

**NARODOWE CENTRUM ZASOBÓW
PORADNICTWA ZAWODOWEGO
– ROZWÓJ EURODORADZTWA**



KRAJOWY URZĄD PRACY
CENTRUM METODYCZNE INFORMACJI
I PORADNICTWA ZAWODOWEGO

NARODOWE CENTRUM ZASOBÓW PORADNICTWA ZAWODOWEGO – ROZWÓJ EURODORADZTWA

Warszawa 2002



Krajowy Urząd Pracy
Departament Szkolenia Kadr
ul. Tamka 1 00-349 Warszawa

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 22
**„Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego – rozwój euro-
radztwa”**

Opracowanie i redakcja:
Anna Woynarowska-Janiszewska, Agnieszka Pyszczak

Projekt okładki:
Elżbieta Piwowarczyk, Andrzej Kirsz

© Copyright by Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2002

Wydawca:
Krajowy Urząd Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

ISBN – 83-86313-98-6

Publikacja współfinansowana ze środków Programu Leonardo da Vinci



981

Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. centr. 364-42-41, fax 3644765
e-mail: instytut@itee.radom.pl <http://www.itee.radom.pl>

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego	
– <i>Anna Woynarowska-Janiszewska</i>	7
1. Wprowadzenie	7
2. Funkcje i zadania Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego	8
3. Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce	12
3.1. Uruchomienie i ukonstytuowanie się NCZPZ	12
3.2. Cele i zadania Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce	14
3.3. Dotychczasowe działania NCZPZ w Polsce	15
4. Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego – EUROGUIDANCE Network	19
Podsumowanie	32
Literatura i źródła	33
Załącznik 1 – Struktura organizacyjna NCZPZ	34
Informacja o projektach Programu Leonardo da Vinci realizowanych przez Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego	
– <i>Anna Woynarowska-Janiszewska, Agnieszka Pyszczak</i>	35
1. Projekt wymian i staży <i>Wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej przez Modernizację bazy informacyjnej i wprowadzenie europejskiego wymiaru w procedurach doradztwa zawodowego</i>	35
2. Projekt pilotażowy <i>Wprowadzenie i instytucjonalizacja poradnictwa zawodowego na płaszczyźnie międzynarodowej w nowych krajach członkowskich</i>	35
3. <i>Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ)</i>	36
4. Projekt pilotażowy <i>Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe (Transnational Vocational Counselling)</i>	37
5. Projekt pilotażowy <i>Poradnictwo na odległość (Distance Counselling)</i>	38
Nowe trendy w poradnictwie zawodowym	
– <i>prof. Dr Bernd-Joachim Ertelt</i>	41
1. Wprowadzenie	41
2. Trendy w metodyce poradnictwa zawodowego	43
2.1. Zarządzanie informacjami w poradnictwie zawodowym	44
2.2. Kształtowanie procesów przechodzenia do życia zawodowego (tranzycja)	50
3. Zarządzanie jakością w poradnictwie zawodowym	52
3.1. Starania o nastawioną na przyszłość organizację	52

3.2. Kontrola jakości wspieranych komputerowo i bazujących na powiązaniach internetowych systemów informacyjnych.....	53
3.3. Zwiększanie wydajności i efektywności usług doradczych	56
3.4. Wprowadzanie porównywalnych, uznanych standardów kwalifikacyjnych dla doradców zawodowych.....	59
4. Usługi poradnictwa zawodowego dla zarządzania personelem w przedsiębiorstwach	60
Program Leonardo da Vinci – Agnieszka Pyszczak	63

WSTĘP

Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego prezentuje Państwu kolejny numer *Zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego*. Zawarte w nim cztery opracowania przedstawiają kierunki rozwoju nowoczesnego poradnictwa zawodowego oraz możliwości, jakie daje w tym zakresie udział w programach Unii Europejskiej.

Pierwsze opracowanie przedstawia funkcjonowanie Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego, które w ramach Programu Leonardo da Vinci realizują poradnictwo zawodowe o wymiarze europejskim określane mianem *eurodoradztwa* (*euroguidance*). Głównym celem Sieci jest wspieranie mobilności obywateli, m.in. poprzez udostępnienie im informacji o możliwościach nauki, pracy i życia w różnych krajach Europy.

W 1999 roku z inicjatywy CMIiPZ powołano dwa zespoły Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego – w KUP oraz w resorcie edukacji, dzięki czemu od tej pory Polska również należy do Sieci Euroguidance.

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

Zamieszczamy też informację o Programie Leonardo da Vinci, który służy realizacji najważniejszych postulatów polityki Unii Europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i poradnictwa zawodowego oraz krótką charakterystykę projektów, jakie w programie Leonardo da Vinci realizowane są przez Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego Krajowego Urzędu Pracy.

Mamy nadzieję, że materiały zawarte w tym zeszycie nie tylko przybliżą Państwu obraz działań realizowanych w poradnictwie zawodowym w wymiarze europejskim, lecz także zainspirują do podjęcia własnych działań w zakresie międzynarodowej współpracy w realizacji różnych problemów poradnictwa zawodowego.

Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego
Krajowego Urzędu Pracy

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego

1. Wprowadzenie

Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego (National Resource Centres for Vocational Guidance – NRCVG) jest to projekt realizowany w ramach programu Leonardo da Vinci służący międzynarodowej współpracy w zakresie wymiany i upowszechniania informacji zawodowej. Współpraca ta umożliwia wymianę informacji w skali europejskiej, stąd też często działania realizowane tutaj określa się jako poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim.

Pierwsze działania w zakresie gromadzenia i wymiany informacji zawodowej podjęte zostały w krajach europejskich stosunkowo wcześniej, bo już w latach 1992–1993 w ramach programu PETRA. Od tej chwili można mówić o kształtowaniu się Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego i ich międzynarodowej współpracy. Dalszy rozwój Centrów Zasobów nastąpił w ramach Programu Leonardo da Vinci I w latach od 1995 do 1999, a w kolejnych latach w programie Leonardo da Vinci II, gdzie wyraźnie już wymienia się międzynarodową Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego, zwaną Siecią Eurodoradztwa (EUROGUIDANCE Network – Decyzja Rady z dnia 26.04.1999).

Eurodoradztwo to termin, który używany jest zamiennie z terminem poradnictwo transnarodowe czy poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim. Eurodoradztwo przyjęto jako polski odpowiednik tłumaczonego z języka angielskiego terminu Euroguidance, wprowadzonego właśnie w takim znaczeniu przez przedstawicieli europejskich Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ) odpowiedzialnych za realizację poradnictwa w wymiarze europejskim.

Dość wyczerpującym wyjaśnieniem terminu eurodoradztwo może być wykaz zadań wskazanych przez europejskich specjalistów poradnictwa zawodowego jako charakterystyczne i typowe dla poradnictwa o wymiarze europejskim. W wykazie tym znajdujemy m.in.:

- ✓ przygotowywanie aktualnych i zróznicowanych informacji o szkołach, kształceniu zawodowym, studiach i pracy w Europie,

- ✓ opracowywanie nowych metod przekazywania informacji i mediów – nośników informacji w kilku językach,
- ✓ poprawa przejrzystości świadectw ukończenia kształcenia zawodowego pomiędzy poszczególnymi krajami,
- ✓ rozbudowa transnacionalnej oferty doradczej i informacyjnej ze wzmocnieniem odniesienia do rynku pracy,
- ✓ opracowywanie mediów – nośników informacji dla określonych grup docelowych,
- ✓ rozwijanie psychicznej i wirtualnej mobilności pracobiorców,
- ✓ opracowywanie i realizacja transnacionalnych projektów pilotażowych dla poprawy jakości doradztwa zawodowego na poziomie europejskim i narodowym (zwłaszcza doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych oraz wymiana międzynarodowa),
- ✓ wspieranie i rozwój motywacji do szkolenia i zatrudnienia poprzez specjalne oferty doradcze dla osób społecznie poszkodowanych, długotrwale bezrobotnych i wykluczonych ze społeczności,
- ✓ integracja działań poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy w aspekcie merytorycznym, metodycznym i organizacyjnym,
- ✓ rozwój i doskonalenie poradnictwa zawodowego w przedsiębiorstwach w aspekcie rozwoju personelu i wsparcia europejskiej wymiany myśli.

(por. Ertelt B.J. Szkolenie ...)

Wszystkie wymienione wyżej zadania odnaleźć można w działaniach Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ) zarówno w indywidualnie podejmowanych zadaniach, jak i w przedsięwzięciach zespołowych.

2. Funkcja i zadania Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego

Możliwość podjęcia międzynarodowej współpracy w ramach projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w programie Leonardo da Vinci sprawiła, że coraz więcej krajów włączało się do tego projektu powierzając zadania Narodowego Centrum Zasobów wiodącym placówkom poradnictwa zawodowego, najczęściej na szczeblu centralnym.

W 1998 roku w czasie spotkania przedstawicieli NCZPZ w Soderhamn w Szwecji opracowano i przyjęto dokument pod nazwą The Charter of the National Resource Centres for Guidance traktowany jako Statut NCZPZ. W dokumencie tym zebrano podstawowe informacje dotyczące działalności Centrów Zasobów, określając cele i zadania Centrów, grupy odbiorców, ramy organizacyjno-prawne tworzenia i funkcjonowania Centrów, a także funkcjonowanie Sieci Centrów.

Zgodnie z zapisem w Statucie misją Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego jest *ulatwienie w krajach członkowskich Unii Europejskiej i innych krajach europejskich dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz popieranie przepływu osób uczących się.*

W ramach tej misji Centra – każde w swoim kraju – podjęły funkcję krajowego koordynatora działań dotyczących gromadzenia, wymiany i upowszechniania informacji zawodowej, a zwłaszcza informacji nt. możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w różnych krajach Europy.

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 oraz wzrost profesjonalnego poziomu ich działania sprawiły, że przedstawiciele NCZPZ coraz wyraźniej postrzegali i artykułowali specyfikę swoich zadań. W ślad za tym pojawiło się poczucie tożsamości Sieci Centrów oraz potrzeba określenia własnej odrębności Centrów, jak i Sieci Eurodoradztwa, a także potrzeba formalnego potwierdzenia tej odrębności. Zaangażowanie przedstawicieli Narodowych Centrów Zasobów i skuteczność działań podejmowanych w Sieci NCZPZ sprawiły, że w programie Leonardo da Vinci II wyraźnie już wymienia się międzynarodową Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego (Euroguidance Network) oraz jej zadania.

W wyniku Decyzji Rady z dnia 26.04.1999 Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego uzyskały formalny status, w związku z czym Zespół Biura B3 Dyrekcji Generalnej *Edukacja i Kultura* Komisji Europejskiej opracował w marcu 2000 specjalny dokument – Terms of Reference (TOR), w którym na tle podstawowych celów Programu Leonardo da Vinci przedstawiono cele i zadania Centrów oraz Sieci NCZPZ. Ponadto w dokumencie przedstawiono zasady finansowania pracy NCZPZ, a także podstawowe informacje dotyczące rodzaju uprawnionych kosztów. Określono też rodzaje dokumentów wymaganych w procesie aplikowania do Programu Leonardo da Vinci oraz w raportach końcowych z działań.

Ogólnym celem Narodowych Centrów Zasobów jest – w najszerszym rozumieniu – promocja i wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy.

Blżej zostało to ujęte w postaci następujących celów:

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 dostarczanie/rozwój odpowiednim grupom docelowym rzetelnej informacji:
 - a) o możliwościach edukacyjnych i szkoleniowych;
 - b) o możliwościach zdobywania różnorodnych doświadczeń zawodowych;

- c) o Programach i Inicjatywach Wspólnoty;
 - d) o ścieżkach zawodowych i ścieżkach karier;
 - e) o podstawach prawnych dotyczących mobilności w krajach członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EEA) oraz w krajach stowarzyszonych.
4. Wnoszenie wkładu do wymiany rzetelnej informacji na temat:
- a) systemu edukacji i szkoleń w krajach członkowskich Unii Europejskiej, EEA i krajach stowarzyszonych;
 - b) systemu poradnictwa edukacyjnego i zawodowego w krajach członkowskich Unii Europejskiej, EEA i krajach stowarzyszonych;
 - c) kwalifikacji i umiejętności.
5. Promowanie wzajemnej świadomości i kooperacji pomiędzy ośrodkami poradnictwa w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej, EEA i krajach stowarzyszonych w zakresie metod pracy oraz upowszechniania działań innowacyjnych.

Zgodnie z wytycznymi TOR cele te ująć można bardziej szczegółowo sprowadzając je do następujących zadań:

- ✓ Zbieranie, opracowywanie i upowszechnianie rzetelnej informacji dotyczącej możliwości edukacji i szkolenia:
 - w swoim własnym kraju z udostępnieniem informacji innym Centrom i obywatelom Europy;
 - w innych krajach Unii Europejskiej, EEA oraz w krajach stowarzyszonych, w celu zaspokojenia potrzeb ich krajowych użytkowników;
- ✓ Promowanie współdziałania pomiędzy podmiotami w obszarze poradnictwa na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- ✓ Przedstawianie europejskich możliwości praktyków poradnictwa na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- ✓ Przyczynianie się do rozwoju międzynarodowej sieci NCZPZ poprzez:
 - planowanie i wdrażanie odpowiednich metod i narzędzi komunikowania się, porozumiewania się i działań wspierających (dokumenty, zarządzenia, sieć internetowa itd.),
 - uczestnictwo w przedsięwzięciach dotyczących informacji na poziomie europejskim,
 - informowanie o działaniach w postaci opracowywanych co roku Rocznych Raportów Syntetycznych dotyczących funkcjonowania sieci NCZPZ.

Wszystkie Centra zobowiązane są do realizacji wymienionych wyżej ogólnych i szczegółowych celów. W poszczególnych krajach różna jednak może być ich ranga, mogą być realizowane w różnym zakresie i różne mogą być zadania szczegółowe podejmowane dla realizacji tych celów.

Zgodnie z treścią dokumentu *Terms of Reference* w realizacji zadań NCZPZ zaleca się stosować następujące metody:

- gromadzenie, wymiana i przekazywanie informacji,

- współpraca w sieci na poziomie krajowym i międzynarodowym,
- spotkania przedstawicieli sieci NCZPZ,
- wizyty w innych NCZPZ,
- szkolenia, warsztaty,
- doradzanie,
- projekty pilotażowe,
- ewaluacja.

Działania NCZPZ realizowane są w cyklu rocznym, w okresie od 1 lipca danego roku do 30 czerwca następnego roku. Co roku z każdego kraju składa się aplikację do Komisji Europejskiej do DG *Edukacja i Kultura* w sprawie przyznania grantu na realizację zadań NCZPZ (tzw. Grant Request). Aplikacja obejmuje m.in. formalną charakterystykę instytucji realizujących projekt, a także Roczny Plan Pracy merytoryczny i finansowy.

W przypadku, gdy po raz pierwszy z danego kraju składana jest aplikacja, wymagane są dodatkowo specjalne dokumenty, w których odnośne władze danego kraju odpowiedzialne za realizację usług poradnictwa zawodowego gwarantują, że powstające w kraju Narodowe Centrum Zasobów zapewni zaspokojenie potrzeb i oczekiwań wszystkich zainteresowanych grup odbiorców. Chodzi tu głównie o grupę uczniów i młodzieży obsługiwanych zazwyczaj przez służby poradnictwa z resortu edukacji oraz grupę dorosłych stanowiących klientów urzędów pracy w resorcie pracy. Tak jak reguluje to Statut NCZPZ – do decyzji wewnętrznej danego kraju pozostawia się sprawę ulokowania i organizacji NCZPZ.

Po przyjęciu i zatwierdzeniu aplikacji przygotowany zostaje kontrakt, na mocy którego Komisja przyznaje grant na realizację działań Centrum w danym kraju. Wysokość grantu wynosiła do tej pory 60 000 Euro na rok na jeden kraj, jednocześnie nie więcej niż 50% sumy całkowitych kosztów poniesionych na działania NCZPZ. Od 1.07.2001 powiększono wielkość grantu przyznawanego krajom UE o wielkość od 3,36% do 13,96% w przypadku poszczególnych krajów, odpowiednio do liczby odbiorców usług oraz aktywności Centrów. Grant przyznawany krajom kandydującym nadal pozostaje na poziomie 60 000 Euro.

Zrealizowane w ciągu roku działania NCZPZ są następnie prezentowane w Rocznym Raporcie Końcowym, który również musi zostać zatwierdzony przez Komisję Europejską, co stanowi podstawę finalnego uregulowania spraw finansowania projektu.

W oparciu o Roczne Raporty Końcowe wszystkich Centrów opracowuje się tzw. Annual Synthesis Report prezentujący syntetyczną informację na temat działań poszczególnych Centrów oraz Sieci NCZPZ z wyeksponowaniem osiągnięć szczególnie interesujących i mających dużą przydatność dla poradnictwa zawodowego.

Działania NCZPZ adresowane są do szerokiej grupy odbiorców. Grupy docelowe szczebla instytucjonalnego to Sieć NCZPZ, Komisja Europejska, władze krajowe w sektorach edukacji i pracy, instytucje edukacyjne i szkoleniowe,

partnerzy społeczni. Podstawową bezpośrednią grupę docelową działań NCZPZ stanowią doradcy zawodowi. Odbiorcami indywidualnymi są też pozostali praktycy doradztwa pracujący w służbach zatrudnienia i sektorze edukacji oraz ich klienci, nauczyciele i szkoleniowcy, a także przedsiębiorcy, organizacje pracodawców i inni zainteresowani.

3. Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce

3.1. Uruchomienie i ukonstytuowanie się NCZPZ

Pierwsze działania w zakresie uruchomienia Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce podjęto w 1998 roku. Z inicjatywy Krajowego Urzędu Pracy został wysłany list do ówczesnej XXII Dyrekcji Generalnej *Edukacja, Kształcenie i Młodzież* podpisany przez prezesa KUP i 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, informacje o podstawowych warunkach uczestnictwa w projekcie NCZPZ oraz dokumenty niezbędne do złożenia aplikacji. Jednym z warunków było zawarcie porozumienia władz krajowych gwarantującego objęcie działaniami NCZPZ wszystkich przewidzianych grup docelowych. Przygotowano zatem *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. Na mocy tego *Porozumienia* podpisanego w dniu 6.07.1999r powołano w Polsce Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego. *Porozumienie* określa ogólne zasady współpracy partnerów, stanowi też o tym, że Krajowy Urząd Pracy w imieniu obu resortów przedkładać będzie do Komisji Europejskiej wspólnie przygotowaną aplikację w sprawie przyznania grantu na realizację zadań NCZPZ, a także składać będzie raport końcowy merytoryczny i finansowy.

Następnie opracowano *Założenia Statutowe Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego*, gdzie określono funkcje i zadania Centrum oraz powiązania strukturalne instytucji włączonych do realizacji zadań Centrum. (załącznik 1). Na mocy ustaleń *Porozumienia* oraz *Założeń Statutowych* powołano dwa zespoły NCZPZ oraz Komitet Sterujący.

Zadania Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce realizowane są zatem przez dwa zespoły – jeden powołany w Krajowym Urzędzie Pracy (KUP), drugi w resorcie edukacji. Tak jak przedstawiono na graficznym schemacie w zał. 1, zespoły te ułożone są w różnych strukturach administracyjnych.

Zespół NCZPZ w Krajowym Urzędzie Pracy ulokowany jest w Centrum Metodycznym Informacji i Poradnictwa Zawodowego (CMIiPZ), które działa w strukturze KUP na prawach departamentu. Zespołem tym bezpośrednio kieruje dyrektor CMIiPZ, zaś wiceprezes KUP sprawuje nadzór oraz jest odpowiedzialny za decyzje finansowe. Dyrektor CMIiPZ i wiceprezes KUP wchodzi równocześnie w skład Komitetu Sterującego. W skład zespołu roboczego wchodzi 4 osoby – pracownicy CMIiPZ, jedna z nich pełni funkcję koordynatora. Poszczególni członkowie zespołu wykonują zadania NCZPZ w ramach $\frac{1}{4}$ do $\frac{3}{4}$ czasu swojej pracy etatowej. Placówki terenowe, z jakimi współpracuje NCZPZ to przede wszystkim Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ), urzędy pracy oraz biura karier przy uczelniach i szkołach wyższych.

Zespół NCZPZ Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu usytuowany jest w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej (KOWEZ) i jest bezpośrednio kierowany przez dyrektora KOWEZ, który jest jednocześnie członkiem Komitetu Sterującego. Dyrektor podejmuje wszystkie decyzje merytoryczne

i finansowe. Zespół liczy 4 osoby, z których jedna pełni funkcję koordynatora. Zadania NCZPZ zajmują od $\frac{1}{4}$ do $\frac{3}{4}$ czasu pracy członków zespołu. Placówki terenowe, z jakimi współpracuje NCZPZ, to przede wszystkim poradnie psychologiczno-pedagogiczne oraz Centra Orientacji i Poradnictwa Zawodowego.

Praca obu zespołów koordynowana jest przez Krajowy Komitet Sterujący. Skład Komitetu ustalają wspólnie resorty edukacji (MENiS) i pracy (KUP) zapraszając do udziału w pracach Komitetu przedstawicieli organizacji pozarządowych, partnerów społecznych, przedstawicieli uczelni wyższych oraz Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci.

