylko niektóre z nich prowadzą samodzielną działalność badawczą.

W 1981 roku utworzono przy Uniwersytecie Islandii pierwsze Centrum Poradnictwa dla studentów. Podstawowym celem Centrum

Poradnictwa była pomoc w wyborze odpowiedniego kierunku kształcenia oraz wspieranie studentów w budowaniu własnej kariery zawodowej. Centrum świadczyło usługi podobne do oferowanych przez inne placówki tego typu. W Centrum Poradnictwa pracowało 5 doradców zawodowych i 1 psycholog. Usługi świadczone były codziennie, były dostępne dla wszystkich i bezpłatne. Podstawowa grupa klientów to studenci oraz kandydaci na studia. Rocznie centrum przyjmowało ok. 4500 osób.

Największą popularnością cieszyły się porady dotyczące wymogów i kierunków kształcenia a także możliwości podjęcia pracy po ukończeniu studiów. Usługi doradcze dotyczyły przede wszystkim budowania kariery, często stosowane były badania psychologiczne związane z diagnozą zainteresowań i zdolności.

Doradcy wspierali też studentów w pokonywaniu trudności związanych z nauką, z adaptacją społeczną oraz w rozwiązywaniu problemów dotyczących codziennego funkcjonowania na uczelni. Pomagali też studentom wybrać odpowiednie miejsce praktyk studenckich oraz stażu po ukończeniu studiów (z włączeniem możliwości stażu za granicą). Dużo uwagi poświęcano grupie osób niepełnosprawnych, dla których organizuje się specjalnie adresowane programy wsparcia.

Centrum podejmowało współpracę międzynarodową najczęściej w ramach projektów programu Leonardo da Vinci, co przyczyniło się do wzbogacenia warsztatu pracy doradców zawodowych oraz oferty usług dla studentów.

6.5. Wizyta w Centrum Kształcenia i Szkolenia

Spotkanie prowadziła **Fjola Maria Larusdotir** – doradca zawodowy

Centrum Kształcenia i Szkolenia (CKS) działało na rzecz podnoszenia kwalifikacji dorosłych w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy. Centrum CKS utworzone zostało w grudniu 2002 roku przez Islandzką Federację Pracy oraz Konfederację Pracodawców w Islandii. W 2005 r. w CKS pracowało 6 osób: 2 specjalistów ds. edukacyjnych, 2 specjalistów ds. kształcenia zawodowego, doradca zawodowy i kierownik.

Zadania Centrum Kształcenia i Szkolenia dotyczą głównie organizacji kształcenia i szkolenia dorosłych we współpracy z instytucjami edukacyjnymi. Grupą docelową są osoby z niepełnym wykształceniem średnim. Grupa ta stanowi około 40% osób czynnych zawodowo, co było głównym powodem powołania Centrum.

Działania CKS mają na celu uświadomienie tej grupie osób istniejących możliwości uzupełnienia i podniesienia kwalifikacji oraz wspieranie ich w rozpoznaniu własnych zainteresowań i zdolności jako podstawy trafnego określenia celów dalszego kształcenia i szkolenia.

Większość działań realizowanych było w formie poradnictwa zawodowego w miejscu pracy. Prowadzono szeroką akcję promocyjną usług CKS, z wykorzystaniem wielu różnych mediów: ogłoszenia w prasie, radiu i telewizji, specjalne audycje i wywiady z udziałem osób, które skorzystały z usług Centrum, artykuły, plakaty i ulotki rozprowadzane w przedsiębiorstwach, informacje na stronie internetowej, wizyty w przedsiębiorstwach w celu nawiązania indywidualnych kontaktów z zainteresowanymi osobami (rozmowy, wywiady, itp.).

Centrum Kształcenia i Szkolenia współpracuje z kilkunastoma przedsiębiorstwami, w których pozyskało ponad 130 osób zainteresowanych szkoleniem. Osoby te skontaktowały się z doradcą zawodowym, a następnie w wyniku porady indywidualnej dokonywały wyboru formy i zakresu kształcenia/szkolenia.

W procesie doradczym dużą wagę przywiązywano do identyfikacji zainteresowań klienta oraz dobrego rozpoznania możliwości edukacyjnych w istniejących warunkach społecznych, ekonomicznych, rodzinnych itp. W kontaktach z klientem doradcy obserwowali występowanie takich zjawisk, jak obniżenie poczucia własnej wartości, brak wiary we własne możliwości, niechęć do powrotu do sytuacji „ucznia”, trudności w uczeniu się i inne. Dodatkowe czynniki utrudniające pracę z klientem związane były z warunkami społecznymi i rodzinnymi, sytuacją ekonomiczną danej osoby, warunkami i godzinami pracy, także z cechami osobowościowymi (postawy, poziom samowiedzy, gotowość i poziom motywacji i mobilizacji i inne). W takich sytuacjach stosowano pogłębioną poradę nacechowaną indywidualnym podejściem do klienta. W grupie klientów kobiety stanowiły 68% a średnia wieku klientów wynosi ok. 35 lat. Cudzoziemcy stanowią 19% tej grupy.

Centrum realizuje także usługi szkoleniowe, dysponuje własnymi programami szkoleń przygotowanymi w oparciu o wskazówki metodyczne ministerstwa edukacji. Wiele szkoleń zleczanych było instytucjom zewnętrznym.

Dużą wagę przywiązywano do kształtowania w czasie zajęć nie tylko umiejętności zawodowych lecz również umiejętności pozazawodowych takich jak np. organizowanie i ocena własnej pracy, komunikowanie się z innymi, podejmowanie współpracy w grupie itd. Działania Centrum coraz ściślej wiązane są z ideą całościowego uczenia. Pracownicy Centrum stymulują aktywność i motywację klientów starając się zapewnić im taką formę kształcenia/szkolenia, która najbardziej im odpowiada. Coraz bardziej powszechne stają się różne formy uczenia się na odległość oraz poradnictwa na odległość.

Dobre wyniki pracy Centrum Kształcenia i Szkolenia sprawiły, że w kraju powołano kolejne takie centra, coraz częściej nazywane są Centrami Całościowego Uczenia się (Centrum LLL).

Centra te podejmują również działania dotyczące walidacji i uznawania kwalifikacji nabytych przez osoby dorosłe w toku gromadzenia doświadczeń poza procesem formalnego uczenia się. W tych działaniach szczególnie ważną rolę mają do odegrania doradcy zawodowi, w związku z czym na szeroką skalę realizowana jest promocja usług doradczych. Obserwuje się rosnące zainteresowanie przedsiębiorstw, pracodawców i władz lokalnych usługami oferowanymi przez Centra LLL, co sprzyja lepszej współpracy z tymi partnerami i wpływa na podniesienie skuteczności działań tych centrów.

7. Wizyta w Ljubljanie, Słowenia

Termin: 22–25 maja 2006 r.

Organizator wizyty: Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Słowenii

7.1. Wizyta w Narodowym Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Ljubljanie (Słowenia)

Spotkanie prowadziła: **Zlata Slibar** – koordynator projektu NCZPZ

Słoweńskie NCZPZ ulokowane jest w instytucji centralnej – Służby Zatrudnienia w Słowenii (*Zavod Republike Slovenije za Zaposlovanje*).

Usługi poradnictwa zawodowego realizowane są w ramach słoweńskich służb zatrudnienia (SZS).

Podstawowe zadania SZS obejmują m.in. poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, określanie strategii i realizację polityki zatrudnienia, pozwolenia na pracę i zatrudnianie obcokrajowców, opracowywanie i realizację programu stypendiów dla młodzieży, prowadzenie odnośnych analiz i opracowywanie materiałów nt. podstawowych działań i zadań SZS, opracowywanie i udostępnianie informacji nt. rynku pracy.

W 2006 r. system Słoweńskich Służb Zatrudnienia posiadał strukturę trójpoziomową. Na poziomie centralnym organem zarządzającym była **Rada Administracyjna**, w skład której wchodziło m.in. przedstawiciele rządu, pracodawców, związków zawodowych oraz służb zatrudnienia. Na poziomie wykonawczym funkcjonowało 12 **urzędów regionalnych** (łącznie z urzędem centralnym) oraz 59 urzędów lokalnych. Do podstawowych zadań urzędów regionalnych należała realizacja polityki zatrudnienia na poziomie regionu, w tym m.in. zadań w zakresie orientacji zawodowej, usług poradnictwa i pośrednictwa, aktywnej polityki zatrudnienia, stypendiów i zasiłków, a także współpraca z innymi partnerami (pracodawcy, związki zawodowe, władze lokalne, placówki realizujące programy zatrudnienia) w zakresie tworzenia, rozwijania i wdrażania polityki i programów zatrudnienia. **Lokalne urzędy zatrudnienia** w ramach bezpośrednich kontaktów z klientami odpowiedzialne były za zapewnienie realizacji praw i oczekiwań klienta związanych z poradnictwem i pośrednictwem pracy, świadczeniem usług doradczych, współpracą z pracodawcami, realizację zadań związanych z ubezpieczeniem bezrobotnych, orientację zawodową dla dorosłych i młodzieży, stypendia oraz współpracę z różnymi partnerami lokalnego rynku pracy.

Służby zatrudnienia zatrudniały w 2006 r. łącznie ok. 900 osób, od 1999 r. liczba ta ulega nieznacznym wahaniom. Większość pracowników posiada wykształcenie wyższe – 38% na poziomie uniwersytetu, 31,7% na poziomie licencjatu. Pozostali posiadają wykształcenie średnie ogólne lub zawodowe.

Usługi adresowane są do następujących grup docelowych: bezrobotni, pracownicy zagrożeni zwolnieniem z pracy, pracodawcy, młodzież oraz inne osoby poszukujące informacji bądź porady zawodowej.

W roku 2004 liczba bezrobotnych wynosiła ok. 90 tys. osób. Stopa bezrobocia wynosiła ok. 10% i była zróżnicowana w poszczególnych regionach.

Działania na rzecz bezrobotnych obejmowały przede wszystkim udostępnianie szerokiej informacji dotyczącej rynku pracy: możliwości zatrudnienia, informacji o zawodach, informacji o prawach bezrobotnego, informacji o funkcjonujących programach zatrudnienia. Obejmowały one także pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe indywidualne i grupowe, włączanie klientów do programów realizowanych w ramach aktywnej polityki zatrudnienia oraz obsługę bezrobotnych związaną z przyznawaniem zasiłków. Wszyscy pracodawcy zobowiązani byli do zgłaszania do urzędu wolnych miejsc pracy wraz ze specyfikacją wymagań (zawód i stanowisko, wymagany poziom wykształcenia i kwalifikacji, wymagania specjalne, wymagany staż pracy, czas pracy, wysokość zarobków i ewentualnych innych świadczeń, sposób ubiegania się o pracę, itp.).

Przed podjęciem zatrudnienia klienci często uczestniczyli w poradach indywidualnych lub grupowych. Celem porady indywidualnej było doprowadzenie do opracowania **indywidualnego planu działania** zapewniającego zatrudnienie. Plan budowany był w oparciu o identyfikację cech klienta – m.in. jego zdolności, zainteresowań i preferencji zawodowych, motywacji i wybranych cech osobowościowych oraz o charakterystykę rynku pracy. Poradnictwo grupowe realizowane było w różnych formach: zajęcia w klubie pracy, szkolenia, treningi, warsztaty – dotyczące poszukiwania pracy, określania własnych celów i możliwości, kształtowania i wzmacniania motywacji i inne. Prowadzone były też specjalne zajęcia pod nazwą SOS dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (długotrwale bezrobotnych znajdujących się w trudnych warunkach rodzinnych, itp.).

NCZPZ w Słowenii powołane zostało w 1999 r. w strukturze służb zatrudnienia, w ramach utworzonego w 1996 r. Centrum Informacji i Po-

radnictwa Zawodowego. NCZPZ funkcjonowało w ramach Sieci NCZPZ Programu Leonardo da Vinci, realizując podstawowe cele dotyczące wspierania mobilności oraz gromadzenia i udostępniania informacji nt. możliwości kształcenia, szkolenia i życia w krajach Europy oraz we własnym kraju. Prowadziło też szeroką promocję projektów i działań realizowanych w obszarze poradnictwa zawodowego o wymiarze europejskim. Centrum organizowało wizyty studyjne słoweńskich doradców do innych krajów w Europie a także przyjmuje i organizuje wizyty partnerów zagranicznych. Centrum odpowiedzialne było za działania związane z utrzymaniem i aktualizacją danych dotyczących Słowenii w portalu PLOTEUS oraz realizację międzynarodowych projektów z obszaru poradnictwa zawodowego.

Krajowymi partnerami Centrum były liczne instytucje szczebla centralnego, regionalnego i lokalnego, w tym: Ministerstwo Pracy, Rodziny i Spraw Społecznych, Ministerstwo Edukacji i Sportu, Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego, Nauki i Techniki, Słoweńskie Centrum Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Centrum Programów Europejskich i Mobilności Republiki Słowenii, Instytut Edukacji Narodowej, Słoweński Instytut Edukacji Dorosłych, Słoweńska Izba Handlu i Przemysłu, Izba Rzemiosła, Uniwersytety w Ljubljanie, Mariborze i Primorsku. Ponadto NCZPZ współpracuje z Centrami Informacji i Poradnictwa Zawodowego (*Center za Informiranje in Poklicno Svetovanje – CIPS*), z lokalnymi urzędami zatrudnienia, ze szkołami różnych szczebli, z pracodawcami oraz społecznościami lokalnymi.

Działania na poziomie krajowym dotyczyły głównie gromadzenia, opracowywania i udostępniania informacji, również o zasięgu europejskim, w tym także opracowywania specjalnych materiałów w wersji elektronicznej i drukowanej na użytek doradców zawodowych oraz klientów.

NCZPZ koordynowało i wspierało pracę *sieci centrów CIPS*, która obejmuje 24 Centra w kraju, opracowuje i upowszechnia materiały informacyjne, programy komputerowe, organizuje też seminaria i szkolenia dla doradców zawodowych. NCZPZ realizuje też usługi poradnictwa zawodowego, głównie poradnictwa o wymiarze europejskim, bezpośrednio na rzecz klientów. Posiada salę informacji bogato wyposażoną w różne materiały informacyjne oraz kilka stanowisk komputero-

wych umożliwiających samodzielną pracę klientów. Czterech doradców pracujących w NCZPZ świadczy też usługi w zakresie porad indywidualnych oraz grupowych. W ostatnich latach obserwuje się stały wzrost liczby klientów zainteresowanych usługami Centrum. W roku 2001 liczba klientów w Centrum oraz sieci CIPS wynosiła 41,5 tys. zaś w 2003 roku ponad 70 tys. i w kolejnych latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Doradcy i klienci mają do dyspozycji program komputerowy *Gdzie i jak? (Kam In Kako?)*. Program ten został zakupiony od brytyjskiej firmy Cascad. Jest on prostym, nie standaryzowanym narzędziem, umożliwiającym uzyskanie informacji dotyczących typu oraz środowiska pracy, które najbardziej interesują osobę poszukującą pracy. Dostarcza także w szybki sposób podstawowych informacji dla klienta na temat różnych zawodów. Jego modyfikacją jest program „*Gdzie i jak?*” przeznaczony dla młodzieży, który był stosowany m.in. w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych.

Misa Hrovath Derganc – przedstawiła działania *Służb Zatrudnienia Słowenii* realizowane w obszarze aktywnej polityki zatrudnienia i rozwoju kwalifikacji zawodowych na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, bez zawodowych kwalifikacji. W 2006 r. Służby Zatrudnienia Słowenii realizowały na rzecz ww. grup trzy duże projekty, współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Głównym celem *projektu Narodowe Kwalifikacje Zawodowe*, realizowanym z udziałem Ministerstwa Pracy, była pomoc w podwyższeniu i dostosowaniu kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy. Beneficjentami projektu były osoby powyżej 18 roku życia, które chciały uzupełnić lub potwierdzić posiadane kwalifikacje. Udział w projekcie umożliwiał osobom bezrobotnym powrót do pracy oraz zaadaptowanie do zmieniających się warunków rynku pracy w Słowenii.

Projekt „Programme 10000+” był projektem edukacyjnym dla bezrobotnych poniżej 25 r.ż., umożliwiającym doskonalenie lub uzupełnienie wykształcenia na wszystkich poziomach, w celu zwiększenia perspektyw zatrudnienia. Nazwa tego projektu pochodzi od liczby osób w nim uczestniczących. Projekt był prowadzony przez dwie instytucje: Ministerstwo Pracy oraz Ministerstwo Edukacji. Istniały dwie możliwości

udziału w tym projekcie: nauka w klasach dla bezrobotnych, gdzie programy nauczania były dostosowywane do potrzeb dorosłych. W ten sposób uzupełniano podstawowe oraz średnie wykształcenie. Drugą możliwością był indywidualny udział w regularnych zajęciach edukacyjnych dla dorosłych lub w zajęciach uniwersyteckich dla pracujących. Ta forma dotyczyła głównie osób chcących zdobyć edukację w szkołach wyższych lub wykształcenie uniwersyteckie.

Służby Zatrudnienia Słowenii pokrywały koszty związane m.in. z wstępnymi badaniami lekarskimi, polisami ubezpieczeniowymi, opłatami za szkoły, pożyczkami, transportem, zakwaterowaniem, stypendiami oraz zabezpieczeniem finansowym dla niepełnosprawnych.

Projekt Nauka dla młodych dorosłych był częścią przedsięwzięcia „*Programme 10000+*”. Jest to program nieformalnej edukacji, prowadzony od 1993 roku przez Centra Edukacji Dorosłych Słowenii. W 2006 r. było osiem grup działających w ramach powyższego projektu, skupiających od 18 do 24 uczestników w wieku od 15 do 25 lat. Główne cele ww. projektu to zmotywowanie młodych osób do kontynuowania przerwanej edukacji, pomoc w wyborze właściwej formy edukacji oraz możliwości doksztalcenia, udzielanie indywidualnego wsparcia. Działania podejmowane w trakcie realizacji projektu *Nauka dla młodych dorosłych* są alternatywną formą edukacji, dającą możliwość nabycia konstruktywnych wzorców zachowania, m.in. wzbudzenia odpowiedniej motywacji, podwyższenia ogólnej wiedzy, zwiększenia elastyczności edukacyjnej. Poprzez uczestnictwo w programie, młode osoby uzyskują m.in. dobry poziom w zakresie posługiwania się językiem, orientację w technologiach informatycznych, wiedzę na temat swoich praw, ekologii itp. Jednym z ważniejszych zadań, realizowanych w trakcie projektu, było opracowanie planu kariery zawodowej, a także przygotowanie kandydata do podjęcia odpowiednich działań prowadzących do zatrudnienia.

Powyższe projekty cieszą się dużym zainteresowaniem młodych, bezrobotnych osób w Słowenii. Dzięki dużej efektywności tych programów ważny problem społeczny Słowenii, którym jest duża liczba młodych osób nie posiadających kwalifikacji zawodowych zostanie poważnie ograniczony.

7.2. *Wizyta w Centrum Informacji i Poradnictwa Zawodowego (CIPS) w Kranj*

Spotkanie prowadziła: **Sandra Stare** – doradca zawodowy

Przedstawiła ona działania realizowane w centrach CIPS w ramach dwuletniego *projektu poświęconego młodym bezrobotnym w wieku do 25 lat, którzy przerwali kształcenie w szkole średniej lub podstawowej i nie posiadali wystarczających kwalifikacji ogólnych ani zawodowych*. Osoby te były zagrożone wykluczeniem społecznym, gdyż były bezrobotne, część z nich pozostawała na utrzymaniu rodziców lub rodziny, część podejmowała prace dorywcze, ale z uwagi na brak kwalifikacji trudno im było znaleźć stałe zatrudnienie. W tej grupie obserwowano rosnącą przestępczość oraz zagrożenie uzależnieniem od alkoholu i narkotyków.

Celem projektu była reintegracja społeczna tej grupy osób oraz stworzenie im warunków gwarantujących uzyskanie kwalifikacji zawodowych, a w ślad za tym zdobycie zatrudnienia. Czas realizacji projektu wynosił 2 lata – od początku 2005 do końca 2006 roku. Projekt adresowany był do młodzieży w wieku 15–25, lat ale zdarzali się uczestnicy starsi o rok. Młodzież ta nie była zainteresowana uzyskaniem pomocy ze strony służb poradnictwa zawodowego, nie miała też zamiaru wracać do regularnych form kształcenia, co wiązało się najczęściej z silnymi urazami wyniesionymi ze szkoły.

Wybrani doradcy zawodowi z centrów CIPS podejmowali specjalne działania w celu nawiązania kontaktu z takimi osobami i nakłonięcia ich do spotkania z doradcami z CIPS bądź z osobami uczestniczącymi już w projekcie. Spotkanie z doradcą zawodowym miało na celu zachęcenie do podjęcia działań służących zmianie sytuacji, poprzez uświadomienie uczestnikom projektu konieczności uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz ustalenie rodzaju, poziomu i formy uzyskania pożądaných kwalifikacji.

W projekcie zaangażowanych było 15 centrów CIPS. W każdym centrum 3 mentorów realizowało zajęcia z uczestnikami projektu. Zajęcia trwały od kilku do kilkunastu miesięcy i oprócz pomocy doradczej oferowano uczestnikom szeroki program obejmujący m.in. warsztaty samo-

poznania, treningi umiejętności społecznych, warsztaty terapii zajęciowej, próby poznania i wykonywania zadań z różnych dziedzin zawodowych i różnych stanowisk pracy. W wyniku tych zajęć uczestnicy podejmowali decyzję uzupełnienia edukacji na odpowiednim poziomie gwarantującym uzyskanie kwalifikacji zawodowych, przy czym znaczna część z nich wybierała inne niż szkolne formy kształcenia.

W programie uczestniczyło ok. pięć tysięcy młodych osób i jak wskazują doświadczenia z 2005 r. ok. 95% uczestników podejmowało dalszą edukację. W opinii doradców niezwykle ważnym warunkiem powodzenia tego projektu było dotarcie do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i uzyskanie ich zgody na dalszą współpracę. Wymagało to specjalnych kompetencji doradców odpowiedzialnych za nawiązanie pierwszego kontaktu. Dużą pomocą była współpraca z osobami uczestniczącymi już w projekcie, które posiadały dobrą znajomość środowiska i mogły stanowić znaczące ogniwo skutecznej promocji projektu.

7.3. Wizyta w Centrum Edukacji Dorosłych na Uniwersytecie Ludowym w Jesenice (Ljudska Univerza Jesenice)

Polona Misic, Gordana Trokic oraz **Marija Radinovic-Hajdic** zaprezentowały działania realizowane w zakresie poradnictwa i kształcenia/szkolenia zawodowego dla dorosłych w Centrum Edukacji Dorosłych (CED) na Uniwersytecie Ludowym w Jesenice. CED było organizacją typu non-profit i finansowane było przez władze lokalne. W 2006 r. w centrum pracowało trzech doradców zawodowych, kierownik oraz asystentka ds. administracyjnych. Nadrzędnym celem CED jest zapewnienie wysokiej jakości usług informacji i poradnictwa zawodowego wspierających ludzi dorosłych w procesie ich całościowego uczenia się.

Podstawowe zadania Centrum dotyczą: rozpoznania potrzeb edukacyjnych w lokalnej społeczności, przygotowywania i realizacji kursów i szkoleń, realizowania zajęć w formie samokształcenia, promowania idei i możliwości całościowego uczenia się, organizowania przedsięwzięć edukacyjnych związanych z uczeniem się przez całe życie.

Działania z zakresu poradnictwa obejmują:

- Świadczenie usług informacji i poradnictwa w formie bezpośrednich spotkań z klientem, przez telefon oraz z wykorzystaniem Internetu,
- Wspieranie dorosłych w podejmowaniu decyzji edukacyjnych przed, w trakcie i po zakończeniu procesu uczenia się,
- Identyfikację placówek świadczących na wysokim poziomie usługi poradnictwa, szkolenia i kształcenia zawodowego w środowisku lokalnym,
- Zapewnienie różnorodnej oferty szkoleniowej stosownie do potrzeb klientów;
- Organizowanie różnych zajęć i warsztatów dla specjalnych grup docelowych.

Działania edukacyjne realizowane w CED obejmują : kursy językowe grupowe i zajęcia indywidualne dla szerokiej grupy odbiorców, również dla pracowników na zlecenie przedsiębiorstw; szkolenia zawodowe z różnych dziedzin; kursy z zakresu szkoły podstawowej dające świadectwo ukończenia szkoły; treningi wg specjalnego programu pt. *Osiąganie sukcesu w życiu*; kursy komputerowe; samokształcenie w oparciu o specjalne programy, głównie komputerowe.