Komitet określa kierunki pracy NCZPZ zgodnie ze strategią rozwoju poradnictwa zawodowego przyjętą w kraju na szczeblu centralnym. Komitet pełni funkcję doradczą i konsultacyjną w zakresie merytorycznych i formalnych zadań NCZPZ. Pełni też funkcję ewaluacyjną, a więc ocenia przebieg i rezultaty działania NCZPZ. Spotkania Komitetu odbywają się dwa razy do roku, ale członkowie Komitetu, gdy istnieje taka potrzeba, na bieżąco kontaktują się z pracownikami NCZPZ.

Uruchomione w Polsce Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, realizując cele i zadania rekomendowane w programie LdV, jednocześnie służy jako platforma realizacji założeń przyjętych dla rozwoju poradnictwa na poziomie krajowym w Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich. Chodzi zwłaszcza o integrację działań poradnictwa zawodowego dla dorosłych i młodzieży, stały rozwój metod i materiałów informacyjnych oraz doskonalenie systemu kształcenia i szkolenia doradców zawodowych.

3.2. Cele i zadania Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce

Narodowe Centrum Zasobów w Polsce, podobnie jak wszystkie Centra w innych krajach, zobowiązane jest do realizacji działań zgodnych z ogólnymi celami sformułowanymi w TOR.

Ogólnym celem Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego jest rozwój europejskiego wymiaru w krajowym systemie poradnictwa zawodowego oraz wspieranie edukacyjnej mobilności obywateli poprzez zapewnienie im dostępu do rzetelnej informacji na temat możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz warunków życia w krajach Europy.

Cele ogólne sformułowane jednolicie dla wszystkich Centrów zostają następnie przełożone na cele szczegółowe sformułowane indywidualnie przez poszczególne Centra stosownie do potrzeb własnego kraju w danym okresie kontraktowym i na danym etapie rozwoju poradnictwa zawodowego.

W Polsce projekt NCZPZ realizowany jest od sierpnia 1999. W czerwcu 2001 zakończył się drugi roczny okres kontraktowy funkcjonowania NCZPZ. W rozpatrywanym okresie działania podjęte przez oba zespoły służyły realizacji następujących celów szczegółowych:

- ✓ uruchomienie i strukturyzacja NCZPZ w Polsce,
- ✓ współpraca KUP i MEN w obszarze kształcenia i szkolenia oraz poradnictwa zawodowego,
- ✓ rozwój informacji wspierającej możliwości transnacionalnej mobilności obywateli własnego kraju i innych krajów Europy,
- ✓ promocja europejskiego wymiaru kształcenia i szkolenia zawodowego wśród partnerów społecznych i władz krajowych, w placówkach poradnictwa zawodowego, wśród pracowników oświaty oraz innych zainteresowanych instytucji i osób,
- ✓ zbieranie i upowszechnianie informacji nt. możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach Europy,
- ✓ organizowanie i realizacja szkoleń dla służb poradnictwa zawodowego w sektorze edukacji oraz pracy,
- ✓ przygotowywanie i wydawanie publikacji do upowszechniania,
- ✓ współpraca w transnacionalnej Sieci NCZPZ – EUROGUIDANCE,
- ✓ udział w krajowych i międzynarodowych konferencjach z zakresu poradnictwa zawodowego,
- ✓ udział w projektach programu Leonardo da Vinci.

W realizacji powyższych celów wykorzystywane były metody zalecane w TOR, przy czym szczególnie ważne były – gromadzenie, wymiana i przekazywanie informacji; spotkania przedstawicieli sieci NCZPZ; współpraca w sieci na poziomie krajowym i międzynarodowym, wizyty w innych NCZPZ oraz szkolenia i warsztaty.

Większość działań NCZPZ adresowana jest do doradców zawodowych, ale ważną grupę odbiorców stanowią też władze krajowe szczebla centralnego i regionalnego w sektorze edukacji i pracy, a także instytucje edukacyjne i szkoleniowe.

3.3. Dotychczasowe działania NCZPZ w Polsce

Zadania realizowane przez NCZPZ zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym rozpatruje się najczęściej w trzech głównych obszarach. Są to:

- gromadzenie, opracowywanie i upowszechnianie informacji i materiałów,
- organizacja szkoleń i seminariów,
- udział w spotkaniach i konferencjach.

Poniżej przedstawiamy charakterystykę podstawowych działań obu zespołów NCZPZ w Polsce w wymienionych obszarach.

Gromadzenie, opracowywanie i upowszechnianie informacji i materiałów

Działania w tym obszarze stanowią punkt wyjścia dla wszystkich, zwłaszcza nowo powstających, Centrów. W Polsce również działalność NCZPZ rozpoczęła się od poszukiwania, gromadzenia i porządkowania danych, przede wszystkim na temat funkcjonowania NCZPZ oraz programu Leonardo da Vinci. Większość tych danych dostępna jest tylko w obcym języku, najczęściej angielskim. Oznaczało to konieczność przetłumaczenia najważniejszych dokumentów na język polski tak, aby stały się one dostępne dla wszystkich osób zaangażowanych w realizację NCZPZ w Polsce oraz dla innych zainteresowanych.

Zebrane zostały i przetłumaczone na język polski materiały dotyczące funkcjonowania NCZPZ jako projektu w programie Leonardo da Vinci, głównie takie, jak Statut NCZPZ (The Charter of the National Resource Centres for Guidance), komunikaty i raporty ze spotkań i konferencji NCZPZ, korespondencja między przedstawicielami Sieci, ustalenia Dyrekcji Generalnej *Edukacja Kształcenie Młodzież* (obecnie *DG Edukacja i Kultura*). Zebrano dane nt. celów i zadań NCZPZ oraz oczekiwań, jakie można wiązać z uruchomieniem tego projektu.

W dalszych działaniach rozpoczęto i nadal kontynuuje się gromadzenie informacji nt. systemu kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego w innych krajach Europy, są to materiały opracowywane lub przekazane przez Centra, a także uzyskane w wyniku wizyt w Centrach innych krajów oraz w czasie międzynarodowych konferencji. W celu upowszechnienia tych informacji opracowuje się sprawozdania i komunikaty z wizyt, spotkań i konferencji, opracowuje się materiały do powielenia i upowszechnienia, a także publikuje artykuły informacyjne (do tej pory w czasopismach resortowych opublikowano ponad 10 artykułów).

Wiele informacji upowszechnia się przy okazji spotkań i seminariów przekazując uczestnikom odpowiednio przygotowane materiały.

Ważnym zadaniem Centrum jest przygotowanie i upowszechnianie opracowań prezentujących informacje o różnych krajach. Działania w tym zakresie podjęte w naszym kraju to uruchomienie serii wydawnictw *Poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim*, prezentujących wybrane rozwiązania unijne oraz system edukacji, szkolenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy. Materiały te publikowane są w postaci „Zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego”, wydawanych przez Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego KUP. Do tej pory wydano 3 zeszyty prezentujące Wielką Brytanię, Francję oraz system instytucjonalny Unii Europejskiej. Podobne wydawnictwa opracowywane są przez NCZPZ w większości krajów, mają one różną postać i objętość, może to być np. jeden obszerny tom prezentujący wszystkie kraje Europy bądź seria zeszytów, czy też komplet tzw. Teczek, czyli zbiór segregatorów (na wzór niemiecki), w których zgromadzone są wg ujednoliconego schematu informacje o poszczególnych krajach Europy. W materiałach niemieckich Teczka każdego kraju zawiera około 200 stron informacji, m.in. na temat systemu kształcenia i instytucji edukacyjnych, rynku pracy, warunków życia itd.

Kolejne zadanie to upowszechnianie wybranych dokumentów Komisji Europejskiej dotyczących polityki, programów i inicjatyw. Działania zrealizowane w tym zakresie obejmują: rozesłanie do doradców zawodowych ogólnej informacji nt. programu LdV wraz z adresem Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci, powielenie i rozdanie uczestnikom seminarium dokumentów niezbędnych przy składaniu aplikacji do programu Leonardo da Vinci, rozdanie przetłumaczonego na język polski materiału Komisji Europejskiej *Memorandum on life-long learning*, upowszechnianie wśród doradców ulotek informacyjnych i materiałów powielanych nt. działań realizowanych przez NCZPZ w Polsce.

Przygotowano ponadto na specjalne zamówienie u ekspertów krajowych i zagranicznych opracowania o charakterze ekspertyz dotyczące nowoczesnych kierunków i teorii w światowym poradnictwie zawodowym, funkcjonowania systemu poradnictwa w wybranych krajach europejskich oraz wymagań stawianych kadrze doradców zawodowych, którzy świadczyć mają usługi w zakresie eurodoradztwa.

Rozpoczęto prace nad opracowaniem systemu informacji zawodowej w Polsce. Zbudowanie systemu stanowi bardzo ważny etap w rozwoju poradnictwa zawodowego.

W ramach zadania dotyczącego promocji europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego opracowano i wydano folder i ulotki informacyjne, wydano też ulotkę w języku angielskim. Ponadto opracowano i włączono do strony internetowej Centrum Metodycznego Informacji i Poradnictwa Zawodowego KUP oraz strony internetowej Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej informacje nt. NCZPZ i jego zadań realizowanych w skali krajowej i międzyna-

rodowej. Dokonano prezentacji polskiego NCZPZ oraz innych projektów programu Leonardo da Vinci na kilku spotkaniach i konferencjach krajowych z udziałem doradców zawodowych obu resortów oraz innych pracowników urzędów pracy, a także przedstawicieli ministerstw, przedstawicieli władz i instytucji terenowych.

Działania w obszarze opracowywania i udostępniania informacji adresowane do partnerów Sieci NCZPZ to m.in. opracowanie w języku angielskim informatora dla obcokrajowców zainteresowanych podjęciem kształcenia w Polsce; opracowanie i wydanie na CDROM-ie angielskojęzycznej informacji prezentującej polski system kształcenia i szkolenia zawodowego oraz poradnictwa zawodowego w obu sektorach; zebranie i przekazanie kompletu informacji o naszym kraju do niemieckiej *Teczki o Polsce*; weryfikacja i uzupełnienie danych o Polsce, które partnerzy w Sieci samodzielnie przygotowują dla swoich krajowych odbiorców.

Bardzo ważnym zadaniem jest utrzymywanie stałego kontaktu z Siecią poprzez codzienne kontakty z partnerami Sieci w ramach witryny internetowej EUROGUIDANCE. Tą drogą udzielano bieżących odpowiedzi na zgłoszone przez kolegów z innych NCZPZ pytania dotyczące m.in. możliwości kształcenia w Polsce, imprez i wydarzeń realizowanych w obszarze poradnictwa zawodowego w Polsce (np. targi edukacji) itp.

Organizacja szkoleń i seminariów

Działania w tym obszarze są szczególnie przydatne w promocji i upowszechnianiu europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego, gdyż realizowane są w ramach bezpośrednich kontaktów z odbiorcami, głównie z doradcami zawodowymi, którzy w swojej praktyce doradczej prędzej czy później staną przed koniecznością udzielenia porady klientowi zainteresowanemu kształceniem lub pracą w różnych krajach Europy.

Zadanie to realizowane jest w postaci spotkań, szkoleń i seminariów organizowanych przez NCZPZ dla odpowiedniej grupy odbiorców. Przykładem tej formy w polskich warunkach są jedno- lub dwudniowe seminaria organizowane każdego roku dla doradców zawodowych. Do tej pory zorganizowano 7 takich seminariów. Miały one na celu zapoznanie polskich praktyków poradnictwa zawodowego z programem Leonardo da Vinci oraz z możliwościami współpracy międzynarodowej, jaką daje ten program. Ponadto na seminariach przedstawiono misję i zadania Sieci NCZPZ oraz działania realizowane przez polskie zespoły NCZPZ w KUP i resorcie edukacji. Stanowiły one też okazję do dyskusji nt. możliwości utworzenia w Polsce systemu informacji, który gwarantowałby doradcom i ich klientom szybki, sprawny dostęp do wyczerpującej aktualnej informacji zawodowej.

Jedno z seminariów wykorzystano do realizacji z pomocą pracowników Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci warsztatów szkoleniowych do-

tyczących przygotowania aplikacji i realizacji projektów w obszarze projektów pilotażowych oraz projektów wymian i staży.

Spotkania z doradcami stanowią cenną platformę wymiany doświadczeń w zakresie istniejących możliwości i oczekiwań związanych z zapewnieniem odpowiednich zasobów informacji zarówno krajowej, jak i europejskiej. W przyszłości można się spodziewać, iż spotkania te wykorzystywane będą do prezentacji bardziej szczegółowych zagadnień, tak jak to ma miejsce np. w Finlandii, gdzie NCZPZ we współpracy ze specjalistami krajowymi i zagranicznymi realizuje dla doradców cykliczne szkolenia obejmujące szczegółowe informacje nt. warunków nauki, pracy i życia w różnych krajach Europy.

Zorganizowano szereg spotkań roboczych dotyczących sposobu współdziałania w realizacji zadań NCZPZ oraz szerszych problemów współpracy resortów edukacji i pracy w obszarze poradnictwa zawodowego.

Organizuje się też seminaria prezentujące dorobek nowoczesnej teorii i praktyki poradnictwa zawodowego z udziałem krajowych i zagranicznych specjalistów z tej dziedziny. W naszym kraju zorganizowano dwa takie spotkania w Krakowie i w Warszawie, podobne planuje się w przyszłości z udziałem większej grupy osób.

W tym obszarze mieszczą się też takie działania, jak organizacja wizyt i staży zagranicznych doradców. W omawianym okresie przyjęto w Polsce 4 wizyty doradców francuskich i zorganizowano dwa 2-tygodniowe staże dla doradców z niemieckiego NCZPZ.

Udział w spotkaniach, szkoleniach i konferencjach

Ten obszar działania NCZPZ jest niezmiernie istotny zarówno w realizacji zadań na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Spotkania stanowią podstawową okazję bezpośrednich osobistych kontaktów leżących u podłoża skutecznej współpracy. Szczególnie istotne są spotkania przedstawicieli Sieci NCZPZ, w czasie których omawiane są bieżące sprawy Sieci, planowane są dalsze działania, a także organizowane są szkolenia dla przedstawicieli Centrów. Koordynator polskiego NCZPZ KUP wziął udział w 4 spotkaniach przedstawicieli Sieci NCZPZ, w dwu ostatnich spotkaniach razem z koordynatorem zespołu edukacyjnego NCZPZ.

Udział w spotkaniach Sieci jest metodą zalecaną w TOR do realizacji zadań Sieci. W spotkaniach tych zawsze biorą udział przedstawiciele DG *Edukacja i Kultura* prezentując doniesienia nt. ostatnich działań Komisji Europejskiej. Jest to również dobra okazja do konsultacji z nimi wszystkich problemów proceduralnych związanych z realizacją projektów Leonardo da Vinci. Dlatego oczekuje się, że w każdym spotkaniu weźmie udział przynajmniej jeden przedstawiciel każdego Centrum, zwłaszcza gdy w danym kraju występuje więcej niż jedno Centrum.

Przedstawiciele NCZPZ wzięli udział w kilku międzynarodowych zagranicznych konferencjach poświęconych problematyce poradnictwa zawodowego. Udział w konferencjach jest ważnym zadaniem NCZPZ, gdyż pozwala poznać najnowsze teorie i doświadczenia dobrej praktyki światowego poradnictwa zawodowego. Ponadto stanowi okazję nawiązania bezpośrednich kontaktów ze specjalistami i doradcami z innych krajów, a przede wszystkim z przedstawicielami innych NCZPZ.

Przedstawiciele NCZPZ uczestniczą też w krajowych konferencjach i seminariach dotyczących poradnictwa zawodowego organizowanych przez Krajowy Urząd Pracy, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu oraz inne instytucje, takie jak Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych R.P. i inne. Udział w konferencjach stanowi dla NCZPZ w naszym i w innych krajach okazję do promocji działań w zakresie eurodoradztwa.

Odrębnym zadaniem jest udział w projektach programu Leonardo da Vinci. Zespół NCZPZ KUP uczestniczył w realizacji kilku: 1) wymiany i staże – 2-tygodniowy staż pracowników KUP w urzędach pracy i NCZPZ Niemiec; 2) projekt pilotażowy pt. *Wprowadzenie i instytucjonalizacja poradnictwa zawodowego na płaszczyźnie międzynarodowej w nowych krajach członkowskich*, promotorem projektu był urząd pracy Węgier a partnerami Niemcy, Austria i Polska.

Obecnie w programie Leonardo da Vinci II w ramach kontynuacji wcześniejszej współpracy podjęto realizację projektu *Transnacionalne poradnictwo zawodowe*, w którym biorą udział partnerzy z tych samych krajów, a funkcję promotora pełni Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego KUP. Ponadto przystąpiono do projektu pilotażowego *Distance Counselling* (Poradnictwo na odległość), którego promotorem są Niemcy, a partnerami 8 krajów, wśród nich Polska (p. rozdz. Informacja o projektach... s. 33).

4. Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego – EUROGUIDANCE Network

Charakterystyczną istotną cechą funkcjonowania NCZPZ jest współdziałanie Centrów z różnych krajów i regionów. Gromadzenie i wymiana informacji o zasięgu europejskim w oczywisty sposób zakłada konieczność sprawnej międzynarodowej współpracy poszczególnych Centrów Zasobów. W związku z tym w miarę rozwijania się aktywności Centrów coraz częściej mówiąc o współpracy NCZPZ używano określenia – współpraca w sieci. Sprzyjało temu kilka czynników. Przede wszystkim Centra realizowały te same cele i zadania w znacznym stopniu wyznaczone przez ramy programu Leonardo da Vinci. Zadania realizowane były przy zastosowaniu tych samych zasad i metod. Ponadto przedstawi-

ciiele Centrów z poszczególnych krajów znajdowali wiele analogii dotyczących systemu i usług poradnictwa zawodowego w różnych krajach, a także wiele wspólnych problemów. W miarę włączania się nowych Centrów coraz wyraźniej mówiło się o Sieci NCZPZ, tym bardziej, że pewnej formalizacji ulegały też formy i metody współpracy. Zwiększanie się liczby Centrów, obserwowany wzrost zakresu i rangi zadań, a także coraz silniejsze przekonanie o wartości wyników pracy Centrów sprawiły, że coraz wyraźniej dostrzegano specyfikę i swoistość działań NCZPZ.

W naturalny sposób utworzyła się Sieć, w której współpraca przebiegała skutecznie i harmonijnie, dzięki wspólnie wypracowanym regułom. Atrakcyjność tej współpracy sprawiała, że coraz więcej krajów decydowało się włączyć do Sieci, nie tylko kraje UE, ale również EEA, a także kraje kandydujące z Europy Środkowowschodniej.

Dla sprawnego funkcjonowania Sieci bardzo ważne były bezpośrednie kontakty przedstawicieli NCZPZ. Realizowano je głównie w czasie specjalnie organizowanych spotkań przedstawicieli Centrów oraz w czasie międzynarodowych konferencji dotyczących problematyki kształcenia i poradnictwa zawodowego. Dobrą okazją do spotkań były też konferencje organizowane (ze wsparciem Komisji Europejskiej) przez Centra Zasobów z poszczególnych krajów, np. konferencje w Soderhamn w lutym i w Bolonii w październiku 1998 roku, konferencja w Norymberdze w maju 1999 roku, a ostatnio konferencja w Neapolu w 2001 roku. Organizując te konferencje z góry zakładano, że przy okazji odbędzie się też robocze spotkanie przedstawicieli NCZPZ. Na spotkaniach dyskutowane były wspólne istotne dla całej Sieci problemy, a także ustalano zgodne z unijną polityką główne strategie rozwoju Sieci i zakres przyszłych działań. Przedstawiciele Sieci uzgodnili, że do rozwiązania problemów, jakie wyłaniają się w związku z realizacją różnych zamierzeń Sieci, najlepiej będzie powołać specjalne grupy robocze, tzw. Clusters. I tak w czasie spotkania w Soderhamn powołane zostały cztery zespoły, w skład których weszli przedstawiciele Centrów z różnych krajów. W czasie każdego spotkania Sieci zarezerwowany był czas na pracę w zespołach, oprócz tego członkowie zespołu pracowali również indywidualnie, poza spotkaniami, wykonując zadania, jakie rozdzielili między siebie i konsultując się ze sobą.

Zespoły robocze zajmowały się następującymi sprawami:

1) Ujednolicenie dokumentacji i ewaluacja

Celem pracy tego zespołu było przygotowanie wskazówek, które wszystkie Centra powinny uwzględnić przy opracowywaniu dokumentów przesyłanych do KE, zwłaszcza Roczego Planu Pracy dołączanego do wniosku o grant oraz Raportu Końcowego stanowiącego podstawę oceny pracy Centrum. Chodziło z jednej strony o zapewnienie większej jednolitości w opisywaniu działań Centrów, z drugiej zaś o uproszczenie procedur postępowania z dokumentami

w Komisji Europejskiej. W zespole tym analizowano też sposoby promocji i upowszechniania funkcji i zadań Narodowych Centrów Zasobów. Przedstawiciele Sieci w późniejszych działaniach postanowili opracować logo Sieci, które stanowić miało wspólny symbol, jakim będą oznaczane działania i produkty Sieci NCZPZ. Ustalono też wydanie ulotki informacyjnej nt. funkcjonowania Sieci NCZPZ, która służy promocji i popularyzacji działania Sieci w całej Europie.

W pierwszej wersji ulotka ta została wydana przez DG *Edukacja i Kultura* w trzech językach – angielskim, francuskim i niemieckim. Rozpatrywana jest możliwość wydania jej we wszystkich językach narodowych krajów członkowskich Unii Europejskiej.