Pracownicy etatowi Centrum odpowiadają głównie za realizację usług doradczych i niektórych szkoleń i treningów, ale także za organizowanie zajęć w zakresie kształcenia ogólnego i szkolenia zawodowego, które realizowane są na zlecenie przez około 100 zewnętrznych wykonawców. Odbiorcami usług CED są osoby w wieku 15 do 90 lat, przede wszystkim ludzie z niskim lub niewystarczającym wykształceniem, najczęściej są to bezrobotni lub zagrożeni zwolnieniem z pracy, w tym około 75% stanowią kobiety (z wyjątkiem grup językowych i szkoleń komputerowych). Znajdują się tu również osoby społecznie marginalizowane, głównie przedstawiciele mniejszości socjo-kulturowych.

Liczba uczestników różnych zajęć w skali roku wynosi ok. 1000 osób. Niezależnie od wymienionych zadań Centrum podejmuje też współpracę z innymi partnerami w ramach europejskich programów edukacyjnych, takich jak Comenius, Grundtwig, Equal.

W latach 2005–2008 r. w ramach programu Equal realizowany był projekt dotyczący budowania w regionie Gorenjska sieci instytucji wspie-

rających całożyciowe uczenie się. Uczestniczyły w nim różne instytucje z regionu Gorenjska – placówki edukacyjne, publiczne służby zatrudnienia, zwłaszcza centra CIPS, izby gospodarcze, biblioteki i inne. Projekt adresowany był do szerokiej grupy docelowej, głównie zaś do osób bezrobotnych, zwłaszcza kobiet oraz osób z niskim poziomem wykształcenia.

Utworzenie sieci partnerów w regionie Gorenjska służyć miało poszerzeniu zakresu i podniesieniu jakości usług poradnictwa zawodowego oraz oferty edukacyjnej. Dodatkowo zakładano szeroko zakrojoną promocję całożyciowego uczenia się, skuteczną stymulację aktywności dorosłych w tym zakresie a także zwiększenie ich udziału w różnych formach uczenia nieformalnego.

Więcej informacji znaleźć można na stronie www.ucenje-cvzu.gorenjske.si

7.4. *Wizyta w Krajowym Instytucie Edukacji oraz Centrum Poradnictwa dla Studentów przy Uniwersytecie w Ljublanie*

Brigida Rutar z Krajowego Instytutu Edukacji przedstawiła strukturę systemu edukacji w Słowenii oraz główne zadania poradnictwa zawodowego świadczonego w szkołach.

System edukacji w Słowenii posiada następujące poziomy: przedszkolny; podstawowy, poziom średni (gimnazja oraz szkoły zawodowe i profilowane); wyższy (szkoły wyższe). Uczęszczanie do przedszkola nie jest obowiązkowe z wyjątkiem zerówki przygotowującej dzieci do nauki w szkole. Dziewięcioletnia edukacja w szkole podstawowej (od 6 do 15 roku życia) jest obowiązkowa i bezpłatna. Ogólne średnie wykształcenie można uzyskać w gimnazjach ogólnokształcących. Nauka w gimnazjum trwa 4 lata i kończy się zewnętrznym egzaminem – maturą, której posiadanie jest warunkiem koniecznym przy ubieganiu się o przyjęcie na studia wyższe. Oprócz ogólnokształcących gimnazjów w Słowenii istnieje także sieć gimnazjów profilowanych (np. technicznych, ekonomicznych). Szkoły zawodowe i profilowane umożliwiają zdobycie wykształcenia: niższego zawodowego, średniego zawodowego, średniego specjalistycznego oraz wyższego zawodowego. Szkoły wyższe są dwu-

stopniowe. Pierwszy etap kończy się zdobyciem dyplomu, drugi to studia podyplomowe, które dzielą się na magisterskie i doktorskie oraz na specjalizacje. Edukacja w Słowenii świadczona jest zgodnie z zachowaniem zasad równych szans, możliwości wyboru, autonomiczności, całościowego nauczania.

Uczniowie na wszystkich poziomach edukacji mają możliwość skorzystania z porad doradców zawodowych, których ogólna liczba w szkołach podstawowych i średnich wynosi obecnie ok. 800 osób. Doradcy posiadają wykształcenie wyższe, w tym ok. 50% psychologiczne, ok. 20% – pracownika socjalnego, pozostali – pedagogika, socjologia i inne. Doradcy zawodowi świadczą szeroki zakres usług, nie tylko dla uczniów, ale także rodziców oraz nauczycieli. Pomoc udzielana przez doradców jest bezpłatna oraz ogólnodostępna.

Krajowy Instytut Edukacji jest to jednostka centralna niezależna od Ministerstwa Edukacji, mająca na celu wspieranie kształcenia nauczycieli oraz rozwój metodyki nauczania.

Instytut koordynuje także działania związane ze wspieraniem doradców zawodowych. W celu ułatwienia i ujednoczenia działań doradczych świadczonych na rzecz uczniów opracowany został program poradnictwa zawodowego oraz specjalny podręcznik dla ucznia obejmujący podstawowe zagadnienia istotne w wyborze kierunku kształcenia na kolejnych etapach decyzji edukacyjnych (samopoznanie, zainteresowania, zdolności, podstawowe informacje o możliwościach edukacyjnych i rynku pracy). Instytut Edukacji realizuje swoje zadania w ścisłej współpracy ze służbami zatrudnienia, zwłaszcza z CIPS w Ljubljanie.

7.5. Wizyta w Centrum Poradnictwa dla Studentów na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu w Ljubljanie

Spotkanie prowadziła **Jana Macarol**

Centrum utworzone zostało na wydziale ekonomicznym Uniwersytetu w Ljubljanie. Jest to największy wydział uniwersytetu, gdyż studiuje tu około 10 tys. osób z ogólnej liczby 50 tys. studentów uniwersytetu w Ljubljanie. W Centrum Poradnictwa dla Studentów pracowa-

ło trzech doradców zawodowych. Podstawowym celem Centrum było wspieranie studentów w budowaniu ich kariery zawodowej i życiowej.

Zadania centrum realizowane były w czterech obszarach:

- Usługi karierowe: prowadzenie zajęć i warsztatów przygotowujących do opracowania CV oraz do rozmowy kwalifikacyjnej, prowadzenie bazy danych prezentujących CV osób zainteresowanych podjęciem pracy, preselekcja kandydatów do wybranych ofert pracy, badania z zastosowaniem testów psychologicznych;
- Poradnictwo: porady dotyczące podjęcia zatrudnienia, wspieranie studentów w budowaniu własnej ścieżki kariery;
- Współpraca z pracodawcami: zbieranie ofert pracy, pomoc w określaniu zasad/kryteriów rekrutacji oraz w doborze kandydatów;
- Organizacja przedsięwzięć wspierających zbieranie informacji i budowanie kariery: spotkania z kandydatami na studia oraz studentami rozpoczynającymi naukę, debaty dotyczące przebiegu studiów oraz możliwości przyszłego zatrudnienia, targi pracy, spotkania z pracodawcami oraz pracującymi absolwentami wydziału.

Pomimo skromnej obsady kadrowej, centrum bardzo sprawnie i skutecznie realizuje swoje zadania, co jest możliwe dzięki wykorzystaniu Intranetu. Centrum prowadzi własny *portal internetowy*, na którym zarejestrowani są wszyscy studenci wydziału. Portal prezentuje obszerne informacje nt. studiów na wydziale ekonomicznym, ogólne informacje o programie i rozkładzie zajęć, komunikaty nt. specjalnych przedsięwzięć i imprez uczelnianych i wydziałowych, ogłoszenia dotyczące wybranych spraw ważnych dla osób studiujących (oferty mieszkania, oferty zakupu/sprzedaży sprzętu komputerowego i innych artykułów, które mogą okazać się przydatne). Na portalu zamieszczane są też informacje o działaniach podejmowanych przez centrum – organizacja zajęć warsztatowych (przygotowanie CV, autoprezentacja, komunikacja, jak szukać pracy, itp.), organizacja spotkań (z pracownikami wydziału, z pracodawcami, z absolwentami) i inne. Portal zawiera też informacje o różnych przedsiębiorstwach, w których absolwenci wydziału mogą szukać pracy a także konkretne oferty pracy zgłoszone przez pracodawców. Część informacji jest ogólnie dostępna, a część zastrzeżona tylko dla osób studiujących na

wydziale ekonomicznym. Wszyscy studenci tego wydziału rejestrują się na portalu i otrzymują hasło otwierające im dostęp do części zastrzeżonej. Portal zapewnia też możliwość kontaktowania się z doradcami centrum indywidualnie lub w ramach publicznej części portalu, do której mają dostęp wszyscy zainteresowani. Za pomocą intranetu studenci mogą zgłaszać swoje pytania dotyczące różnych zagadnień i informacji oraz oczekiwania związane z organizacją różnych form wsparcia (spotkania, warsztaty, przewodniki, wskazówki, itp.). Mogą też zamieścić swoje CV oraz oczekiwania związane z podjęciem pracy, na podstawie których dokonuje się preselekcji kandydatów odpowiednio do oczekiwań zgłoszonych przez pracodawców. Większość usług informacyjnych realizowana jest za pomocą Intranetu.

Studenci mają też możliwość zasięgnięcia porady i informacji w bezpośrednim kontakcie z doradcą zawodowym. Każdy z doradców przez trzy dni w tygodniu prowadzi dwugodzinne dyżury przeznaczone na przyjmowanie klientów, ok. 20 osób dziennie korzysta z tej formy poradnictwa. Ponadto uruchomiona została specjalna usługa tzw. telefon SOS – raz w tygodniu prowadzony jest trzygodzinny dyżur doradcy przy telefonie dla osób, które z jakichś względów nie chcą lub nie mogą skorzystać z innej formy usługi.

W 2006 r. w bazie danych centrum zarejestrowanych było 9890 studentów. Centrum dysponuje danymi nt. 2778 osób, które zgłosiły swoją gotowość podjęcia pracy wraz informacją o własnych oczekiwaniach i preferencjach, dane te mogą zostać udostępnione pracodawcom poszukującym kandydatów do pracy. Rocznie centrum pozyskuje i udostępnia ponad 100 ofert zatrudnienia dla absolwentów wydziału ekonomicznego. Ponadto centrum podejmuje też współpracę z krajowymi i zagranicznymi partnerami w obszarze poradnictwa zawodowego, co pozwala nie tylko poszerzyć zakres usług świadczonych na rzecz studentów i absolwentów lecz również sprzyja podniesieniu kompetencji doradców.

4.4. Udział w konferencjach międzynarodowych

Projekt NCZPZ dawał możliwość udziału osób zaangażowanych w jego realizację w ważnych wydarzeniach międzynarodowych, takich

jak kongresy, konferencje i seminaria związane z problematyką poradnictwa zawodowego. Do najważniejszych tego typu wydarzeń należały konferencje organizowane corocznie przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego (*International Association for Educational and Vocational Guidance – IAEVG*), przy wsparciu m.in. krajowych stowarzyszeń poradnictwa, organizacji międzynarodowych, ministerstw edukacji i pracy krajów, w których się konferencje odbywały oraz szkół wyższych.

Konferencje te miały zazwyczaj bardzo bogaty program merytoryczny, gdyż w roli prezyderów występowały międzynarodowi eksperci poradnictwa zawodowego, badacze tej problematyki – reprezentujący instytuty naukowe i szkoły wyższe oraz decydenci kreujący politykę w zakresie poradnictwa zawodowego. Ponadto, organizatorzy konferencji często zapewniali możliwość wizytowania instytucji zajmujących się poradnictwem zawodowym w kraju, w którym odbywała się konferencja.

Uczestnikami konferencji byli głównie praktycy poradnictwa, którzy reprezentowali instytucje zajmujące się poradnictwem z kilkudziesięciu krajów, a czasem kilku kontynentów. Uczestnicy musieli dokonywać nieraz bardzo trudnych wyborów, gdyż równolegle odbywało się wiele interesujących wykładów, warsztatów, sesji plakatowych, wystaw etc.

Udział w konferencjach międzynarodowych był ważnym zadaniem w ramach NCZPZ, gdyż pozwalał na zaznajomienie się z najnowszymi tendencjami w rozwoju europejskiego i światowego poradnictwa zawodowego, kierunkami polityki Unii Europejskiej w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego, teoriami i doniesieniami z badań prezentowanymi przez badaczy tej problematyki, ciekawymi projektami realizowanymi przez partnerów pochodzących z różnych krajów. Umożliwiał również poznanie doświadczeń różnych krajów w zakresie wdrażania rozwiązań systemowych związanych z rozwojem usług w zakresie poradnictwa zawodowego. Ponadto, był okazją do nawiązania bezpośrednich kontaktów z badaczami problematyki poradnictwa, ekspertami i doradcami z innych krajów.

Przedstawiciele zespołu NCZPZ w sektorze pracy uczestniczyli zazwyczaj w zajęciach dotyczących: roli poradnictwa zawodowego w polityce, a w szczególności w polityce realizowanej w ramach Unii

Europejskiej, kierunków rozwoju poradnictwa zawodowego, doskonalenia jakości usług poradnictwa zawodowego oraz ich standaryzacji, organizacji poradnictwa zawodowego dla dorosłych i młodzieży, problematyki kształcenia oraz szkolenia doradców zawodowych, standardów kwalifikacji doradców zawodowych, poradnictwa multikulturowego.

W rozdziale tym zostały przedstawione syntetyczne streszczenia (abstrakty) z wydarzeń, w których brali udział przedstawiciele zespołu NCZPZ w resorcie pracy.

W latach 2002–2006 uczestniczyliśmy w 10 konferencjach międzynarodowych. Dobór tematyki abstraktów jest zgodny z przedstawionymi powyżej preferencjami tematycznymi. Podstawowym materiałem źródłowym, w oparciu o który powstały streszczenia były sprawozdania z wyjazdów na konferencje, oparte na materiałach udostępnianych przez organizatorów konferencji oraz notatkach uczestników.

W kilku przypadkach, ze względu na wagę poruszanych tematów, abstrakty są obszerniejsze. Przykładem może być abstrakt z konferencji w Jyväskylä, zorganizowanej w 2006 r., w Finlandii, podczas której przedstawione zostały nowe rozwiązania wypracowane dla potrzeb rozwoju polityki w zakresie całozyciowego poradnictwa zawodowego.

W tekście zachowana została chronologia wydarzeń.

1. Międzynarodowa Konferencja IAIEVG nt. *Doradca – profesja, pasja czy powołanie?*

(Counselor – profession, passion or calling?)

Termin: 29–31 maja 2002 r., Warszawa, Polska

Organizatorzy: Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej oraz Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (IAIEVG) przy wsparciu m.in. Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Krajowego Urzędu Pracy.

Obrady konferencji otworzyli: prof. Bożena Wojtasik – Przewodnicząca Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej oraz dr Bernard Jenschke – prezydent Międzynarodo-

wego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych. W części inauguracyjnej konferencji wystąpili również profesor Jerzy Hausner – Minister Pracy i Polityki Społecznej, Włodzimierz Paszyński – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Sportu, John McCarthy – przedstawiciel Komisji Europejskiej, Klaus Claunitzer – przedstawiciel Federalnego Urzędu Pracy z Niemiec.

W konferencji wzięło udział ok. 430 uczestników z 35 krajów świata, w tym 170 osób z Polski. Decyzja podjęta przez Zarząd Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych o organizacji tej konferencji w Polsce została odebrana jako dowód uznania dla osiągnięć polskiego poradnictwa zawodowego. Na organizację konferencji został przyznany przez Komisję Europejską specjalny grant. Dzięki temu wsparciu możliwe stało się m.in. zaproszenie na konferencję 50 doradców zawodowych z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej wojewódzkich urzędów pracy.

Wykład inauguracyjny nt. *Poradnictwo wobec zmienności wzorów ludzkiego życia* wygłosił **prof. Mieczysław Malewski**. W ramach sesji inauguracyjnej miało miejsce wystąpienie trzech ekspertów rozważających elementy głównego tematu konferencji *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*. **Prof. Bernd-Joachim Ertelt** rozważał kwestię profesjonalizmu doradcy zawodowego. Stwierdził, że poradnictwo powinno stać się zawodem chronionym, o niepowtarzalnym stopniu profesjonalizmu, do czego niezbędne jest międzynarodowe zdefiniowanie minimalnych norm dotyczących kwalifikacji i zasad wykonywania tego zawodu. Na profesjonalizm doradcy mają się składać: systematyczne i wyspecjalizowane kształcenie bazujące na wiedzy naukowej, zobowiązanie do przestrzegania zasad etyki zawodowej oraz przynależność do organizacji zawodowej, która permanentnie sprawdzałaby kompetencje i przestrzeganie norm. Z kolei **prof. William E. Schulz** mówił o roli pasji w zawodzie doradcy. Cechami charakterystycznymi doradców, którzy pracują i żyją z pasją zdaniem Profesora są: skromność, łatwość kontaktowania się z innymi ludźmi, odpowiedzialność za innych oraz gotowość do poświęcania im swojego czasu, optymizm – który sprawia, że w każdej sytuacji szukają pozytywnych stron, dynamizm, poczucie własnej wartości, mo-

ralność – co oznacza, że są życzliwi dla innych, dlatego, że uważają, że tak należy. Jeśli są nauczycielami doradców, uczą z pasją i troską wykazując przy tym: życzliwość, skupianie się na tym co nadaje znaczenie życiu oraz prowadząc życie zgodne z tym czego uczą. Wobec studentów prezentują takie cechy jak: autentyczność, szacunek oraz empatia. Rozwijają pasję własną i studentów poprzez współpracę i pracę zespołową. Swoje wystąpienie Profesor zakończył następująco: potrzebujemy pasji miłości, żeby doradcy pomagali ludziom, którzy cierpią – ludziom bez pracy, bez nadziei na pracę. Trzeba im pomóc odkryć własne umiejętności i talenty.

Prof. Aleksander Nalaskowski analizował kwestię powołania doradcy zawodowego. Jego zdaniem powołanie odnosi się do wewnętrznego głosu, który zmusza nas do działania i jednocześnie do wiary, że to co robimy jest usankcjonowane przez kogoś „na górze”, w ten sposób uzasadniając i uprawniając nasze działania.

W podsumowaniu tego „trójgłosu” stwierdzono, że w postępowaniu doradcy powinny współwystępować wszystkie trzy elementy, tzn. profesjonalizm, pasja i powołanie.

W sumie w czasie konferencji wygłoszono ok. 120 prezentacji.

W trakcie konferencji obok wielu wykładów i zajęć warsztatowych odbyło się *seminarium polsko-niemieckie*, stanowiące kontynuację tradycji dwustronnych spotkań doradców sąsiadujących krajów. W ramach seminarium przedstawiono nowe rozwiązania jakie pojawiły się w świadczeniu usług poradnictwa zawodowego w obu krajach, w szczególności zaprezentowano nowe narzędzia i metody pracy doradców.

Podczas konferencji odbyło się również *spotkanie Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego*.

Obszerne fragmenty wybranych wystąpień z tej konferencji zostały omówione w dwóch publikacjach wydanych przez organizatorów konferencji w języku polskim i angielskim oraz w *Zeszytach informacyjno-metodycznym doradcy zawodowego* nr 24.

2. **Międzynarodowa konferencja IAEVG nt. „Rozwój jakości w poradnictwie zawodowym i szkoleniu”**
(*Quality Development in Vocational Counselling and Training*)

Termin: 3–6 września 2003 roku w Berno, Szwajcaria

Organizatorami konferencji było Szwajcarskie Stowarzyszenie Poradnictwa Zawodowego oraz Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (IAEVG).

Otwarcia konferencji dokonali **Christiane Langenberger** – prezes Szwajcarskiego Stowarzyszenia Poradnictwa Zawodowego oraz **Bernhard Jenschke** – prezes IAEVG.

Wykład inauguracyjny nt. *Tworzenie i kapitalizacja szczęśliwego trafu w poradnictwie zawodowym i edukacyjnym* (*Creating and Capitalizing on Happenstance in Vocational and Educational Guidance*) wygłosił prof. **John D. Krumboltz** z Uniwersytetu Stanford, USA.

W wykładzie odniósł się krytycznie do klasycznego podejścia do poradnictwa, w którym traktuje się karierę oraz życie człowieka w sposób statyczny. Podejściu temu przeciwstawił tzw. teorię szczęśliwego trafu, która zajmuje się tworzeniem i wykorzystywaniem zdarzeń. Stosując teorię szczęśliwego trafu do procesu planowania kariery zawodowej, doradca powinien przygotować klientów do takiego planowania kariery, w którym nieprzewidziane zdarzenia są normalnym i niezbędnym elementem, a niepokój związany z planowaniem przyszłości jest czymś normalnym i może zostać przezwyciężony. Ponieważ planowanie ścieżki kariery jest całozyciowym procesem uczenia, który wymaga od każdego podejmowania niezliczonych decyzji, w odpowiedzi na nieoczekiwane zdarzenia, celem doradców jest ułatwienie tego procesu przez pomaganie klientowi w tworzeniu i osiągnięciu korzyści z przyszłych nieprzewidzianych zdarzeń krok po kroku. Modelem, który można wykorzystać w doradztwie są doświadczenia własne klienta. Odnosząc się do nich trzeba pokazać i uświadomić klientom, w jaki sposób ich własne działania wniosły niezaplanowany wcześniej wkład do ich kariery. Należy pomóc klientom uogólnić wiedzę wynikającą z ich uprzednich działań, szczególnie tych które oka-

zały się być skuteczne, oraz pomóc wyciągnąć wnioski z tych minionych doświadczeń, które miały miejsce w wyniku nieplanowanych zdarzeń i przetworzyć je w przyszłe pożądane zdarzenia. Doradca powinien również nauczyć klientów pokonywania przeszkód w działaniu.

Prof. Peter Plant reprezentujący Uniwersytet Edukacji w Kopenhadze (Dania), wygłosił wykład nt. ***Jakość w poradnictwie karierowym: problemy i metody*** (*Quality in Careers Guidance: Issues and Methods*).

Profesor przeprowadził analizę stanu badań nad problemem jakości w poradnictwie karierowym, w oparciu o materiały pochodzące ze Stanów Zjednoczonych, Kanady oraz krajów członkowskich Unii Europejskiej. Stwierdził, że problemy jakości w poradnictwie karierowym są ujmowane z różnych perspektyw, które uwzględniają kryteria ekonomiczne, etyczne oraz efektywność. Zwrócił uwagę na to, jak jakość jest opisywana i mierzona w sprawozdaniach, wytycznych i standardach. Wytyczne i standardy są ukierunkowane na: klientów usług poradnictwa oraz na specjalistów w zakresie poradnictwa i ich kompetencje, koncentrują się również na jakości informacji dostarczanej w ramach usług poradnictwa zawodowego. Rezultaty osiągane dzięki wdrażaniu wytycznych i standardów są zależne od tego kto je określa i realizuje, a w szczególności kontroluje. Zdaniem Profesora współczesne poradnictwo karierowe jest oparte na koncepcji zindywidualizowanych wzorów kariery i zakłada twórczy rozwój jednostek. Ten rozwój indywidualny powinien być wspierany poprzez wiele zróżnicowanych form poradnictwa: tutoring, mentoring, coaching, doradztwo. Na tym tle, kwestie dotyczące jakości w poradnictwie karierowym stają się ważne nie tylko z indywidualnego punktu widzenia, ale przede wszystkim dla podmiotów tworzących politykę, gdyż rozwój kariery i poradnictwo karierowe stają się istotne nie tylko ze względu na potrzebę aktualnego wspierania gospodarki, społecznego i osobistego rozwoju, ale także w kategoriach tworzenia warunków ekonomicznych, społecznych i środowiskowych dla przyszłego rozwoju społecznego.

Jakość w poradnictwie mierzy się z wielu powodów:

- Powody polityczne: uzasadnianie potrzeby świadczenia usług;
- Powody związane z finansowaniem usług: pokazanie, że usługi przynoszą korzyści;

- Potrzeba pomiaru postępów klienta;
- Potrzeba monitorowania usług: rejestrowania tego co się dzieje;
- Konieczność planowania strategicznego i dbałości o rozwój organizacyjny;
- Praktyka społeczna i rozwój polityki: ocena dobrej praktyki.