2) ESTIA i komputerowa platforma komunikacji

Zespół drugi zajmował się sprawami ujednoczenia struktury pakietów informacyjnych nt. edukacji, szkolenia i poradnictwa zawodowego oraz rynku pracy w poszczególnych krajach. Informacje te włączane były do strony internetowej ESTIA opracowanej dla Sieci NCZPZ w ramach projektu pilotażowego programu Leonardo da Vinci. Szczególnym zadaniem zespołu było stworzenie dodatkowego wejścia do danych ESTIA. Stanowiłoby ono jednocześnie platformę komunikacyjną dla członków Sieci (ICT Platform), a także dodatkową możliwość promocji Sieci NCZPZ.

3) Projekty Pilotażowe

Zadaniem tego zespołu był przegląd i zgromadzenie informacji na temat projektów pilotażowych z obszaru poradnictwa zawodowego realizowanych przez Centra Zasobów z poszczególnych krajów. Uzyskany w rezultacie zbiór danych służyć może jako zestaw interesujących informacji o dokonaniach różnych ośrodków w zakresie poradnictwa zawodowego, może też stanowić źródło inspiracji przy planowaniu nowych przedsięwzięć, a także zawiera dane o Centrach i innych instytucjach, które mogą okazać się przydatne przy poszukiwaniu partnerów do współpracy.

4) Nowe kraje członkowskie

Powołanie tego zespołu roboczego miało szczególne znaczenie dla Polski i innych krajów kandydujących (przedakcesyjnych). Działania Zespołu miały na celu ułatwienie krajom Europy Środkowowschodniej włączenia się do Sieci NCZPZ, a także przybliżenie europejskich procesów integracyjnych.

Zespół rozpoczął działanie od zebrania opinii przedstawicieli wszystkich krajów przedakcesyjnych nt. możliwości i warunków powołania i funkcjonowania NCZPZ w nowych krajach członkowskich. Na podstawie tych informacji, jak też w oparciu o dane zebrane w czasie warsztatów, określone zostały następujące zagadnienia wymagające najpilniejszego rozwiązania:

- umożliwienie nowo powstałym Centrum sprawnej komunikacji z ośrodkami w krajach UE,

- nawiązanie i zacieśnienie współdziałania w dziedzinie informacji i poradnictwa zawodowego,
- zapewnienie wsparcia merytorycznego nowym Centrum,
- doskonalenie kadry doradców,
- umożliwienie regularnych spotkań nowym krajom członkowskich (najlepiej co 3–4 miesiące) i zapewnienie wsparcia finansowego na organizację spotkań.

W wyniku pracy zespołu zostały też zaprezentowane rozwiązania organizacyjne i struktura powiązań Centrów Zasobów w krajach przedakcesyjnych. Dla niektórych Centrów informacje te okazały się przydatne w dokonaniu pewnych modyfikacji usytuowania Centrum. Generalnie okazało się, że we wszystkich krajach duże znaczenie ma dobra współpraca z Krajową Agencją Programu Leonardo da Vinci.

Koordinator IV Zespołu we współpracy z wybranymi kolegami opracował listę e-mail zawierającą adresy członków zespołu, która przyczyniła się do usprawnienia komunikacji między członkami zespołu.

Ponadto w konsultacji z Centrami krajów kandydujących przygotowany został list do Komisji Europejskiej w sprawie podjęcia działań wspierających proces integracji krajów kandydujących z krajami UE. List ten został przesłany do Dyrekcji Generalnej odpowiedzialnej za realizację projektu Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa. W wyniku postulatu zgłoszonego przez ten Zespół, Centra z poszczególnych krajów kandydujących otrzymały gwarancję pomocy i wsparcia ze strony tzw. mentorów, to jest wybranych przez siebie Centrów z krajów unijnych. Pomoc ta dotyczyła zarówno realizacji zadań Centrów, jak i opracowywania dokumentów merytorycznych i finansowych zgodnie z obowiązującymi procedurami.

W miarę rozbudowywania się Sieci rosła potrzeba szerszego udostępniania i upowszechniania działań Sieci i ich rezultatów, a także lepszego komunikowania się. W związku z tym na spotkaniu przedstawicieli NCZPZ w Brukseli w październiku 1999 roku powołano piąty zespół roboczy pod nazwą *Przepływ informacji i Roczny Raport Syntetyczny*. Celem działań tego zespołu było ułatwienie komunikacji w Sieci m.in. poprzez opracowanie listy kontaktów zawierającej adresy i dane nt. Centrów Zasobów z poszczególnych krajów, lista ta na bieżąco była aktualizowana. Ważne było też udostępnianie w Sieci wszystkich ważnych dokumentów, w tym także dokumentów unijnych, a także ważnych komunikatów, m.in. na temat spotkań, konferencji i innych znaczących wydarzeń w obszarze poradnictwa zawodowego. Bardzo przydatnym działaniem zespołu było opracowanie Syntetycznego Raportu za rok 1998/99 prezentującego dokonania Sieci i poszczególnych Centrów.

Powołanie kolejnego zespołu było zgodne z zasadą przyjętą przez przedstawicieli NCZPZ, iż do rozwiązywania kolejnych pojawiających się wspólnych problemów lub zadań będzie się powoływać kolejne zespoły. Przynależność do zespołu jest dobrowolna. Tym niemniej wszyscy przedstawiciele Sieci biorą

udział w pracach zespołów roboczych, niektórzy nawet należą do więcej niż jednego, co świadczyłoby o tym, że ta forma realizacji zadań wydaje się być skuteczna i atrakcyjna.

Wymienione wyżej zespoły robocze funkcjonowały do września 2000 roku, kiedy na spotkaniu roboczym Sieci w Berlinie członkowie zespołów uznali, iż powierzone im zadania zostały zrealizowane bądź przejęte przez inne organizacje, tak jak w przypadku zespołu piątego, którego zadania przejęli pracownicy Biura B3 Dyrekcji Generalnej *Edukacja i Kultura*.

Powstały natomiast kolejne zespoły robocze, w tym – Zespół ds. organizacji konferencji nt. poradnictwa wirtualnego w Göteborgu – czerwiec 2001, Zespół ds. organizacji warsztatów Sieci NCZPZ w czasie Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego w Paryżu – wrzesień 2001, Zespół ds. uruchomienia Portalu Europejskiego, Zespół ds. organizacji wystąpienia Sieci NCZPZ w czasie Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego w Warszawie w 2002 roku.

Powołanie kolejnych zespołów następuje w wyniku decyzji podjętych na spotkaniach Sieci. Praca zespołu jest koordynowana przez jednego lub dwu koordynatorów. Członkowie zespołu są w stałym kontakcie ze sobą, czasami organizuje się dodatkowe spotkania danego zespołu. Wyniki pracy zespołu przedstawiane są w postaci raportu na każdym spotkaniu Sieci, a ponadto na bieżąco w postaci krótkich komunikatów zamieszczanych na komputerowej platformie komunikacyjnej. Istotą funkcjonowania zespołu jest wspólne wykonanie określonego zadania, po zakończeniu którego zespół zazwyczaj rozwiązuje się.

Aktualnie w Sieci funkcjonuje ponad 50 Centrów z krajów Unii Europejskiej, z europejskiego obszaru gospodarczego oraz krajów Europy Środkowo-wschodniej. Struktura i usytuowanie NCZPZ są różne w poszczególnych krajach, zazwyczaj Centrum lokalizowane jest w resorcie edukacji lub pracy. W niektórych krajach występują dwa centra – oddzielnie w resorcie edukacji i pracy (jak np. w Irlandii czy we Włoszech), są też przypadki kilku bądź kilkunastu centrów w jednym kraju (np. Francja, Niemcy).

Podstawową grupę docelową działań NCZPZ stanowią praktycy służb doradczych oraz doradcy multiplikatorzy.

W wyniku Decyzji Rady z dnia 26.04.1999 Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego uzyskały formalny status, co przyczyniło się do umocnienia ich pozycji i rangi. Opracowany przez Zespół Biura B3 Dyrekcji Generalnej *Edukacja i Kultura* dokument – *Terms of Reference* (TOR) prezentuje podstawowe informacje nt. celów i zadań zarówno Centrów, jak i Sieci Euroguidance ujęte w powiązaniu z celami i priorytetami Programu Leonardo da Vinci. I tak – działania NCZPZ w najszerszym rozumieniu mają na celu promocję i wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy. Realizacji tych celów służą następujące działania:

- ✓ rozwój i udostępnianie informacji dotyczącej możliwości kształcenia i szkolenia we własnym kraju i innych krajach Europy,
- ✓ dostarczanie partnerom społecznym, innym placówkom poradnictwa i władzom krajowym informacji o europejskim wymiarze kształcenia i szkolenia zawodowego,
- ✓ współpraca resortów pracy i edukacji w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego,
- ✓ organizowanie i realizacja kursów szkoleniowych dla służb doradztwa zawodowego,
- ✓ przygotowywanie i opracowywanie publikacji przeznaczonych do upowszechniania,
- ✓ uczestniczenie w międzynarodowej sieci NCZPZ, dwa razy do roku odbywają się spotkania przedstawicieli Sieci służące szkoleniu i wymianie informacji,
- ✓ udział w projektach pilotażowych,
- ✓ wizyty studyjne oraz wymiany specjalistów realizujących zadania NCZPZ,
- ✓ udział w krajowych i międzynarodowych konferencjach dotyczących poradnictwa zawodowego.

Ważnym obszarem działania NCZPZ jest realizacja wspólnych projektów, głównie w programie Leonardo da Vinci. Oto najważniejsze projekty angażujące całą Sieć NCZPZ i adresowane do szerokiego kręgu odbiorców zarówno z Sieci, jak i spoza niej.

ESTIA

Jest to strona internetowa opracowana w wyniku projektu pilotażowego Leonardo da Vinci zrealizowanego (w pierwszej edycji) we współpracy Centrów Zasobów z Finlandii, Francji, Szwecji i Wielkiej Brytanii. Projekt ten, podobnie jak inne działania Sieci NCZPZ, służy wspieraniu mobilności w obrębie Europy poprzez zamierzenia, które można zgrupować w trzech następujących obszarach:

- utworzenie strony internetowej nt. edukacji, zawodów i rynku pracy w Europie, przy założeniu, że w dowolnym miejscu strony można przejść do narodowych stron poszczególnych krajów;
- rozwój technologii komunikacyjnych i przetestowanie technik internetu oraz wideokonferencji;
- rozwijanie kompetencji doradców zawodowych i innych specjalistów w zakresie użytkowania technologii informatycznych z uwzględnieniem czynnika interkulturowości.

Pierwszy projekt zrealizowany został w latach 1997–1999. Do projektu już w czasie trwania włączono dodatkowo dane innych krajów Austrii, Belgii, Danii, Irlandii, Islandii, Luksemburgu, Niemiec i Norwegii. Informacje na temat

poszczególnych krajów opracowane zostały wg tej samej struktury oraz z zachowaniem ujednoliconej formy graficznej. Strona danego kraju prezentowała następujące działy danych:

– WPROWADZENIE,

– ŹRÓDŁA INFORMACJI DLA PRAKTYKÓW PORADNICTWA,
(Narodowe Centrum Zasobów, organizacje, instytucje i przedsiębiorstwa na szczeblu krajowym i regionalnym),

– EDUKACJA,

Uwagi ogólne, obowiązkowe szkoły powszechne, szkolnictwo na poziomie średnim, wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe, szkoły wyższe, edukacja dla niepełnosprawnych, kształcenie zaoczne, nauka języka danego kraju dla obcokrajowców,

– EDUKACJA I SZKOLENIE DOROSŁYCH,

Kształcenie ogólne, dostępność szkół wyższych, szkolenie zawodowe dla dorosłych, dostępność szkolenia w trakcie pracy, podstawowe źródła informacji,

– USŁUGI PORADNICTWA ZAWODOWEGO,

Instytucje świadczące usługi, ulokowanie w resortach gospodarki, docelowe grupy klientów, podstawowe zadania i świadczenia, kwalifikacje doradców,

– ORGANIZACJE ZAJMUJĄCE SIĘ EDUKACJĄ W WYMIARZE MIĘDZYNARODOWYM, SZKOLENIEM I STAŻAMI ZAWODOWYMI,

– RYNEK PRACY,

Płace, wynagrodzenie uczniów, czeladników, praktykantów, stażystów,

– USŁUGI ZATRUDNIENIOWE,

Państwowe służby zatrudnienia, inne służby,

– PRACE OKRESOWE, SEZONOWE.

ESTIA udostępniła też podstawowe dane nt. Programu Leonardo da Vinci oraz informacje o konferencjach i innych atrakcyjnych imprezach planowanych w obszarze poradnictwa zawodowego. W 1999 roku podjęto następny, poświęcony wdrożeniu, projekt pilotażowy, stanowiący kontynuację działań projektu ESTIA. Do projektu włączone zostały kolejne kraje – Bułgaria, Czechy, Cypr, Hiszpania, Litwa, Łotwa, Rumunia, Słowacja, Słowenia i Szwajcaria, a ponadto Holandia i Portugalia. Zmieniono nieco układ strony utrzymując jednak nadal ten sam zakres, tj. informacje nt. projektu ESTIA, dane o partnerach – adresy i kontakty, platformę kontaktów i komunikatów oraz informacje dotyczące poszczególnych krajów ustrukturyzowane w bardziej uproszczony sposób. W chwili obecnej ESTIA www.estia.educ.goteborg.se prezentuje informacje dotyczącą kształcenia, szkolenia, zawodów i rynku pracy w 25 krajach europejskich, docelowo przewiduje się włączenie również pozostałych krajów.

Academia

Jest to projekt realizowany już od ponad ośmiu lat w ramach programu Leonardo da Vinci. Projekt ten oferuje możliwość podnoszenia kwalifikacji i umiejętności doradców zawodowych poprzez udział w zagranicznych kursach i stażach. Staże organizowane są w następujących krajach – Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Szwecja, Węgry, Włochy, Wielka Brytania.

Szkolenia te trwają jeden do dwu tygodni i organizowane są w okresie od stycznia do maja. Szkolenia odbywają się w języku kraju, który pełni rolę gospodarza, w niektórych krajach istnieje możliwość organizacji szkolenia także w innych językach, np. w angielskim. W większości krajów szkolenia te organizowane są przez przedstawicieli Narodowych Centrów Zasobów. Opracowują oni i realizują program pobytu międzynarodowej grupy doradców zawodowych, którzy złożyli aplikację i uzyskali grant na realizację takiego szkolenia. Program i terminy szkoleń w poszczególnych krajach zamieszczane są każdego roku na stronie internetowej Projektu Academia www.ac-creteil.fr/steuop/. Tam też znajduje się lista koordynatorów z poszczególnych krajów oraz formularz aplikacji dostępny w sześciu językach (angielski, francuski, hiszpański, niemiecki, portugalski i włoski).

Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że doradcy bardzo wysoko oceniają możliwość odbycia tego rodzaju stażu/szkolenia zarówno ze względu na możliwość poznania warsztatu pracy i osiągnięć gospodarzy, jak i z uwagi na kontakty i wymianę doświadczeń z doradcami z innych krajów, którzy znajdują się w tej samej grupie szkoleniowej.

On the Move (OTM)

Projekt ten został rozpoczęty w 1997 roku przez NCZPZ w Islandii z partnerami z Belgii, Grecji, Holandii i Wielkiej Brytanii, a następnie Danii i Szwajcarii. Jest to interaktywny program zamieszczony na stronie internetowej www.onthemove-eu.hi.is/ adresowany do młodych ludzi zainteresowanych podjęciem nauki lub stażu praktycznego za granicą. Program w przyjazny sposób pomaga użytkownikowi rozpoznać własną sytuację, sprecyzować swoje oczekiwania oraz dojść do informacji niezbędnych do podjęcia działania. Praca z programem możliwa jest w kilku językach – angielskim, duńskim, francuskim, flamandzkim, hiszpańskim i islandzkim. W chwili obecnej realizowana jest już wersja OTM III.

Rainbow

Ten projekt koordynowany jest przez NCZPZ w Finlandii <http://rainbow.cimo.fi/>. Projekt został podjęty w celu ułatwienia pracy doradców zawodowych w coraz

częściej występujących sytuacjach pracy z klientami z różnych środowisk etnicznych, społecznych i kulturowych. W ramach projektu organizowane są szkolenia dla doradców ukierunkowane na zwiększenie ich interkulturowej świadomości oraz rozwój kompetencji niezbędnych do pracy w nowych warunkach. W projekcie prowadzi się też działania służące lepszemu rozpoznaniu warunków pracy z różnymi grupami klientów, a także kompletuje się i upowszechnia materiały i publikacje z tego zakresu.

Istotnym czynnikiem sprawnej współpracy wielokrotnie eksponowanym przez przedstawicieli Sieci było zapewnienie odpowiednich warunków współdziałania, szczególnie zaś odpowiednich warunków komunikowania się. Warto podkreślić, iż Centra stosują coraz więcej nowoczesnych metod i środków komunikacji i na co dzień posługują się e-mailem i innymi technikami komputerowymi. Aby sprostać potrzebom uzyskiwania i dostarczania informacji w dziedzinie europejskiego poradnictwa zawodowego i edukacyjnego, coraz szerzej wprowadzają nowoczesne metody, takie jak technika wideokonferencji, praca z Internetem, tworzenie własnych witryn internetowych, kontaktowanie się i poszukiwanie informacji przez Internet, zakładanie i posługiwanie się bazami danych.

Te metody i narzędzia pracy traktuje się jako podstawowe zarówno w sieci NCZPZ, jak i w Centrach poszczególnych krajów, gdyż są one niezbędne w gromadzeniu i wymianie informacji zarówno w obrębie własnych krajów, jak i w szerszej skali krajów Unii Europejskiej, EEA oraz Europy Środkowo-wschodniej.

Szybkość i łatwość komunikacji e-mailowej przemawiała za tym, aby ten środek komunikacji uczynić wiodącym. W związku z tym rozpoczęto pracę nad utworzeniem wspólnej witryny internetowej, która z jednej strony stanowiłaby platformę szybkiej i wielostronnej komunikacji członków Sieci, z drugiej zaś służyłaby promocji i upowszechnianiu osiągnięć Sieci, stanowiąc równocześnie dodatkową możliwość dostępu do informacji, jakie zawiera ESTIA. W ten sposób powstała internetowa strona Sieci NCZPZ, zwana witryną EUROGUIDANCE www.euroguidance.org.uk, dostępna w dwu językach – angielskim i francuskim. Witryna ta zawiera dwie części – część publiczną przeznaczoną do wglądu wszystkich zainteresowanych oraz część niepubliczną zastrzeżoną tylko dla członków Sieci i dostępną na hasło. Część publiczna strony EUROGUIDANCE zawiera linki do stron zatytułowanych: *O nas*; *Centra NCZPZ*; *Działania Sieci*; *Pomoc, jakiej możemy ci udzielić*; oraz linki – do witryny Dyrekcji Generalnej *Edukacja i Kultura* i programu Leonardo da Vinci oraz do innych programów i projektów (ESTIA, EURES, Electronic Training Village).

Szczególnie interesujące są połączenia do Centrów Zasobów w poszczególnych krajach na stronie *Centra NCZPZ*. Strona ta przedstawia mapę Europy z granicami krajów, kliknięcie na terytorium danego kraju otwiera stronę opracowaną przez NCZPZ tego kraju, gdzie znajduje się ogólna informacja o strukturze, zadaniach i ulokowaniu Centrum oraz linki do innych stron i bardziej

szczególonych informacji o samych Centrach, o ich pracownikach, adresy osób do kontaktu, a także w niektórych przypadkach adresy internetowe wybranych instytucji ważnych z punktu widzenia działań NCZPZ.

Niepubliczna członkowska część witryny EUROGUIDANCE zawiera szereg informacji adresowanych do członków Sieci. Ta część witryny jest także udostępniona pracownikom Dyrekcji Generalnej *Edukacja i Kultura*, co daje gwarancję szybkiego porozumiewania się ze wszystkimi Centrami. Część członkowska obejmuje kilka działów informacji, takich jak – Ogłoszenia, Komunikacja, Archiwum, Kalendarz, Nowości, Ewaluacja. Najczęściej odwiedzana strona to Ogłoszenia, wydzielono tu kolejne działy – Ogłoszenia Ogólne, Grupy Robocze, Projekty, Uwagi do poszczególnych krajów. Tutaj zamieszcza się listy, informacje, komunikaty adresowane do wszystkich członków Sieci oraz do Centrów z wybranych krajów.

Stąd prowadzą też linki do Platformy Sieci, do ogłoszeń Dyrekcji Generalnej *Edukacja i Kultura* oraz do komunikatów zgłaszanych przez poszczególne Centra. Często odwiedzana jest też strona Komunikacji, skąd prowadzą linki do 1) informacji adresowej o Centrach w poszczególnych krajach (nazwiska koordynatorów i innych pracowników, telefony, fax, adresy pocztowe i e-mailowe i inne), 2) informacji o planowanych spotkaniach Sieci oraz kontaktach z wykorzystaniem techniki wideokonferencji, 3) informacji o innych instytucjach ważnych dla realizacji zadań poradnictwa zawodowego. Strona dotycząca Kalendarza prezentuje terminy wszystkich ważniejszych wydarzeń i imprez, w jakich biorą udział przedstawiciele Sieci. Zawarte tu informacje okazują się szczególnie cenne przy planowaniu wspólnych działań i spotkań, zwłaszcza jeśli przewidywany jest udział większej liczby partnerów Sieci.