Wszystkie te powody są osadzone w specyficznych procedurach oceny jakości. Poradnictwo karierowe jest zazwyczaj postrzegane jako inwestycja, która się opłaca w szerszej społecznej perspektywie, m.in. jest traktowane jako instrument wykorzystywany do walki z wykluczeniem społecznym oraz jako swoisty smar do łagodzenia napięć społecznych na rynku pracy i w systemie edukacyjnym oraz pomiędzy nimi. Profesor stwierdził, że w przyszłości powstaną silniejsze powiązania pomiędzy tworzeniem polityki i rozwojem poradnictwa karierowego, zarówno na poziomie krajowym jak globalnym. Ekonomiczne aspekty jakości w poradnictwie będą uzupełniane przez alternatywne podejścia do jakości, które stosują metody oparte na wiedzy, są etyczne i zorientowane na wspieranie. Ponieważ poradnictwo jest narzędziem rozwoju osobistego stosowanym również w procesie całościowego uczenia, jego jakość mierzy się również w takich kategoriach jak: zmniejszenie kosztów edukacji dla osób długotrwale bezrobotnych lub kobiet powracających do pracy; powrót do pracy osób, które wypadły z rynku pracy; udział w szkoleniach; liczba indywidualnych planów działania. Inny rodzaj standardów dotyczy zawodu doradcy karierowego, w szczególności podejmowane są kwestie: jak nabywać, mierzyć, doskonalić oraz akredytować kompetencje zawodowe doradców. Ponadto, wielu krajach tworzone są bardzo szczegółowe standardy, które mają legitymizować wysoki poziom profesjonalizmu doradców i często są powiązane z kodeksem etycznym, który stanowi ich integralną część.

Profesor **Elvira Repetto**, reprezentująca University Nacional de Educacion z Hiszpanii, przedstawiła wykład nt. *Standardy kwalifikacji osób świadczących usługi poradnictwa edukacyjnego i zawodowego*, (*Qualification standards for educational guidance and career service providers*). W prezentacji uczestniczyli też członkowie zespołu badawczego: Paula Ferrer, Beatriz Malik, Nuria Manzano, Bryan Hiebert.

W swoim wystąpieniu *prof. Repetto* przedstawiła cele i wyniki międzynarodowego projektu badawczego mającego na celu zbadanie standardów kwalifikacji osób świadczących usługi poradnictwa edukacyjnego i zawodowego. Badania przeprowadzono na grupie ponad 700 doradców z 41 krajów. Celami projektu była identyfikacja kompetencji doradców praktyków, które są niezbędne do efektywnego wykonywania przez nich pracy oraz stworzenie rekomendacji, które powinny zostać uwzględnione podczas opracowywania programów kształcenia dla doradców praktyków. Przedmiotem badań były kwalifikacje doradców zawodowych ujęte w dwu grupach:

- **Kompetencje kluczowe/podstawowe**, niezbędne w pracy każdego doradcy, takie jak: etyka i profesjonalizm w działaniu, wspieranie/pomaganie, kompetencje międzykulturowe, łączenie teorii, badań i praktyki, świadomość własnych możliwości i ograniczeń, tworzenie i ocena programów, umiejętność skutecznego komunikowania się, wiedza nt. rynku pracy, kształcenia i szkolenia, umiejętność współdziałania i tworzenia zespołu, znajomość procesu całościowego rozwoju zawodowego.
- **Kompetencje specjalne**, często związane ze specyfiką stanowiska pracy, takie jak: ocenianie, poradnictwo edukacyjne, rozwój zawodowy, doradztwo, zarządzanie informacją, konsultowanie i koordynowanie, badania i ocena, kierowanie programami i usługami, tworzenie potencjału danej społeczności, pośrednictwo.

Badani doradcy oceniali wymienione kompetencje, zilustrowane odpowiednimi wskaźnikami, na czterostopniowej skali w dwu wymiarach: 1) jak ważna jest dana umiejętność w wykonywanej pracy, 2) jaki jest poziom posiadanego przygotowania w zakresie danej umiejętności. W efekcie okazało się, że kompetencje kluczowe są ważne lub bardzo ważne w pracy doradców (tak odpowiedziało 75% badanych), zaś poziom przygotowania oceniono jako raczej zadowolający. Zasygnalizowano deficyty szkolenia w zakresie kompetencji związanych z wrażliwością kulturową, w szczególności w zakresie braku umiejętności identyfikowania różnic kulturowych, co uniemożliwia skuteczne współdziałanie z wszystkimi populacjami oraz braki szkoleń dot. kompetencji w zakresie tworzenia i oceny programów.

Rangę kompetencji specjalnych oceniano różnie, w zależności od stanowiska pracy. Jednak większość badanych uważała, że przygotowanie w zakresie tych umiejętności jest niezadowalające. Oznacza to konieczność opracowania odpowiednich programów kształcenia/szkolenia ukierunkowanych na kształtowanie umiejętności specjalnych i adresowanych do zróżnicowanych potrzeb doradców. Tym działaniom mają być poświęcone dalsze etapy pracy w projekcie.

Dr Raimo Vuorinen z University of Jyväskylä w Finlandii, przedstawił prezentację nt. *Rozwijanie jakości i ujednolicenie usług informacji i poradnictwa zawodowego*, (*Developing quality and uniformity of guidance and counselling services*).

Działania, które podjęto w Finlandii w celu zapewnienia wysokiej jakości i ujednolicenia usług w zakresie poradnictwa zawodowego rozpoczęto od realizacji obszernego programu diagnozy i ewaluacji stanu oraz poziomu świadczenia tych usług. Z inicjatywy ministerstw edukacji i pracy poczynając od 2000 roku w Finlandii prowadzona była ewaluacja usług poradnictwa zawodowego świadczonych na różnym poziomie i w różnych typach szkół. Ewaluacja w szkołach wyższych oparta na opiniach studentów oraz nauczycieli akademickich wykazała, że usługi realizowane na różnych kierunkach studiów bardzo się różnią. W wyniku zaleceń ewaluatorów zobowiązano władze uczelni do opracowania, w ramach ogólnej strategii rozwoju szkół wyższych, strategii rozwoju i ujednolicenia usług poradnictwa karierowego w szkołach wyższych, która miała być opracowana do końca 2003 r. Przeprowadzono również ewaluację w szkołach średnich i podstawowych. Zebrano opinie uczniów, nauczycieli a także rodziców, razem około 10 tys. kwestionariuszy. Jak wynikało z tych badań rośnie zapotrzebowanie na usługi poradnictwa zawodowego, znajomość rynku pracy jest niewystarczająca, a usługi poradnictwa zawodowego nie zawsze są łatwo dostępne. Do najważniejszych działań, które były rekomendowane przez ewaluatorów należało: szkolenie nauczycieli oraz kadry kierowniczej w dziedzinie poradnictwa karierowego, szkolenie konsultantów, uruchomienie krajowego 3-letniego programu rozwoju umiejętności komputerowych, wsparcie usług w zakresie informacji zawodowej poprzez uruchomienie odpowiedniej oferty na stronach www.

Planowane działania do realizacji na poziomie krajowym obejmowały:

- Opracowanie całościowego planu strategicznego w skali kraju, eksponującego holistyczne podejście do tego problemu;
- Prowadzenie regularnej ewaluacji usług poradnictwa zawodowego;
- Poszerzenie grup odpowiedzialności za orientację i poradnictwo zawodowe (włączenie uczniów, studentów, nauczycieli i kierownictwa);
- Tworzenie i wspieranie rozwoju sieci umożliwiającej kontakt między nauczycielami i doradcami z różnych szkół i środowisk;
- Opracowanie modelu rozwoju i oceny usług poradnictwa zawodowego.

Dr Jenny Bimrose, University of Warwick z Anglii, wygłosiła prezentację nt. *Zbliżenie badań naukowych do praktyki poradnictwa zawodowego. Rozwój Angielskiego Forum Badań Karierowych (Bringing Careers Guidance Research and Practice closer together. Developing a UK Careers Research Forum)*.

Dr Bimrose stwierdziła, że trzy instytucje badawcze w Anglii podjęły współpracę w celu usprawnienia procesów poradnictwa zawodowego poprzez szerokie udostępnienie wyników badań. Były to następujące instytuty: Instytut ds. Badań Zatrudnienia (*Institut for Employment Research*) na Uniwersytecie w Warwick, Centrum Badań nad Poradnictwem (*Centre for Guidance Studies*) na Uniwersytecie w Derby oraz Krajowy Instytut Edukacji i Poradnictwa Karierowego (*National Institut for Careers Education and Counselling*). Działania zespołu badaczy prowadziły do utworzenia portalu **Careers Research Forum**, który miał służyć poszukiwaniu, prezentacji i upowszechnianiu informacji z dziedziny poradnictwa zawodowego. Zgodnie z założeniami, forum miało być platformą do wymiany informacji, poglądów i doświadczeń praktyków, polityków różnych szczebli, badaczy, tutorów i trenerów a także uczestników szkoleń z dziedziny poradnictwa zawodowego. Portal miał zawierać trzy sekcje: Przyszłe Trendy, Bazę Danych, Skuteczne Poradnictwo. Termin uruchomienia portalu był wyznaczony na wiosnę 2004 roku.

Wizyty do instytucji zajmujących się kształceniem, szkoleniem i poradnictwem zawodowym. Trzeciego dnia konferencji odbyły się wizyty do instytucji: takich jak instytuty, uniwersytety, college, ośrodki

szkolenia i doskonalenia, szkoły, placówki świadczące usługi szkolenia i poradnictwa zawodowego, Centra informacji i poradnictwa, organizacje społeczne i inne.

Przedstawiciele polskiego NCZPZ wizytowali wydział psychologii *Wyższej Szkoły Nauk Stosowanych w Zurychu*, na którym kształceni są doradcy zawodowi. Pracownicy wydziału przedstawili cele uczelni związane z programem kształcenia doradców, są to przygotowanie studentów do działalności zawodowej w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego oraz kształcenie na poziomie zaawansowanym we wszystkich dziedzinach psychologii stosowanej.

Absolwenci uczelni mogą uzyskać dwa tytuły: dyplomowanego psychologa oraz dyplomowanego doradcy karierowego. Na program studiów w dziedzinie poradnictwa karierowego składa się w 70–80% wiedza w zakresie psychologii oraz w 20–30% wiedza w zakresie poradnictwa zawodowego i karierowego. W czasie studiów w zakresie poradnictwa karierowego zwraca się szczególną uwagę na wiedzę obejmującą m.in. psychologię procesów grupowych, osobistą motywację studentów oraz identyfikację zawodową. Dużo miejsca w toku studiów poświęca się superwizji i interwizji oraz szkoleniu praktycznemu. Ponadto procesowi dydaktycznemu towarzyszy ciągle dbałość o jakość kształcenia, która wyraża się m.in. w procesie oceny programów kształcenia, oceny prowadzących i studentów, wykonuje się również tzw. metaewaluację. Szkoła prowadzi również kursy dla osób, które pragną podwyższyć swoje kwalifikacje lub zaktualizować wiedzę m.in. dla wykładowców i nauczycieli.

Konferencję zakończyła *dyskusja okrągłego stołu podsumowująca obrady*. Dyskusję prowadził prof. Peter Plant, a udział w niej wzięli John McCarthy (UE), Tom Clawson (USA), Brian Hiebert (Kanada), Elvira Repetto (Hiszpania), Francois Stoll (Szwajcaria), Agnes Watanabe (Japonia).

Uczestnicy dyskusji przedstawili uogólnienia, wnioski i rekomendacje wynikające z obrad, prezentacji i warsztatów, które miały miejsce w czasie konferencji. Podkreślano wagę doskonalenia kompetencji doradców zawodowych, które postrzegane są jako jeden z najistotniejszych czynników determinujących jakość poradnictwa zawodowego.

Podsumowując dyskusję, **prof. Peter Plant** podkreślił, że problematyka jakości w poradnictwie jest bardzo złożona, a działania prowadzące do zapewnienia wysokiej jakości usług powinny być postrzegane i organizowane całościowo, z uwzględnieniem wielu czynników i determinantów jakości, a także we współpracy międzynarodowej.

Wystawa poświęcona poradnictwu zawodowemu, która obejmowała 19 stanowisk wystawców z różnych krajów, najliczniej reprezentowane były instytucje szwajcarskie (15 stanowisk). Dużym powodzeniem cieszyło się stanowisko IAEVG, a także stanowisko Sieci NCZPZ prezentujące m.in. europejski portal PLOTEUS.

Sesja plakatu. Plakaty eksponowane były w czterech grupach tematycznych wyodrębnionych w problematyce konferencji. Ogółem w sesji plakatu zaprezentowano 65 różnych projektów, badań i działań z dziedziny poradnictwa zawodowego.

Polskie projekty były prezentowane na 5 plakatach, wśród nich był projekt *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe*, którego promotorem było Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

3. Międzynarodowa Konferencja nt. *Poradnictwo karierowe i polityka społeczna – wyrównywanie różnic* (*Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap*)

Termin: 6–8 październik 2003, Toronto, Kanada

Organizatorzy: rząd Kanady i OECD, ze wsparciem ze strony Komisji Europejskiej i Banku Światowego

Tematyka konferencji dotyczyła określenia kierunków polityki w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego, w oparciu m.in. o informacje zawarte w raportach o stanie poradnictwa w kilkunastu państwach europejskich, powstałych w ramach wspólnego projektu finansowanego przez OECD, Komisję Europejską i Bank Światowy.

W pierwszej części konferencji odbyły się prezentacje dotyczące możliwości rozwoju poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem trendów w rozwoju gospodarczym, efektywności działań wspierających rynek pracy oraz rozwoju kształcenia ustawicznego.

W roli moderatorów wystąpili: Jane Stewart, Minister ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich (Kanada), François Biltgen, Minister ds. Zatrudnienia i Pracy (Luksemburg) oraz Michał Boni, ekspert MGPIPS. W swoim wystąpieniu Pan Boni przedstawił historię rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce w kontekście transformacji ustrojowej. Zwrócił uwagę na fakt, iż poradnictwo zawodowe i kształcenie ustawiczne znajdują się w centrum uwagi polskiego rządu.

Druga część konferencji poświęcona była omówieniu raportów przygotowywanych pod patronatem Banku Światowego i diagnozujących politykę prowadzoną w odniesieniu do poradnictwa zawodowego przez badane państwa Unii Europejskiej oraz kraje kandydujące.

Również Polska otrzymała w październiku 2002 r. propozycję Banku Światowego przeprowadzenia studium dotyczącego stanu poradnictwa zawodowego w Polsce. Raport dotyczący poradnictwa zawodowego w Polsce został sporządzony w marcu 2003 r.

W roli moderatorów przedstawiających rezultaty przeprowadzonych analiz wystąpili **Anthony G. Watts**, ekspert Banku Światowego i oraz **prof. Ronald Sultana** z Uniwersytetu na Malcie. W dyskusji na temat raportów, poświęconej omówieniu najważniejszych podobieństw i różnic pomiędzy krajami poddanymi badaniu, wzięli też udział **Richard Sweet**, przedstawiciel OECD, **David Fretwell** przedstawiciel Banku Światowego oraz **John McCarthy**, przedstawiciel Dyrekcji Generalnej Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej. Podsumowania pierwszego dnia konferencji dokonały **Lynne Bezanson** i **Céline Renald**.

Drugi dzień konferencji poświęcony był dyskusjom w grupach roboczych. Organizatorzy zaplanowali sześć tematycznych warsztatów, połączonych z dyskusjami panelowymi, które obejmowały następujące zagadnienia: 1. Połączenie polityki z praktyką – informowanie i wpływanie na rozwój polityki, 2. Badania i rozwój wiedzy, 3. Informacja zawodowa, 4. Dostępność, 5. Mierzenie wyników, 6. Innowacja – korzystanie z dobrych praktyk.

Członkowie polskiej delegacji wzięli udział w pracach grupy roboczej zajmującej się informacją zawodową oraz w dyskusji panelowej.

Prezentacja polskiej delegacji dotyczyła systemu poradnictwa zawodowego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem działań podejmowanych przez resort pracy. Uczestnicy panelu próbowali znaleźć odpowiedź na kluczowe pytanie dotyczące strategii zapewniania jakości informacji zawodowej. Metody upowszechniania informacji zawodowej dyskutowane były pod kątem zalet i wad istniejących systemów dystrybucji, dostosowania ich do zróżnicowanych grup klientów oraz możliwości wykorzystania nowych rozwiązań. Ustalono, iż podstawowym sposobem na zagwarantowanie wysokiej jakości użyteczności informacji zawodowej, będzie opracowanie ujednoczonych standardów oraz jasne sprecyzowanie zakresu odpowiedzialności podmiotów zaangażowanych w opracowywanie i aktualizowanie zasobów informacji. W podsumowaniu dyskusji p. Jennifer Wannan stwierdziła, iż standardy jakości obowiązujące w odniesieniu do informacji zawodowej powinny cechować aktualność, powszechność oraz dostępność. Powinny też one uwzględniać kontekst kulturowy i, w miarę możliwości, lokalną specyfikę. Podkreśliła też rolę sektora prywatnego w opracowywaniu zasobów informacji zawodowej.

Trzeci dzień konferencji rozpoczął się od podsumowania rezultatów dyskusji prowadzonych w ramach sześciu warsztatów tematycznych. Uczestnikom przedstawiono kluczowe rekomendacje adresowane do podmiotów odpowiedzialnych za kreowanie polityki w odniesieniu do informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego.

4. Międzynarodowa Konferencja IAEVG nt. Rozwój poradnictwa, kariery i integracji społecznej
(International Conference Guidance, Career Development and Social Inclusion)

Termin: 15–17 września 2004 r., Coruna, Hiszpania

Organizator: Hiszpańskie Stowarzyszenie Poradnictwa Zawodowego i Psychopedagogiki (*Asociación Aspañola de Orientación y Psicopedagogía*) oraz IAEVG.

Otwarcia konferencji dokonali: prof. Jose M. Barja Perez, rektor Uniwersytetu w Corunie, prof. Elvira Repetto, przewodnicząca Hiszpań-

skiego Stowarzyszenia Poradnictwa Zawodowego, pełniąca równocześnie funkcję wiceprezydenta IAEVG oraz dr Bernhard Jenschke prezydent IAEVG.

Bernhard Jenschke podkreślił wysoką rangę problematyki integracji społecznej oraz potrzebę odniesienia problematyki integracji społecznej do szerszego tła społecznego, ekonomicznego i politycznego. Stwierdził, że współpraca w zakresie rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz pogłębiania procesu reintegracji społecznej powinna zapewnić pełniejszą realizację podstawowych kierunków polityki europejskiej.

Prof. Elvira Repetto, reprezentująca Krajowy Uniwersytet Edukacji na Odległość w Hiszpanii przedstawiła wykład inauguracyjny nt. *Międzykulturowe poradnictwo i integracja społeczna (Orientacion Intercultural e Inclusion Social)*

W pierwszej części swej prezentacji prof. Repetto przedstawiła aktualną sytuację imigrantów w Europie. Stwierdziła, że w Europie żyje ok. 30 milionów imigrantów, co oznacza, że ok. 10% uczniów w szkołach podstawowych to dzieci imigrantów. Pomimo iż Unia Europejska nie wstrzymała restrykcji ukierunkowanych na kontrolę przepływu migracyjnego, przepływ ten znacznie się zwiększył. Oznacza to m.in., że połowa z 30 mln imigrantów znajduje się w Europie nielegalnie, i wielu uczniów nie podejmuje nauki w szkołach, gdyż prawo jest nieświadome ich istnienia. Ponieważ wszystkie państwa Europy odczuwają gwałtowne zmniejszanie się populacji, zwiastuje to coraz większy udział pracowników obcokrajowców. Odmowa podjęcia nauki przez imigrantów sprawia, że wykorzystanie procesu edukacji do ich adaptacji społecznej jest coraz trudniejsze. Społeczeństwa krajów przyjmujących imigrantów stoją przed złożonymi problemami społecznymi związanymi z ich adaptacją socjokulturową. Bycie imigrantem musi oznaczać zmianę w sposobie życia w kraju przyjmującym, która obejmuje wartości, wzajemne stosunki i kulturę. Jeśli tak nie jest, kultury krajów przyjmujących będą odczuwane jako dominujące i krzywdzące dla przybyłych z innych kultur.

Ogromną rolę do odegrania ma w tej kwestii edukacja, która powinna dostarczać środków do rozumienia i kształtowania postaw wobec

przybywających imigrantów, a w szczególności tworzenie specjalnych szkół pełniących rolę międzykulturowych centrów edukacji.

Międzykulturowe centra edukacji powinny posiadać następujące cechy:

- stosować filozofię edukacji, w której jest miejsce dla każdego,
- budować wrażliwość społeczną uwzględniającą zróżnicowanie kulturowe,
- utrzymywać takie same standardy akademickie,
- tworzyć programy nauczania, które uwzględniają wkład wielu kultur,
- tworzyć wielokulturową społeczność funkcjonującą ponad myśleniem stereotypowym,
- zapewniać uczniom forum do wymiany doświadczeń związanych z uczeniem,
- posiadać wykwalifikowanych edukatorów,
- szkolić pracowników z udziałem wykwalifikowanych edukatorów,
- posiadać metody umożliwiające wygaszanie napięć kulturowych i rasowych,
- zatrudniać pracowników znających kulturę i język rodzimy imigrantów,
- włączać osoby niepełnosprawne i wyznające różne religie.

Szkoły pełniące rolę takich międzykulturowych centrów edukacji powinny dysponować metodami nauczania i motywowania odpowiednimi dla różnych grup kulturowych, jak również stosownymi procedurami do diagnozowania i ewaluacji, które powinny zapewniać uczniom równe możliwości. Nauczyciele i uczniowie powinni być otwarci i pełni szacunku dla ludzi pochodzących z innych kultur a uczniowie z różnych kultur posiadać równy status. Rola doradców zawodowych w takich szkołach/centrach polega na nadawaniu większej dynamiki elementom wielokulturowym oraz doradzaniu nauczycielom jak wykorzystać materiały do nauczania, zgodnie z perspektywami kulturowymi.

Multikulturowe podejście do poradnictwa oznacza m.in. kulturowy pluralizm jako wartość, respektowanie i pozytywną ocenę odmiennej perspektywy, sprawiedliwość społeczną, równość i demokrację w kulturze, przywiązywanie dużego znaczenia do integracji społecznej. *Poradnictwo multikulturowe* pomaga ludziom nabywać wiedzę i postawy ko-

nieczne do komunikacji pomiędzy ludźmi pochodzącymi z różnych środowisk. Podejście to zakłada, że zmiany powinny być dokonywane na poziomach: indywidualnym, organizacyjnym i społecznym.

Ponadto, **multikulturowe poradnictwo**:

- jest profesjonalną pomocą opartą na odpowiedniej wiedzy, umiejętnościach i postawach;
- zakłada, że podejścia i teorie w poradnictwie będą rozwijane w specjalnym interaktywnym kontekście, w którym dwóch lub więcej uczestników należy do różnych kultur;
- aktywnie występuje o wprowadzenie tego podejścia do programu kształcenia uczniów;
- ustala priorytetowe miejsce tego podejścia w szkoleniu nauczycieli i doradców;
- zawiera takie kombinacje technik, które wiążą się z kulturą.

Istnieje wiele problemów związanych z wykorzystaniem narzędzi służących do ewaluacji i diagnozy w szkołach wielokulturowych, do najważniejszych z nich należą: stosowane testy nie są poddawane kulturowej adaptacji, w związku z tym znajdują się w nich niedostosowane kulturowo treści, w próbach badawczych nie są reprezentowane grupy mniejszości, w pomiarach różnych umiejętności uczniowie egzaminatorzy nie uwzględniają specyfiki wynikającej z życia w innej kulturze.

Prof. Repetto zaproponowała następujące rozwiązania niektórych z tych problemów:

- Ewaluacja powinna być dokonywana w języku ojczystym;
- Należy porównywać wyniki uczniów mających to samo pochodzenie i będących w tym samym wieku
- Należy analizować w jaki sposób uczniowie postępują i wyrażają idee we własnym języku
- Ewaluacja powinna dotyczyć raczej procesów myślenia niż wyników
- Należy wykorzystywać testy autorstwa osób pochodzących z danej kultury.

Swoje wystąpienie prof. Repetto zakończyła następującą refleksją: *dwudziesty pierwszy wiek oferuje nam sytuację, w której różne kultury się przenikają a instytucje edukacyjne, które znajdują się na uprzywilejowanej pozycji mają możliwość wzmocnienia interakcji z uczniami w kontek-*

ście wielokulturowym. Doradcy zawodowi odgrywają fundamentalną rolę jako agenci zmian społecznych i pełnią rolę motoru w transformacjach, które wymagają adaptacji globalnego i integrującego podejścia w wielokulturowej atmosferze.