Na spotkaniach Sieci ustalono, że wszystkie Centra zamieszczać będą na stronie EUROGUIDANCE wszelkie informacje, które mogą się okazać przydatne lub interesujące dla pozostałych. Jednocześnie zobowiązano wszystkie Centra do codziennego sprawdzania witryny, tym bardziej, że są tu zamieszczane komunikaty i dokumenty Dyrekcji Generalnej *Edukacja i Kultura*, komunikaty i wyjaśnienia administratora witryny, a także pytania adresowane do wszystkich lub wybranych Centrów.

Dane prezentowane w witrynie EUROGUIDANCE są regularnie aktualizowane, a jej funkcjonowanie na wniosek administratora Sieci jest na bieżąco oceniane przez użytkowników.

Komisja Europejska wysoko ceni działania realizowane przez NCZPZ. Jednocześnie rozbudowana i sprawnie funkcjonująca Sieć NCZPZ postrzegana jest jako narzędzie umożliwiające skuteczną realizację zadań wynikających z polityki unijnej.

Stworzenie silnej i zjednoczonej Europy to wielkie wyzwanie dla krajów europejskich zarówno tych już zjednoczonych we Wspólnocie Europejskiej, jak i tych, które wyraziły gotowość włączenia się i oczekują przystąpienia do Unii Europejskiej w najbliższych latach. Proces jednoczenia krajów europejskich

służyć ma wszechstronnemu rozwojowi Europy. Polityka integracyjna UE obejmuje zatem wiele wymiarów, chodzi o integrację w wymiarze gospodarczym, społecznym i kulturalnym. Swoboda przepływu osób, usług, towarów i kapitału to bardzo ważny czynnik integracji Europy. Swoboda poruszania się osób w obrębie wspólnoty oznacza m.in. wzajemne przenikanie wzorców społecznych i kulturowych. Stawia to nowe wymagania przed systemem edukacji i wychowania, który przygotować ma członków społeczeństwa do pełnienia roli obywatela Europy nie tylko w swoim, lecz także w innych krajach. Trzeba mieć na uwadze, że „...konsekwencje wolności w przemieszczaniu się osób i idei niewątpliwie znajdą potwierdzenie w przyszłości, zaś narodowe systemy kształcenia i doskonalenia będą musiały uwzględnić europejski wymiar” (*Biała Księga*, s. 18).

W ostatnich latach problematyka edukacji nabiera szczególnego znaczenia w polityce i dokumentach Unii Europejskiej. Jak wskazują autorzy Białej Księgi – *Nauczania i Uczenia się*, „...zmiany społeczne, jakie pojawiły się pod koniec naszego wieku spowodowane były przez wiele różnorodnych przyczyn, lecz wszystkie one miały swe konsekwencje, mniejsze lub większe, dla systemu kształcenia i doskonalenia. Zwiększa się długość życia. Nastąpiły modyfikacje w piramidzie wieku. Zwiększyła się potrzeba kształcenia w ciągu całego życia. Istotny wzrost liczby kobiet podejmujących pracę zmodyfikował tradycyjne miejsce rodziny w edukacji dzieci. Innowacje technologiczne we wszystkich dziedzinach nasiliły się. Stało się konieczne stworzenie nowych umiejętności. Zmienił się sposób konsumpcji, a także styl życia. ...Jednocześnie ujawniły się trzy wielkie czynniki głębokich przemian. Przekształcają one głęboko i trwale naszą aktywność ekonomiczną i funkcjonowanie naszych społeczeństw. Są to: początek społeczeństwa informacyjnego, rozwój cywilizacji naukowej i technicznej oraz globalizacja gospodarki. Te trzy czynniki przyczyniają się do procesu przeobrażeń w stronę społeczeństwa uczącego się” (*Biała Księga*, s. 20).

Wspomniane zmiany oznaczają konieczność inwestowania w edukację i przygotowania wspólnych działań prowadzących do Europy wiedzy, do społeczeństwa uczącego się. Oznacza to także pilną potrzebę kształtowania w społeczeństwie przekonania o konieczności ciągłego uczenia się i aktualizowania swoich kwalifikacji i wiedzy, a także poświęcenia znacznej uwagi różnym formom uczenia się.

Spółeczeństwo uczące się wymaga z jednej strony stworzenia dogodnych warunków uczenia się w postaci zróżnicowanych organizacyjnie i treściowo form kształcenia i szkolenia zawodowego, z drugiej strony zapewnienia wyczerpującej informacji o możliwościach uczenia się oraz wsparcia w budowaniu własnej drogi kariery. Stąd w polityce europejskiej rozwojowi problematyki edukacyjnej towarzyszy wzrost znaczenia zagadnień poradnictwa zawodowego. Coraz częściej też mówi się o europejskim wymiarze edukacji, a w ślad za tym o poradnictwie w wymiarze europejskim. Chodzi tutaj głównie o udostępnienie obywatelom Europy rzetelnej informacji o możliwościach kształcenia i szkole-

nia zawodowego nie tylko we własnym kraju, lecz także w innych krajach Europy. To jest właśnie głównym celem Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego – Sieci EUROGUIDANCE.

Jednocześnie sądzić należy, że w przyszłości wzrośnie jeszcze ranga NCZPZ, zwłaszcza w aspekcie realizacji wytycznych zawartych w opracowanym przez Komisję Europejską dokumencie pt. *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego (Memorandum of Lifelong Learning)*. Materiał ten opracowany został w odpowiedzi na postulaty zgłoszone w czasie posiedzenia Rady Europy w Lizbonie w marcu 2000. Memorandum stanowi podstawę do szeroko planowanej dyskusji na temat strategii wdrożenia idei LIFE-LONG LEARNING (LLL) w Europie w świetle powszechnie przyjętego przekonania, że wchodzimy w *wiek wiedzy*, a zachodzące zmiany w rozwoju społecznym prowadzą do powstania *społeczeństwa wiedzy* określanego też czasem jako *społeczeństwo informacji*.

Oto podstawowe przesłanki zawarte w *Memorandum ...*:

1. Nowe podstawowe umiejętności dla wszystkich - celem jest zapewnienie ciągłego dostępu do uczenia się w celu uzupełniania i aktualizowania umiejętności potrzebnych do funkcjonowania w społeczeństwie wiedzy.
2. Zwiększenie inwestycji w zasoby ludzkie – chodzi tu o zauważalny wzrost inwestowania w zasoby ludzkie w celu zapewnienia priorytetu czynnikowi ludzkiemu, który stanowi jedną z największych wartości Europy.
3. Innowacje w procesie uczenia się i nauczania – celem jest rozwijanie efektywnych metod uczenia i nauczania oraz tworzenie warunków do szerokiej edukacji ustawicznej.
4. Ocena/wartościowanie wyników uczenia się – tutaj chodzi o znaczący rozwój metod, za pomocą których określa się pojęcia uczenia się oraz ocenia się uczestnictwo i wyniki procesu uczenia się, zwłaszcza w odniesieniu do uczenia się nieformalnego i pozaformalnego.
5. Przemyślenie (weryfikacja) funkcji orientacji i poradnictwa zawodowego – chodzi o to, aby zagwarantować sytuację, w której każdy może w całym okresie swojego życia w łatwy sposób uzyskać informację oraz poradę nt. możliwości uczenia się w dowolnym kraju Europy.
6. Zbliżenie nauki do domu – ma na celu zapewnić możliwości uczenia się najbardziej dostępne uczącemu się, jak to jest możliwe, tzn. w jego własnym środowisku oraz z wykorzystaniem technik komputerowych, o ile się da.

Rosnące znaczenie LLL pociąga za sobą określone następstwa dla rozumienia roli i funkcji procesu orientacji i poradnictwa zawodowego oraz sposobu realizacji usług w tym zakresie. Poradnictwo zawodowe należy rozumieć znacznie szerzej niż tylko wsparcie w okresie edukacji szkolnej i wyboru pierwszej pracy zawodowej. Konieczne jest rozważenie takiej organizacji usług, która zapewniałaby wszystkim zainteresowanym łatwy dostęp do informacji i porady

oferowanej w sposób permanentny na przestrzeni całego życia jednostki. Ważny problem wymagający rozwiązania to wypracowanie najbardziej skutecznych strategii i narzędzi działania gwarantujących realizację tych usług dla możliwie największej liczby osób. Implikacją takiego rozumienia zadań poradnictwa zawodowego na poziomie europejskim jest decyzja Komisji Europejskiej dotycząca organizacji europejskiej bazy danych nt. możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego. Baza ta będzie tworzona w oparciu o istniejące już zasoby wykorzystywane w codziennej pracy Centrów Zasobów.

Przed rozpoczęciem konkretnych działań w tej sprawie dokonano rozpoznania istniejącej sytuacji ze wskazaniem tych warunków, jakie niezbędnie muszą zostać spełnione, aby można było uruchomić Portal Europejski (European Portal). Dyrekcja Generalna *Edukacja i Kultura* zrealizowała już szereg działań zmierzających do uruchomienia Portalu. Przede wszystkim opracowano podstawową koncepcję funkcjonowania Portalu, cele, założenia dotyczące funkcji i zakresu treści udostępnianych w Portalu oraz podstawowe wytyczne dotyczące formy i organizacji treści.

Portal realizować ma ideę wspierania mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy. Grupę docelową stanowić będą nie tyle specjaliści, co raczej zwykli użytkownicy, a głównie – studenci, dorosłe osoby zainteresowane uczeniem się i szkoleniem, nauczyciele, pracownicy – pracujący i bezrobotni, pracodawcy, doradcy szkolni i edukacyjni. W fazie początkowej Portal udostępniać będzie informacje nt. możliwości edukacyjnych w Europie w oparciu o istniejące już bazy danych, głównie te przygotowane i włączone do witryny internetowej ESTIA.

Docelowo rozpatruje się możliwość włączenia do Portalu szeregu różnych funkcji i ofert. Podstawowa oferta to możliwość wyszukiwania wg określonych słów kluczowych informacji nt. możliwości uczenia się i szkolenia. Jako podstawowe kryteria wyszukiwania proponuje się kraj, poziom i forma kształcenia/szkolenia oraz dziedzina/kierunek. Skojarzone z tym będą informacje nt. prawno-organizacyjnych regulacji i uwarunkowań dotyczących podjęcia różnych form kształcenia w danym kraju. W dalszym rozwoju Portalu planuje się włączenie oferty wzajemnego komunikowania się użytkowników Portalu. Przewiduje się tu m.in. grupy dyskusyjne, witrynę komunikatów, *chat* i inne.

Ponadto dopuszcza się możliwość upowszechniania przez rozmaitych specjalistów i autorów różnorodnych najnowszych informacji i wiadomości zgodnych z charakterem i funkcją Portalu. W dalszej perspektywie planowana jest również integracja w Portalu Europejskim usług witryny EURES (oferty pracy, wzory CV itd.).

W utworzeniu Portalu podstawową rolę przypisuje się Narodowym Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, które od kilku lat w ramach Programu Leonardo da Vinci I i II z dobrym skutkiem realizują działania w zakresie gromadzenia i wymiany informacji zawodowej z uwzględnieniem wymiaru europejskiego. Wyłoniony został w związku z tym Zespół roboczy Sieci NCZPZ

ds. Portalu Europejskiego. Zadaniem Zespołu jest współpraca z firmą, która w wyniku konkursu została wybrana do utworzenia Portalu.

Uruchomienie Portalu przewiduje się w połowie 2002 roku, zaś w dalszej kolejności będą realizowane działania dotyczące rozbudowy i aktualizacji baz danych. Na razie działania dotyczące Portalu Europejskiego realizowane będą przez kraje członkowskie UE, ale zawarte tam bazy danych o zasięgu europejskim obejmujące informacje nt. możliwości uczenia się i szkolenia zawodowego docelowo służyć będą wszystkim obywatelom Europy.

Podsumowanie

W podsumowaniu stwierdzić należy, że indywidualne działania Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego, jak i te podejmowane w ramach Sieci EUROGUIDANCE odgrywają niezwykle istotną rolę w realizacji zadań poradnictwa zawodowego o wymiarze europejskim. Znaczenie Sieci EUROGUIDANCE jest wysoko cenione na szczeblu narodowym przez krajowe władze odpowiedzialne za poradnictwo oraz na szczeblu międzynarodowym przez organa i instytucje unijne. Funkcjonowanie Sieci stanowi cenny wkład do realizacji unijnej polityki integracji i rozwoju Europy.

O tym, jak ważne i przydatne są te działania najlepiej świadczy rozwój Sieci – wzrost liczby współpracujących krajów oraz poszerzenie zakresu działań NCZPZ, zwłaszcza zaś zaangażowanie Sieci EUROGUIDANCE w budowę Europejskiego Portalu nt. możliwości uczenia się i szkolenia zawodowego w Europie.

Można wskazać kilka czynników sprawnej międzynarodowej współpracy w Sieci EUROGUIDANCE. Są to przede wszystkim jasno sprecyzowane cele i zadania; dobrze określone reguły, formy i metody pracy i współdziałania; zagwarantowane dogodne warunki sprawnej i szybkiej komunikacji i wreszcie warunek najistotniejszy – niezwykle zaangażowanie i wysoka identyfikacja z zadaniami zarówno doradców – przedstawicieli Centrów z poszczególnych krajów, jak i przedstawicieli Komisji Europejskiej odpowiedzialnych za działania w obszarze poradnictwa zawodowego.

W odniesieniu do polskich warunków stwierdzić można, że powołanie Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce otwiera nowe szerokie perspektywy rozwoju polskiego poradnictwa zawodowego.

Zgromadzone informacje i materiały oraz międzynarodowe kontakty przybliżają obraz funkcjonowania poradnictwa europejskiego, a także pozwalają lepiej poznać oczekiwania Sieci Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego oraz Komisji Europejskiej dotyczące włączenia Polski do Sieci EUROGUIDANCE.

Współpraca z Centrami z innych krajów pozwala poznać warsztat pracy doradców zawodowych w różnych krajach, zwłaszcza w zakresie realizacji po-

radnictwa w wymiarze europejskim, co może stanowić bogate źródło inspiracji przy projektowaniu naszych krajowych rozwiązań.

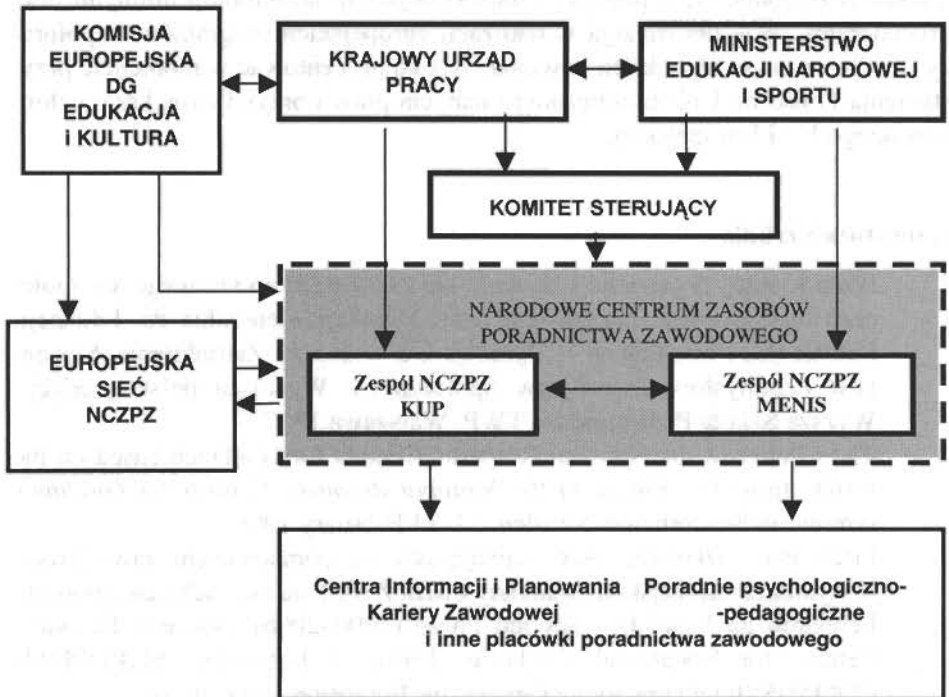
Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce podejmując wiele różnorodnych działań przybliży naszym doradcom nie tylko zagadnienia związane z realizacją usług eurodoradztwa, lecz również niektóre problemy funkcjonowania krajów, instytucji i jednostek w ramach Unii Europejskiej.

Wydaje się, że cenne jest rozpoczęcie tych działań z pewnym wyprzedzeniem w stosunku do momentu włączenia Polski do Unii. Dzięki temu środowisko doradców zawodowych w Polsce ma szansę lepiej poznać systemy poradnictwa europejskiego oraz warsztat i metody pracy doradców europejskich, a także zaznajomić się z polityką i najważniejszymi strukturami unijnymi oraz procedurami, jakie obowiązują w realizacji europejskich programów współpracy. Jest to cenna wiedza, która powinna wysoko procentować w momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej i nabycia praw i przywilejów kraju członkowskiego Unii Europejskiej.

Literatura i źródła

1. Biała Księga. Nauczanie i Uczucie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa. Komisja Europejska, XXII Dyrekcja Generalna ds. Edukacji, Kształcenia i Młodzieży, V Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Stosunków Przemysłowych i Spraw Społecznych. Wydawca polskiej edycji: Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP. Warszawa 1997.
2. The Charter of the National Resource Centres for Guidance based on the results from *The Future of the National Resource Centres for Guidance* seminar in Soederhamn, Sweden, 22–24 February 1998.
3. Ertelt B.J.: Szkolenie osób zajmujących się poradnictwem zawodowym w wymiarze europejskim. Materiały CMIiPZ KUP na prawach maszynopisu.
4. Leonardo da Vinci II – Second Phase (2000–2006). National Resource Centres for Vocational Guidance. Terms of Reference. EUROPEAN COMMISSION Directorate General for Education and Culture.
5. Leonardo da Vinci. Transnational Network of National Resource Centres for Vocational Guidance. EUROGUIDANCE ANNUAL SYNTHESIS REPORT 1.7.1998–30.6.1999. Produced by the Euroguidance working group „Information Flow & Annual Synthesis Report”, Nina Fraenzl, Mika Launikari.
6. Memorandum on life-long learning. COMMISSION STAFF WORKING PAPER. Commission of The European Communities. Brussels, 30.10.2000. SEC(2000)1832.
7. Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2000.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA NARODOWEGO CENTRUM ZASOBÓW PORADNICTWA ZAWODOWEGO



Informacja o projektach Programu Leonardo da Vinci realizowanych przez Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego

1. Projekt wymian i staży

Wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej przez modernizację bazy informacyjnej i wprowadzenie europejskiego wymiaru w procedurach doradztwa zawodowego

Czas trwania projektu 30.08.1999 r.–21.03.2000 r.

Budżet projektu KUP – 8 193,89 euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 4 865 euro.

Partnerzy projektu: Federalny Urząd Pracy Niemiec oraz Krajowy Urząd Pracy w Polsce.

Projekt dotyczył wspierania mobilności edukacyjnej obywateli. Miał na celu wspieranie europejskiego wymiaru doradztwa zawodowego poprzez pogłębianie wiedzy o systemie edukacyjnym, systemie kształcenia, szkolenia zawodowego i możliwościach podejmowania studiów w innych krajach Europy oraz wymianę doświadczeń w tym zakresie. Projekt obejmował dwutygodniowy staż pięciu pracowników Krajowego Urzędu Pracy w niemieckich urzędach pracy.

2. Projekt pilotażowy

Wprowadzenie i instytucjonalizacja poradnictwa zawodowego na płaszczyźnie międzynarodowej w nowych krajach członkowskich.

Czas trwania projektu 01.12.1998 r.–05.04.2001 r.

Całkowity budżet projektu – 333 300 Euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 200 000 euro.

Budżet projektu KUP – 30 000 euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 18 000 euro.

Promotor projektu: Urząd Pracy w Szeged (Węgry),

Partnerzy projektu: Federalny Urząd Pracy Niemiec, Urząd Pracy Austrii oraz Krajowy Urząd Pracy w Polsce.

Ogólnym celem projektu był rozwój europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego, dostępnego dla każdego przez cały okres aktywności zawodowej oraz zapewnienie odpowiedniego przygotowania zawodowego doradcom realizującym usługi w zakresie poradnictwa zawodowego. Współpracę zainicjowano wymianą informacji na temat funkcjonowania poradnictwa zawodowego w krajach partnerów. W ramach projektu opracowano koncepcję współpracy partnerskiej, dotyczącej przygotowania programu podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa. Przetłumaczono i uporządkowano informacje zawarte w *Teczce Niemiec* przekazanej przez partnera niemieckiego. Na wzór *Teczki Niemiec* opracowano teczkę informacji o Polsce i przekazano partnerom projektu. Opracowano w charakterze przewodnika po instytucjach europejskich materiał dla doradców zawodowych, zawierający informacje dotyczące *Systemu instytucjonalnego Unii Europejskiej*. Działania oraz wyniki projektu były upowszechniane w wielu publikacjach oraz podczas spotkań i seminariów w kraju i za granicą. Zadania realizowane w ramach tego projektu pozostawały w ścisłym związku z działaniami realizowanymi w ramach Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego.

3. Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ) National Resource Centre for Vocational Guidance

Czas trwania projektu 04.08.1999 r.–30.06.2005 r. (w rocznych okresach kontraktowych od 1 lipca do 30 czerwca następnego roku).

Budżet projektu KUP – rocznie ponad 60 000 euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 30 000 euro.

Partnerzy projektu: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu oraz Sieć NCZPZ (Sieć EUROGUIDANCE).

Celem NCZPZ jest rozwój europejskiego wymiaru 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.

Zadania NCZPZ realizowane są na dwóch poziomach – krajowym i międzynarodowym – w następujących głównych obszarach działań:

- gromadzenie, opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i publikacje,
- organizacja szkoleń i seminariów,
- udział w spotkaniach i konferencjach.

W ramach projektu w sposób ciągły gromadzone są informacje na temat możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz warunków życia w innych krajach. Informacje te upowszechniane są w materiałach i publikacjach wyda-

wanych przez KUP, a także w czasie seminariów i szkoleń realizowanych dla doradców zawodowych.

Ścisła współpraca z partnerami Sieci NCZPZ realizowana jest m.in. w ramach spotkań Sieci, w czasie wizyt studyjnych, a także poprzez wspólny udział w międzynarodowych seminariach i konferencjach. Dzięki uruchomieniu witryny internetowej EUROGUIDANCE na bieżąco utrzymywane są kontakty z Siecią EUROGUIDANCE obejmującą Centra z 34 krajów Europy. Tą drogą głównie przekazywane są też odpowiedzi na pytania partnerów dotyczące możliwości kształcenia i szkolenia obcokrajowców w Polsce.

W ramach projektu wydano trzy publikacje z serii *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* (kolejne w przygotowaniu) oraz folder i ulotkę (ostatnia też w jęz. angielskim), promujące NCZPZ. Opracowano i wydano CD ROM o systemie edukacji i poradnictwa zawodowego w Polsce w wersji polskiej i angielskiej, przewidziany do szerokiej dystrybucji. Zaktualizowano stronę internetową Centrum włączając tam również informacje w języku angielskim. W ramach projektu nawiązano bliską współpracę z krajowymi i zagranicznymi ekspertami poradnictwa zawodowego pozyskując w ten sposób ekspertyzy z zakresu ostatnich osiągnięć teorii i praktyki poradnictwa zawodowego. W projekcie na bieżąco prowadzona jest dokumentacja merytoryczna i finansowa zgodnie z procedurami Komisji Europejskiej.

4. Projekt pilotażowy

Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe (Transnational Vocational Counselling)

Czas trwania projektu 01.11.2001 r.–31.10.2004 r.

Całkowity budżet projektu – 499 361 euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 372 559 euro.

Budżet projektu KUP – 141 943 euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 106 457 euro.

Promotor projektu: Krajowy Urząd Pracy w Polsce.

Partnerzy projektu: Urzędy pracy Austrii, Niemiec i Węgier oraz Uniwersytet Jagielloński i uczelnie odpowiedzialne za kształcenie doradców zawodowych w krajach partnerskich (Klagenfurt, Mannheim, Szeged).

Projekt powstał na bazie poprzedniego projektu pilotażowego *Wprowadzenie i instytucjonalizacja poradnictwa zawodowego w nowych krajach członkowskich* realizowanego przez Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego wspólnie z partnerami z Niemiec, Austrii i Węgier.

Głównym celem projektu jest rozwój i doskonalenie systemu kształcenia doradców zawodowych i ujednoczenie w skali międzynarodowej niektórych form kształcenia poprzez opracowanie programu podyplomowego kształcenia

w zakresie eurodoradztwa, co docelowo wspierać będzie mobilność obywateli. Służyć temu będzie realizacja następujących działań:

- analiza i ustalenie wymagań kwalifikacyjnych, jakie stawia się doradcom zawodowym świadczącym usługi w zakresie eurodoradztwa,
- określenie profilu zawodowego eurodoradcy z uwzględnieniem różnic kulturowych w poszczególnych krajach,
- opracowanie programu podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa wraz z materiałami dla wykładowców,
- opracowanie materiałów dla słuchaczy,
- promocja kształcenia eurodoradców m.in. w ramach końcowego seminarium skupiającego specjalistów teorii i praktyki poradnictwa zawodowego.

Przewiduje się także zapewnienie odpowiedniego wyposażenia warsztatu pracy doradców zawodowych oraz zagwarantowanie odpowiedniej bazy informacji zawodowej o zasięgu europejskim.

Wyniki projektu docelowo prowadzić będą do zwiększenia szans na rynku pracy poprzez udostępnienie zainteresowanym rzetelnej transnarodowej informacji o europejskich możliwościach kształcenia i szkolenia. Zadanie to realizowane będzie przez eurodoradców odpowiednio do tego przygotowanych, dzięki programowi kształcenia, jaki powstanie w rezultacie niniejszego projektu.

Oczekuje się także podniesienia jakości poradnictwa zawodowego, gdyż projekt ten prowadzi do wzrostu kwalifikacji doradców zawodowych, udoskonalenia ich warsztatu pracy i rozwoju współpracy międzynarodowej w zakresie świadczenia usług o wymiarze europejskim.

Projekt *Transnarodalne Poradnictwo Zawodowe* pozostaje w ścisłym powiązaniu z projektem *Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego*.

5. Projekt pilotażowy

Poradnictwo na odległość (Distance Counselling)

Czas trwania projektu 01.11.2001 r.–31.10.2004 r.

Całkowity budżet projektu – 481 855 euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 361 364 euro.

Budżet projektu KUP – 26 534 euro, w tym grant Komisji Europejskiej – 19 900 euro.

Promotor projektu: Federalny Urząd Pracy Niemiec.

Partnerzy projektu: urzędy pracy oraz wyższe uczelnie z Austrii, Czech, Liechtensteinu, Polski, Rumunii, Słowacji, Węgier oraz w charakterze silent partner – Szwajcaria.

Postępująca integracja Europy sprawia, że coraz większa liczba zwłaszcza młodych ludzi poszukuje możliwości budowania kariery poza własnym regio-

nem a nawet własnym krajem. Pociąga to za sobą wzrost zapotrzebowania na usługi poradnictwa w zakresie informacji nie wymagające bezpośredniego kontaktu z doradcą zawodowym. W odpowiedzi na tak rozumiane potrzeby podjęty został projekt dotyczący poradnictwa na odległość.

Celem projektu jest 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. Na tej podstawie zostanie sporządzony program szkolenia zawodowego doradców zawodowych i trenerów oraz opracowane zostaną odpowiednie materiały.

Realizacji celu projektu służą następujące działania:

- identyfikacja nowoczesnych metod poradnictwa zawodowego stosowanych w krajach partnerów projektu,
- opracowanie zasad i warunków pracy w metodzie poradnictwa na odległość,
- opracowanie programu szkolenia dla doradców zawodowych,
- przygotowanie materiałów szkoleniowych,
- przygotowanie trenerów.

Opracowany w ramach projektu program szkolenia posłuży do przygotowania multiplikatorów tej metody a w dalszej kolejności do szkolenia doradców zawodowych.

W wyniku dotychczasowej realizacji projektu został już opracowany i wypełniony kwestionariusz dotyczący sytuacji poradnictwa zawodowego w krajach partnerskich oraz opracowano i rozesłano kwestionariusz dla praktyków poradnictwa diagnozujący ilość i rodzaj ich doświadczeń w zakresie poradnictwa na odległość.

Nowe trendy w poradnictwie zawodowym

1. Wprowadzenie

Na międzynarodowej konferencji zorganizowanej w marcu 2001 roku w Vancouver w Kanadzie przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (International Association of Educational and Vocational Guidance – IAEVG) pan A.G. Watts w swoim słowie końcowym stwierdził, że poradnictwo zawodowe w obecnej, postindustrialnej erze przeszło ze swojej dotychczas peryferyjnej roli w pozycję wręcz centralną.

W zmierzającej ku schyłkowi erze przemysłowej nauka i praca zawodowa odbywały się w zwartych systemach organizacyjnych, mianowicie praca w zakładach pracy a nauka w szkołach. Poradnictwo edukacyjne i zawodowe miały w tym procesie pozycję raczej marginalną, służyły przede wszystkim do optymalnego dopasowania indywidualnych cech osobowości do wyznaczonych warunkowań ramowych, były czymś w rodzaju „smaru” usprawniającego funkcjonowanie całego systemu.

Jednak obecnie, w erze postindustrialnej, indywidualną karierę zawodową określa sam system oraz napędzające go elementy. Rola poradnictwa polega obecnie na tym, aby pomóc jednostce w konstruowaniu przebiegu jej kariery zawodowej i w rozumieniu jej jako „projektu życiowego” i to nie tylko w określonych fazach życia, jak na przykład w okresie przejścia od nauki do życia zawodowego, lecz przez całe życie. Zadaniem polityki jest wykorzystanie tego faktu indywidualizacji karier zawodowych zarówno na rzecz prosperity gospodarczej, jak i dobrobytu społecznego.

To, czy poradnictwo zawodowe sprosta temu wyzwaniu, zależy od tego, czy jego organizacja, a zwłaszcza sam zawód doradcy zawodowego zdołają się uwolnić od obecnych ograniczeń strukturalnych. A może się to udać tylko wtedy, gdy dojdzie do poważnego dialogu pomiędzy doradcami zawodowymi a polityką.

Podobnej oceny dokonał także Eddy Lee, dyrektor Międzynarodowej Organizacji Pracy w swoim referacie wygłoszonym na konferencji IAEVG w Berlinie w roku 2000. Jego zdaniem zmiany w strukturach i naturze zatrudnienia występują w kontekście rosnącej globalizacji charakteryzującej się coraz większą konkurencją oraz rosnącym znaczeniem sił rynkowych i sektora prywatnego.

Prowadzi to do rozwiązań zgodnych z wymaganiami rynku także w dziedzinie edukacji i szkolenia zawodowego. Rola państwa w edukacji zawodowej będzie się zmniejszała, jednocześnie prywatni oferenci i wewnątrzzakładowe procesy szkoleniowe będą coraz bardziej zyskiwały na znaczeniu. Skutkiem tego będzie coraz lepsze zrównywanie podaży i popytu w zaspokajaniu wymagań rynku, z korzyścią zarówno dla pracobiorców, jak i dla pracodawców.

Centralne znaczenie będzie przy tym miała koncepcja zdolności do zatrudnienia (employability). Oto podstawowe powody:

1. Każdy indywidualnie zabezpieczy swoje miejsce pracy poprzez swój permanentny rozwój zawodowy;
2. Każdy indywidualnie będzie ponosił większą odpowiedzialność za zdobycie odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz zachowanie swojego miejsca pracy (jest to model alternatywny do państwa opiekuńczego);
3. Jeżeli wszyscy pracobiorcy będą umotywowani do poprawiania swoich kwalifikacji zawodowych w kierunku poprawy ich szans na zatrudnienie, to zredukuje to bezrobocie, a to z kolei konieczność wypłacania wysokich subwencji państwowych;
4. Podkreślenie poprawy indywidualnych szans na zatrudnienie poprawia także światową pozycję narodowego rynku pracy w globalizującym się rynku światowym.

W procesie rozszerzania Unii Europejskiej wystąpią zarówno dla krajów członkowskich, jak i krajów kandydujących ogromne wyzwania w aspekcie stworzenia wspólnego europejskiego obszaru rynku edukacyjnego i rynku zatrudnienia.

11 kwietnia 2001 Komisja Europejska uzgodniła propozycje wprowadzenia uregulowań przejściowych i stopniowego wprowadzania nieograniczonej swobody w podejmowaniu pracy przez obywateli nowych krajów członkowskich. Przewidziano ogólnie obowiązujący 5-letni okres przejściowy, w którym państwa członkowskie mogą stosować swoje własne ograniczenia w udostępnianiu swoich rynków pracy. Tak więc możliwe będzie elastyczne podchodzenie do tego zagadnienia, dostosowane do uwarunkowań na lokalnych rynkach pracy, na przykład ich otwieranie dla osób o określonych, pożądanym kwalifikacjach. I właśnie tutaj poradnictwo zawodowe zyskuje centralne znaczenie dla krajów przystępujących do Unii Europejskiej.

W sprawie specyficznych funkcji poradnictwa zawodowego w zmieniającym się świecie rynku pracy Komisja Europejska i inne organizacje międzynarodowe, jak np. OECD, przedstawiają coraz bardziej precyzyjne prognozy.

W memorandum Komisji Europejskiej na temat kształcenia ustawicznego (life-long learning) wydanym w październiku 2000 wymieniono 6 przyczyn, stanowiących o konieczności tworzenia wysoko kwalifikowanego poradnictwa zawodowego:

- ✓ Przekazywanie informacji przez Internet nie jest samo w sobie poradnictwem zawodowym. Uwzględnione w tym procesie muszą zostać także in-

formacje odnoszące się do osobistej sytuacji klienta poszukującego porady oraz dołączona profesjonalna ocena wyników pod kątem ich prawidłowości i użyteczności.

- ✓ W publicznych urzędach pracy (Public Employment Services, PES) służby poradnictwa zawodowego dla młodzieży i dorosłych powinny zyskać centralną rolę we wspieraniu poprawy indywidualnych szans na zatrudnienie. Jest to zgodne ze Wspólnym Oświadczeniem Kierowników PES nazwanym „Przyszłość PES” i uchwalonym 5 grudnia 2000 w Paryżu (Artykuł 17–20).
- ✓ W społeczeństwie wiedzy, komunikacji sieciowej i związanych z tym przemian europejskie poradnictwo zawodowe powinno wnieść swój poważny wkład w tworzenie aktywnego społeczeństwa obywatelskiego i w poprawę szans na zatrudnienie.
- ✓ Kształcenie ustawiczne, zapewnienie wysokich szans na zatrudnienie jako cele polityki narodowej wymagają konkretnej realizacji na płaszczyźnie regionalnej i lokalnej. Warunkiem wysokiej efektywności jest sieciowe połączenie istniejących służb doradczych i służb pośrednictwa z instytucjami edukacji zawodowej, instytucjami dokształcania i podnoszenia kwalifikacji oraz z przedsiębiorstwami.
- ✓ Usługi poradnictwa dla przedsiębiorstw – poradnictwo dla pracodawców, zarządzanie kadrami, trening pracowników (coaching), zlecenie na zewnątrz (out-placement) – powinny zostać zintensyfikowane.
- ✓ Poradnictwo zawodowe powinno także kształtować ducha przedsiębiorczości u pracobiorców.

W obliczu powyższego przedstawione zostaną trendy w poradnictwie zawodowym w trzech obszarach, a mianowicie w zakresie **metodyki, zarządzania jakością i zarządzania personelem w zakładach pracy**.

2. Trendy w metodyce poradnictwa zawodowego

W centrum obecnych i przyszłych wyzwań dotyczących metodyki poradnictwa zawodowego z całą pewnością znajduje się zarządzanie informacjami.

Kolejnym ważnym zadaniem rozwojowym jest odpowiednie ukształtowanie procesów tranzycji, z których zwłaszcza przejście ze szkoły do życia zawodowego zasługuje na szczególną uwagę.

Trzeci główny punkt w obecnych trendach metodycznych odnosi się do integracji zadań pośrednictwa pracy w proces poradnictwa zawodowego. I nie chodzi w tym przypadku o zmianę paradygmatów i spojrzenie „doradcze” na całość, z punktu widzenia pośrednictwa pracy, lecz o poważniejsze uwzględnienie aspektu realizacyjnego, jak tego sobie często życzą osoby poszukujące porady.

2.1. Zarządzanie informacjami w poradnictwie zawodowym

Pojęcie „zarządzania” w tym kontekście rozumiane jest jako profesjonalne postępowanie z informacjami w odniesieniu do różnych grup docelowych w poradnictwie zawodowym, jak i umiejętność wykorzystania określonych sieci i powiązań sieciowych oraz branie udziału w ich dalszym rozwoju.

Aspekty metodyczne „zarządzania informacjami” obejmują techniki pozyskiwania informacji, analizy zapotrzebowania informacyjnego różnych grup docelowych, ocenę skuteczności usług udzielania informacji, dostosowane do adresatów sposoby przedstawiania informacji, tworzenie i rozwijanie systemów informacyjnych, koordynację procesów informowania i komunikowania w organizacjach oraz uwzględnienie psychicznych i społecznych uwarunkowań zewnętrznych przy indywidualnym przetwarzaniu informacji.

Badania porównawcze wskazują, że zarządzanie informacjami zajmuje od 20 do 30% czasu pracy osób zawodowo zajmujących się poradnictwem.

Zarządzanie informacjami obejmuje:

- ✓ Zbieranie, strukturyzowanie, przygotowanie (pod kątem odpowiedniego adresata) oraz przekazywanie informacji zawodowych;
- ✓ Systematyczne obserwowanie rynku informacji, zdobywanie nowych źródeł informacji istotnych lub potencjalnie przydatnych dla zadań poradnictwa zawodowego;
- ✓ Dokonywanie zestawień i oceny źródeł informacji według ich wydajności i adekwatności do potrzeb określonych grup docelowych;
- ✓ Znajomość, opanowanie i – na ile to możliwe – współdziałanie w tworzeniu bądź w rozbudowie informacyjnych systemów poradnictwa zawodowego wspomaganych komputerowo bądź bazujących na łączach internetowych;
- ✓ Dokonywanie analizy kosztów i korzyści różnych mediów i systemów informacyjnych;
- ✓ Marketing informacji w poradnictwie zawodowym;
- ✓ Aspekty etyki doradztwa zwłaszcza w odniesieniu do wspieranych komputerowo i bazujących na łączach internetowych systemów informacyjnych.

Charakterystyczne dla nowoczesnych społeczeństw informacyjnych jest to, że oferta informacyjna rośnie szybciej niż popyt na informacje tak, że stopień nadmiaru informacji ciągle rośnie. Głównym problemem zarządzania informacjami nie jest więc produkowanie coraz to nowych mediów i nowszych systemów informacyjnych, lecz witalizacja popytu na informacje. Wiadomo, że od pewnego, określonego stopnia nadmiaru informacji (information overload) spada jakość podejmowanych decyzji i to zarówno ogólnospołeczna, jak i indywidualna. Dotyczy to także osób profesjonalnie zajmujących się przetwarzaniem informacji (managerów informacji).

Indywidualnie odczuwane przeciążenie informacjami, nazywane stresem informacyjnym, może prowadzić do różnych reakcji:

- a) O tzw. **Information Chunks** mówi się, gdy człowiek określa pewne grupy informacji za pomocą określeń zbiorczych i koduje je na nowo (np. za pomocą nazw marek, cen czy ocen uogólniających).
- b) **Omission** oznacza skoncentrowanie się na określonych informacjach, przy czym pozostała oferta informacyjna nie jest postrzegana, przez co przyswajanie informacji jest wycinkowe.
- c) **Queuing** oznacza, że odbiorca informacji tworzy w swojej pamięci krótkotrwałej coś w rodzaju kolejki informacji, aby **później** poświęcić im więcej czasu i określić, **co** jest na tyle ważne, żeby zostało zapamiętane trwale.
- d) Od określonego stopnia przeciążenia informacjami istnieje niebezpieczeństwo, że jednostka całkowicie przerwie przyswajanie i przetwarzanie informacji, czyli „wyłączy się” (**Escaping**).
- e) Jeżeli oferowane informacje będą postrzegane przez okulary określonych kryteriów subiektywnych, to mówi się o zjawisku **Filteringu**.
- f) **Abstracting** występuje w przypadku, gdy człowiek postrzega wyłącznie główne treści i zależności w informacji, ale nie postrzega szczegółów.
- g) Jeżeli działania podejmowane w określonej sytuacji problemowej wykonywane są według rutynowych reguł, a oferowane w danej sprawie informacje są traktowane jako element drugorzędny, to mówi się o **Habitualizacji** (humorystycznym przykładem są tzw. „zasady administracyjne”: „to zawsze się tak robiło”, „tego nigdy nie robiliśmy”, „tak to każdy by chciał” itp.).

Wzrastający nadmiar informacji w społeczeństwie ma poważny wpływ na zachowania w komunikowaniu się w ogóle i musi to być uwzględniane w procesie zarządzania informacjami wykorzystywanymi w poradnictwie zawodowym.

Pamiętać należy, że:

1. Stale musi rosnać atrakcyjność podaży informacji, tzn. że oferowane informacje muszą być pakowane w coraz bardziej efektowne, atrakcyjne opakowania (głośne, kolorowe, duże, z podnetami emocjonalnymi, z niespodziankami intelektualnymi). Daje się tu zaobserwować rosnącą konkurencyjność.
2. Zainteresowanie adresatów informacjami spada, przyswajanie informacji staje się pobieżne, niestaranne, wrywkowe; odbiorcy tracą zainteresowanie, a nawet wykazują odruchy obronne.
3. Coraz powszechniejsze staje się komunikowanie się za pomocą obrazów, przekazywanie informacji i odczuć słowami traci na atrakcyjności, ponieważ wymaga aktywnego udziału.