Prof. Brian Hiebert reprezentujący Uniwersytet w Calgary w Kanadzie wygłosił wykład nt. *Perspektywy poradnictwa i integracji społecznej w społeczeństwie globalnym*

(Perspectives on guidance and social inclusion in a global society)

Rozpoczynając swoje wystąpienie Profesor zwrócił uwagę na bezprecedensowe zmiany, które są obecnie doświadczane przez ludzkość oraz na niekorzystne zjawiska, które towarzyszą procesom globalizacji we współczesnym świecie, m.in. na dysproporcje w dostępie do zasobów i pogłębianie się luki pomiędzy posiadającymi i nie posiadającymi, istnienie narodów, które doświadczają endemicznego ubóstwa i walczą o przetrwanie obok takich, które doświadczają dobrobytu. W tym klimacie zmian, pewne czynniki wydają się być podzielane przez większość krajów. W wielu krajach status jest związany z edukacją uniwersytecką i młodzi ludzie oraz ich rodzice poszukują wzorów w tzw. zawodach „profesjonalnych”, nawet wówczas, gdy bezrobocie absolwentów tych zawodach stale rośnie. Stąd wiele krajów importuje pracowników, podczas gdy ich własna młodzież poszukuje szkolenia w zawodach, w których jest mało możliwości zatrudnienia. Również systemy edukacyjne są ukierunkowane głównie na edukację uniwersytecką, nawet wówczas, gdy większość uczniów trafia po szkole bezpośrednio na rynek pracy. Aktualnie funkcjonujący system edukacji ma charakter hierarchiczny co automatycznie wpływa na zróżnicowanie statusu pomiędzy różnymi typami prac i zawodów, bez względu na pożytek jaki ta praca przynosi społeczeństwu, bazuje on głównie na wymaganiach edukacyjnych i związanych ze szkoleniem. Następnie rozważa korzyści płynące z zastąpienia hierarchicznych struktur edukacyjnych strukturami nie hierarchicznymi, proponując **model cykli edukacyjnych i szkoleniowych**, który pozwala na większą mobilność pomiędzy i wewnątrz cykli. Model cykli edukacyjnych może wpłynąć na zatarcie pięt na jakie posiada edukacja oraz szkolenie techniczne i zawodowe oraz na stosunek do prac kojarzonych z edukacją poza

uniwersytecką. To nowe rozwiązanie kładzie nacisk na wartość całej pracy, którą wykonuje człowiek i ról społecznych związanych z funkcjonowaniem społecznym.

Kolejny podjęty wątek dotyczył *wpływu poradnictwa na integrację społeczną*. Profesor stwierdził, że będzie prawdopodobnie potrzebna dramatyczna zmiana w sposobie myślenia o misji, mandacie, celu i zasięgu praktyki ekspertów poradnictwa. Należy również zrewidować spojrzenie na rolę poradnictwa w społeczeństwie oraz zreformować sposób przygotowania praktyków poradnictwa. Istnieje potrzeba doskonalenia procesu pomagania krajom, które dopiero wprowadzają usługi poradnictwa jako narzędzie do rozwiązywania problemów społecznych. Pomoc ta powinna być dokładnie dostosowana do ich potrzeb i kontekstu.

Możliwe, że poradnictwo będzie musiało skoncentrować się na poszerzeniu swego wpływu na działania społeczne i edukację publiczną poprzez m.in. rozwój infrastruktury, która uczyni usługi dostępnymi i tworzenie kultury organizacyjnej, która wzmacnia ludzi poszukujących pomocy wówczas kiedy jej potrzebują. Profesor przywołał dwie metafory ilustrujące planowanie kariery życiowej. Pierwsza z nich to *metafora podróży* a druga to metafora żeglugi. Obie opisują potencjalną mnogość wyborów ludzkich i mnogość czynników, które wpływają na ludzkie życie. Aby podróż była udana ludzie muszą wcześniej wiedzieć jakie narzędzia i zasoby są dostępne dla konkretnego rodzaju podróży i jak mogą je pozyskać. Niektóre podróże mogą wymagać specjalnych umiejętności czy nastawienia i w tych przypadkach ludzie muszą podjąć wysiłek określenia specyficznych umiejętności czy podejść, które są najbardziej przydatne w tej podróży. W przypadku niektórych podróży ludzie mogą już posiadać niezbędną wiedzę, umiejętności aby podróż przebiegła pomyślnie. Inni ludzie potrzebują zatrzymania się w celu uzyskania dodatkowej wiedzy, umiejętności czy zasobów, ażeby kontynuować podróż. Poznanie tych wszystkich komponentów jest ważne dla nas, dla decydentów oraz dla doradców do udoskonalania naszej pracy.

Metafora podróży jest równocześnie modelem mogącym służyć do pracy z ludźmi korzystającymi z usług poradnictwa oraz modelem pomocnym dla decydentów i praktyków w zrozumieniu ich własnego roz-

woju kariery. Odnieść ją można także do wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych do wdrażania nowych programów.

W kolejnej części wystąpienia prof. Hiebert omówił **wydarzenia, które miały miejsce w latach 2000–2004 i miały na celu usprawnienie interakcji pomiędzy decydentami, praktykami i badaczami**. M.in. odbyły się ważne międzynarodowe konferencje dotyczące rozwoju kariery i polityki społecznej w kilku krajach i powstało *Międzynarodowe Centrum ds. Rozwoju Kariery i Polityki Społecznej*. Są to zarazem przykłady dobrych kontaktów, kiedy praktycy przyjmują punkt widzenia polityki jako jej przyjaciele i rozpoczynają pracę z decydentami nad wspólnymi celami. Obie grupy uzgodniły, że w czasach zachodzących szybkich zmian ekonomicznych i społecznych rośnie konieczność dostarczania pomocy ludziom jej potrzebującym. Uzgodniono, że zintegrowane, holistyczne całonocne podejście do usług poradnictwa i doradztwa będzie osiągnięte najbardziej efektywnie wówczas, kiedy decydenci i praktycy będą pracować razem nad wspólnymi lub komplementarnymi celami. Podczas ww. sympozjów zwrócono uwagę, że decydenci i dostarczyciele usług powinni dzielić i upowszechniać pogląd na naturę usług i zasobów dostępnych dla planowania całonocnej kariery oraz wiedzę o tym, jak te zasoby mogą być wykorzystywane efektywnie w kontekście integracji społecznej. Rozwój społeczny powinien zostać powiązany z budowaniem kompetencji i gospodarczym rozwojem społeczności. Adresowanie kwestii politycznych poprzez dialog z praktykami i poszukującymi usług pomaga zapewnić realistyczny charakter polityki i jej użyteczność dla maksymalizacji pomocy dla potrzebujących wsparcia. Jako specjaliści w zakresie poradnictwa możemy oczekiwać od innych inicjowania działań, jednakże mamy możliwość bycia proaktywnymi i inicjatorami dialogu pomiędzy nami.

Wnioski, które wyłoniły się z powyższych sympozjów to m.in. potrzeba poprawy komunikacji pomiędzy decydentami i praktykami, potrzeba lepszej dokumentacji efektywności pracy wykonywanej przez praktyków/doradców, gdyż nie ewidencjonują oni wystarczająco udzielanej pomocy. Dlatego doradcy będą musieli włączyć ewaluację do normalnej praktyki jak również edukatorzy będą musieli włączać ewaluację jako bardziej istotną i integralną część programów szkolenia praktyków poradnictwa.

Na zakończenie wystąpienia Profesor stwierdził, że obowiązujące modele poradnictwa w znacznej części były opracowywane dla potrzeb klasy średniej a podejścia do usług w zakresie poradnictwa nie są dostosowane do potrzeb dużej części populacji. Jeśli chcemy realizować sen o maksymalizowaniu światowego potencjału poprzez poradnictwo musimy rozszerzyć naszą misję, mandat i zakres praktyki oraz włączyć formalny i konkretny komponent skoncentrowany na programie integracji społecznej, wdrażany przy współudziale wszystkich partnerów i włączający konkretne kroki do wykazania istnienia wartości dodanej, dzięki którym poradnictwo podejmie próbę przeniesienia obywateli naszych krajów do pełniejszego i bardziej znaczącego życia.

Bryan Hiebert, Sandra Collins, Kris Magduson, przedstawili prezentację nt. *Przygotowanie doradców i praktyków poradnictwa do praktyki w kontekście globalnym: jakość, oparcie się na kompetencjach, edukacja doradców przez internet.*

Autorzy wystąpienia zwrócili uwagę na fakt, że w wielu częściach świata zgłaszano potrzebę szkolenia doradców zawodowych oraz psychologów doradztwa. Zgłaszano również potrzebę tworzenia programów edukacyjnych oraz szkoleniowych zgodnych z najlepszymi akademickimi standardami edukacji w zakresie poradnictwa zawodowego, ponieważ wiele istniejących programów nie spełniało tych oczekiwań.

W oparciu o przeprowadzone w Kanadzie badania oczekiwań osób zatrudnionych w usługach poradnictwa (800 respondentów) ustalono, że wiele z tych osób poszukiwało możliwości podniesienia swoich kwalifikacji w zakresie poradnictwa, ale nie widziało takiej możliwości w istniejących ofertach szkół wyższych, gdyż na każde osiem badanych osób pragnących podnieść swoje kwalifikacje realne możliwości miała jedna osoba. Potrzeba ta była szczególnie dotkliwie odczuwana wśród doradców pracujących na terenach wiejskich i miejscowościach oddalonych od miast uniwersyteckich. W odpowiedzi na to wyzwanie trzy kanadyjskie uniwersytety: Uniwersytet w Calgary, Uniwersytet Athabasca oraz Uniwersytet Lethbridge podjęły decyzję o współdziałaniu w wypracowaniu wspólnego programu kształcenia doradców, który wychodziłby naprzeciw ich oczekiwaniom: był elastyczny i dostępny dla wszystkich zainteresowanych.

Program Kampus Alberta Psychologii Stosowanej: inicjatywa poradnictwo. Program był dostępny za pośrednictwem internetu, i został opracowany w oparciu o zasoby trzech ww. uniwersytetów partnerskich. Studenci mieli do wyboru opcje ukończenia studiów na każdym z uniwersytetów biorących udział w programie. Celem tego programu było umożliwienie praktykom zdobycia wykształcenia na poziomie akademickim w zakresie poradnictwa zawodowego i uzyskanie zawodowego certyfikatu. Program wystartował w styczniu 2002 r., w pilotażowym naborze uczestniczyło 60 studentów, w 2004 r. w programie uczestniczyło ponad 220 studentów. Pierwsza grupa studentów ukończyła studia w 2005 roku, 78% studentów pochodziło z terenów, na których nie było możliwości zdobywania wykształcenia w zakresie poradnictwa. Program kształcenia składał się z trzech wzajemnie powiązanych modułów: programu licencjackiego, programu na poziomie przedmagisterskim oraz pełnego programu studiów magisterskich. Założeniem przyjętym w organizacji programu było umożliwienie zdobycia stopnia magistra. Stopień ten miał być równoważny ze stopniem uzyskanym na tradycyjnych studiach w trzech partnerskich uniwersytetach, i został tak zaprojektowany, aby umożliwić absolwentom zostanie licencjonowanymi psychologami w Albercie jak również certyfikowanymi doradcami w Kanadzie. Po zakończeniu pierwszego etapu studiów magisterskich absolwenci uzyskują certyfikat. Osoby, które pragną uzyskać stopień magistra podejmują dalsze studia na drugim poziomie oraz wybierają zajęcia specjalizacyjne. Po odbyciu praktyki w zakresie doradztwa ogólnego (po pierwszym etapie studiów) oraz praktyki specjalistycznej (po kursie specjalistycznym) i napisaniu projektu końcowego można uzyskać tytuł magistra poradnictwa. Dla osób, które posiadały dyplom magisterski z pokrewnych dyscyplin możliwe było studiowanie na studiach podyplomowych, których program pokrywał się z drugim etapem studiów magisterskich. W 2004 r. można było wybierać następujące specjalizacje: poradnictwo karierowe, poradnictwo szkolne, psychologia doradztwa i terapia sztuką. Zasadniczą cechą procesu edukacyjnego w ramach tego programu była nauka w środowisku pracy oraz krytyczna analiza teorii w świetle doświadczenia pracy. Realizacja tych założeń zapewniała sprzężenie zwrotne i interakcję pomiędzy teorią i praktyką. Koncentracja na praktycznych doświadczeniach umożli-

liwiła studentom przeniesienie doświadczeń z procesu uczenia się na praktykę. Ponadto, do programu włączano program rozwoju profesjonalnego, co wzmacniało środowisko uczenia.

Wszystkie rodzaje kursów składały się z następujących komponentów: nauczanie on-line, zajęcia weekendowe, praca w domu, telekonferencje/videokonferencje, tradycyjne zajęcia w klasach, bezpośrednie zajęcia z trenerem, szkoły letnie. Każdy student posiadał indywidualny, dobrany do jego potrzeb program. Podstawowe komponenty kursu były oferowane za pośrednictwem przynajmniej dwóch mediów. Edukacja doradców oparta była na kompetencjach bazowych.

Projektując program studiów jego autorzy posiadali wiedzę dotyczącą kompetencji jakie powinni posiadać absolwenci. Po stworzeniu mapy tych kompetencji zostały ustalone doświadczenia jakie studenci powinni nabyć w trakcie procesu uczenia się i odpowiadające im kompetencje. W następnym kroku należało wstawić te doświadczenia do kursu. W 2004 r. autorzy tego projektu zajmowali się rozwojem struktury kompetencji na poziomie magisterskim. Zakładali, że będą one włączane w odpowiednie miejsca kursu. Stworzona została również interaktywna mapa kompetencji, która była dostępna przez internet. Była ona pomocna studentom do planowania ich indywidualnych programów jak również do śledzenia postępów w programie. Była również wykorzystywana przez nauczycieli w ustaleniu czy zajęcia, które prowadzili były zgodne z ogólnym zarysem struktury kompetencji, które były niezbędne dla studentów do ukończenia studiów.

W 2004 r. program obejmował następujące **podstawowe kompetencje**, które były wbudowane do wszystkich kursów i były wspólne dla wszystkich specjalizacji:

- pogłębiona wiedza dotycząca filozoficznych i teoretycznych podstaw poradnictwa;
- zdolność do krytycznego myślenia;
- wiedza i rozumienie kwestii etycznych i umiejętność podejmowania decyzji etycznych;
- zdolność do identyfikowania i adresowania barier związanych ze zmianą i rozwojem spotykanych na poziomie indywidualnym, systemowym czy socjo-politycznym;

- zakres praktycznych umiejętności i strategii do wykorzystania w pracy z różnymi klientami,
- zdolność do integrowania teorii i praktyki, w kontekście opartych na pracy możliwościach uczenia się.

W strukturze kompetencji opracowane zostały również specyficzne kompetencje i wiedza dostosowane do rodzaju specjalizacji. W sferze praktycznej kompetencje zostały pogrupowane w siedem zespołów: podstawy zachowania człowieka, zachowanie profesjonalne, stosunki międzyludzkie, ocena, interwencje, proces grupowy i nauczanie, badania stosowane. Wykorzystując matrycę kompetencji studenci mogą śledzić te zakresy kompetencji, które są adresowane do różnych punktów programu i uwidaczniają powiązania pomiędzy konkretnymi zajęciami i pełną strukturą kompetencji. Poza podstawowymi kompetencjami każda dziedzina specjalizacji wymaga kompetencji, które są specyficzne dla tej dziedziny praktyki. Struktura kompetencji została zbudowana w oparciu o podejście funkcjonalne, tj. funkcje, które absolwenci programu mogliby wykonywać. Zarówno ogólna jak specjalistyczna praktyka może zostać uzupełniona w miejscu pracy studentów, dostarczając niezbędnych ustaleń dla potrzeb superwizji. Końcowy komponent programu to specjalny projekt, który wymaga od studentów zademonstrowania gruntownej wiedzy i rozumienia tej dziedziny wiedzy oraz dziedziny specjalizacji. Normalnie studenci realizują program w ciągu trzech lat, ale bardziej doświadczeni mogą go ukończyć w ciągu dwóch lat. W ramach kursu w szerokim zakresie wykorzystuje się współpracę ze stowarzyszeniami, które są doświadczone w stosowaniu superwizji lub superwizji studenckich projektów końcowych.

Marjatta Lairio, Pia Nissiä, Sauli Puukari z Uniwersytetu Jyväskylä w Finlandii przedstawili prezentację nt. *Współpraca pomiędzy specjalistami dotycząca integracji społecznej emigrantów – najlepsze praktyki z punktu widzenia fińskich doradców szkolnych.*

Obecnie w Finlandii, która liczy pięć milionów mieszkańców na stałe mieszka sto tysięcy imigrantów i liczba ta stale rośnie. Wybierając ten kraj na miejsce stałego pobytu emigranci postrzegają go jako kraj

indywidualizmu i możliwości. Z drugiej strony emigranci przybywają do globalnego społeczeństwa, którego charakterystyczną cechą jest ryzyko, co oznacza, że rywalizacja w dostępie do nauki i pracy jest większa niż dawniej. Emigranci są szczególnie narażeni na ryzyko związane z bezrobociem, gdyż wskaźnik bezrobocia wśród emigrantów wynosi 29%, tzn., że jest on ok. 3 razy wyższy niż w populacji Finów. W 1999 r. zostało tu uchwalone prawo regulujące praktykę integracji społecznej emigrantów, zgodnie z którym władze samorządowe mają obowiązek zorganizowania odpowiedniego szkolenia i wsparcia dla emigrantów. Władze municypalne mają również obowiązek opracowania programu integracyjnego dla emigrantów w szerokiej współpracy z władzami lokalnymi, emigrantami, organizacjami społecznymi, społecznościami religijnymi i przedstawicielami świata pracy. Każdy dorosły emigrant opracowuje plan integracyjny z przedstawicielem władz municypalnych i/lub biurem pracy, tworzone plany muszą się opierać na lokalnych możliwościach. Plany nieletnich są opracowywane łącznie z planami rodziców. Fińskie prawo emigracyjne obliguje różne władze lokalne do realizowania praktyki roboczego współdziałania, ażeby ułatwić integrację społeczną emigrantów. W kontekście edukacyjnym w Finlandii istnieje ponad dwudziestoletnia tradycja praktyki współpracy pomiędzy doradcami szkolnymi, nauczycielami, pielęgniarkami szkolnymi, psychologami szkolnymi i innymi specjalistami współpracującymi ze szkołą. Doradcy szkolni są jednymi z głównych aktorów ułatwiających integrację społeczną emigrantów w kontekście edukacyjnym.

W dalszej części wystąpienia przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych w środowisku doradców szkolnych zatrudnionych w różnych typach szkół: średnich, policealnych, zawodowych i politechnik. Badanie doradców szkolnych wykonano z użyciem dwóch kwestionariuszy w latach 1990 i 1997. Badano m.in. ich środowisko, wykształcenie i kwalifikacje, charakter ich pracy oraz potrzeby edukacyjne. Badania kwestionariuszowe były uzupełnione pogłębionymi wywiadami (19) z doradcami w 1998 roku, których celem było zdobycie informacji nt. wyzwań, przed którymi stoją fińscy doradcy. Jednym z głównych tematów tych badań było doradztwo dla emigrantów. Prawie wszyscy doradcy szkolni, z którymi przeprowadzono wywiad, kładli nacisk na potrzebę

korzystania ze współpracy z innymi specjalistami. Ponieważ liczba emigrantów wzrasta, coraz więcej instytucji edukacyjnych w Finlandii ma uczniów emigrantów. Zazwyczaj są oni umieszczani w szkołach, gdzie integrują się rodowitymi Finami, ich nauczycielami są też Finowie.

Ogólną zasadą dotyczącą doradztwa dla uczniów pochodzących z rodzin emigrantów, przestrzeganą na wszystkich poziomach kształcenia w Finlandii jest, że doradca szkolny jest odpowiedzialny za doradzanie w zakresie edukacji i doradztwa karierowego, jak również za pomoc uczniom w rozwiązywaniu ich problemów związanych z rozwojem osobistym.

5. Konferencja IAEVG nt. Kariera w kontekście nowych wyzwań i zadań dla poradnictwa i doradztwa
(*Careers In context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*).

Termin: 14–16 wrzesień 2005 r., Lizbona, Portugalia

Organizator: Instytut Poradnictwa i Doradztwa Karierowego Uniwersytetu w Lizbonie, Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego, instytucje akademickie Portugalii, publiczne służby zatrudnienia.

Konferencję otworzyła **Prof. Helena Rebelo Pinto** z Uniwersytetu w Lizbonie.

Wykład inauguracyjny nt. *Nowe wyzwania i zadania w tworzeniu kariery* wygłosił **prof. Mark Savickas**, reprezentujący Northeastern Ohio Universities College of Medicine, USA

Swój wykład prof. Savickas rozpoczął od stwierdzenia, że przejście od ery przemysłowej do ery informacji, czy od maszyn do mediów stwarza sytuację, że podstawowe teorie i techniki poradnictwa zawodowego mogą być mniej przydatne do wykorzystania w pomaganiu jednostce w przystosowaniu się do nowej organizacji pracy. Aby radzić sobie z szybko zmieniającym się światem firmy próbują zachowywać się elastycznie, stosując m.in. redukcję etatów, outsourcing, restrukturyzację jak również poprzez zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu. W odpowie-

dzi na te zmiany radykalnie się zmienia również struktura kariery. Wielu współczesnych pracowników sprzedaje swoje usługi organizacjom na krótkoterminowe kontrakty lub podpisuje umowy pracując na własny rachunek. Pracownicy żyją w ciągłej niepewności i nie mają możliwości szkolenia, rozwoju i wsparcia udzielanego uprzednio przez organizacje. Dlatego kariery wielu współczesnych pracowników charakteryzują się ciągłą adaptacją i osobistą odpowiedzialnością za zarządzanie własną karierą, gdyż nie mogą liczyć na pomoc organizacji. Profesor wskazał również na zmiany w terminologii: coraz częściej zamiast o rozwoju kariery mówi się o zarządzaniu karierą. Nowym zjawiskiem jest również przeplatanie się etapów kariery z cyklami nauki. Istotna zmiana nastąpiła również w kontraktach zatrudnieniowych: tradycyjna umowa o pracę została zastąpiona przez kontrakt zadaniowy. Przejście od charakteru wiktoriańskiego do współczesnej osobowości wywołało wiele innowacji, podobne efekty przyniesie przejście od współczesnej osobowości do postmodernistycznej tożsamości. Obecnie, podstawowy model psychologii zawodów, który był oparty na dopasowaniu do środowiska i którego celem była spójność, ze względu na brak stabilnych osobowości i zawodów, wydaje się mniej użyteczny.

W konkluzji Profesor stwierdził, że przyszłość poradnictwa edukacyjnego i zawodowego jako profesji opiera się na jego zdolności do pomocy uczniom i klientom w przystosowaniu się do wyzwań właściwych dla nowej organizacji pracy i struktury zawodów, która obecnie się rozwija w naszej postindustrialnej globalnej gospodarce.

Prof. Marjatta Vanhalakka-Ruoho z Uniwersytetu Joensuu w Finlandii przedstawiła wykład nt. ***Poradnictwo w miejscu pracy: wnie-sienie życia do miejsca pracy? (Workplace counselling: bringing more life into the workplace?)***

Głównym tematem wystąpienia było pojęcie i etos poradnictwa w miejscu pracy oraz wyjaśnienie, w kontekście szkolenia doradców karierowych, pewnych problemów z nim związanych. Profesor zwróciła uwagę, że od pewnego czasu trwa dyskusja poświęcona złożonym relacjom pomiędzy agencjami zatrudnienia działającymi na rzecz pracowników oraz wymaganiami, ograniczeniami i władzą organizacji, w której

wykonywana jest praca. Poradnictwo w miejscu pracy jest postrzegane jako środek do zapewnienia całościowego, pogłębionego uczenia się służącego rozwojowi kariery jednostki i znajdującego się w otoczeniu miejsca pracy. Autorka zwróciła również uwagę na kwestie związane z zaufaniem i poufnością, gdyż doradcy w miejscu pracy pracują w obszarze pomiędzy jednostką i organizacją ją zatrudniającą i dlatego dyskusja musi także uwzględniać złożoność tego układu społecznego i związane nim nieuchronnie konflikty.

Na obecną sytuację poradnictwa zawodowego w Finlandii, zdaniem Pani Profesor składają się:

- wzrastające wymagania i potrzeby wobec poradnictwa w życiu zawodowym Finów,
- relatywnie dobre instytucjonalne zapewnienie usług poradnictwa dla uczniów i studentów w instytucjach edukacyjnych oraz dla bezrobotnych w urzędach pracy,
- niedobór stałych usług poradnictwa w miejscu pracy w życiu zawodowym Finów.

Życie zawodowe coraz częściej jest opisywane jako arena ciągłych, intensywnych zmian, które powodują, że kariery ludzi są coraz bardziej złożone i wymagają od jednostek dokonywania coraz bardziej skomplikowanych wyborów. Planowanie elastycznej pracy, mobilność organizacyjna, praca zespołowa, technologia, kontakty międzynarodowe, wszystko to wymaga zmian w planowaniu kariery, życia i uczenia się w pracy. Wobec osób wchodzących na rynek pracy oczekuje się doświadczenia pracy w różnych miejscach i warunkach, w których zmiana, elastyczność, niepewność i ryzyko są normą. Duże organizacje zmniejszają zatrudnienie i często decydują się na krótkoterminowe zatrudnianie pracowników na kontrakty. Równocześnie oczekiwania i nadzieje jednostek i obywateli dotyczące osiągnięcia satysfakcjonującej równowagi pomiędzy pracą i życiem będą miały wpływ na zmianę ich planów związanych z karierą i życiem oraz na poziom ich zaangażowania w naukę i pracę. Zdaniem prof. Vanhalakka-Ruoho mamy obecnie do czynienia z ogromnymi wymaganiami i uzasadnionymi potrzebami wobec poradnictwa odnośnie planowania kariery i życia w miejscu pracy. Jej zdaniem powinno istnieć wiele dostępnych źródeł wsparcia, ale przynajmniej niektóre z nich

powinny być dostępne w miejscu pracy. Obecnie dostarczane wsparcie dotyczące planowania kariery i życia w Finlandii pozostawia dużo do życzenia. Urzędy pracy oferują pomoc w zmianie pracy oraz w rozwoju zawodowym i rozwoju kariery, ale głównie koncentrują się na osobach zmieniających pracę i poradnictwie dla bezrobotnych. Nie realizowane są natomiast ogólne usługi poradnictwa w miejscu pracy świadczące pomoc pracownikom lub programy doradcze.

Zgodnie z Wattsem jeżeli poradnictwo jest zarazem dobrem publicznym i prywatnym, rząd w stosunku do mieszanego modelu usług ma do odegrania potrójną rolę: stymulowanie rynku w kierunku wzrostu wydajności, zapewnienie osiągnięcia jakości zarówno w kategoriach ochrony interesu publicznego jak i budowy zaufania konsumentów oraz kompensowanie braków rynku tam gdzie jest to potrzebne w interesie publicznym. Takie są istotne pytania, na które należy znaleźć odpowiedź. Model holistycznego poradnictwa w miejscu pracy traktuje karierę i doświadczenie zawodowe jako część życia i jest związany z osobistymi, społecznymi i towarzyskimi doświadczeniami. Profesor zwraca uwagę na następujące krytyczne kwestie, które są związane z kontekstem w jakim występuje program holistycznego poradnictwa w miejscu pracy. Są to: złożoność relacji pomiędzy pracownikiem i organizacją oraz kwestie zaufania i poufności. Niewątpliwie zewnętrzne usługi w zakresie poradnictwa są bardziej autonomiczne ale równocześnie mniej efektywne, gdyż mają mniejszy wpływ na warunki pracy ze względu na brak feedbacku.

6. Międzynarodowa Konferencja nt. „Rozwój Kariery i Polityki Społecznej”

(„*Career Development and Public Policy*”)

Termin: 21–24 kwietnia 2006 r., Sydney, Australia

Organizatorzy: Australijskie Ministerstwo Nauki, Edukacji i Szkolenia, Rada Australijska *Career Industry Council* przy merytorycznym wsparciu IAIEVG.

Uczestnicy: 94 osoby z 22 krajów reprezentujące środowiska decydentów politycznych, badaczy oraz praktyków zajmujących się rozwojem poradnictwa zawodowego w swoich krajach.

Konferencja poświęcona była zagadnieniom powiązań pomiędzy poradnictwem karierowym a rozwojem zasobów ludzkich. Konferencja w Sydney była trzecią z cyklu poświęconego tej problematyce.

Lynne Bezanson (Kanada) przedstawiając dotychczasowe działania zrealizowane w dziedzinie budowania powiązań pomiędzy założeniami polityki a strategiami rozwoju poradnictwa zawodowego, stwierdziła, że stworzenie odpowiednich relacji pomiędzy strategiami rozwoju poradnictwa zawodowego a polityką realizowaną na szczeblu krajowym jak i międzynarodowym stanowi jeden z istotnych warunków zwiększenia jakości i skuteczności poradnictwa zawodowego.

Organizatorzy zaproponowali warsztatowy sposób organizacji obrad. Uczestnicy konferencji pracowali w 11 grupach dyskutując następujące kwestie:

1. Przyszłe kierunki rozwoju kapitału zasobów ludzkich;
2. Rozwój usług poradnictwa karierowego a rozwój siły roboczej;
3. Usługi poradnictwa zawodowego dla młodzieży (przygotowywanie siły roboczej);
4. Poradnictwo zawodowe dla dorosłych pracujących (dostosowywanie siły roboczej);
5. Międzynarodowa różnorodność;
6. Poradnictwo zawodowe dla dorosłych powracających na rynek pracy (reintegracja siły roboczej);
7. Poradnictwo zawodowe a starsi pracownicy;
8. Poradnictwo zawodowe: zasoby informacji i danych oraz infrastruktura;
9. Sesja otwarta – propozycje przyszłych działań przygotowane przez zespoły krajowe.

W wyniku dyskusji sformułowano następujące podstawowe reguły i warunki wzmacniania wpływu poradnictwa zawodowego na rozwój siły roboczej:

1. poradnictwo zawodowe wnosi znaczący wkład do procesu rozwoju kapitału ludzkiego, co powinno zostać znacznie szerzej udokumentowane i uznane;
2. usługi poradnictwa zawodowego odgrywają szczególną rolę we wspieraniu rządów państw w następujących działaniach: rozwój po-

- daży pracy, zwrócenie uwagi na deficyty umiejętności, podniesienie poziomu i doskonalenie jakości kapitału ludzkiego;
3. poradnictwo zawodowe ma przełomowe znaczenie dla rozwoju siły roboczej w trzech ważnych obszarach: przygotowywania, dostosowywania oraz reintegracji siły roboczej;
 4. aby poradnictwo zawodowe mogło wspierać rozwój siły roboczej w wymienionych obszarach, usługi doradcze powinny być dostępne dla wszystkich obywateli przez cały czas ich aktywnego życia: od uczniów szkoły podstawowej po osoby starsze;
 5. aby zapewnić odpowiednie wsparcie dla efektywnych usług poradnictwa zawodowego, władze krajowe powinny podjąć ścisłą współpracę z pracodawcami, specjalistami poradnictwa zawodowego oraz z szeroką grupą partnerów społecznych;
 6. w wielu krajach rozwiniętych za najważniejszą słabość usług doradczych uznaje się brak właściwego poradnictwa zawodowego dla osób pracujących. Dlatego ważne jest uwzględnienie w polityce państwa takich działań jak: zachęcanie i wspieranie pracodawców do organizacji usług poradnictwa dla pracowników oraz zapewnienie dostępu do tych usług możliwie szerokiej grupie odbiorców;
 7. szczególną uwagę należy zwrócić na rolę, jaką w realizacji polityki państwa odegrać może poradnictwo zawodowe w odniesieniu do starzejącego się społeczeństwa;
 8. istnieje potrzeba wyposażenia poradnictwa zawodowego w coraz lepsze metody oceny i uznawania kompetencji uzyskiwanych zarówno w drodze uczenia formalnego jak i nieformalnego;
 9. do programów poradnictwa zawodowego jak również programów szkolenia praktyków poradnictwa zawodowego należy włączać wiedzę dotyczącą ekonomicznego i kulturowego zróżnicowania poszczególnych krajów i społeczeństw.

Sformułowano również *rekomendacje konferencji* służące wdrożeniu powyższych zaleceń. Zgodnie z nimi pożądanym jest podjęcie następujących działań:

- stymulowanie działań związanych z tworzeniem lub dalszym rozwojem odpowiednich krajowych ośrodków lub innych rozwiązań instytucjonalnych, odpowiedzialnych za rozwój poradnictwa zawodowego i wspieranie polityki państwa w tej dziedzinie;
- propagowanie roli Międzynarodowego Centrum Poradnictwa Zawodowego i Polityki (*International Centre for Career Development and Public Policy – ICCDPP*) w tworzeniu międzynarodowej sieci komunikacyjnej dla krajowych centrów i instytucji oraz wspieranie ICCDPP w budowaniu silniejszych powiązań pomiędzy polityką a poradnictwem zawodowym;
- sformułowanie oczekiwań w stosunku do Międzynarodowego Centrum Poradnictwa Zawodowego i Polityki mających na celu zwrócenie szczególnej uwagi na następujące zagadnienia:
- rozwój wszechstronnych zasobów informacji i danych nt. usług poradnictwa zawodowego oraz jego wkładu w realizację strategii i polityki w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego;
- udostępnianie i wymiana w skali międzynarodowej doświadczeń związanych ze skutecznym działaniem różnych struktur odpowiedzialnych za politykę i zarządzanie w zakresie poradnictwa zawodowego;
- podejmowanie międzynarodowych badań porównawczych, dotyczących programów kształcenia i doskonalenia doradców zawodowych;
- badanie płynących ze zróżnicowania kulturowego implikacji ważnych dla poradnictwa zawodowego oraz polityki państwa;
- wspieranie rozwoju krajowych struktur i rozwiązań w obszarze wzajemnych oddziaływań poradnictwa zawodowego oraz polityki państwa.

7. Międzynarodowa Konferencja nt. „Euroguidance – przewodnik do Europy” („Euroguidance – Guide to the Europe”)

Termin: 5–6 czerwca 2006 r., Wilno, Litwa

Organizator: Centrum Euroguidance na Litwie

Konferencja połączona była z targami produktów, na których zaprezentowano materiały promocyjno-informacyjne oraz publikacje i ra-

porty opracowywane przez krajowe centra NCZPZ. Jedno ze stoisk targów zostało przygotowane przez polskie NCZPZ.

Inge Micevičiūtė reprezentująca Litewską Organizację ds. Szkoleń dla Rynku Pracy przedstawiła prezentację nt.: „*Poradnictwo zawodowe w systemie Litewskiej Organizacji ds. Szkoleń dla Rynku Pracy*”.

Litewska Organizacja ds. Szkoleń dla Rynku Pracy jest instytucją publiczną, która podlega litewskiemu Ministerstwu Zabezpieczenia Społecznego i Pracy. Została utworzona w 1992 r. Do głównych jej zadań należy organizowanie szkoleń zawodowych dla dorosłych oraz oferowanie wsparcia w dokonywaniu wyboru ścieżki szkoleniowej osobom dorosłym i młodzieży. Strukturę tej instytucji tworzy jednostka centralna, 7 terytorialnych ośrodków szkoleniowych dla rynku pracy oraz 14 jednostek o charakterze regionalnym. Ogółem zatrudniają one 44 doradców zawodowych specjalizujących się w indywidualnych konsultacjach. Większość klientów korzystających z usług ośrodków szkoleniowych jest kierowana przez urząd pracy (75%), ale mogą się również zgłaszać do ośrodków indywidualnie. Osoby kierowane przez urząd pracy to zazwyczaj długotrwale bezrobotni, zagrożeni zwolnieniem, powracający na rynek pracy, byli więźniowie, niepełnosprawni oraz osoby mające trudności z wyborem drogi zawodowej. Wsparcie oferowane przez ośrodki szkoleniowe to przede wszystkim: porady indywidualne i grupowe, informacja zawodowa, specjalistyczne szkolenia oraz warsztaty. Poradnictwo grupowe nastawione jest na stymulowanie wyborów zawodowych, doskonalenie umiejętności ułatwiających poruszanie się na rynku pracy i wzmacnianie samooceny. Istnieje też możliwość skorzystania z interaktywnego systemu konsultacji i testowania, dostępnego na stronie www.darborinka.lt. Strona ta została uruchomiona pod koniec 2004 r. Internauci mają możliwość odpowiedzenia na pytania 6 testów w wersji on-line, których celem jest pomoc w dokonaniu wyboru zawodu. Na stronie dostępny jest też interaktywny przewodnik pt.: „Sześć kroków do znalezienia pracy” oraz zestaw najczęściej zadawanych pytań dotyczących poszukiwania pracy.

Andrea Stoisser z Steirischer Landesverband der Gehörlosenvereine z Austrii przedstawiła prezentację pt.: *Model standardu po-*

radnictwa zawodowego dla osób głuchych w Europie (VOGS – Vocational Guidance Standard Model for Deaf people in Europe)

Głównym założeniem projektu koordynowanego przez instytucję austriacką jest stworzenie założeń dla innowacyjnego poradnictwa zawodowego adresowanego do osób niedosłyszących i głuchych. Partnerami projektu były instytucje badawcze, instytucje rynku pracy, ośrodki szkoleniowe oraz organizacje zrzeszające osoby niedosłyszące i głuche. Projekt był realizowany przez 26 miesięcy, jego zakończenie przewidziano na grudzień 2006 r. Osoby niedosłyszące i głuche to populacja licząca w samej tylko Europie ok. 400 tys. osób. W grupie tej 96% nie posiada wyższego wykształcenia a ich uczestnictwo w życiu publicznym jest często trudne lub wręcz niemożliwe. Skutkuje to poważnymi barierami w wejściu na rynek pracy. Aby przeciwdziałać tym niekorzystnym zjawiskom partnerzy projektu opracowali założenia do testu diagnozującego preferencje zawodowe, uwzględniającego test osobowości i test kognitywny. Test preferencji pozwolił na przygotowanie holistycznego modelu poradnictwa zawodowego ukierunkowanego na pomoc osobom z wadami słuchu. Kolejnym krokiem partnerów było przygotowanie katalogu kryteriów dla poradnictwa edukacyjnego i karierowego. Wypracowana metoda poradnictwa zawodowego o nazwie *VOGS tandem-method* przeszła etap pilotażowy. Wzięli w nim udział doradcy zawodowi. Na trwającym 60 godzin kursie praktycy poradnictwa uczyli się języka migowego, rozwiązywania sytuacji trudnych, zarządzania konfliktem oraz zasad pracy z grupą osób niedosłyszących i głuchych. Koncepcja szkolenia była wdrażana w wybranych instytucjach w Austrii i w Czechach. W skład VOGS wchodziły następujące komponenty: opis metody, program szkolenia, materiały dydaktyczne dla wykładowcy i uczestników szkolenia, płyta DVD z programem szkolenia oraz zestaw testów. Dodatkowe informacje na temat projektu dostępne były na stronie www.vogs.at

Concetta Fonzo z NCZPZ Włochy przedstawiła projekt pt.: ***Przejście ze szkoły do wyższej uczelni (Making the move – Transition from school to university)***

Był to projekt pilotażowy realizowany przez włoskie NCZPZ. Jednym z jego celów było stworzenie założeń modelu poradnictwa zawo-

dowego ukierunkowanego na pomoc uczniom podejmującym decyzje o wyborze wyższej uczelni. Dodatkowo, planowane było zintegrowanie już istniejących sieci instytucji, co umożliwi optymalne wykorzystanie umiejętności i kompetencji kadry doradców zawodowych. Projekt koordynowany był przez włoskie Ministerstwo Edukacji, które ściśle współpracuje z siecią szkół średnich oraz ośrodkami naukowo-badawczymi. Projekt przewidywał uruchomienie platformy internetowej, na której udostępniona zostanie baza danych z informacją zawodową oraz moduły szkoleniowe w formie e-learningu. Dzięki tym modułom uczniowie zdobędą wiedzę z zakresu planowania rozwoju własnej kariery zawodowej. Innym komponentem projektu była interaktywna gra biznesowa polegająca na zakładaniu i prowadzeniu własnego przedsiębiorstwa. Odrębną część projektu stanowiły inicjatywy związane z nabywaniem przez młodzież doświadczeń zawodowych poprzez różnego rodzaju staże i praktyki zawodowe.

Concetta Fonzo przedstawiła również drugi projekt pt.: *Krajowa szkoła dla doradców zawodowych – w kierunku Krajowego systemu poradnictwa zawodowego (Towards a National System for Guidance: a National School for Guidance Workers)*

Był to projekt pilotażowy, którego promotorem było włoskie NCZPZ, wspierane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej tego kraju. Głównym założeniem projektu było wzmocnienie i wspieranie systemu poradnictwa zawodowego w różnych regionach Włoch oraz redukcja jego heterogenicznej natury. Cele projektu to:

1. umożliwienie ujednoliconego dostarczania usług poradnictwa zawodowego,
2. zidentyfikowanie metod oraz narzędzi gwarantujących najwyższą funkcjonalność usług poradnictwa zawodowego,
3. wzmocnienie profesjonalizmu w świadczeniu usług,
4. zdefiniowanie możliwości monitorowania systemu.

Powyższe działania miały także przyczynić się do zdefiniowania kompetencji doradców zawodowych oraz do ich doskonalenia i ujednolicenia. Założenia projektu:

1. zdefiniowanie **standardów jakości** dla doradców zawodowych i edukacyjnych poprzez dalszy rozwój i uzupełnienie istniejących krajowych i międzynarodowych wytycznych oraz przygotowanie szczegółowych opisów tych standardów;
2. przygotowanie narzędzia do samooceny **doradców, dotyczącej jakości świadczonych przez nich usług** w odniesieniu do wcześniej zdefiniowanych standardów;
3. utworzenie interaktywnego linku do narzędzi samooceny oraz stworzenie **bazy danych MEVOC**;
4. stworzenie narzędzi sprawdzających dla klientów doradców zawodowych i edukacyjnych, które wspomogą ocenę usług świadczonych przez doradców (ankieta zwrotna i lista kontrolna).

Geneviève Moreau – Service Académique d’Information et d’Orientation z Francji przedstawiła prezentację pt.: „**Akademia – program wymiany dla doradców zawodowych**” („*ACADEMIA exchange programme for guidance counsellors*”)

„Akademia” jest programem wymiany praktyków poradnictwa zawodowego, realizowanym w ramach programu Leonardo da Vinci. Głównym założeniem tego projektu była realizacja podstawowych założeń w dziedzinie polityki poradnictwa zawodowego, m.in. wspierania mobilności zatrudnienia oraz szkolenia zawodowego. W początkowym okresie miał na celu wsparcie narodowego systemu poradnictwa, m.in. poprzez założenie NCZPZ oraz – po zbadaniu i zdefiniowaniu potrzeb praktyków – stworzenie transnarodowego programu szkoleń. Ponadto miał na celu wzmocnienie współpracy pomiędzy praktykami w dziedzinie wymiany informacji, dotyczących m.in. możliwości kształcenia i pracy w Europie. Ważnym działaniem było wzmocnienie wymiany doświadczeń przez praktyków oraz metod z zakresu poradnictwa zawodowego. W tym czasie organizowane były międzynarodowe szkolenia dla praktyków (m.in. w maju 1994 r. w Paryżu). W ramach programu Leonardo da Vinci głównym priorytetem projektu stała się mobilność oraz rozwój kompetencji ekspertów z dziedziny poradnictwa zawodowego, a w tym m.in. wymiana metod i dobrych praktyk, ukonstytuowanie sieci ekspertów, wsparcie współpracy pomiędzy strukturami, współpraca w ramach

innych europejskich programów. Strukturę Akademii tworzą kraje uczestniczące, koordynatorzy, trenerzy. Kraje partnerskie, uczestniczące w ramach projektu to m.in. Niemcy, Włochy, Francja, Belgia, Irlandia, Hiszpania, Wielka Brytania i inne (13 struktur należących do Sieci Euroguidance). Projekt Akademia oferował różnorodnego typu szkolenia (kursy zawodowe, kursy dotyczące reorientacji na rynku pracy, polityki równych szans, e-poradnictwo), narzędzia metodologiczne (np. kwestionariusz samooceny) oraz szkolenia lingwistyczne (lekcje on-line oraz produkty multijęzyczne).

John McCarthy reprezentujący ICCDPP, CEDEFOP przedstawił prezentację pt.: ***Rozwój polityki UE w zakresie poradnictwa zawodowego (EU Policy Developments in Lifelong Guidance)***

W prezentacji John McCarthy nakreślił tło rozwoju poradnictwa przez całe życie w świetle polityki przyjętej przez państwa europejskie. Szefowie 15 Państw Członkowskich UE oraz szefowie rządów w 2000 roku w Lizbonie ustanowili dla Europy priorytet: aby do 2010 roku stała się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarką świata. Osiągnięcie powyższego celu wymaga reform w obszarze edukacji, szkolenia, zatrudnienia oraz ekonomii. Konieczność zreformowania polityk, praktyki i systemów w zakresie poradnictwa zawodowego podkreślono w przyjętym w 2004 r. na Radzie Europy wspólnym okresowym raporcie Rady i Komisji na temat wdrażania szczegółowego programu pracy dotyczącego realizacji celów systemów edukacji i szkolenia w Europie „Edukacja i Szkolenie 2010”. Zarysowano w nim m.in. następujące priorytety: inwestowanie w zasoby ludzkie, poszerzenie dostępności do usług edukacji i kształcenia, poprawa jakości ww. usług. Współdziałanie w zakresie rozwoju powyższych priorytetów przebiegało na kilku poziomach: Rady (rezolucje, postanowienia), dokumentów programowych ministerstw oraz na poziomie wspólnych działań, projektów, wymiany doświadczeń, programów (jak Leonardo da Vinci, Sokrates). W Rezolucji Rady dotyczącej poradnictwa przez całe życie z 2004 r. za kluczowe uznano: rozwój powszechnie dostępnych usług poradnictwa zawodowego, poszerzenie dostępu do usług, podniesienie jakości świadczenia usług, wzmocnienie struktur odpowiedzialnych za formułowanie polityki na szczeblu krajowym i regionalnym.

Priorytety działań na rzecz europejskiego poradnictwa w latach 2006–2007 są następujące:

- upowszechnianie, aplikacja, oraz testowanie narzędzi referencyjnych;
- ocena postępu we wdrożeniu priorytetów Rezolucji Rady z 2004 roku w zakresie poradnictwa przez całe życie, m.in. podczas konferencji ustanawiającej prezydencję w UE Finlandii w listopadzie 2006 r.;
- powstanie Europejskiej Sieci Poradnictwa Całozyciowego (*Lifelong Guidance Network*) w 2007 roku.

Druga część konferencji została zatytułowana „*Euroguidance i rozwój poradnictwa zawodowego. Współpraca sieci edukacji i zatrudnienia*”. W jego skład weszło następujących pięć prezentacji:

Eva Baloch-Kaloianov z NCZPZ Austria przedstawiła prezentację pt.: ***Rekomendacje dot. jakości i zapewniania jakości w dziedzinie poradnictwa. Raport z seminarium, które się odbyło w marcu 2006 r.*** („*Recommendations on quality and quality assurance in the field of guidance. Report on a European seminar March 2006*”).

Pani Baloch-Kaloianov przedstawiła wyniki seminarium, dotyczącego jakości w poradnictwie zawodowym, które odbyło się w dniach 23–24 marca 2006 r. w Austrii. W spotkaniu wzięło udział 130 uczestników z 24 krajów europejskich. Podstawą seminarium była publikacja pt.: „Podręcznik dla twórców polityki w dziedzinie poradnictwa zawodowego”, wydana przez Komisję Europejską oraz OECD w 2004 roku, która powstała w wyniku obszernych badań dotyczących poradnictwa zawodowego, przeprowadzonych przez kraje OECD i Komisję Europejską w latach 2001–2003. W efekcie otrzymano ogromny zbiór danych, dotyczących stanu realizacji usług poradnictwa zawodowego w różnych krajach oraz wskazano na istnienie przykładów dobrych praktyk oraz skutecznych rozwiązań, które mogą być zastosowane w obszarze poradnictwa zawodowego.

Efektem ww. seminarium było m.in. wypracowanie rekomendacji, dotyczących podniesienia jakości usług poradnictwa zawodowego dla różnych grup klientów. W rekomendacjach położono nacisk na współpra-

cę na poziomie krajowym i międzynarodowym pomiędzy różnorodnymi podmiotami, świadczącymi usługi poradnictwa, wypracowanie standardów kwalifikacji dla doradców zawodowych (tzw. minimalnych europejskich standardów) oraz wykorzystanie istniejących portali internetowych.

Ważną rolę w powyższych działaniach ma odegrać Sieć Euroguidance, zwłaszcza w zakresie wymiany doświadczeń oraz stworzenia możliwości szkoleń.