Warunkiem podstawowym dla efektywnego i skutecznego zarządzania informacjami w poradnictwie zawodowym jest umiejętność znalezienia złotego środka pomiędzy ofertą informacyjną a indywidualnym zapotrzebowaniem na

informacje w odniesieniu do konkretnego problemu. Wymaga to od doradcy szerokich kompetencji do profesjonalnego określenia indywidualnych (wewnętrznych) uwarunkowań, tak aby móc optymalnie dobrać potrzebne informacje. To wyważenie jest specyficzne zależnie od postawionego zadania – czy to będzie orientacja zawodowa, poradnictwo indywidualne, informacja grupowa, pośrednictwo w znalezieniu możliwości zdobycia zawodu, czy pośrednictwo w nawiązaniu kontaktu z przedsiębiorstwem.

Obecnie na płaszczyźnie narodowej i międzynarodowej istnieje nieprzebrana różnorodność mediów i systemów informacyjnych, które mogą być przydatne w poradnictwie zawodowym. Obserwuje się rosnącą tendencję rozwoju form wspomaganych komputerowo oraz bazujących na łączach internetowych.

Można je z grubsza podzielić na:

- ✓ Banki danych o edukacji, możliwościach edukacyjnych, miejscach pracy i nauki zawodu, z opisami zawodów;
- ✓ Programy przyporządkowywania (matching-system), przyporządkowujące cechy indywidualne (zainteresowania, zdolności) do określonych grup zawodowych;
- ✓ Pomoc w podejmowaniu decyzji dla analizy i wspierania indywidualnych decyzji zawodowych;
- ✓ Programy pośredniczące, pomagające w zdobyciu umiejętności sprzyjających znalezieniu pracy bądź miejsca nauki zawodu;
- ✓ Samonaprowadzające programy do zbierania wniosków o zatrudnienie bądź szkolenie;
- ✓ Programy do samooceny, z reguły zawierające zestawy pytań, mających na celu określenie zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
- ✓ Testy psychometryczne dla określenia umiejętności, uzdolnień, zainteresowań i cech osobowości.

W poradnictwie zawodowym w Niemczech coraz większego znaczenia nabierają transgraniczne powiązania sieciowe pomiędzy instytucjami z krajów Unii Europejskiej, a mianowicie Sieć Eurodoradztwa (EUROGUIDANCE Network) oraz EURES.

Bazujące na połączeniach internetowych źródła informacji oraz służby informacyjne poradnictwa zawodowego można ogólnie podzielić na zintegrowane i niezależne strony Web.

Zintegrowane strony Web są tzw. składowymi zewnętrznymi procesu poradnictwa zawodowego i oferują informacje typowe, lecz specyficzne dla danej organizacji oraz linki do innych usług własnej organizacji, mających odniesienie do usług poradnictwa zawodowego. Z reguły te „zintegrowane strony Web” są bezpłatne, także w przypadku kiedy posiadają linki na zewnątrz.

Przez pojęcie **niezależnych stron Web** rozumie się oferty informacyjne i usługowe na wykonywanie usług poradnictwa i pośrednictwa, które nie są wzajemnie ze sobą powiązane.

Przykładami takich ofert są:

- ✓ Programy do samooceny,
- ✓ Giełdy pracy,
- ✓ Usługi informacji o zawodach,
- ✓ Giełdy talentów w zakładach pracy,
- ✓ Informacja szkół wyższych o studiach,
- ✓ Oferty instytucji szkolnictwa zawodowego,
- ✓ Pomoc w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu lub o jego zmianie,
- ✓ Oferty pracy z opisem przedsiębiorstwa.

Dyskusyjna, w rozumieniu zarządzania informacją w poradnictwie zawodowym, jest opinia, że oba rodzaje stron Web są z reguły zorientowane ofertowo, tzn. wychodzą z założenia, że użytkownik potrafi dokładnie sformułować swoje potrzeby i potrafi ocenić, czy dane informacje są dla niego przydatne czy nie.

Natomiast systemy „zorientowane na potrzeby” pozwalają użytkownikowi:

- ✓ najpierw określić swoje potrzeby,
- ✓ wybrać takie źródła informacji, które doprowadzą go do ściśle określonych wyników,
- ✓ otrzymać informacje, jak te źródła wykorzystać dla zaspokojenia własnych potrzeb,
- ✓ rozpoznać, kiedy potrzebna mu jest bezpośrednia pomoc osoby zajmującej się poradnictwem zawodowym,
- ✓ korzystać wyłącznie z takich linków, które pomogą mu osiągnąć postęp w poszukiwaniach.

Właśnie te ostatnie aspekty wskazują zadania, na jakie powinno zostać w przyszłości ukierunkowane prawidłowe zarządzanie informacjami wykorzystywanymi w poradnictwie zawodowym:

- ✓ Wspieranie w określaniu zadania i ustalaniu wynikającego z tego indywidualnego zapotrzebowania na informacje i usługi poradnictwa;
- ✓ Określanie, za pomocą jakich źródeł informacji zapotrzebowanie to może zostać najlepiej zaspokojone;
- ✓ Sprawdzenie, czy wskazane źródła informacji są dostosowane do uwarunkowań wewnętrznych (wykształcenie, wiedza, styl przekazywanych informacji, nacisk na podjęcie decyzji, etap procesu rozwiązywania problemu, umiejętność przyswajania i przetwarzania informacji);
- ✓ Przygotowanie procesu informacyjnego klienta, przede wszystkim w aspekcie kombinacji poradnictwa medialnego z indywidualnym.

Wynika z tego jasno, że zorientowane na proces poradnictwa zawodowego zarządzanie informacjami może być sensowne tylko pod warunkiem znajomości i uwzględnienia procesów zachodzących w poradnictwie indywidualnym, w indywidualnym rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji.

Na podstawie szeregu teoretycznych i empirycznych analiz można wskazać najważniejsze czynniki, od których zależy skuteczne i efektywne zarządzanie informacjami w poradnictwie zawodowym. Są to:

- (1) indywidualne cechy klienta,
- (2) teoretyczno-metodyczne, organizacyjne i etyczne uwarunkowania ramowe poradnictwa zawodowego,
- (3) charakterystyka osób zajmujących się poradnictwem zawodowym,
- (4) dalszy rozwój mediów, programów i technologii informacyjnych, przede wszystkim z wykorzystaniem Internetu.

Ad (1)

Należy tu rozpatrywać indywidualne stadium procesu decyzyjnego, osobisty styl i sposób przetwarzania otrzymywanych informacji, dotychczasowe doświadczenia w korzystaniu ze źródeł informacji, subiektywne znaczenie korzystania z określonych źródeł informacji (Involvement), dostęp do źródeł informacji.

Według Sampsona indywidualne utrudnienia w optymalnym wykorzystaniu nowoczesnych systemów informacyjnych (np. Internet) mogą wiązać się z tym, że człowiek:

- stoi przed problemem, ale nie potrafi zdefiniować swojego specyficznego zapotrzebowania na informacje,
- ma nierealne wyobrażenie o możliwościach nowoczesnych mediów informacyjnych (zwłaszcza Internetu),
- jest przeciążony natłokiem informacji,
- ma problemy ze znalezieniem informacji adekwatnych do jego potrzeb,
- jest niepewny co do tego, jak najlepiej wykorzystać przekazane informacje do rozwiązania jego problemu,
- nie rozumie systematyki informacji przekazywanych w systemach informacyjnych (np. na stronach internetowych).

Kluczową sprawą w wykorzystaniu Internetu do rozwiązywania problemów zawodowych wydaje się być „gotowość do podejmowania decyzji”. Jeżeli jest ona dobrze wykształcona, to osoba poszukująca porady może bez obcej pomocy korzystać z Internetu z pełnym sukcesem. Osoby o średnio wykształconej gotowości do podjęcia decyzji potrzebują niewielkiej pomocy towarzyszącej ze strony poradnictwa zawodowego. Natomiast osoby o niskiej dojrzałości do podjęcia decyzji mogą z Internetu z sensem korzystać tylko przy założeniu daleko idącej pomocy ze strony odpowiednio przygotowanego doradcy.

Ad (2)

Jedną z największych przeszkód w dalszym rozwoju sposobów zarządzania informacją w poradnictwie zawodowym jest przejmowanie preskryptywno-

-normatywnych modeli podejmowania decyzji przez człowieka. Te tak zwane uwarunkowania racjonalne nadają się co prawda dość dobrze do interpretacji w rozlicznych modelach i systemach wspomagających podejmowanie decyzji o wyborze zawodu, jednak zmniejszają znaczenie indywidualnej logiki decyzyjnej (heurystyka) oraz wynikającego z tego zindywidualizowanego zapotrzebowania na informacje.

W centrum starań o zintegrowanie personalnego i medialnego poradnictwa zawodowego musi się więc znaleźć zbadanie i określenie indywidualnych potrzeb oraz indywidualnego sposobu postępowania z informacjami na bazie deskryptywnych modeli rozwiązywania problemów.

Zagrożenia etyczne w procesie doradzania, występujące w integrowaniu nowoczesnych systemów informacyjnych w proces poradnictwa zawodowego obejmują według Sampsona: niedostateczną ochronę danych, brak wsparcia doradczego, brak równości szans w dostępie, oferowanie niepewnych informacji i występowanie braków w kwalifikacjach służb doradczych.

Ad (3)

Szczególną rolę w integrowaniu personalnego poradnictwa zawodowego i nowoczesnych systemów informacyjnych odgrywa współpraca z lokalnymi, regionalnymi i międzynarodowymi sieciami informacyjnymi. Dotyczy to zarówno obszaru wiedzy i umożliwienia skorzystania z poradnictwa personalnego jak i sposobów przedstawiania informacji (przede wszystkim sposobu tworzenia stron internetowych Web) oraz marketingu informacji. Na szczególną uwagę zasługuje sposób, w jaki tworzy się wewnętrzne i zewnętrzne odwołania do innych źródeł informacji (linki), które w sposób efektywny i skuteczny można utworzyć wyłącznie we współpracy z profesjonalnymi doradcami zawodowymi. Do tego potrzeba jednak dodatkowych kwalifikacji u doradców, z zakresu zarządzania informacjami.

Ad (4)

Do elementów dalszego systematycznego rozwijania systemów informacyjnych i programów dla poradnictwa zawodowego należy także krytyczna dyskusja nad stosunkiem poradnictwa bezpośredniego (osobistego) do poradnictwa na odległość (przez telefon, wideokonferencje, Internet) i do samoinformowania się. Według Sampsona do szeroko rozumianej pomocy doradcy w podjęciu decyzji należy włączenie działań z zakresu pośrednictwa na bazie „Kognitywnej teorii informacyjnej pośrednictwa”.

W Federalnym Urzędzie Pracy wypracowano już kilka elementów takich działań, np. studium badawcze samoinformowania się i samooceny młodych ludzi, wykonane na zlecenie Wydziału Poradnictwa Zawodowego, czy też np. projekt pilotażowy *Distance Counselling* – Poradnictwo na odległość (patrz rozdział Informacja o programach... s. 33) w sieci Narodowych Centrów Zaso-

bów Poradnictwa Zawodowego (EUROGUIDANCE) realizowany w ramach programu Unii Europejskiej LEONARDO DA VINCI.

Podsumowując można stwierdzić, że skuteczne zarządzanie informacją w poradnictwie zawodowym wymaga następujących niezbędnych kompetencji:

1. Znajomość tego, do jakich pytań/problemów zawodowych nadają się jakie media (wymiar kognitywny).
2. Motywacja do tego, aby rzeczywiście chcieć skorzystać z tych źródeł informacji (wymiar afektywny).
3. Posługiwanie się mediami (kompetencje techniczno-instrumentalne).
4. Umiejętność wyselekcjonowania mediów według ich własności, adresatów oraz ich funkcjonalności dla rozwiązania problemu.
5. Optymalizacja pomocy osobistej doradcy oraz pomocy medialnej w poradnictwie zawodowym.
6. Znajomość zachowań informacyjnych, stylów informacyjnych, zwyczajów medialnych oraz uprzedzeń grup docelowych.
7. Umiejętność skorzystania z marketingu informacji, łącznie z obserwacją rynku.
8. Kompetencja do krytyczno-refleksyjnej ewaluacji mediów.
9. Kwalifikowany udział w (dalszym) rozwoju mediów.
10. Kompetencje dydaktyczne dla wprowadzenia (nowych) mediów.

2.2. Kształtowanie procesów przechodzenia do życia zawodowego (tranzycja)

Ze względu na szczupłość budżetu pojawia się w wielu krajach umotywowane politycznie pytanie o uzasadnienie nakładów finansowych i osobowych na usługi doradcze w procesie kształcenia i wykonywaniu zawodu. Po szerokiej analizie odnośnej literatury dotyczącej analizy kosztów i korzyści Edwin Herr stwierdził, że zalety dobrego poradnictwa w zakresie kształtowania przebiegu kariery zawodowej są następujące:

- ✓ ułatwia przejście z systemu szkolnictwa do zatrudnienia (proces tranzycji) lub w przypadku mobilności zawodowej;
- ✓ przyczynia się do zredukowania bezrobocia wśród osób poszukujących pracy;
- ✓ oferuje skuteczną pomoc w przypadku przerwania nauki i w razie stwierdzenia nieprzydatności do danego typu szkoły;
- ✓ pomaga pracodawcom zredukować koszty spowodowane niedostateczną elastycznością i wydajnością ich pracowników oraz zmniejszyć zagrożenie zwolnieniem bez perspektyw;
- ✓ w decydujący sposób przyczynia się do pokonania transnarodowych procesów przechodzenia w życie zawodowe (integracja imigrantów).

Aktualna północnoamerykańska dyskusja o poprawie przygotowania zawodowego w szkołach ogólnokształcących odzwierciedliła się w tematyce całej

go szeregu spotkań warsztatowych, jakie odbyły się w czasie Konferencji Światowej IAEVG w Vancouver 2001.

Na przykład Uniwersytet McGill z Montrealu w Kanadzie opracował nowy certyfikowany program studiów w celu zintegrowania zagadnień związanych z działalnością zawodową w program nauczania. Punktem wyjściowym było tu stwierdzenie, że nauczyciele ze wszystkich poziomów nauczania ogólnokształcącego zbyt mało robią na rzecz rozwoju osobowości zawodowej swoich uczniów. Nie ma także żadnej specjalistycznej literatury na ten temat. Dodatkowym utrudnieniem jest również to, iż większość nauczycieli niewiele wie o życiu zawodowym i pracy w przedsiębiorstwach, gdyż ich życiorysy ograniczają się do wykształcenia ogólnego i uniwersyteckiego i nigdy w żadnym zakładzie nie pracowali. Tak więc ta dziedzina jest dla nich, mimo wielu informacji na ten temat, obca.

Co prawda w połowie lat 90. w USA około 25% wszystkich absolwentów szkół średnich kontynuowało naukę, ale jednak 75% próbowało od razu przejść do życia zawodowego, co często okazywało się bardzo problematyczne. Dlatego też ówczesny prezydent Clinton próbował wprowadzić w życie działania mające na celu lepsze przygotowanie uczniów w szkołach do bezpośredniego przejścia ze szkoły do życia zawodowego. Ministerstwo Edukacji z Ontario, największej prowincji Kanady, także właśnie wprowadziło rozległą reformę szkolnictwa oraz poradnictwa i przygotowania zawodowego w szkołach. Wprowadzono „Job Shadowing” (uczeń jest przypisywany do określonego miejsca pracy w zakładzie), krótkie praktyki zawodowe dla uczniów, sterowane eksperymenty edukacyjne mające odniesienie do nauki zawodu (certyfikowane), School-to-Work Transition Program (kombinacja faz nauki w szkole z nauką zawodu w zakładzie), Ontario Youth Apprenticeship Programme – uczniowie szkół ponadpodstawowych są jednocześnie rejestrowani jako uczniowie nauki zawodu.

Trendy w poradnictwie zawodowym w zakresie przechodzenia absolwentów szkół w życie zawodowe odnoszą się naszym zdaniem do następujących aspektów:

- a) intensyfikacja współpracy profesjonalnych doradców zawodowych z nauczycielami szkół ogólnokształcących,
- b) silniejsze włączenie zakładów pracy w proces przygotowania uczniów w szkołach do życia zawodowego,
- c) szkolenie nauczycieli szkół w kierunku udzielania uczniom pomocy w wyborze zawodu z wykorzystaniem ich doświadczeń zdobytych w czasie praktyk w zakładach pracy i naukowych teorii zasad wyboru zawodu,
- d) bazujący na naukowych podstawach dalszy rozwój życiowych podstaw przedmiotów mających na celu pomoc w wyborze zawodu wśród uczniów w szkołach; bazą ku temu powinny być podstawy, które wypracował Donald Super,

- e) wprowadzenie przedmiotów wspierających wybór zawodu w ogólnokształcących szkołach średnich (na bazie ustawy o edukacji szkolnej),
- f) rozszerzenie oferty edukacyjnej szkół kształcących nauczycieli o przedmioty wspomagania wyboru zawodu i rozwoju zawodowego.

3. Zarządzanie jakością w poradnictwie zawodowym

W odniesieniu do zarządzania jakością w poradnictwie zawodowym można obecnie wyróżnić przede wszystkim cztery główne elementy: 1) starania o nastawioną na przyszłość organizację, 2) kontrola jakości wspieranych komputerowo i bazujących na powiązaniach internetowych systemów informacyjnych, 3) zwiększenie wydajności i efektywności usług doradczych, 4) wprowadzenie porównywalnych, uznanych standardów kwalifikacyjnych dla doradców zawodowych.

3.1. Starania o nastawioną na przyszłość organizację

W tym zakresie należy przede wszystkim przezwyciężyć występujący w wielu krajach rozdział kompetencji w dziedzinie przygotowania zawodowego pomiędzy ministerstwem edukacji a ministerstwem pracy, ponieważ prowadzi to często do „luk w zaopatrzeniu” młodych ludzi w usługi poradnictwa zawodowego. W szeregu międzynarodowych analiz porównawczych stwierdzono, że poradnictwo zawodowe włączone w system szkolny daje znacznie lepsze efekty i stwarza lepsze ramy organizacyjno-czasowe, metodyczne i personalne niż poradnictwo dla dorosłych. To ostatnie jest często zorientowane raczej na pośrednictwo pracy.

Jednoznacznie zaznacza się na płaszczyźnie międzynarodowej trend do tworzenia lokalnych, regionalnych i transnarodowych sieci informacyjnych poradnictwa zawodowego. Tylko w ten sposób można efektywnie skupić i wykorzystać skromne środki dla efektywnej pomocy grupom docelowym. Lokalne i regionalne sieci informacyjne poradnictwa zawodowego odgrywają istotną rolę w walce przeciwko separacji społecznej.

Sieci transnarodowe, jak EUROGUIDANCE i EURES, doświadczyły w ostatnich latach szybkiego wzrostu i rozbudowy i zyskują obecnie na znaczeniu. Są one coraz ważniejsze dla realizacji jednej z głównych zasad obowiązujących w Unii Europejskiej – swobody przemieszczania się zasobów ludzkich. Stwierdza się jednak, tak na płaszczyźnie Unii Europejskiej, jak i na płaszczyznach narodowych występowanie całego szeregu problemów związanych z finansowaniem i powiązaniem organizacyjnymi, zwłaszcza w przypadku sieci NCZPZ (EUROGUIDANCE).

3.2. Kontrola jakości wspieranych komputerowo i bazujących na powiązaniach internetowych systemów informacyjnych

Już wcześniej stwierdzono, że optymalne zastosowanie wspieranych komputerowo systemów doradczych jest ograniczone przez cały szereg problemów. Oprócz niewystarczających standardów jakościowych, całego szeregu nieporozumień ze strony użytkowników w odniesieniu do obiektywności i aktualności prawnej, nieadekwatnej kwalifikacji personelu, dotyczy to przede wszystkim niedostatecznego zintegrowania służb doradczych. Do tego dochodzą jeszcze wymienione w punkcie 2.1. „Zarządzanie informacją” zahamowania indywidualne.

Jednocześnie jasne staje się, że wzrastające zapotrzebowanie na poradnictwo zawodowe, na przykład w procesie przechodzenia z okresu nauki w szkole do życia zawodowego czy przy reakcjach na zmiany zachodzące na rynku pracy, nie może już zostać zaspokojone przez tradycyjne formy poradnictwa. A to dlatego, iż formy te bazują na poradnictwie indywidualnym, które jednak ze względu na szczupłość środków nie może być rozbudowywane bez końca. A przytłaczająca oferta informacyjna Internetu sama jako taka nie stanowi rozwiązania, więc tym bardziej niezbędne staje się zintegrowanie nowych i tradycyjnych metod poradnictwa.

W aspekcie powyższego dla poprawy oferty poradnictwa duże znaczenie mają cztery czynniki:

- ✓ Ewaluacja zapotrzebowania na usługi doradcze powinna stać się elementem składowym ewaluacji systemu szkolnictwa,
- ✓ Zasady poradnictwa zawodowego muszą być uwzględniane w tworzeniu i realizacji planów nauczania,
- ✓ Metody doradcze powinny być dalej rozwijane w aspekcie optymalizacji stosunku kosztów do korzyści,
- ✓ Strategie dalszego rozwijania i zarządzania w zakresie technik komputerowych i internetowych muszą być także rozwijane według zasad poradnictwa zawodowego i z uwzględnieniem optymalizacji stosunku kosztów do korzyści.

W obliczu różnorodności oferty informacyjnej konieczność przewyciężenia indywidualnego przeciążenia informacjami staje się głównym zadaniem doradcy zawodowego. Chodzi tutaj o wybór odpowiednich dla klienta narzędzi w zależności od jego własnego zaawansowania w planowaniu własnej kariery zawodowej.