Inge Kjaer z NCZPZ w Danii przedstawiła projekt nt.: ***Inicjatywa krajów regionu północno-bałtyckiego dotycząca szkolenia praktyków poradnictwa*** (*NordicBaltic Initiative for training of guidance practitioners*)

Był to projekt realizowany przez Centra Euroguidance krajów regionu północno-bałtyckiego tworzących sieć (*sub-network*), w skład której wchodzi partnerzy m.in. z Danii, Estonii, Litwy, Łotwy, Norwegii i Szwecji. Celem projektu była wymiana informacji, podniesienie jakości pracy oraz rozwój kompetencji kadry doradców zawodowych. Zgodnie z głównymi wytycznymi projektu doradcy zawodowi powinni znać dobrze problematykę dotyczącą możliwości pracy, nauki oraz szkoleń za granicą oraz zagadnienia związane z mobilnością zawodową. Służyć temu będzie opracowanie nowoczesnych programów szkolenia i materiałów pomocniczych oraz przygotowanie grupy trenerów.

Pierwsze, 2-dniowe szkolenie odbyło się w październiku 2005 r. w Wilnie. Podczas tego szkolenia opracowano sześć modułów szkoleniowych, m.in. dotyczących globalizacji, multikulturowości, rozwoju rynku pracy, edukacji i szkoleń w Europie oraz zarządzania informacją. Rekomendowane metody szkolenia to m.in. transnacionalne seminaria, krajowe seminaria, e-learning, wykłady. W dalszych planach grupy nordycko-bałtyckiej jest m.in. próba stworzenia wirtualnego forum dyskusyjnego oraz uruchomienie w latach 2007–2008 pilotażowego programu szkolenia dla doradców zawodowych.

Brian Borg z Malty przedstawił prezentację pt.: ***Publikacje i inicjatywy zespołu Euroguidance na Malcie*** (*Euroguidance Malta publications and initiatives*)

Pan Borg zaprezentował wydawane przez centrum publikacje i opracowania. Należą do nich m.in.: multimedialny poradnik w wersji CD-ROM pt.: *Malta – Przewodnik po możliwościach kształcenia i szkolenia*, raport pt. *Całozyciowe poradnictwo zawodowe i europejskie wyzwania – pytania dla Malty*, który został opracowany przez prof. Ronalda Sultaną oraz poradnik dla absolwentów wyższych uczelni. Maltańskie centrum planuje uruchomienie w przyszłym roku bazy danych z informacją zawodową w wersji on-line, opracowanie wybranych charakterystyk zawodowych oraz zintensyfikowanie współpracy z uniwersytetami, instytucjami badawczymi oraz ośrodkami szkoleniowymi. Plany wydawnicze to publikacja opracowania poświęconego poradnictwu zawodowemu dla osób niepełnosprawnych.

Renata Trinkūnaitė z litewskiego Centrum Europass przedstawiła prezentację pt.: *Europass i Euroguidance - przykład ścisłej współpracy (Europass and Euroguidance – an example of close cooperation)*

Inicjatywa Europass została wprowadzona Decyzją 2241/2004/EC Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 15 grudnia 2004 r. i weszła w życie w dniu 1 stycznia 2005 r. Europass jest wspólnotowym projektem umożliwiającym porównywalność kwalifikacji i kompetencji.

Najważniejszym celem Europass jest dostarczanie obywatelom narzędzi ułatwiających porównywanie kwalifikacji i kompetencji w procesie poszukiwania zatrudnienia, możliwości kształcenia lub szkolenia. Instytucjami odpowiedzialnymi za realizację wspomnianej Decyzji w krajach członkowskich są Krajowe Centra Europass

Najważniejszymi kanałami promocji inicjatywy Europass jest sieć Krajowych Centrów Europass oraz portal Europass. Każde Centrum na poziomie krajowym koordynuje wszystkie działania z obszaru Europass i bezpośrednio realizuje przynajmniej niektóre z nich. Centrum jest też punktem kontaktowym dla wszystkich osób zainteresowanych Europass oraz pełni rolę instytucji łącznikowej pomiędzy podmiotami z sektora pracy i edukacji. Centra ściśle współpracują z europejskimi i krajowymi sieciami zrzeszającymi praktyków poradnictwa zawodowego.

Stronę Europass www.europass.cedefop.eu.int miesięcznie odwiedza ok. 150 tys. internautów. Większość użytkowników korzysta z możliwości wypełnienia CV lub utworzenia Portfolio Językowego.

Miguel Peronimo z NCZPZ Niemcy oraz **Mika Kekki** z NCZPZ Finlandia przedstawili prezentację pt.: *Współpraca Euroguidance i EURES: doświadczenia Niemiec i Finlandii (Euroguidance and EURES cooperation: experience of Germany and Finland)*.

Przedstawiciele NCZPZ z Niemiec i Finlandii zaprezentowali wyniki projektu, dotyczącego współpracy pomiędzy Siecią NCZPZ i EURES. Celem tego projektu jest m.in. wymiana dobrych praktyk, poszukiwanie podobieństw dotyczących działania Sieci NCZPZ i EURES, wymiana informacji na temat istniejących różnic, nawiązywanie kontaktów oraz wzmocnienie wymiany doświadczeń. Podczas prezentacji przedstawiono wyniki niemiecko-fińskiego seminarium dla doradców Eures i Euroguidance z Niemiec i Finlandii, które odbyło się w dniach 7–9.12.2005 roku w Parvoo w Finlandii. Wzięło w nim udział dziesięciu uczestników z każdego kraju: pięciu doradców EURES i pięciu doradców Euroguidance. Podczas seminarium zaprezentowano m.in. systemowe rozwiązania dotyczące rynku pracy w obydwu państwach. Uczestnicy wysoko ocenili organizację oraz tematy poruszane podczas seminarium. Nastąpiła przede wszystkim wymiana: wiadomości na temat projektów oraz działań podejmowanych przez doradców z obydwu państw w ramach EURES i Euroguidance, doświadczeń na temat działania EURES w obydwu państwach, informacji na temat warunków pracy w obydwu państwach.

John McCarthy z ICCDPP, CEDEFOP przedstawił prezentację pt.: *Poprawa polityk i systemów dla poradnictwa całościowego: wykorzystanie wspólnych europejskich zasad i narzędzi referencyjnych (Improving Policies and systems for lifelong guidance: Using common EU reference tools)*.

John McCarthy przedstawił główne założenia dotyczące wypracowania wspólnych europejskich zasad i narzędzi referencyjnych, przydatnych podczas formułowania polityk krajowych w dziedzinie poradnictwa zawodowego i uczenia się przez całe życie. W celu usprawnienia polityki i systemów w dziedzinie edukacji Grupa Ekspertów ds. Poradnictwa przez Całe Życie przygotowała europejskie narzędzia referencyjne, takie jak: wspólne cele i zasady świadczenia usług poradnictwa przez całe życie, punkty referencyjne dla systemów zapewniających jakość świadczenia usług oraz najważniejsze cechy modelu poradnictwa przez całe życie. Główne cele narzędzi referencyjnych to: usprawnianie krajowych syste-

mów, poprawa rozwiązań instytucjonalnych oraz organizacyjnych, stworzenie europejskiej bazy poradnictwa przez całe życie. Narzędzia te mogą być wykorzystane przez państwa członkowskie do analizy i podniesienia jakości świadczenia usług, zgodnie z celami polityki UE (takimi jak: efektywne inwestycje w edukację i szkolenia, zwiększanie motywacji i wydajności pracy, rozwój gospodarczy, kształcenie przez całe życie, zapobieganie wykluczeniu społecznemu, pomaganie obywatelom w przekraczaniu barier związanych z obywatelstwem, płcią, wiekiem). Niektóre wspólne punkty referencyjne dla systemów zapewniających jakość to m.in. udział obywateli i użytkowników, kompetencje doradców, podnoszenie jakości usług, spójność oraz zasięg sektorowy (w tym wytyczne dotyczące działań doradczych przez instytucje niepubliczne).

Europejskie narzędzia referencyjne mogą być przydatnym narzędziem, stosowanym do analizy porównawczej i oceny świadczenia usług poradnictwa zawodowego podczas wizyt studyjnych, a także w trakcie działań realizowanych w ramach Programu Leonardo da Vinci.

Jan Varchola z Komisji Europejskiej przedstawił prezentację pt.: *Rozwój polityki wobec poradnictwa z punktu widzenia nowego programu całościowego uczenia się (Guidance policy development in the view of the new Lifelong learning programme)*.

Propozycja struktury nowych zintegrowanych programów całościowego uczenia się obejmuje cztery programy: Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci oraz Grundtvig. Nowością będzie zastosowanie integracyjnego podejścia do procedur administracyjnych oraz możliwość tworzenia subprogramów. Komisja Europejska zapowiedziała znaczne zwiększenie budżetu dla tych programów.

8. Międzynarodowa Konferencja nt. Zarządzanie jakością w poradnictwie zawodowym i karierowym: nowe narzędzia europejskie oraz perspektywy na przyszłość (Quality management in vocational and career guidance: new European tools and future perspectives)

Termin: 11 czerwca 2006 r., Wiedeń, Austria

Organizator: Krajowa Agencja Programu Leonardo da Vinci (LdV) oraz NCZPZ w Austrii.

Konferencja poświęcona była zagadnieniom jakości w całościowym poradnictwie zawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem działań realizowanych przez austriackie NCZPZ w ramach projektu MEVOC w programie LdV.

Ernst Gesslbauer – dyrektor austriackiej Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci, zaprezentował podstawowe priorytety realizowane w ramach programu LdV w Austrii. Austria brała udział w realizacji kilkuset projektów z partnerami z 10 krajów Europy. W realizowanych projektach dużo uwagi poświęcono problematyce uczenia się przez całe życie oraz całościowemu poradnictwu zawodowemu.

John McCarthy – przewodniczący powołanej przez Komisję Europejską Grupy Ekspertów ds. Całościowego Poradnictwa Zawodowego, przedstawił informacje dotyczące rozpatrywanych na poziomie europejskim perspektyw rozwoju jakości w świadczeniu usług całościowego poradnictwa zawodowego. Szczególnie dużą wagę przywiązywano do kształtowania dobrych relacji pomiędzy decydentami z różnych szczebli politycznych a praktykami realizującymi usługi poradnictwa zawodowego. Ważne jest rozpoznanie tych relacji w poszczególnych krajach w celu wymiany dobrych doświadczeń i przenoszenia sprawdzonych wzorów do podobnych warunków w innych krajach. Ogromna różnorodność organizacji i warunków świadczenia usług poradnictwa zawodowego w różnych krajach, z jednej strony utrudnia opracowanie zunifikowanych standardów, z drugiej jednak strony zapewnia możliwość czerpania przykładów różnorodnych rozwiązań w oparciu o praktykę przyjętą w innych krajach. Hasło, jakie powinno przyświecać działaniom w tym zakresie to myśl globalnie, działaj lokalnie.

Prof. Peter Plant z Duńskiego Uniwersytetu Pedagogicznego, przedstawił rozważania dotyczące złożoności problematyki zapewnienia jakości, zwłaszcza w aspekcie określenia zasad i kryteriów oceny jakości poradnictwa zawodowego wspólnych i możliwych do stosowania w skali międzynarodowej i ponadkrajowej. Badanie i ocena jakości poradnictwa zawodowego jest procesem bardzo złożonym z uwagi na złożoność przedmiotu oceny, na który składają się m.in. następujące elementy: jakość kadry doradców zawodowych, jakość stosowanych form i metod,

jakość technik i narzędzi, jakość warunków realizacji usług, kultura organizacyjna instytucji i systemu świadczenia usług. Złożonym problemem są też kryteria i metody oceny jakości, zwłaszcza, jeśli rozważać je w odniesieniu do dwu najważniejszych stron usługi tj. usługodawcy i usługobiorcy.

Julia Zdrahal-Urbanek oraz **Monika Thum-Kraft** reprezentujące Instytut ds. Badań Kwalifikacji i Szkolenia Gospodarki (IBW) w Austrii przedstawiły prezentację nt. *Nowe narzędzia i metody opracowane w ramach projektu LdV MEVOC* (Nazwa projektu: *Podręcznik jakości dla doradztwa edukacyjnego i zawodowego*).

Promotorem projektu realizowanego w latach 2003–2006 był Instytut ds. Badań Kwalifikacji i Szkolenia Gospodarki w Austrii. W projekcie uczestniczyło 13 instytucji z sektora edukacyjnego Austrii, Niemiec, Anglii, Włoch, Holandii, Rumunii i Polski oraz kilku tzw. „silent” partnerów. Polskę w tym projekcie reprezentowała Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi.

W ramach projektu zostały opracowane:

- międzynarodowe standardy jakości dla doradców zawodowych i karierowych,
- narzędzie do samooceny dla doradców zawodowych umożliwiające im ocenę posiadanych umiejętności i kompetencji,
- dynamiczna baza danych z użytecznymi informacjami ukierunkowującymi na działania umożliwiające kompensację deficytów, które zostały ujawnione dzięki wykorzystaniu testu do samooceny.

Wszystkie produkty były dostępne na stronie internetowej www.mevoc.net. w językach partnerów projektu: niemieckim, angielskim, włoskim, holenderskim, rumuńskim i polskim. W pierwszej fazie projektu MEVOC międzynarodowy zespół ekspertów opracował 143 standardy, które powstały w oparciu o analizę standardów istniejących w krajach partnerskich. Pierwotnie zbiór standardów kompetencji opracowanych w ramach projektu zawierał siedem kategorii kompetencji: „edukacja i kariera”, „metodologia i narzędzia”, „umiejętności doradcze”, „umiejętności organizacyjne”, „pośrednictwo”, „osobowość”, „zarządzanie informacją”. Następnie zdecydowano o konieczności zredukowania tego zbioru kompetencji do „kompetencji podstawowych” i poddano go

empirycznej ewaluacji, poprzez zastosowanie metody Delphi, we wszystkich państwach członkowskich. Dzięki zastosowaniu metody Delphi zidentyfikowane zostały te standardy, które zostały uznane jako „bardzo potrzebne” przez co najmniej 75% respondentów. Liczba standardów została w ten sposób zredukowana do 35. Zostały one ujęte w cztery grupy kompetencji: edukacja i kariera, praktyka poradnictwa, osobowość, umiejętności komputerowe.

Podsumowując: doradca ma dostęp do narzędzia umożliwiającego mu samoocenę a w sytuacji, gdy uzna, że ma potrzebę nabycia lub podwyższenia poziomu w zakresie pewnej kompetencji może skorzystać z bazy danych, w której może znaleźć: wykaz szkół wyższych kształcących w zakresie poradnictwa zawodowego oraz instytucji szkoleniowych, wykazy publikacji oraz wybrane publikacje. W ramach projektu MEVOC powstał również kwestionariusz dla klientów dotyczący procesu doradczego, w którym mają oni ocenić pracę doradcy. Wyniki kwestionariusza pozwalają doradcom uzyskać cenne informacje zwrotne nt. przebiegu i jakości realizowanych usług.

Prof. Berndt-Joachim Ertelt reprezentujący Wyższą Szkołę w Mannheim w Niemczech przedstawił próbę zastosowania profilu kompetencji doradcy zawodowego MEVOC do określenia umiejętności koniecznych w realizacji usług doradczych. W tym celu wykorzystał film video prezentujący klasyczną sesję doradcą i na tym przykładzie wskazał elementy procesu doradczego, do których można odnieść niemal wszystkie kategorie kompetencji doradcy zawodowego wyodrębnione w wyniku projektu MEVOC. W podsumowaniu prezentacji prof. Ertelt podkreślił trafność ujęcia i doboru podstawowych kategorii kompetencji doradcy zawodowego oraz wyczerpujące określenie standardów poszczególnych elementów tych kompetencji w ramach projektu MEVOC.

W dyskusji podsumowującej obrady plenarne uczestnicy zwrócili uwagę na konieczność kompleksowego podejścia do badań jakości poradnictwa zawodowego w kontekście przedmiotu oceny, procesu i metod oceny oraz zaangażowania wszystkich stron zainteresowanych realizacją usług poradnictwa zawodowego. W ocenie uczestników konferencji bardzo istotne jest podjęcie współpracy międzynarodowej w tej dziedzi-

nie a przez to umożliwienie globalnego podejścia do zapewnienia i oceny jakości.

W drugiej części konferencji uczestnicy mieli możliwość uzyskania informacji na temat kilku projektów programu LdV wybranych ze względu na ich znaczenie dla zapewnienia wyższej jakości usług poradnictwa zawodowego. Wśród projektów tych znalazły się m.in.

- **ICT-skills for guidance counselors** – www.ictskills.org, projekt realizowany przez włoskie Centrum NCZPZ, poświęcony kształtowaniu umiejętności doradcy zawodowego związanych z zastosowaniem technik komputerowych w świadczeniu usług doradczych;
- **DYNOT** – www.dynot.net, *Dynamic Online Tool for Guidance*, projekt realizowany przez austriacki Instytut Badań Szkolenia i Kwalifikacji w Gospodarce;
- **Talent Check** – www.talentcheck.org, projekt realizowany przez EUROCHAMBRES w Brukseli, dotyczący możliwości wspierania kobiet w podejmowaniu pracy również na stanowiskach zazwyczaj obsadzanych przez mężczyzn;
- **Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe (Transnational Vocational Counselling)** – www.praca.gov.pl/tvc, projekt zrealizowany we współpracy czterech krajów – Austrii, Niemiec, Węgier i Polski, którego promotorem było polskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Przedstawiciele Departamentu Rynku Pracy MPiPS wzięli udział w prezentacji i promocji projektu Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe obsługując wraz z partnerami z Uniwersytetu w Klagenfurcie stoisko projektu. Uczestnikom konferencji udostępniono ulotki projektu a także przykładowe egzemplarze produktów projektu w postaci opracowanego modułowego programu kształcenia eurodoradców i przewodnika dla słuchaczy. Projekt i jego wyniki spotkały się z dużym zainteresowaniem ze strony uczestników konferencji.

9. **Międzynarodowa Konferencja nt. *Polityka i systemy całościowego poradnictwa: tworzenie środków prowadzących do celu***
(*Lifelong Guidance Policies and Systems: Building the Stepping Stones*)

Termin: 6–8 listopada 2006 r. Jyväskylä, Finlandia

Organizatorzy: fińskie Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Pracy i Uniwersytet w Jyväskylä ze wsparciem Komisji Europejskiej.

Konferencja zorganizowana została z okazji fińskiej prezydencji w Unii Europejskiej. Organizacja tej konferencji to kolejny etap działań podejmowanych w skali europejskiej w zakresie wdrażania Strategii Lizbońskiej, a zwłaszcza działań dotyczących poradnictwa przez całe życie.

Program konferencji obejmował zarówno wystąpienia ekspertów poradnictwa zawodowego jak i wymianę doświadczeń w trakcie wspólnej pracy uczestników konferencji w czasie warsztatów. Celem konferencji było określenie głównych obszarów i kierunków działań w zakresie rozwoju całościowego poradnictwa zawodowego zarówno na poziomie europejskim – adresowane do Komisji Europejskiej, jak i na poziomie poszczególnych krajów – adresowane głównie do przedstawicieli ministerstw edukacji i pracy odpowiedzialnych za realizację usług poradnictwa zawodowego.

Obrady otworzyła prof. **Aino Sallinen** – rektor Uniwersytetu w Jyväskylä, która podkreśliła rangę konferencji dla rozwoju głównych założeń strategii poradnictwa zawodowego przez całe życie. Poinformowała, że władze uniwersytetu w Jyväskylä podjęły szereg działań służących m.in. poszerzeniu dostępu do poradnictwa zawodowego w toku studiów, integrowaniu poradnictwa zawodowego z programem kształcenia oraz realizowanym przez uniwersytet programem badań naukowych, wzmocnieniu usług związanych z planowaniem kariery, wzbogaceniu powiązań ze światem pracy, monitorowaniu i ewaluacji działań realizowanych w ramach poradnictwa zawodowego.

Antti Kalliomaki – minister edukacji w Finlandii, przedstawił podstawowe założenia rozwoju polityki w zakresie całościowego poradnictwa

zawodowego. Podkreślił fakt, że w czasie fińskiej prezydencji przygotowano i podjęto na poziomie europejskim szereg decyzji ważnych w dziedzinie całościowego uczenia się oraz całościowego poradnictwa. Między innymi w 2007 r. uruchomiony zostanie *Lifelong Learning Programme* (LLLP) europejski program stanowiący ważny instrument w realizacji założeń Strategii Edukacyjnej 2010, którego realizacja w znaczący sposób przyczynić się ma do wzrostu kwalifikacji obywateli Europy. Podjęte zostały decyzje dotyczące Europejskiej Karty Jakości dla Mobilności (*European Quality Charter for Mobility*) oraz rekomendacje dotyczące LLLP, które stanowiąc będą duże ułatwienie w budowaniu przez poszczególne kraje ich własnych strategii w tym zakresie. Edukacja stanowi kluczowe działanie w zapewnieniu realizacji celów i założeń Strategii Lizbońskiej. Należy podjąć szerokie działania promocyjne na wszystkich poziomach kształcenia oraz zapewnić dużą elastyczność form uczenia się, dzięki czemu wszyscy zainteresowani dalszą nauką będą mogli podjąć kształcenie w dogodnych dla siebie warunkach. W rozwoju i wzmacnianiu procesu uczenia się ważną rolę ma odegrać poradnictwo zawodowe, które powinno zostać wprowadzone do programów kształcenia. Nauczyciele we współpracy z doradcami zawodowymi powinni wspierać osoby uczące się w dokonywaniu ich wyborów edukacyjnych i karierowych. Odpowiednie wsparcie powinno gwarantować osobom studiującym terminowe ukończenie studiów oraz ułatwić przejście do świata pracy.

Zapewnienie wykształcenia na poziomie średnim możliwie szerokiej grupie obywateli oznacza konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na edukację dorosłych. Konieczna jest szeroka promocja, przybliżenie usług poradnictwa i usług edukacyjnych do obywatela, zapewnienie dogodnych elastycznych form uczenia się, przygotowanie odpowiednich materiałów, a także rozwój kompetencji kadry dydaktycznej odpowiedzialnej za edukację dorosłych jak i ciągłe doskonalenie kadry doradców zawodowych stymulujących aktywność dorosłych w kierunku ciągłego rozwoju kwalifikacji.

Jan Figel, Komisarz ds. Edukacji, Szkolenia, Kultury i Multijęzyczności Komisji Europejskiej, przedstawił najważniejsze zadania dla poradnictwa w budowaniu społeczeństwa opartego na wiedzy. Proces

ciągłego uczenia się jest istotnym czynnikiem wzrostu indywidualnego i społecznego. Wiąże się z tym konieczność rozwoju usług całościowego poradnictwa zawodowego, które będzie wspierać jednostki w ich rozwoju i ułatwiać im ich integrację społeczną i zawodową. Kluczową rolę przypisano poradnictwu zawodowemu w Strategii Lizbońskiej. Zagadnienia LLL oraz LLG zostały szeroko ujęte w nowym programie europejskim *Lifelong Learning Programme*. Poradnictwo zawodowe przez całe życie wspierać ma jednostkę w budowaniu jej kariery i ścieżki rozwoju w oparciu o różnorodne formy kształcenia i uczenia się formalnego i nieformalnego. Na szczycie Komisji Europejskiej były i są podejmowane liczne działania, które wspierać będą rozwój poradnictwa całościowego, należą do nich m.in.: utworzenie Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego (1992), której celem jest wspieranie mobilności obywateli oraz rozwój wymiaru europejskiego w poradnictwie zawodowym; utworzenie portalu PLOTEUS (2003), opracowanie i upowszechnienie *Podręcznika poradnictwa zawodowe dla polityków (Handbook on Career Guidance for Policymakers, 2004)*; realizacja w programie Leonardo da Vinci licznych projektów służących wymianie doświadczeń i dobrych praktyk oraz rozwijaniu współpracy międzynarodowej w dziedzinie poradnictwa zawodowego.

W oparciu o wyniki tych działań Komisja Europejska kontynuować będzie prace dotyczące dalszego rozwoju uczenia się przez całe życie oraz całościowego poradnictwa zawodowego.

Dużym wsparciem dla KE są też specjalnie opracowane raporty nt. stanu poradnictwa zawodowego w różnych krajach Europy a także praca powołanej przez Komisję Europejską Grupy Ekspertów LLG.

Konferencja w Jyväskylä stanowi pierwszy etap współpracy w dziedzinie LLG. Staranny dobór uczestniczących w niej osób, które reprezentują decydentów, praktyków, badaczy i partnerów społecznych zaangażowanych w tym obszarze, pozwala oczekiwać uzyskania rezultatów znaczących dla rozwoju tej dziedziny.

Elisabet Arp, reprezentująca Dyрекcję Generalną Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans w Komisji Europejskiej przedsta-

wiła prezentację nt. *Rozwój polityki poradnictwa zawodowego w ramach publicznych służb zatrudnienia w Unii Europejskiej*.