Wymienia się następujące kroki przy korzystaniu z internetowych systemów poradnictwa zawodowego:

1. Klient otrzymuje od doradcy kluczowe pojęcia, które powinien wykorzystać przy poszukiwaniu odpowiednich zawodów w centrum poradnictwa, kierując się własnymi oczekiwaniami.

2. Klientowi oferuje się program, za pomocą którego może on odkryć własne preferencje zawodowe.
3. „Czego wymaga dany zawód?”. Ten krok wprowadza procedurę wyboru (matching); oferuje szczegółowe opisy zawodów, prognozy sytuacji na rynku pracy i wymagania kwalifikacyjne.
4. Nauka podejmowania aktywnych działań: do tego zaliczamy naukę technik poszukiwania pracy, korzystanie z wykazów wolnych miejsc pracy i z wykazów możliwości uzupełnienia bądź zmiany kwalifikacji zawodowych.

Znane są też inne zasady poprawy efektywności korzystania z zasobów internetowych w poradnictwie zawodowym. Chodzi tu o przekształcenie centrów poradnictwa zawodowego (rozumianych pierwotnie jako stworzone wyłącznie dla klienta) w kierunku międzynarodowych sieci informacyjnych dla profesjonalnego poradnictwa zawodowego bazujących na powiązaniach internetowych. Taki model jest właśnie realizowany we współpracy z kanadyjską administracją pracy (Human Resources Development Canada HRDC) oraz z Executive Committee IAEVG. Takie Centrum Zasobów Poradnictwa dla doradców realizować ma następujące cele:

- ✓ Ustalenie, ewaluacja i wybór najlepszych stron internetowych dostosowanych do zaspokojenia potrzeb klientów i doradców w dziedzinie planowania przebiegu kariery zawodowej;
- ✓ Wskazanie sposobów postępowania na bazie typowych sytuacji doradczych według wzoru odpowiednio strukturyzowanej „skrzynki narzędziowej”;
- ✓ Linki do instytucji, które dysponują i upowszechniają najnowsze know-how w odniesieniu do planowania kariery zawodowej.

Obszerna ekspertyza wspieranych komputerowo metod wspomagających proces podejmowania decyzji zawodowych została przedstawiona przez Hollinga. Zbadano i porównano 9 popularnych międzynarodowych metod internetowych i 8 ofert niemieckich. Do tego doszły jeszcze metody testowania zdolności do podjęcia studiów.

Niemalże wszystkie przedstawione metody międzynarodowe wykorzystywały jako podstawę do określenia przydatności do danego zawodu bądź kierunku kształcenia samoocenę osoby badanej, dotyczącą zdolności i umiejętności, osobowości i zainteresowań.

W porównaniu z metodami międzynarodowymi przebadane metody narodowe (niemieckie) dawały mniejsze możliwości.

W tabelarycznym przeglądzie wspierane komputerowo systemy wyboru zawodu były porównywane ze względu na:

- ✓ znajomość własnej osobowości,
- ✓ przyporządkowanie cech osobowości do zawodów bądź kierunków kształcenia,

- ✓ znajomość możliwości zawodowych (informacje o zawodach, szansach na rynku pracy, możliwościach nauki i kształcenia zawodowego),
- ✓ decyzje (na ile analizowane metody przyczyniają się do podjęcia decyzji i wyboru pomiędzy alternatywą zawodową a edukacyjną),
- ✓ realizację (na ile analizowane metody pomagają zrealizować podjętą decyzję),
- ✓ warunki realizacji i bank danych (informacje o medium, rodzaju i sposobie realizowania metod, bank danych, na których bazuje dana metoda oraz informacje o ewaluacji metody).

W obszernej analizie badawczej dokonano ewaluacji Europejskich Centrów Poradnictwa Zawodowego (EBZ)¹ Federalnego Urzędu Pracy w Niemczech. Na podstawie wyników pisemnej ankiety przeprowadzonej wśród użytkowników systemu stwierdzono, że:

70% badanych było zadowolonych z informacji, jakie otrzymali poprzez EBZ; 76% zwróciłoby się w sprawie transnarodowej ponownie do EBZ i poleciłoby to innym. Ponad 90% użytkowników podało, że kontakt z EBZ był dla nich ważny, tak więc mieliśmy do czynienia z dużym zaangażowaniem, co jest doskonałym warunkiem dla wysokiej efektywności. Większość badanych posiadała już pewne informacje wstępne, tak więc stawiało EBZ wyższe wymagania, niż osoby nie mające informacji wstępnych.

Bardzo ważne dla dalszego rozwoju systemu NCZPZ (EUROGUIDANCE) są stwierdzenia, że im klient jest bardziej dojrzały do podjęcia decyzji, tym lepiej ocenia informacje pozyskane dzięki EBZ oraz że ponad połowa wszystkich użytkowników systemów życzy sobie uzupełniającego poradnictwa osobistego ze strony profesjonalnego doradcy. W wyniku ewaluacji działalności EBZ można w odniesieniu do zarządzania jakością wspieranych komputerowo i bazujących na powiązaniach internetowych systemów informacyjnych stwierdzić, co następuje:

- ✓ Poradnictwo indywidualne jest pożądane dla zwiększenia przydatności informacji i propozycji uzyskanych w drodze korzystania z komputerowych systemów informacyjnych.
- ✓ Młodzi użytkownicy systemów informacyjnych, uczniowie szkół i uczniowie uczący się zawodu bardziej potrzebują dodatkowej porady doradcy niż osoby starsze, studiujące czy aktywne zawodowo.
- ✓ Im bardziej klient jest zaawansowany w swoim procesie podejmowania decyzji, tym chętniej zgłasza chęć skorzystania z dodatkowej bezpośredniej porady doradcy.
- ✓ Klienci, którzy posiadają niewielką wiedzę wstępną oraz tacy, którzy już posiadają wiedzę specjalistyczną, wykazują większą tendencję do skorzystania z bezpośredniej porady.

¹ Są to niemieckie Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego włączone do sieci EUROGUIDANCE.

- ✓ Osoby o dużym zaangażowaniu w odniesieniu do systemu informacyjnego częściej poszukują porady doradcy.

Jednocześnie okazało się, że w przypadku istnienia pewnych indywidualnych problemów związanych z wyborem zawodu systemy informacyjne nie wystarczają i sygnalizowana jest potrzeba dodatkowej osobistej porady zawodowej.

3.3. Zwiększanie wydajności i efektywności usług doradczych

Jak już wspomniano, w centrum dyskusji politycznej stawia się pytanie o użyteczność poradnictwa zawodowego, zwłaszcza w odniesieniu do jego form organizacyjnych oraz przeznaczanie na ten cel określonych środków finansowych i osobowych. Z tego powodu wydaje się, że obecnie absolutnie niezbędne jest stworzenie systemu controllingu doradczego z towarzyszącą ewaluacją naukową. W przeszłości, także na płaszczyźnie międzynarodowej, raczej o tym nie pamiętano.

Controlling doradczy powinien objąć następujące obszary:

Input-controlling: analiza klientów oraz ich zapytań i problemów,

Controlling celów: zakres i zróżnicowanie celów i zadań stawianych poradnictwu zawodowemu,

Controlling procesu: ewaluacja wypełnienia zadań (w miarę możliwości jako timeline display), ocena wyników pośrednich oraz – o ile to konieczne – wprowadzenie korekt,

Output-controlling: ocena wyników poradnictwa według kryteriów celów,

Transfer-Controlling: ewaluacja, na ile klienci potrafią zrealizować wyniki porady. W tym celu konieczne jest prowadzenie systematycznych badań typu follow-up,

Controlling zasobów: ewaluacja skuteczności i efektywności wykorzystania dostępnych finansowych i ludzkich zasobów poradnictwa zawodowego.

W dyskusjach fachowych często wskazuje się na trudności ze zdefiniowaniem właściwych, prawnych i obiektywnych kryteriów pomiaru jakości i efektywności porad. Zgłaszane są następujące propozycje:

- ✓ kryteria zadowolenia klientów oraz osobistej użyteczności usługi doradczej dla rozwiązania problemu („instrumentalność”),
- ✓ kryteria efektywności (ekonomiczność),
- ✓ kryteria skuteczności,
- ✓ kryteria naukowe poradnictwa (porada powinna przebiegać zgodnie z teorią, być obiektywna, uwzględniać stan prawny, dostosowana do poziomu oczekiwań klienta),
- ✓ jakościowe kryteria dydaktyczno-metodyczne (aktualność, użyteczność, zrozumiałość, reprezentatywność, zróżnicowanie merytoryczne),
- ✓ kryteria instytucjonalno-prawne, organizacyjne, gospodarczo-polityczne,
- ✓ kryteria zarządzania personelem (zadowolenie doradców, rozwój i szkolenie personelu, zarządzanie personelem).

Jednak pomiar skuteczności i efektywności procesu doradczego nie powinien koncentrować się wyłącznie na wąsko rozumianych celach poradnictwa zawodowego. Wydaje się, że pilnie zalecane byłoby podkreślanie wkładu poradnictwa w realizację ogólnych celów społeczno-politycznych.

Zatem przykładowe działania poradnictwa zawodowego powinno się przedstawiać w odniesieniu do takich celów, jak „obniżenie liczby osób długotrwale pozostających bez pracy”, „ograniczenie bezrobocia wśród młodzieży” czy „zgodne z wymaganiami rynku i szybkie reagowanie na oferty pracy zgłaszane przez przedsiębiorstwa”.

Ograniczenie liczby osób długotrwale pozostających bez pracy

- a) Pola działania:
- ✓ Zapobieganie przechodzeniu bezrobotnych do kategorii osób długotrwale pozostających bez pracy,
 - ✓ Pozyskiwanie miejsc pracy dla większej ilości osób długotrwale pozostających bez pracy,
 - ✓ Wspieranie równości szans;
- b) Usługi towarzyszące poradnictwu zawodowemu:
- ✓ Wzmocnienie doradztwa ustawicznego w kształtowaniu kariery zawodowej,
 - ✓ Powiązanie indywidualnego poradnictwa zawodowego z zarządzaniem kadrami w przedsiębiorstwach (zwłaszcza w przedsiębiorstwach małych i średnich),
 - ✓ Tworzenie i wykorzystywanie lokalnych sieci powiązań, składających się z instytucji poradnictwa zawodowego, izb przemysłowych, izb rzemieślniczych, przedsiębiorstw, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, szkół wyższych, leasingu personalnego, prywatnych doradców personalnych i pośredników pracy,
 - ✓ Intensyfikowanie marketingu poradnictwa i informacji wśród pracodawców,
 - ✓ Dalszy rozwój centrów informacji zawodowej dla dorosłych i specjalnych grup docelowych,
 - ✓ Intensyfikacja współpracy z samorządowymi, kościelnymi i organizowanymi przez związki zawodowe inicjatywami na rzecz zwalczania zjawiska bezrobocia długotrwałego,
 - ✓ Porównawcze ekspertyzy modeli rozwiązań (best practices), stosowanych na rzecz osób długotrwale pozostających bez pracy w innych krajach np. Job Club, Centra Bilansów Kompetencji, Job Rotation.

Zmniejszenie bezrobocia wśród młodzieży

- a) Pola działania:
- ✓ Zmniejszenie bezrobocia wśród młodzieży, zwłaszcza w procesie tranzykcji oraz zapobieganie przerwom w kształceniu,
 - ✓ Pozyskiwanie dla młodzieży, poprzez pośrednictwo, miejsc dla zdobycia wykształcenia bądź zawodu w przedsiębiorstwie,
 - ✓ Wspieranie procesu wyrównywania szans dla młodych kobiet;
- b) Usługi towarzyszące procesowi poradnictwa:
- ✓ Tworzenie sieci powiązań pomiędzy służbami poradnictwa i instytucjami zajmującymi się pomocą społeczną i socjalną dla młodzieży,
 - ✓ Wzmocnienie orientacji zawodowej w szkołach ogólnokształcących,
 - ✓ Poradnictwo i informowanie młodzieży pozostającej w procesie kształcenia bądź zdobywania zawodu („follow up”),
 - ✓ Optymalizacja oferty medialnej dla specjalnych grup celowych, zagrożonych bezrobociem (młodzi imigranci, osoby z kręgów marginesu społecznego),
 - ✓ Wykorzystywanie programów pomocowych na rzecz zwalczania bezrobocia wśród ludzi młodych (programy narodowe, Unii Europejskiej, ESF),
 - ✓ Specjalne poradnictwo zawodowe dla instytucji edukacyjnych (zwłaszcza dla przedsiębiorstw małych i średnich),
 - ✓ Regionalizacja analiz sytuacji na rynku pracy i prognoz rozwoju grup zawodowych.

Dopasowane do potrzeb rynku i szybkie reagowanie na oferty pracy zgłaszane przez przedsiębiorstwa

- a) Pola działania:
- ✓ Przyspieszanie obsadzania wolnych miejsc pracy,
 - ✓ Zwiększenie stopnia wykorzystania ofert,
 - ✓ Wspieranie równości szans dla kobiet;
- b) Usługi towarzyszące procesowi poradnictwa:
- ✓ Analiza doradcza i przygotowywanie ofert pracy do procesu pośrednictwa,
 - ✓ Sprawdzanie zgłoszonych ofert pracy z punktu widzenia poradnictwa pod względem ich potencjału substytucyjnego dla różnych zawodów,
 - ✓ Doradzanie przedsiębiorstwom w sprawach możliwego wsparcia finansowego w przypadku zatrudnienia (np. z programów narodowych i Unii Europejskiej).

- ✓ Stworzenie oferty doradczej dla zarządzania personelem w przedsiębiorstwach: pozyskiwanie personelu, rozwój personelu, przywiązanie personelu do pracodawcy, zlecenie zadań na zewnątrz (out-placement),
- ✓ Doradzanie w sprawach programów pomocowych i inicjatyw Unii Europejskiej,
- ✓ Tworzenie zorientowanej na potrzeby oferty szkoleniowej.

3.4. Wprowadzanie porównywalnych, uznanych standardów kwalifikacyjnych dla doradców zawodowych

Wprowadzenie uznanych standardów kwalifikacyjnych dla kształcenia i szkolenia doradców zawodowych było intensywnie dyskutowane na płaszczyźnie europejskiej już w pierwszej połowie lat 90. i następnie analizowane drogą odpowiednich opracowań studialnych. Ta, ożywiona ostatnio na nowo, dyskusja doprowadziła do utworzenia Zespołu do realizacji projektu „Qualification Standards for Educational and Vocational Guidance Service Providers” przez IAEVG na konferencji światowej w Berlinie w roku 2000. Miał on za zadanie skupienie wszystkich działań podejmowanych w różnych krajach, przede wszystkim w Kanadzie (Bryan Hiebert), Hiszpanii (Elvira Repetto), USA (Mark Savickas) i Niemczech (Bernd-Joachim Ertelt).

W tym celu opracowana została ankieta do dokonania eksperckiej oceny poradnictwa (Vancouver 2001). W ciągu roku 2001 ankieta została rozesłana do wszystkich osób odpowiedzialnych za realizację usług w służbach poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. W oparciu o uzyskane wyniki zostanie przygotowane sprawozdanie końcowe.

Nadzieje, jakie wiąże się z przyszłym opracowaniem profilu kompetencji doradców zawodowych, dotyczą zdefiniowania:

1. Kompetencji zasadniczych (core competences).
2. Kompetencji specyficznych:
 - a) Assessment – ocenianie,
 - b) Educational Guidance – doradztwo edukacyjne,
 - c) Career Development – rozwój kariery,
 - d) Counselling – poradnictwo,
 - e) Information Management – zarządzanie informacją,
 - f) Consultation and Coordination – konsultowanie i koordynowanie,
 - g) Research and Evaluation – badanie i ewaluacja,
 - h) Program/Service Management – zarządzanie programami/usługami,
 - i) Community Capacity Building – budowanie kompetencji społecznych w grupie,
 - j) Placement Officer – pracownik ds. pośrednictwa.

Na wewnętrznym posiedzeniu Kanadyjskiego Stowarzyszenia Doradców zorganizowanym przy okazji konferencji w Vancouver dyskutowane były standardy minimalne dla akredytacji zawodowych kierunków studiów dla doradców

na poziomie „Master”. Ta akredytacja ma centralne znaczenie dla otrzymania świadectwa o dopuszczeniu do wykonywania zawodu doradcy jako „doradca z certyfikatem” (Canadian Certified Counsellor).

Dla tego kierunku przewidziano czas studiów wynoszący dwa pełne lata studiów oraz co najmniej 48 jednostek kredytowych (jednostka kredytowa odpowiada 13 godzinom nauki). Starannie dobrano też proporcje teorii i praktyki (z Supervisorem).

Zasadniczo chodzi przede wszystkim o to, aby wyposażyć absolwentów w umiejętność pracy w poradnictwie edukacyjnym, poradnictwie zawodowym oraz w poradnictwie osobowościowym.

4. Usługi poradnictwa zawodowego dla zarządzania personelem w przedsiębiorstwach

W szeregu analiz badano zapotrzebowanie na usługi poradnictwa zawodowego ze strony przedsiębiorstw. Projekt pilotażowy realizowany w ramach programu LEONARDO DA VINCI pod tytułem „Opracowanie i wprowadzenie procesów doradczych w przedsiębiorstwach dla zwiększenia elastyczności zawodowej pracowników”, realizowany we współpracy partnerów z Francji, Włoch i Niemiec, wykazał duże zainteresowanie przedsiębiorstw realizowanymi w sieci powiązań usługami poradnictwa zawodowego. Specjalnie dla tego celu opracowana sieć regionalna składała się z urzędu pracy (poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy), izb przemysłowych, małych i średnich przedsiębiorstw, zakładów rzemieślniczych, centrów doskonalenia zawodowego oraz prywatnych pośredników pracy i firm leasingu personalnego.

Małe i średnie przedsiębiorstwa oraz zakłady rzemieślnicze traktowały jako szczególnie ważne następujące zadania:

- ✓ poradnictwo w zakresie zarządzania personelem, łącznie z poradnictwem w zakresie doskonalenia zawodowego w ramach zakładu,
- ✓ intensywna współpraca z urzędem pracy przy tworzeniu nowych przedsiębiorstw,
- ✓ obsadzanie wolnych miejsc pracy i wolnych miejsc nauki zawodu,
- ✓ włączanie do życia zawodowego uczniów i pracowników wymagających szczególnej pomocy oraz pośrednictwo pracy i późniejsza opieka dla niepełnosprawnych,
- ✓ korzystanie z programów narodowych i programów Unii Europejskiej,
- ✓ dokonywanie analiz kadrowych w przedsiębiorstwach.

Empiryczna analiza nt. „Oczekiwania i wymagania przedsiębiorstw w stosunku do administracji pracy” wykazała, że szczególnie te przedsiębiorstwa, które nie posiadają własnych wydziałów kadrowych, życzą sobie intensywniejszego poradnictwa oraz współpracy i to w trakcie całego procesu pozyskiwania pracowników i uczniów.

Oczekiwane usługi poradnictwa odnoszą się (z różną intensywnością) do:

- ✓ tworzenia profili wymagań zawodowych dla określonych miejsc pracy,
- ✓ analiz rynku pracy i rynku edukacyjnego,
- ✓ formułowania tekstów ogłoszeń o poszukiwaniu pracowników,
- ✓ zbierania i analizy zgłoszeń osób ubiegających się o pracę,
- ✓ tworzenia profili osób ubiegających się o pracę,
- ✓ wyboru wstępnego osób ubiegających się o pracę i proponowania obsady stanowisk,
- ✓ przeprowadzania testów przydatności,
- ✓ poradnictwa przy zawieraniu umów o pracę i o naukę zawodu,
- ✓ publikowania informacji o wolnych miejscach pracy w komputerowym systemie informacyjnym urzędu pracy.

W kolejnej analizie empirycznej, badającej poziom akceptacji wspieranego komputerowo systemu informacyjnego o wolnych miejscach nauki zawodu, prowadzonego przez urzędy pracy w Niemczech (system ASIS) pytano małe i średnie przedsiębiorstwa także o ich oczekiwania w odniesieniu do poradnictwa zawodowego. Z odpowiedzi można zestawić następującą listę najważniejszych oczekiwań:

- ✓ wsparcie finansowe szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach ze środków publicznych,
- ✓ wstępny wybór najbardziej przydatnych kandydatów,
- ✓ analiza rynku miejsc nauki zawodu,
- ✓ informowanie o przebiegu procesu nauki zawodu (możliwości poprawy kwalifikacji i awansu, specjalizacje, możliwości doksztalcania),
- ✓ tworzenie oczekiwanych profili kandydatów,
- ✓ korzystanie z programów pomocowych Unii Europejskiej dla finansowania kształcenia zawodowego,
- ✓ informacje o kształceniu zawodowym osób niepełnosprawnych,
- ✓ przeprowadzanie testów przydatności,
- ✓ opieka w trakcie nauki nad osobami, które w wyniku współpracy z doradcą podjęły naukę zawodu.

W ramach programu „New Deal” (inicjatywa wspierania rozwoju zatrudnienia realizowana w Wielkiej Brytanii) został zrealizowany projekt „The Career Development Needs of Small and Medium Sized Enterprises”. W centrum uwagi znajdowało się ukształtowanie wśród bezrobotnych umiejętności odnalezienia się w nowym otoczeniu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Interwencje doradcze były przede wszystkim ukierunkowane na to, aby stworzyć z pracownika managera swojego własnego rozwoju zawodowego. Przygotowywano ich także do możliwości podjęcia działalności gospodarczej na własny rachunek.