Pani Arp zwróciła uwagę na istotną rolę, jaką w rozwoju polityki wobec poradnictwa mają do spełnienia publiczne służby zatrudnienia (PSZ). W realizacji zadań PSZ idea LLL traktowana jest jako jeden z fundamentalnych czynników prowadzących do zwiększenia zatrudnienia. Ranga publicznych służb zatrudnienia wiąże się z faktem, iż z jednej strony wspierają one jednostkę w podejmowaniu indywidualnych działań dotyczących budowania własnej kariery i rozwoju zawodowego, z drugiej zaś strony świadczą usługi dla instytucji na rzecz optymalnego zatrudnienia siły roboczej.

Komisja Europejska przywiązuje ogromną wagę do działań realizowanych przez PSZ. Podejmuje się szereg inicjatyw służących rozwojowi PSZ oraz zwiększeniu skuteczności ich pracy. Dokonano przeglądu funkcjonowania PSZ w Europie w celu wskazania mocnych i słabych stron, a także określenia dobrych praktyk, które można i trzeba rekomendować w skali europejskiej. W większości krajów europejskich podstawowy trzon poradnictwa zawodowego ulokowany jest właśnie w obrębie PSZ. Stąd zasadne jest poświęcenie tym służbom szczególnej uwagi. W Komisji Europejskiej przywiązuje się duże znaczenie do budowania i wzmacniania sieci PSZ, organizuje się szereg spotkań i działań służących lepszej współpracy w skali ponad krajowej. Problematyka ta stanowi temat główny jednego z warsztatów organizowanych w trakcie konferencji. Wyrazem uznania dla rangi PSZ w realizacji poradnictwa zawodowego jest też dobór uczestników konferencji zorganizowany w taki sposób, aby w zespole każdego kraju znajdował się przedstawiciel PSZ. Daje to okazję do kolejnego spotkania przedstawicieli PSZ i jednocześnie stwarza szczególną szansę nawiązania kontaktów i wymiany doświadczeń z innymi partnerami odpowiedzialnymi za realizację usług poradnictwa zawodowego w skali krajowej i europejskiej.

Ronald Sultana, profesor z Uniwersytetu Malta przedstawił informacje nt. postępu, jaki został dokonany w poradnictwie zawodowym w zakresie rozwoju polityki i strategii oraz w zakresie różnorodnych inicja-

tyw podejmowanych w praktyce. Od 2000 r. zrealizowano kilka przeglądów i analiz diagnozujących stan poradnictwa zawodowego w różnych krajach. W kontynuacji tego procesu organizatorzy konferencji w Jyvaskyla postanowili zebrać za pomocą specjalnie opracowanego kwestionariusza najświeższe dane ilustrujące podstawowe działania i wyniki w dziedzinie poradnictwa zawodowego. Zebrane informacje ujęto w kilku obszarach tematycznych w postaci postulatów i oczekiwań, jakie mogliby zgłosić odbiorcy usług. Podstawowe z nich można scharakteryzować następująco:

1. Poszerzenie dostępu do poradnictwa zawodowego

- zróżnicować usługi ze względu na różne grupy odbiorców (np. niepełnosprawni, absolwenci, emigranci);
- poszerzyć zakres i rodzaj usług, np. specjalne porady indywidualne;
- wychodzić naprzeciw klientowi;
- poszerzyć wykorzystanie technik komputerowych (bazy danych, komunikacja, samoocena);
- zorganizować marketing usług, zwiększyć ich promocję z wykorzystaniem różnych mediów (radio, TV, itp.).

2. Podniesienie jakości poradnictwa zawodowego

- podjąć próby określenia czytelnych wskaźników jakości;
- możliwie szeroko wprowadzać ocenianie usług, m.in. poprzez badanie zadowolenia klientów;
- wprowadzać różne mechanizmy zapewnienia jakości, np. określenie standardów usług, standardów kwalifikacji doradców, standardów warunków realizacji usług itp.;
- opracować i upowszechniać wskazówki, wytyczne, poradniki zapewniania jakości w poradnictwie zawodowym, wykorzystać w tym zakresie wymianę doświadczeń;
- systematycznie doskonalić kadre;
- wprowadzić monitoring i ewaluację jako stały element w procedurach realizacji usług.

3. Rozwijanie umiejętności zarządzania własną karierą

- zwiększać świadomość społeczeństwa nt. konieczności skutecznego budowania własnej kariery poprzez włączenie odpowiednich treści do

programów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach zarówno młodzieży jak i dorosłych;

- podjąć działania dotyczące kształtowania umiejętności zarządzania własną karierą możliwie wcześnie, już na etapie kształcenia szkolnego a nie, jak to się obecnie dzieje, dopiero w grupie dorosłych klientów poradnictwa zawodowego;
- wzmocnić ten proces poprzez budowanie szerokiej współpracy z różnymi partnerami (instytucje oświatowe, przedsiębiorcy, stowarzyszenia itp.);
- opracować dobre programy i materiały;
- stale rozwijać kompetencje doradców i innych specjalistów, głównie nauczycieli.

W podsumowaniu zebranych danych stwierdzić można, że wiele już dokonano w zakresie wymienionych obszarów, ale często są to działania pojedyncze, izolowane, realizowane w niektórych tylko krajach i w niektórych wymiarach. Oznacza to konieczność uporządkowania zebranych danych i podjęcia próby określenia swobodnego systemu działania z wykorzystaniem sprawdzonych już metod i technik. Należy wzmocnić współpracę między różnymi partnerami w skali krajowej i ponad krajowej. Podjęcie działań o charakterze systemowym powinno włączać liczną grupę wszystkich instytucji i specjalistów powiązanych z dziedziną poradnictwa zawodowego.

Po obradach plenarnych zorganizowano warsztaty dotyczące głównych priorytetów wskazanych w strategiach uczenia się przez całe życie oraz całościowego poradnictwa zawodowego, które zorganizowane zostały w pięciu obszarach tematycznych:

1. poszerzenie dostępu do usług poradnictwa zawodowego przez całe życie;
2. przeorientowanie usług poradnictwa w kierunku wspierania uczenia się w podłużnym i poprzecznym wymiarze życia obywateli oraz rozwijania umiejętności zarządzania własną karierą;
3. zapewnienie jakości poradnictwa zawodowego;
4. wzmocnienie strategii i struktur na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym;

5. poradnictwo karierowe w ramach publicznych służb zatrudnienia – kierunki i opcje polityczne.

Przedstawiciele Departamentu Rynku Pracy MPiPS uczestniczyli w pracach pierwszego warsztatu, nt. *Poszerzenie dostępu do usług poradnictwa zawodowego przez całe życie*, którego moderatorem była Helena Kasurinen z Fińskiej Krajowej Rady Edukacji.

Uczestnicy warsztatu pracowali w pięciu 5–6 osobowych grupach, reprezentujących różne kraje, nad następującymi problemami:

1. Która grupa odbiorców ma trudności w dotarciu do usług poradnictwa i dlaczego? Czy podejmowano próby ułatwienia dostępu, od czego zależała ich skuteczność? Czy i jakie strategie w tym zakresie się opracowuje?
2. Czy różnicuje się usługi ze względu na poziom i zakres w celu lepszego zaspokojenia potrzeb odbiorców? Jakie działania w tym zakresie są podejmowane? Od czego zależy ich skuteczność?
3. Jaka jest rola marketingu w zwiększaniu dostępu do usług poradnictwa zawodowego? Jakie przykładowe działania można wskazać? Od czego zależy ich skuteczność?
4. Czy zacieśnienie współpracy z PSZ może zapewnić poszerzenie dostępu do usług poradnictwa zawodowego? Jakie formy takiej współpracy można zaproponować?
5. Jakie działania można podjąć na poziomie europejskim (np. przez Europejską Sieć Poradnictwa) w okresie najbliższych 2 lat, aby wesprzeć strategie krajowe związane z poszerzeniem dostępu do poradnictwa zawodowego?

W ramach każdej z grup dyskutowano rozwiązania i przykłady działań stosowane w poszczególnych krajach. Następnie opracowano pisemnie wspólne stanowisko zespołu dotyczące diskutowanego problemu, które przekazano ekspertowi T. Watts'owi, który zobowiązał się do opracowania materiału zbiorczego na podstawie zebranych opinii.

Przedstawiciele poszczególnych zespołów roboczych przedstawili uczestnikom najważniejsze opinie, które dotyczyły następujących zagadnień:

- najpilniejszego rozwiązania wymaga organizacja usług dla młodzieży szkół średnich;
- należy rozwiązać sprawę odpłatności usług;
- zróżnicowanie profilu usług wymaga starannego przygotowania doradców zawodowych;
- w projektach europejskich opracowuje się bardzo dobre rozwiązania, jednak po zakończeniu projektu najczęściej brakuje funduszy na ich wdrożenie i upowszechnienie;
- należy pamiętać o usługach dla klientów indywidualnych ale także dla pracodawców;
- konieczny jest skuteczny marketing, większa promocja usług poradnictwa;
- współpraca między resortami poprawia poziom realizacji usług, trzeba zebrać najlepsze doświadczenia z różnych krajów i próbować je wykorzystać na szeroką skalę;
- współpraca w realizacji usług powinna obejmować opracowywanie informacji, analizy rynku pracy, rozwój metod i narzędzi;
- bardzo ważna jest identyfikacja deficytów, określenie przeszkód i barier w rozwijaniu dostępu do usług oraz podnoszeniu poziomu usług;
- konieczna jest współpraca na poziomie europejskim ze wsparciem z poziomu Komisji Europejskiej, np. ze strony grup ekspertów;
- potrzebne jest wsparcie w zakresie teorii, metod i narzędzi poradnictwa zawodowego, które powinno być rozwiązane na poziomie europejskim.

Wnioski:

- We wszystkich krajach europejskich występują grupy osób, które szczególnie wymagają wsparcia ze strony poradnictwa zawodowego, są to najczęściej osoby długotrwale bezrobotne lub osoby znajdujące się w sytuacji przechodzenia z edukacji do rynku pracy.
- Rozwój poradnictwa wymaga większej współpracy zarówno na poziomie regionalnym, krajowym oraz między resortowym jak i na poziomie europejskim.
- Ważne jest opracowanie strategii rozwoju poradnictwa przez całe życie oraz określenie zasad i warunków wdrażania tej strategii.

Czynniki istotne dla rozwoju poradnictwa zawodowego to m.in.:

- rozwój kompetencji doradców zawodowych,
- rozwój warsztatu pracy doradców, większe wykorzystanie technik komputerowych, rozwój baz danych,
- szersza promocja usług,
- włączenie do współpracy jak największej liczby partnerów, instytucji i organizacji,
- rozwój współpracy międzynarodowej, najlepiej w oparciu o specjalnie utworzone struktury/instytucje, takie jak np. narodowe fora poradnictwa zawodowego.

Drugi dzień konferencji rozpoczęto od pracy w zespołach krajowych.

Organizatorzy podzielili uczestników na cztery grupy o zbliżonej liczebności: w pierwszej pracowali uczestnicy konferencji z Finlandii, w drugiej przedstawiciele 6 krajów - Austrii, Czech, Francji, Holandii, Niemiec i Polski, w trzeciej – osoby z Danii, Estonii, Irlandii, Malty, Słowenii i Wielkiej Brytanii, a w czwartej – z Belgii, Bułgarii, Cypru, Chorwacji, Hiszpanii, Islandii, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Norwegii, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Szwecji, Węgier i Włoch.

Zespoły krajowe miały w oparciu o doświadczenia własnego kraju scharakteryzować najważniejsze elementy aktualnej sytuacji w zakresie poradnictwa zawodowego oraz najpilniejsze działania, jakie należy podjąć w przyszłości w aspekcie wdrażania założeń Strategii Lizbońskiej oraz tworzenia warunków do rozwijania poradnictwa zawodowego przez całe życie (LLG) poprzez intensyfikację współpracy wszystkich partnerów funkcjonujących w obszarze poradnictwa zawodowego.

Uczestnicy polskiego zespołu przedstawili następującą krótką informację:

W Polsce funkcjonuje zorganizowany system poradnictwa zawodowego, usługi realizowane są przez placówki dwóch resortów – edukacji i pracy oraz przez niepubliczne agencje poradnictwa zawodowego. W sposób ciągły prowadzone są prace nad rozwojem metod, narzędzi i zaplecza poradnictwa zawodowego. Realizuje się wiele form współpracy międzyresortowej w zakresie usług poradnictwa zawodowego. W naj-

blizszym czasie w listopadzie 2006 roku MPiPS organizuje ogólnokrajową konferencję poradnictwa zawodowego, w której wezmą udział przedstawiciele wszystkich środowisk poradnictwa zawodowego oraz partnerów społecznych z włączeniem przedstawicieli sejmu i senatu, dzięki czemu konferencja służyć będzie nie tylko promocji działań w dziedzinie poradnictwa zawodowego, lecz również stanowić będzie dobrą okazję do kontaktów, wymiany doświadczeń i nawiązania współpracy różnych grup uczestników i różnych instytucji. Działania jakie pilnie należałoby podjąć w dziedzinie poradnictwa to przede wszystkim wzmocnienie usług poradnictwa w resorcie edukacji, powołanie/wzmocnienie specjalistycznych placówek i zespołów poradnictwa zawodowego z włączeniem szczebla ministerialnego. Utworzenie Europejskiej Sieci Poradnictwa Zawodowego powinno przyczynić się do rozwoju usług poradnictwa przez całe życie. Aby zapewnić możliwie wysoką skuteczność działania tej sieci należy dokonać szerokiej promocji tego przedsięwzięcia, włączyć do współpracy instytucje adekwatnie reprezentujące wszystkie środowiska poradnictwa zawodowego oraz partnerów społecznych. Ważne jest określenie wyraźnych zakresów działań i reguł współpracy różnych sieci, aby unikać nakładania się (dublowania) zadań i działań. Metody współdziałania obejmować powinny intensywną wymianę doświadczeń i wzajemne uczenie się, najlepiej drogą bezpośrednich kontaktów (wizyty studyjne, staże, wymiana materiałów, podręczników, udział we wspólnych projektach z dziedziny poradnictwa zawodowego).

Opinie zgłoszone przez zespoły z poszczególnych krajów zostały zebrane przez moderatora warsztatu Petera Hertla. W podobny sposób w pozostałych grupach roboczych zebrano opinie zgłoszone przez inne kraje. Materiały te po wstępnym zaprezentowaniu w czasie konferencji zostaną poddane analizie i zgrupowane w jednym opracowaniu, będą w ten sposób stanowić podstawę do podjęcia dalszych kroków w tworzeniu europejskiej strategii wdrażania idei LLL oraz LLG.

W czasie obrad plenarnych zostały zaprezentowane wyniki pracy uczestników w trakcie warsztatów.

Tony Watts przedstawił wnioski oraz rekomendacje opracowane na podstawie pisemnych sprawozdań z wyników pracy wszystkich zespołów.

Na wstępie podkreślił, że we wszystkich krajach członkowskich UE podejmuje się wiele działań służących realizacji Strategii Lizbońskiej. Jednak ciągle jeszcze występują duże braki w świadczeniu usług oraz jakości poradnictwa zawodowego. Wymaga to podjęcia określonych działań ze szczebla europejskiego nad podtrzymywaniem i wzmocnieniem rozwoju poradnictwa oraz nad utworzeniem struktur współpracy, które zapewnią wszystkim krajom aktywne zaangażowanie w tym procesie.

Wnioski i rekomendacje:

Działania na poziomie krajowym:

1. Działania realizowane w poszczególnych krajach powinny zapewnić większą świadomość i aktywność jednostek w rozwoju indywidualnej kariery życiowej; wzmacniać powiązania pomiędzy polityką, działalnością badawczą i praktyką; integrować strategie LLL oraz LLG.
2. Krajowe Forum Poradnictwa powinno odgrywać znaczącą rolę w rozwoju strategii krajowych. W takim forum powinni znaleźć się przedstawiciele wszystkich instytucji oraz resortów znaczących w planowaniu i realizacji poradnictwa, w tym przede wszystkim:
 - decydenci kluczowych resortów, przynajmniej pracy i edukacji,
 - partnerzy społeczni,
 - stowarzyszenia doradców i praktyków poradnictwa,
 - instytucje naukowo-badawcze,
 - przedstawiciele odbiorców usług poradnictwa zawodowego.

Warunkiem podstawowym jest aktywne zaangażowanie władz krajowych w tworzenie i działania krajowych forów poradnictwa w poszczególnych krajach, chociaż struktura i charakter funkcjonowania forów mogą się dość znacznie różnić, w zależności od warunków w konkretnym kraju.

3. Zadania, jakie mogłyby być podjęte przez Krajowe Forum Poradnictwa:
 - Identyfikacja braków w świadczeniu usług i opracowywanie strategii wypełnienia istniejących luk;

- Określenie celów i zasad wspólnych dla usług poradnictwa zawodowego niezależnie od resortu, instytucji i charakteru świadczonych usług;
 - Rozwijanie systemu zapewnienia jakości, najlepiej wspólnie i do zastosowania w obu podstawowych resortach prowadzących poradnictwo zawodowe;
 - Wzmacnianie powiązań i współpracy pomiędzy politykami, badaczami i praktykami;
 - Wykorzystanie zasad i narzędzi przyjętych na poziomie UE do oceny systemów w poszczególnych krajach oraz identyfikacji najpilniejszych potrzeb.
4. Krajowe Forum Poradnictwa powinno wziąć pod uwagę działania innych forów/struktur działających w danym kraju na poziomie regionalnym lub resortowym.

Działania na poziomie Unii Europejskiej:

1. Funkcjonowanie krajowych forów poradnictwa może być znacząco wzmocnione poprzez utworzenie Europejskiej Sieci Poradnictwa przez Całe Życie. Sieć ta stanowiłaby dobrą platformę do wymiany doświadczeń, wspólnego tworzenia metod i narzędzi, upowszechniania sprawdzonych rozwiązań na bazie dobrych praktyk, wspierania procesu budowania strategii i polityki poradnictwa zawodowego na poziomie europejskim.
2. Uczestnictwo w tej sieci powinno być dostępne dla wszystkich krajów członkowskich, posiadających struktury reprezentatywne dla całego środowiska poradnictwa zawodowego, takie jak np. krajowe forum poradnictwa. Powinny zostać określone wyraźne kryteria uczestnictwa, (np. aktywny udział kluczowych ministerstw), przy założeniu, że dany kraj przystępując do sieci, w określonym czasie dopełni postawionych warunków, a także, że inne włączone do sieci kraje mogłyby udzielić mu wsparcia w tworzeniu krajowego forum lub innej odpowiednio reprezentatywnej struktury/organizacji.
3. Europejska Sieć Poradnictwa przez Całe Życie powinna zidentyfikować zagadnienia do rozwiązania poprzez specjalnie utworzone grupy robocze otwarte dla wszystkich zainteresowanych krajów a nie wy-

łącznie członków sieci. Wśród problemów wymagających rozwiązania mogłyby znaleźć się takie jak: młodzież z obszaru ryzyka, emigranci, wykorzystanie technik komputerowych w poradnictwie, szkolenie doradców zawodowych, inicjatywy dotyczące zapewnienia jakości, włączenie odbiorców usług do procesu planowania poradnictwa zawodowego.

4. Funkcjonowanie tej sieci powinno być wspierane przez specjalnie powołany (na określony okres) zespół o charakterze koordynującym. Zespół ten powinien zapewnić dobrą współpracę z Komisją Europejską, zgodność działania sieci z europejskimi strategiami, oraz założeniami i inicjatywami innych organizacji ponad-krajowych, m.in. takich jak Cedefop, European Training Foundation, International Centre for Career Development and Public Policy, OECD i inne).
5. Europejska Sieć Poradnictwa przez Całe Życie oraz krajowe fora poradnictwa powinny funkcjonować w powiązaniu z innymi strukturami z poziomu europejskiego, takimi jak:
 - Sieć NCZPZ,
 - Sieć Publicznych Służb Zatrudnienia,
 - Sieci zawodowe – IAEVG, FEDORA,
 - Inne sieci o odpowiednim profilu działania (np. partnerzy społeczni, rodzice, itp.).
6. Należy przewidzieć i zaplanować formy współpracy i kontaktów wszystkich zainteresowanych stron. Dobrą formą jest organizowanie co dwa lata międzynarodowej konferencji poświęconej tej problematyce. Obecna konferencja stanowi dobry przykład takiej formy współpracy, można by ją uznać za konferencję nr „0” w cyklu dalszych przewidywanych w przyszłości. Jednak w kolejnych przedsięwzięciach należy zwrócić szczególną uwagę na to, aby w spotkaniach tych zapewnić odpowiedni udział osób reprezentujących wszystkie kluczowe dla poradnictwa instytucje i struktury, a zwłaszcza udział decydentów z poziomu krajowych władz odpowiedzialnych za realizację poradnictwa zawodowego.

John McCarthy – dyrektor Międzynarodowego Centrum Rozwoju Poradnictwa i Polityki Społecznej (*International Centre for Career*

Development and Public Policy) podkreślił znaczącą rolę konferencji dla rozwoju poradnictwa całościowego. W oparciu o zebrane informacje i opinie uczestników konferencji podjęto próbę opracowania strategii rozwoju poradnictwa oraz określenia procedury i struktur przewidzianych do wdrażania strategii. Zwrócił uwagę na unikalność następującego zjawiska: Europa jest jedynym przypadkiem, gdzie różne kraje budują wspólną politykę w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego w tym też rozwoju poradnictwa przez całe życie. Znajduje to zasłużone uznanie w oczach ekspertów poradnictwa z innych krajów i kontynentów a także zachęca ich do podjęcia ściślejszej współpracy w celu dzielenia się osiągnięciami światowego poradnictwa zawodowego. Można tu wykorzystać rezultaty osiągnięte przez uczestników cyklu światowych konferencji (Vancouver, Toronto, Sydney) poświęconych wzmocnieniu powiązań polityki krajów z rozwojem poradnictwa zawodowego.

Bernard Jenschke – prezes Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego wyraził uznanie dla organizatorów i uczestników konferencji w związku z podjęciem bardzo cennej inicjatywy rozpoczęcia systematycznych działań w zakresie rozwoju LLG zakrojonych na szeroką skalę, z uwzględnieniem wszystkich ważnych elementów tego systemu, tj. decydentów i polityków szczebla krajowego i europejskiego, organizacji i instytucji realizujących usługi, partnerów społecznych a także odbiorców usług. Przypomniał problematykę obrad poprzednich międzynarodowych konferencji realizowanych przez IAEEVG i podkreślił rolę, jaką odgrywają struktury międzynarodowe we wspólnym rozwiązywaniu najistotniejszych problemów poradnictwa zawodowego w skali regionów, krajów, a także kontynentów, a zatem w skali światowej.

Gordon Clark z Dyrekcji Generalnej Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej w podsumowaniu konferencji stwierdził, że dokonano dużego postępu w realizacji idei LLL oraz w określeniu najważniejszych działań strategicznych związanych z rozwijaniem w Europie systemu całościowego poradnictwa zawodowego. Wnioski i postulaty opracowane w wyniku obrad zostaną wnikliwie przeanalizowane w dalszych działaniach europejskich w tej dziedzinie.

Markku Wallin z Ministerstwa Pracy w Finlandii dokonał krótkiego podsumowania konferencji i oficjalnego zamknięcia obrad.

Spotkanie Sieci NCZPZ

Ze względu na fakt, iż w konferencji wzięło udział wielu przedstawicieli Sieci NCZPZ członkowie fińskiego NCZPZ postanowili zorganizować przy tej okazji nieformalne spotkanie tej sieci. Uczestniczyły w nim 23 osoby z różnych centrów. Spotkanie prowadzili gospodarze **Hanna Boman** i **Mika Kekki**. W czasie spotkania przedstawiciel Komisji Europejskiej DG Edukacja i Kultura Norbert Schoebel poinformował uczestników o ostatnich działaniach realizowanych w zakresie nowego programu *Integrated Lifelong Learning Programme (ILLP)*. W trakcie są dyskusje ostatnich ustaleń odnośnie realizacji ILLP oraz warunków finansowania. Działania Sieci NCZPZ są pozytywnie oceniane szczególnie w obecnej chwili, kiedy rozpatruje się różne możliwości intensyfikacji działań wspierających mobilność oraz całościowe uczenie się. Następnie gospodarze spotkania zaproponowali pracę w zespołach poświęconą określeniu możliwych obszarów i form współpracy Sieci NCZPZ, które mogą zostać wykorzystane w procesie tworzenia zaproponowanej w czasie konferencji Europejskiej Sieci Poradnictwa przez Całe Życie.

Opracowano listę najważniejszych doświadczeń i rezultatów wspólnej pracy w ramach Sieci NCZPZ, które można przedstawić jako ofertę wspólnych działań lub wsparcia dla nowopowstającej sieci poradnictwa zawodowego.