Kolejna działalność doradcza była ukierunkowana na utrwalenie miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Do tego należało przede wszystkim wykształcenie poczucia przynależności do przedsiębiorstwa i identyfikowa-

nia się z nim oraz otwarcia się na możliwości ustawicznego doskonalenia zawodowego.

W badawczej analizie pilotażowej przeprowadzonej w regionie Mannheim zbadano praktyczne działania doradcze dotyczące planowania przebiegu kariery zawodowej w małych i średnich przedsiębiorstwach w aspekcie wykorzystania stosowanych teorii poradnictwa zawodowego. Celem tych działań było wypracowanie możliwych ofert poradnictwa zawodowego dla zarządzania personelem w małych i średnich przedsiębiorstwach. Włączono w to metodykę klientocentryczną, zasadę Trait-and-Factor, behawiorystyczne i rozwojowe poradnictwo w sprawach planowania kariery zawodowej oraz zorientowane na rozwiązywanie problemów poradnictwo krótkookresowe.

Wyniki wykazały, że wymienione metody poradnictwa nie zawsze stosowane były w pełnej zgodności z założeniami teoretycznymi. Można jednakże stwierdzić, że istnieją tutaj liczne powiązania z zasadami prowadzenia rozmów z personelem, ukierunkowane na wspieranie rozwoju zawodowego. Przede wszystkim stwierdzono zgodność z metodą klientocentryczną oraz z metodą rozwojową. Obserwacje pozwalają także na stwierdzenie przydatności metody Trait-and-Factor do zastosowania w poradnictwie dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Program Leonardo da Vinci

Dnia 17 lipca 1995 roku Polska podpisała Protokół Dodatkowy do Układu Europejskiego. Dzięki niemu po wniesieniu składki do budżetu Polska może uczestniczyć w niektórych programach wspólnotowych na podobnych zasadach jak kraje członkowskie. Jest to ważny etap na drodze do integracji Polski z Unią Europejską. Uczestnictwo w tego typu programach przybliży nam zasady funkcjonowania w strukturach Unii Europejskiej. Pozwala również nawiązać i pogłębić kontakty z krajami członkowskimi.

Programy wspólnotowe powstają z inicjatywy władz Unii Europejskiej. Przeznaczone są zazwyczaj dla państw członkowskich i służą wzmacnianiu ich współpracy.

W latach osiemdziesiątych Wspólnoty Europejskie podjęły kilka inicjatyw między innymi w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Powstało wiele programów, przy czym każdy miał do spełnienia jeden określony cel. Były to programy: PETRA (kształcenie wstępne), FORCE (kształcenie ustawiczne), COMETT (współpraca wyższych uczelni z przedsiębiorstwami), LINGUA (rozwój umiejętności językowych), EUROTECNET (promocja kwalifikacji związanych z innowacjami technicznymi). Równoległa realizacja tych programów została zakończona w grudniu 1994 roku, nie doprowadziła jednak do jasnego określenia globalnej strategii oraz wspólnej polityki Wspólnot w kwestii kształcenia i szkolenia zawodowego. Decydujący krok w tej dziedzinie stanowił Traktat z Maastricht, który formułował definicję tej strategii oraz wymóg, aby Wspólnoty Europejskie respektowały założenia polityki wspierania i uzupełniania przedsięwzięć podejmowanych przez państwa członkowskie.

Program Leonardo da Vinci jest pierwszą od wejścia w życie Traktatu z Maastricht demonstracją woli Unii Europejskiej prowadzenia polityki kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z tą strategią. Zapewnia ciągłość realizacji wszystkich wyżej wymienionych programów poprzez kontynuację inicjatyw wdrażanych w ramach tych programów oraz objęcie ich nowym całościowym podejściem strategicznym. Rada Ministrów Unii Europejskiej zatwierdziła 6 grudnia 1994 roku program Leonardo da Vinci jako formę prowadzenia polityki Wspólnot w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Realizację programu zatwierdzono na okres od 1 stycznia 1995 r do 31 grudnia 1999 r. Obecnie program Leonardo da Vinci jest jednym z trzech programów edukacyjnych Unii Europejskiej.

Program Leonardo da Vinci wspiera i uzupełnia przedsięwzięcia państw członkowskich Unii Europejskiej, mające na celu doskonalenie założeń oraz działań w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, a także poszukiwanie nowych metod kształcenia. Program sprzyja współpracy międzynarodowej poprzez gromadzenie europejskich doświadczeń i dzięki temu tworzy warunki do kształtowania innowacyjnego podejścia do metodologii oraz treści kształcenia i szkolenia zawodowego, a także upowszechniania wiedzy i materiałów szkoleniowych z tej dziedziny. Realizacja programu prowadzi do stworzenia systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, który umożliwi przygotowywanie specjalistów do zawodów przyszłości, przewidywanie zmian, przygotowanie i wprowadzenie nowych metod i treści kształcenia.

Podstawowym zadaniem w pierwszej fazie programu było wspieranie rozwoju innowacyjnych działań w państwach członkowskich poprzez promowanie projektów i innych form współpracy międzynarodowej, realizowanych przez różne organizacje zainteresowane procesem kształcenia i szkolenia zawodowego.

Działania podejmowane w ramach pierwszej fazy programu służyły realizacji następujących celów:

- poprawie jakości działań związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz ich promocji;
- podnoszeniu kwalifikacji osób zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym w celu sprostania wymogom rynku pracy;
- wspieraniu innowacyjnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz współpracy międzynarodowej;
- wspieraniu i uzupełnianiu polityki krajowej oraz inicjatyw w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Realizacja konkretnego projektu musiała nawiązywać do jednego z dziewiętnastu celów ramowych obowiązujących w nie zmienionej postaci przez cały okres realizacji programu. Natomiast co roku ogłaszane były priorytety Wspólnot i priorytety krajowe. Cele ramowe wyznaczały ramy dla szczegółowych celów w zakresie konkretnych dziedzin kształcenia i szkolenia zawodowego, natomiast priorytety obejmowały wszelkie działania wspierane przez program. Priorytety stanowiły wytyczne dla działań podejmowanych w ramach projektów.

Pierwsza faza programu obejmowała następujące dziedziny kształcenia i szkolenia zawodowego:

- wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe: wszystkie formy wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym średnie kształcenie techniczne i zawodowe, system praktyk zawodowych, które umożliwiają młodym ludziom zdobycie kwalifikacji zawodowych;
- doskonalenie zawodowe: wszystkie formy kształcenia i szkolenia zawodowego dla pracowników;
- uczenie się przez całe życie: obejmuje wstępne kształcenie zawodowe, doskonalenie zawodowe oraz przedsięwzięcia mające na celu zapewnienie edukacji przez cały okres aktywności zawodowej. Ce-

lem uczenia się przez całe życie jest osiągnięcie ciągłości w procesie zdobywania kwalifikacji i umiejętności poprzez dodatkowe przygotowanie zawodowe oraz gromadzenie doświadczeń.

Pierwsza faza programu podejmowała następującą problematykę:

- doradztwo zawodowe;
- kształcenie otwarte i na odległość;
- współpracę między instytucjami edukacyjnymi, uczelniami wyższymi oraz przedsiębiorstwami;
- poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz tworzenie systemu przejrzystości i uznawania kwalifikacji;
- promowanie równości szans w dostępie do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz aktywnego uczestnictwa w nim kobiet i mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych.

Początkowo program był otwarty dla 15 państw członkowskich Unii Europejskiej: Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Luksemburga, Niemiec, Portugalii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Włoch. Do uczestnictwa w programie były także dopuszczone kraje należące do Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA), wchodzące w skład Europejskiego Obszaru Ekonomicznego (EEA): Islandia, Lichtenstein i Norwegia. W czasie trwania pierwszej edycji programu, w ciągu pięciu lat dostęp do niego uzyskały stowarzyszone z Unią Europejską kraje Europy Środkowej i Wschodniej, tzn.: Bułgaria, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Słowacja, Słowenia, Rumunia, Węgry, a także Polska, Cypr, Malta i Turcja. Polska od marca 1998 roku uczestniczy w programie Unii Europejskiej na równi z państwami członkowskimi. Program Leonardo da Vinci obejmuje obecnie 31 państw.

26 kwietnia 1999 roku, po konsultacjach z Parlamentem Europejskim, Rada Ministrów Unii Europejskiej zatwierdziła drugą fazę programu Leonardo da Vinci. Okres realizacji obejmuje lata 2000–2006. Druga faza programu Leonardo da Vinci stanowi kontynuację działań podejmowanych w programie w latach 1995–1999.

Program Leonardo da Vinci w drugiej fazie udziela wsparcia finansowego międzynarodowym projektom z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego, które realizują następujące cele:

- doskonalenie systemów wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego na każdym poziomie umożliwiające dostosowanie i przekwalifikowanie zgodnie z wymaganiami rynku pracy;
- poprawa jakości i dostępności ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, umożliwiającego zdobywanie umiejętności oraz kwalifikacji przez całe życie;
- promowanie i poszerzanie zakresu innowacji w procesie kształcenia zawodowego oraz rozwój konkurencyjności i kształtowanie przedsiębiorczości.

Tak więc program Leonardo da Vinci nadaje szczególne znaczenie kompetencji, jakości i innowacyjności. Powyższe cele można osiągnąć jedynie na drodze współpracy międzynarodowej, ponieważ z założenia jest to program realizowany wspólnie z partnerami z różnych krajów.

W każdym konkursie ogłaszane są priorytety, które ukierunkowują działania instytucji planującej złożenie aplikacji. W poprzedniej edycji były ogłaszane co roku, obecnie obowiązują na okres trzech lat i zakładają, że składany projekt powinien:

- ✓ zwiększać szanse na rynku pracy poprzez poprawę jakości i dostępności systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz doradztwa zawodowego.

Proponowane projekty w ramach tego priorytetu powinny przyczyniać się między innymi do:

- zmniejszenia liczby młodych ludzi, którzy kończą edukację w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego bez uzyskania odpowiednich kwalifikacji;
- inwestowania w edukację osób prowadzących szkolenia oraz zajmujących się planowaniem szkoleń;
- nabywania i rozwijania nowych umiejętności i kompetencji użytecznych w społeczeństwie informacyjnym;
- promowania umiejętności językowych przydatnych w osiągnięciu mobilności na rynku pracy;
- ✓ promować współpracę między instytucjami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami (zwłaszcza małymi i średnimi) oraz partnerami społecznymi w celu dostosowania wykształcenia do rynku pracy.

Proponowane projekty mogą się przyczyniać między innymi do:

- rozwoju szkolenia realizowanego w powiązaniu z wykonywaną pracą oraz w formie praktyk zawodowych na wszystkich szczeblach i różnych typach szkolenia zawodowego;
- stworzenia, w skali europejskiej, możliwości regularnego organizowania szkoleń w różnych państwach członkowskich dla osób uczestniczących w programach szkoleń realizowanych w powiązaniu z wykonywaną pracą, w tym w praktykach zawodowych;
- budowania trwałych powiązań między przygotowaniem zawodowym a kształceniem ustawicznym w kontekście procesu uczenia się przez całe życie;
- ✓ wspierać równe szanse w dostępie do kształcenia i szkolenia zawodowego osób znajdujących się w niekorzystnym położeniu na rynku pracy.

Proponowane projekty mogą się przyczyniać między innymi do:

- promowania elastycznego charakteru oferowanych form szkolenia;
- promowania nowych metod zdobywania wiedzy oraz umiejętności komunikacyjnych;

- promowania działań wspierających inicjatywy i politykę realizowaną przez państwa członkowskie na rzecz grup znajdujących się w gorszej sytuacji na rynku pracy;
- ✓ promować inwestowanie w zasoby ludzkie. Kształtować zdolności adaptacyjne do rynku pracy i przedsiębiorczości niezbędnych w warunkach zmian technologicznych i organizacyjnych.

Proponowane projekty mogą się przyczyniać między innymi do:

- rozwijania nowych umiejętności i kompetencji w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych w przedsiębiorstwach;
- promowania szkoleń oferowanych członkom kierownictwa firm oraz szefom ich działów personalnych, szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach;
- promowania rozwoju kompetencji związanych z tworzeniem nowych firm;
- ✓ wykorzystywać potencjał informatyki i technologii komunikacyjnych w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Proponowane projekty mogą się przyczyniać między innymi do:

- rozwoju umiejętności niezbędnych do korzystania z technologii informatycznych i komunikacyjnych w pedagogice, a także szerszego zastosowania tych technologii we wszystkich typach szkolenia zawodowego;
- rozwoju umiejętności pedagogicznych osób prowadzących szkolenia w dziedzinie technologii informatycznych i komunikacyjnych;
- ✓ poprawiać przejrzystość kwalifikacji zawodowych.

Proponowane projekty mogą się przyczyniać między innymi do:

- rozwoju nowej metodologii oceniania oraz innych form potwierdzania kompetencji nabytych w trakcie wykonywanej pracy oraz, na poziomie bardziej ogólnym, poza formalnymi systemami szkolenia;
- wdrożenia nowych metod oraz rozwiązań zwiększających przejrzystość systemów kwalifikacji zawodowych.

W drugiej fazie program wspiera przede wszystkim:

- ✓ kształcenie ustawiczne;
- ✓ wykorzystanie nowych technik informacyjnych i komunikacyjnych w kształceniu zawodowym;
- ✓ udział małych i średnich przedsiębiorstw oraz rzemiosła w programie;
- ✓ działania na rzecz grup niekorzystnie usytuowanych na rynku pracy;
- ✓ tworzenie równych szans dla kobiet i mężczyzn;
- ✓ rozwój współpracy instytucji różnego typu.

Propozycje projektów do programu Leonardo da Vinci mogą składać wszystkie instytucje zaangażowane w rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego – instytucje szkoleniowe, szkoły zawodowe, uczelnie, instytuty badawcze, przedsiębiorstwa, izby handlowe i przemysłowe, partnerzy społeczni, organizacje lokalne i regionalne, organizacje non-profit, organizacje pozarządowe, wła-

dze publiczne i inne. Program jest otwarty dla instytucji, które posiadają osobowość prawną. Natomiast osoby indywidualne mogą uzyskać grant z programu, ale nie mogą zgłosić projektu.

W drugiej fazie program Leonardo da Vinci umożliwia realizację sześciu typów projektów, w przypadku których można ubiegać się o dofinansowanie. Są to:

- ✓ wymiany i staże,
- ✓ projekty pilotażowe, w tym akcje tematyczne,
- ✓ projekty językowe,
- ✓ międzynarodowe sieci instytucji,
- ✓ badania i analizy,
- ✓ działania wspólne.

▪ **WYMIANY I STAŻE (mobility)**

Celem międzynarodowych projektów wymian i staży jest doskonalenie kształcenia i szkolenia zawodowego w instytucjach biorących udział w Programie. Wymiany i staże stanowią rzeczywiste narzędzie doskonalenia. Posiadają dwa komplementarne cele: **1)** transfer technologii z instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego do przedsiębiorstw oraz **2)** doskonalenie umiejętności, szczególnie tzw. kluczowych umiejętności, u osób biorących udział w programie.

Czas trwania projektu do 2 lat, czas trwania pobytu beneficjentów za granicą od 1 tygodnia do 12 miesięcy, dofinansowanie stażu – do 5 000 euro na beneficjenta.

▪ **PROJEKTY PILOTAŻOWE (pilot projects),** wśród których wyróżnić można tzw. akcje tematyczne (Thematic networks)

Celem projektów pilotażowych jest opracowanie, doskonalenie oraz weryfikowanie programów, metod oraz modułów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Projekty pilotażowe koncentrują się na innowacjach i ich celem podstawowym jest stworzenie nowego podejścia do kształcenia i szkolenia zawodowego, a także upowszechnianie wyników końcowych.

Czas trwania do 3 lat, dofinansowanie – do 75% kosztów, do 200 000 euro rocznie (w tym akcje tematyczne, czas trwania do 3 lat, dofinansowanie – do 75% kosztów, do 300 000 euro rocznie).

▪ **PROJEKTY JĘZYKOWE (Language competences)**

Czas trwania do 3 lat, dofinansowanie – do 75% kosztów, do 200 000 euro rocznie.

▪ **MIĘDZYNARODOWE SIECI INSTYTUCJI (Transnational networks)**

Czas trwania do 3 lat, dofinansowanie – do 50% kosztów, do 150 000 euro rocznie.

▪ **BADANIA I ANALIZY (Reference material)**

Celem badań i analiz jest rozwój wiedzy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Obejmuje on rozwój koncepcji i metod wspierania decyden-

tów oraz praktyków w realizacji działań związanych z europejską polityką kształcenia i szkolenia zawodowego.

Czas trwania do 3 lat, dofinansowanie – do 50–100%, do 200 000 euro rocznie.

- **AKCJE WSPÓLNE (Joint actions)**, zakładające realizację projektów pod egidą kilku europejskich programów edukacyjnych (Leonardo da Vinci II, Socrates II, Youth). Maksymalne dofinansowanie projektu do 75% kosztów.
- **PROJEKTY EUROPEJSKIE**. Mogą to być projekty różnych rodzajów, wyróżnia się je jedynie na podstawie kryterium typu instytucji składającej projekt – powinien być on przygotowany przez instytucje europejskie.

Podstawową różnicą pomiędzy pierwszą i drugą edycją programu Leonardo da Vinci jest ograniczenie celów programu z 19 do 3. W drugiej fazie programu nie ma też mowy o działach i poddziałach. Zostały wprowadzone również zmiany do procedur oceny, selekcji, monitorowania i finansowego rozliczania realizowanych projektów. Program Leonardo da Vinci zakłada istnienie trzech procedur nazwanych A, B, C.

Procedura A

Procedura A stosowana jest przy projektach wymian i staży. Krajowa Agencja Programu jest odpowiedzialna za: ogłoszenie terminu składania projektów, ocenę, selekcję, podpisywanie kontraktów z promotorami, udzielanie grantów, monitorowanie realizacji i rozliczenie zrealizowanego projektu.

Procedura B

Procedura B dotyczy projektów pilotażowych (z wyjątkiem akcji tematycznych), projektów językowych oraz sieci instytucji. Składa się z dwóch etapów.

Procedura C

Procedura C stosowana jest przy ocenie i selekcji niektórych projektów pilotażowych (jedynie akcji tematycznych), badań i analiz, wspólnych akcji oraz projektów europejskich. Procedura ta również składa się z dwóch etapów.

W Polsce program Leonardo da Vinci jest administrowany przez Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacji „Fundusz Współpracy”, które z upoważnienia Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu pełni rolę Krajowej Agencji Programu. Działania programu dzielą się na działania scentralizowane, które są zarządzane przez Komisję Europejską (są to akcje tematyczne, badania i analizy oraz działania wspólne) oraz działania zdecentralizowane, czyli pozostałe działania, zarządzane przez Krajową Agencję Programu.

Program działa w oparciu o konkursy projektów organizowane przez Komisję Europejską oraz Krajową Agencję Programu Leonardo da Vinci. W latach 2000–2006 zostaną ogłoszone trzy konkursy projektów. Pierwszy konkurs bę-

dzie obejmował 3-letni okres (2000–2002), drugi i trzeci będą obejmowały okresy dwuletnie (2003–2004, 2005–2006). Ostateczne terminy składania i selekcji projektów, jak również priorytety przyjęte w danym roku, zostaną zawarte w regulaminach poszczególnych konkursów.

Podsumowując, sam konkurs projektów zostanie ogłoszony trzykrotnie w ciągu 7 lat, natomiast kilkumiesięczne terminy składania propozycji projektów wyznaczane będą każdego roku.

Formularz zgłoszeniowy można znaleźć w Internecie lub uzyskać z Krajowej Agencji Programu.

Składany projekt musi być zgodny:

- z celami Programu,
- musi być zgłoszony zgodnie z obowiązującym kalendarzem konkursu,
- musi być zgodny z przyjętymi priorytetami,
- jeden projekt powinien dotyczyć jednego typu działań,
- w projekcie powinny współpracować minimum 2 lub 3 kraje (jeden UE),
- czas trwania projektu musi być zgodny z wymogami Programu, jak również wkład własny i jego źródła muszą być zgodne z wymogami.

Szczegółowych informacji o programie i warunkach udziału w nim udziela Krajowa Agencja Programu Leonardo da Vinci:

ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa

tel. 0 (prefiks) 22 625 39 37

fax 0 (prefiks) 22 625 28 05

e-mail: bkkk@cofund.org.pl

<http://www.bkkk-cofund.org.pl>

Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury w Brukseli:

Rue de la Loi 200

B-1049 Bruksela

Belgia

http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardo2_en.html

Realizacja projektów unijnych w ramach programu Leonardo da Vinci jest znakomitą okazją do uzyskania europejskich grantów na współfinansowanie wielu przedsięwzięć w obszarze poradnictwa i kształcenia zawodowego takich jak: seminaria, szkolenia, wydawnictwa, zacieśnianie więzi i zdobywanie bezpośrednich informacji o wszelkich nowościach i rozwiązaniach organizacyjnych partnerów europejskich. Program stwarza również możliwość nawiązania kontaktów, które często owocują współpracą również po zakończeniu projektu. Realizacja projektów w Programie Leonardo da Vinci daje okazję do poznania procedur i warunków uzyskiwania dotacji ze środków finansowych Wspólnoty, co w przyszłości stworzy większe możliwości korzystania z funduszy europejskich.