Wyniki pracy zespołów zostały zebrane przez kolegów z fińskiego NCZPZ. Na tej podstawie zostanie opracowany dokument, który następnie po zaakceptowaniu przez wszystkie centra sieci zostanie przedstawiony instytucjom zaangażowanym w budowanie Europejskiej Sieci Poradnictwa Przez całe Życie (m.in. Komisji Europejskiej, Grupie Ekspertów ds. Poradnictwa przez Całe Życie, International Centre for Career Development and Public Policy).

10. Międzynarodowa Konferencja nt. *Mobilność w Europie („Euromobility”)*

Termin: 7 grudnia 2006 r., Rzym, Włochy

Organizatorzy: NCZPZ Włochy, Krajowe Forum Poradnictwa Zawodowego, Uniwersytet La Sapienza.

Celem konferencji była m.in. promocja projektu NCZPZ oraz prezentacja doświadczeń włoskiego Krajowego Forum Poradnictwa Zawodowego. Przedstawiona została również polityka Komisji Europejskiej w odniesieniu do nowego programu ILLP oraz praca w sieci doradców zawodowych na poziomie krajowym i międzynarodowym.

Konferencję otworzyli wspólnie prof. **Attilio Celant**, przedstawiciel Wydziału Ekonomii Uniwersytetu „La Sapienza”, na którym została zorganizowana konferencja oraz **Luciana Pancieza**, przedstawiciel NCZPZ Włochy. Prof. Celant podkreślił znaczenie informacji o rynku pracy w procesie przygotowywania do wejścia na rynek pracy studentów i absolwentów. Uniwersytet La Sapienza organizuje coroczne Targi Informacji i Pracy adresowane do studentów ostatniego roku i absolwentów uczelni. Aktualnie włoskie wyższe uczelnie oferują swoim absolwentom aż 14 tytułów. Ta różnorodność stanowi jednak dodatkowe utrudnienie dla osób wchodzących na rynek pracy, ponieważ pracodawcy często nie dysponują wiedzą na temat poziomu wiedzy i umiejętności kandydata, które wiążą się z uzyskaniem przez niego określonego tytułu. Dlatego włoskie uczelnie poświęcają obecnie coraz większe nakłady finansowe na tworzenie sieci uniwersyteckich instytucji oferujących studentom usługi z zakresu poradnictwa zawodowego. Poradnictwo pojawia się już na samym początku studiów wyższych i „towarzyszy” studentowi przez kolejne lata nauki. Najważniejszym zadaniem poradnictwa zawodowego adresowanego do studentów jest ich przygotowanie do podjęcia i utrzymania pierwszej pracy, nawet gdyby miało to być zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na czas określony.

Luciana Pancieza podkreśliła, że konferencja „Euromobility” jest drugim spotkaniem praktyków oraz prywatnych i publicznych instytucji poradnictwa zawodowego zorganizowanym w ramach Krajowego Forum

Poradnictwa Zawodowego. Wsparcie dla tej inicjatywy zadeklarowały już Ministerstwa Pracy i Edukacji a NCZPZ Włochy objęło patronat merytoryczny nad przedsięwzięciem. Kilka miesięcy temu do sieci współpracy tworzonej w ramach Krajowego Forum Poradnictwa Zawodowego dołączyły uniwersytety oferujące programy kształcenia dla praktyków poradnictwa zawodowego. Inicjatywa budowania sieci współpracy i wymiany informacji w ramach forum jest próbą konkretnej odpowiedzi na ogłoszenie przez Komisję Europejską roku 2006 Rokiem Mobilności Zawodowej.

Prezentacja **Mariny Rozery** z włoskiej Agencji Krajowej Programu Leonardo da Vinci dotyczyła założeń przyszłych Zintegrowanych Programów Kształcenia przez Całe Życie (ILLL), w których zostaną ulokowane dotychczasowe programy z dziedziny kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego, w tym także Program Leonardo da Vinci. Program Leonardo da Vinci miał na celu wdrażanie polityki Wspólnoty Europejskiej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez m.in. wspieranie polityki kształcenia ustawicznego oraz promowanie wymian i staży. Projekty wymian i staży ułatwiały międzynarodową mobilność osób biorących udział w szkoleniach zawodowych i koncentrowały się na doskonaleniu zawodowym. We Włoszech, w okresie programowym 2004–2006, ok. 10% funduszy Programu LdV przeznaczonych było na działania związane z mobilnością. W działaniach tych uczestniczyło 36.426 osób (w tym 31.746 osób młodych oraz 4.680 osób dorosłych). Kraje, z którymi najchętniej współpracowano w ramach tworzenia sieci współpracy, to Wielka Brytania i Francja, ale także Grecja, Rumunia i Czechy. W projektach LdV związanych z mobilnością systematycznie wzrastał udział instytucji, tj.: szkół wyższych i przedsiębiorstw. Zakłada się, że przyszła edycja europejskich Zintegrowanych Programów będzie realizowana w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2013 r. W założeniach do ILLL zwraca się uwagę na konieczność zwiększenia efektywności i spójności działań w poszczególnych programach, a także na uproszczenie procedur administracyjno-finansowych. Program ten będzie adresowany m.in.: do uczniów, studentów, nauczycieli, instytucji szkoleniowych, przedsiębiorstw, partnerów społecznych, stowarzyszeń oraz ośrodków naukowo-badawczych. Pani Rozera przedstawiła szczegółowo nową strukturę ILLL. Zintegrowane

Programy ILLL wspierać będą mobilność służącą całościowemu kształceniu się oraz partnerstwo/współpracę w sieci w tym zakresie. Zakłada się, iż w latach 2007–2013 w ramach programu Comenius wsparciem objętych zostanie 3 mln studentów, kolejne 3 mln studentów uzyska pomoc w ramach programu Erasmus, 80 tys. osób uczestniczyć będzie w inicjatywach LdV, a 7 tys. osób w inicjatywach programu Gruntvig. Na wszystkie działania w ramach ILLL Komisja Europejska planuje przeznaczyć 6,9 mld Euro, w tym najwyższe dotacje przeznaczone zostaną na działania realizowane dotychczas w programie Erasmus.

Prezentacja **Johna McCarthy** nt. *Perspektywy polityki Unii Europejskiej w zakresie poradnictwa zawodowego*.

Główne cele poradnictwa zawodowego, świadczonego w krajach UE, są następujące:

- umożliwienie obywatelom zarządzania i planowania ścieżki zawodowej oraz kształcenia zgodnie z ich celami życiowymi, kompetencjami i zainteresowaniami;
- pomoc instytucjom szkoleniowym i edukacyjnym w motywowaniu uczniów studentów i uczestników szkoleń;
- pomoc przedsiębiorstwom i organizacjom w zarządzaniu dobrze zmotywowaną kadrą, zdolną do korzystania z możliwości kształcenia w/poza miejscem pracy;
- pomoc w rozwijaniu społeczeństwa, w którym obywatele aktywnie przyczyniają się do demokratycznego rozwoju państwa.

Konieczność zreformowania polityk, praktyki i systemów poradnictwa zawodowego podkreślono w przyjętym w 2004 r. na posiedzeniu Rady Europy wspólnym Raplocie Rady i Komisji na temat wdrażania szczegółowego Programu Pracy dotyczącego realizacji celów systemów edukacji i szkolenia w Europie pt.: „Edukacja i Szkolenie 2010”. Ustanowiono w nim m.in. następujące priorytety: inwestowanie w zasoby ludzkie, poszerzanie dostępności do edukacji i kształcenia oraz poprawę jakości ww. usług. Współdziałanie w zakresie rozwoju powyższych priorytetów przebiega na kilku poziomach: Rady (rezolucja i postanowienia), dokumentów programowych ministerstw oraz na poziomie wspólnych działań, projektów, wymiany doświadczeń, programów (Leonardo da

Vinci, Sokrates). W Rezolucji Rady z 2004 r., dotyczącej poradnictwa przez całe życie, za kluczowe uznano rozwój powszechnie dostępnych usług poradnictwa zawodowego, poszerzanie dostępu do usług, podniesienie jakości świadczenia usług oraz wzmocnienie struktur odpowiedzialnych za formułowanie polityki na szczeblu krajowym i regionalnym.

John McCarthy podsumował też działania związane z Europejskim Rokiem Mobilności, w trakcie którego miało miejsce 447 inicjatyw w 30 krajach UE, były to: seminaria, warsztaty i dyskusje panelowe, projekty pilotażowe, konkursy, wystawy, targi pracy, wydarzenia kulturalne i medialne. Inicjatywy te miały na celu promowanie mobilności i zwiększenie świadomości związanych z nią wyzwań i korzyści.

Prezentacja **Anny Grimaldi** z ISFOL dotyczyła systemu poradnictwa zawodowego we Włoszech. System ten podlega aktualnie procesowi strukturalnych zmian wynikających z prac nad tworzeniem jednolitych ram prawnych i instytucjonalnych. ISFOL na zlecenie włoskiego Ministerstwa Pracy rozpoczął analizę funkcjonowania sieci instytucji oferujących usługi poradnictwa zawodowego. Już wstępne wyniki tej analizy pozwalają stwierdzić, iż we Włoszech działa wiele sieci instytucji, które współpracują ze sobą w ograniczonym zakresie. Nie ma jednolitych standardów pracy z odbiorcą usług ani określonych etapów pracy indywidualnej bądź grupowej. Nie wszyscy doradcy zawodowi są też świadomi, że poradnictwo to narzędzie, które pozwala klientom na lepsze radzenie sobie z otaczającą ich rzeczywistością. ISFOL realizuje też projekt dotyczący opracowania zróżnicowanych ścieżek pracy doradcy z różnymi odbiorcami usług. Dwie najważniejsze ścieżki: to praca z osobą poszukującą zatrudnienia i z osobą zmieniającą miejsce pracy. Ścieżki te przygotowywane są z myślą o potrzebach absolwentów różnych typów szkół i wyższych uczelni, którzy po raz pierwszy wchodzi na rynek pracy. Kolejnym cennym narzędziem w pracy doradcy zawodowego może być wydany przez ISFOL podręcznik zawierający przykładowe procedury działań, np.: etapy rozmowy doradczej, które mogą być stosowane w pracy z indywidualnym klientem oraz grupą.

Prezentacja **Rodolfo Giorgetti** z Italialavoro S.p.A. dotyczyła mobilności zawodowej obywateli państw spoza UE. Faktem jest, że nie

wszystkie państwa UE podejmują działania w zakresie promocji mobilności zawodowej. Wciąż istnieje wiele ograniczeń (wizy, pozwolenia na pracę) dla osób spoza UE zainteresowanych zatrudnieniem w jednym z krajów UE. Wskazane jest wzmocnienie istniejących w UE rozwiązań oraz nałożenie na państwa członkowskie obowiązku ich realizacji. Problem braku siły roboczej prędzej czy później dotknie wszystkie kraje UE, w których zmiany demograficzne prowadzą do systematycznego starzenia się społeczeństw. Dane statystyczne wskazują, że ¼ siły roboczej we Włoszech stanowią pracownicy spoza UE. Oczywiście wciąż problemem pozostaje znajomość języka czy też dostosowanie kwalifikacji tych osób do potrzeb włoskiego rynku pracy. Potrzebny jest bardziej efektywny system międzynarodowego pośrednictwa pracy i informacji zawodowej. Mógłby on bazować na technologii informatycznej, call centers lub one-stop shops. Wskazane jest też budowanie sieci współpracy pomiędzy instytucjami i podmiotami na rynku pracy.

Prezentacja **Anny Crisy**, menadżera Centrum Poradnictwa Pracy –CPP (*Job Guidance Centre*) z Rzymu, dotyczyła działań realizowanych przez lokalną sieć centrów poradnictwa zawodowego. W Rzymie ulokowane są 22 tego typu centra, przy czym usługi jednego centrum adresowane są przede wszystkim do osób młodych. Głównym zadaniem CPP jest pomoc w poznaniu własnych kompetencji, przekwalifikowaniu, a także założeniu własnej działalności. CPP świadczą następujące usługi: współpraca z pracodawcami, konsultacje, działalność informacyjna, poradnictwo zawodowe, uzgadnianie terminów praktyk zawodowych z pracodawcami, pomoc kobietom i niepełnosprawnym. CPP współpracują także z innymi instytucjami na rynku pracy UE, w tym z siecią EURES. Odbiorcy usług zainteresowani są mobilnością, ale mają małą wiedzę na temat programów i sieci współpracy, które istnieją już w krajach UE. Wielu klientów CPP nie posiada pożądaných przez rynek pracy kompetencji, nie potrafi ocenić własnych możliwości, brakuje im też znajomości języków obcych. Anna Crisa zaprezentowała także przykład dobrej praktyki w zakresie współpracy włosko-hiszpańskiej. CPP podjęło współpracę z podobną jednostką ulokowaną w Hiszpanii. Stworzono system wspierania odbiorców usług poprzez opracowanie bazy danych, zaadoptowanie narzędzi, poradnictwo zawodowe oraz opracowywanie

materiałów informacyjnych. Projekt odniósł duży sukces i do tej pory wiele osób kontynuuje zatrudnienie w Hiszpanii.

Prezentacja **Antonio Anniballi**, Dyrektora MEGM, poświęcona była studiom wyższym z zakresu ekonomii i zarządzania mobilnością. Studia te są nowatorskim kursem, wprowadzonym w 2006 r. do oferty studiów Uniwersytetu La Sapienza w Rzymie. Koncentrują się przede wszystkim na aspektach ekonomicznych mobilności. Przyjęto założenie, że mobilność jest podstawowym instrumentem umożliwiającym dostosowywanie się do nowych wymagań, a także kreowanie nowych rozwiązań organizacyjnych. Studia mają na celu kształcenie menadżerów, którzy będą zajmowali się sprawami mobilności w instytucjach prywatnych i publicznych.

Program studiów obejmuje następujące moduły: ICT, Business Intelligence Transport System, badania jakościowe, geografie, promocję i marketing mobilności, komunikację, systemy certyfikacji jakości, zarządzanie oraz język angielski. Całość kursu obejmuje 500 godz. lekcyjnych, w systemie akredytacji studia uzyskały 60 punktów.

Dalsze informacje na stronie internetowej www.uniroma1.it.

Tony Watts z NICEC, Cambridge, przedstawił prezentację nt. *Przegląd strategicznych decyzji podejmowanych przez państwa członkowskie UE w odniesieniu do poradnictwa zawodowego*. W przypadku tak kluczowej dziedziny jaką jest poradnictwo zawodowe bardzo ważną rolę odgrywają decyzje polityczne. Kilka krajów UE realizuje już usługi poradnictwa na zasadzie wolnorynkowej. Rządy zainteresowane promowaniem szerokiego dostępu do usług poszukują jednak form poradnictwa mniej kosztownych od tradycyjnego poradnictwa twarzą-w-twarz. Przyszłe rozwiązania w większym stopniu powinny wykorzystywać formy poradnictwa zawodowego na odległość. Ponadto, usługi te nie powinny się koncentrować wyłącznie na aktualnej sytuacji edukacyjno-zawodowej klienta, gdyż ważniejsze jest całościowe spektrum, szczególnie w przypadku osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zwrócił uwagę na niewystarczającą ofertę usług poradnictwa zawodowego w miejscu pracy, gdyż osoby aktywne zawodowo powinny mieć zagwarantowaną możliwość rozwoju edukacyjnego i zawodowego na przestrzeni całego życia, również w okresie przedemerytalnym. Coraz większą liczbę krajów UE

dotykają problemy wynikające ze starzenia się społeczeństw. Pracownicy systematycznie wydłużają okres swojej aktywności zawodowej, co oznacza konieczność opracowywania dostosowanych do ich potrzeb i możliwości programów edukacyjno-szkoleniowych. Zmiany te stanowią wyzwanie dla doradców zawodowych, ale mogą również stać się dla nich nowym obszarem aktywności. Doradcy zawodowi potrzebują zarówno jasnych struktur określających ramy wymagań związanych z wykonywaniem tego zawodu, jak też precyzyjnego modelu nabywania nowych kompetencji zawodowych. Kolejną istotną i kontrowersyjną kwestią jest pozyskiwanie funduszy na świadczenie usług poradnictwa zawodowego. Sposobem na poprawę sytuacji finansowej może być kontraktowanie usług lub korzystanie z prywatnego rynku agencji poradnictwa zawodowego. Tony Watts zwrócił też uwagę na znaczenie wymiany dobrych praktyk pomiędzy wszystkimi podmiotami mającymi wpływ na podejmowanie kluczowych decyzji w obszarze poradnictwa zawodowego. Ważne jest by mieć obraz całości, wizję holistyczną, tylko wtedy można mówić o towarzyszeniu klientowi na przestrzeni całego życia. Wskazane jest bardziej efektywne koordynowanie działań z obszaru poradnictwa zawodowego realizowanych na poziomie centralnym, sektorowym, regionalnym oraz lokalnym. Temu celowi może służyć rozwijanie sieci Krajowych Forów Poradnictwa Zawodowego, które do tej pory powstały w 12 krajach UE. Fora mogą efektywnie współpracować z istniejącymi już sieciami, tj.: Euroguidance, Eures, publiczne służby zatrudnienia oraz organizacje zrzeszające praktyków poradnictwa zawodowego.

Prezentacja **Gabrieli di Francesci** z Europass Włochy dotyczyła projektu Europass. Europass jest wspólnotowym projektem umożliwiającym porównywalność kompetencji, umiejętności oraz kwalifikacji o charakterze formalnym i nieformalnym. Dodatkowe informacje na temat Europass można znaleźć na stronie www.europass.cedefop.eu.int, na której dostępne są elektroniczne wersje wszystkich modułów, w językach krajów członkowskich UE.

Prezentacja **Andrei Rocchi**, koordynatora NCZPZ Włochy poświęcona była zadaniom realizowanym przez włoski zespół NCZPZ. Jednym z nich jest realizacja projektu *Przejście ze szkoły do wyższej uczelni*, którego celem jest stworzenie założeń modelu poradnictwa zawodowego

ukierunkowanego na pomoc uczniom podejmującym decyzje o wyborze wyższej uczelni. Dodatkowo, planowane jest też zintegrowanie już istniejących sieci instytucji, co pozwoli na bardziej optymalne wykorzystanie umiejętności i kompetencji kadry doradców zawodowych. Projekt koordynowany jest przez włoskie Ministerstwo Edukacji, które ściśle współpracuje z siecią szkół średnich oraz ośrodkami naukowo-badawczymi. Projekt przewiduje uruchomienie platformy internetowej, na której udostępniona zostanie baza danych z informacją zawodową oraz moduły szkoleniowe w formie e-learningu. Dzięki tym modułom uczniowie zdobędą wiedzę z zakresu planowania rozwoju własnej kariery zawodowej. Innym komponentem projektu jest tzw. interaktywna gra biznesowa polegająca na zakładaniu i prowadzeniu własnego przedsiębiorstwa. Odrębną część projektu stanowią inicjatywy związane z nabywaniem przez młodzież doświadczeń zawodowych poprzez różnego rodzaju staże i praktyki zawodowe. **Narodowa Szkoła Poradnictwa Zawodowego** jest drugim projektem pilotażowym, którego promotorem jest włoskie NCZPZ, wspierane przez Ministerstwo Pracy. Głównym założeniem projektu jest wzmacnianie systemu poradnictwa zawodowego w różnych regionach Włoch oraz redukcja jego sektorowej natury. Cele projektu:

- umożliwienie jak najszerszego dostarczania usług poradnictwa zawodowego,
- zidentyfikowanie metod oraz narzędzi gwarantujących najwyższą funkcjonalność usług poradnictwa zawodowego,
- wzmocnienie profesjonalizmu w świadczeniu usług,
- zdefiniowanie możliwości monitorowania systemu poradnictwa zawodowego.

Powyższe działania mają przyczynić się także do zdefiniowania kompetencji doradców zawodowych oraz możliwości ich wzmocnienia i ujednolicenia. W perspektywie rozwoju projektu założono, iż nastąpi redefinicja ścieżek działania publicznych służb zatrudnienia, wzmocnienie i homogenizacja kompetencji doradców oraz integracja systemu poradnictwa zawodowego.

4.5. Udział w projektach programu Leonardo da Vinci

Zespół NCZPZ w resorcie pracy w latach 2002–2006 był zaangażowany w realizację trzech projektów w ramach programu Leonardo da Vinci.

1. Projekt *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe (Transnational Vocational Counselling)*. Projekt ten był realizowany w latach 2001–2004, jego promotorem było Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej a partnerami instytucje rynku pracy i szkoły wyższe z Austrii, Niemiec, Polski i Węgier.

Głównymi produktami tego projektu były *Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa (A modular post-graduate education programme for vocational counsellors in the field of eurocounselling)* oraz *Przewodnik dla studentów podyplomowego kształcenia w zakresie eurodoradztwa (A guide for student of post-graduate education programme in the field of eurocounselling)*.

W ramach projektu została opracowana również lista wymaganych kompetencji oraz profil zawodowy eurodoradcy.

Informacje nt. prac podejmowanych w ramach projektu znajdowały się na stronie www.psz.praca.gov.pl/tvc

2. Projekt *Poradnictwo na Odległość (Distance Counselling)* był realizowany w latach 2001–2004. Promotorem projektu była Federalna Agencja Pracy Niemiec (*Bundesagentur für Arbeit*) a partnerami instytucje z Austrii, Lichtensteinu, Czech, Słowacji, Węgier, Rumunii i Polski (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy). Celem projektu było przygotowanie założeń metodycznych dotyczących poradnictwa na odległość, w oparciu o analizę porównawczą stanu istniejącego w tym zakresie w krajach partnerskich oraz analizę istotnych teorii dotyczących wyboru zawodu i podejmowania decyzji.

Realizacji tego celu posłużyły następujące zadania:

- identyfikacja nowoczesnych metod poradnictwa zawodowego stosowanych w krajach partnerów projektu,
- opracowanie zasad i warunków pracy z wykorzystaniem metody poradnictwa na odległość,
- opracowanie programu szkolenia dla multiplikatorów/trenerów metody,

- przeszkolenie trenerów,
- opracowanie programu szkolenia dla doradców zawodowych,
- przygotowanie materiałów szkoleniowych, w tym podręcznika dla doradców zawodowych,
- przeszkolenie doradców zawodowych.

3. Projekt *Europejski Doradca Zawodowy (Ergo-in-Net)* był realizowany w latach 2003–2006.

Promotorem tego projektu była firma Aster z Regionu Liguria we Włoszech, a partnerami 4 organizacje z Włoch oraz Francja, Niemcy, Polska (2 organizacje) oraz Wielka Brytania.

Głównym celem projektu było opracowanie i rozpropagowanie materiałów dotyczących mobilności w Europie, zarówno pośród doradców zajmujących się tym zagadnieniem jak i tych profesjonalistów, którzy zamierzają zajmować się w pracy doradczej sprawami europejskimi.

Projekt był realizowany we współpracy czterech zintegrowanych transnarodowych sieci.

Produktem projektu był podręcznik *Mobilność w Europie. Wytyczne dla praktyków poradnictwa zawodowego (Mobility in Europe. Guidelines for guidance practitioners)*.

Objaśnienia skrótów stosowanych w tekście:

- DG* – *Dyrekcja Generalna*
- DG EiK* – *Dyrekcja Generalna Edukacja i Kultura*
- EFQ* – *European Qualifications Framework (Europejskie Ramy Kwalifikacji)*
- IAEVG* – *International Association of Educational and Vocational Guidance (Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego)*
- ILLLP* – *Integrated Lifelong Learning Programme (Zintegrowany Program Ucznia się przez Całe Życie)*
- KE* – *Komisja Europejska*
- KOWEZiU* – *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*
- LdV* – *Program Leonardo da Vinci*
- LLL* – *Lifelong Learning, Uczenie się przez Całe Życie*
- NCZPZ* – *Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Nazwa angielska:*
- NRCVG* – *National Resource Centre for Vocational Guidance*
- NICEC* – *National Institute for Education and Counselling (Krajowy Instytut Edukacji i Poradnictwa w Anglii)*
- ONISEP* – *Office National d'Information sur les Etudes et les Professions (Krajowe Biuro Informacji na temat Studiów oraz Zawodów)*
- SEI* – *South European Initiative for Guidance, Sieć Krajów Europy Południowej ds. Poradnictwa Zawodowego*
- Sieć NCZPZ* – *Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego, równolegle stosowana nazwa sieci: Euroguidance Network (Sieć Eurodoradztwa).*
- Począwszy od 2007 r. projekt NCZPZ jest kontynuowany pod nazwą Eurodoradztwo Polska*
- TOR* – *Terms of Reference, dokument określający warunki i zasady realizacji projektu.*