



PROFIL ZAWODOWY EUROPEJSKIEGO DORADCY ZAWODOWEGO

CENTRO STUDI PLURIVERSUM
WŁOCHY

POLSKA

➔ Założenia

Czym jest podręcznik

Podręcznik to zestaw informacji, dokumentów oraz instrumentów skompilowanych w taki sposób, by przedstawić, z jednej strony, panoramę zjawiska na poziomie europejskim w zakresie tematu, jakim się zajmuje, z drugiej zaś strony, by zwrócić uwagę czytelnika na szereg kwestii do przemyślenia i rozważenia, dzięki którym może on poszerzyć swoją działalność zawodową, nadając jej wymiar europejski.

Do czego służy

Podręcznik ma na celu promowanie świadomości tematu oraz rozpowszechnianie wiedzy wśród doradców zawodowych pracujących w wymiarze europejskim, stymulowanie działania sieciowego oraz wzajemną wymianę informacji na poziomie lokalnym i międzynarodowym. Podręcznik stanowi instrument szerokiego rozpowszechniania jego zawartości tematycznej i pod tym względem musi promować świadomość produktów oraz dokumentów już istniejących na poziomie europejskim czy krajowym.

Dla kogo jest przeznaczony

Podręcznik skierowany jest do doradców zawodowych pracujących na poziomie lokalnym, od których oczekuje się, iż świadczyć będą poradnictwo w wymiarze europejskim. Jego język powinien być więc tak prosty i jasny, jak to tylko możliwe.

Jak go stosować

Do podręcznika można sięgać w celu uaktualniania swojej wiedzy na dany temat lub w perspektywie spójnej z celami projektu, jako instrumentu wspierającego działania mające na celu rozpowszechnianie jego rezultatów. W tym wymiarze może być stosowany w pracy grupowej, z pytaniami otwartymi oraz propozycjami do dalszych dociekań.

W jaki sposób został stworzony

Podręcznik jest rezultatem pracy międzynarodowej grupy roboczej, która przedyskutowała wiele tematów i starała się wypracować syntezę kluczowych zagadnień, które mogą stać się przedmiotem zainteresowania wszystkich doradców zawodowych, szczególnie z perspektywy stałego włączania w pracę wymiaru europejskiego. Stąd też nie stanowi on kompletnego i wyczerpującego kompendium odnoszącego się do tematu, lecz jest etapem wstępnym, mającym na celu stymulowanie dalszych dyskusji oraz dociekań z perspektywy coraz intensywniejszej wymiany doświadczeń pomiędzy doradcami europejskimi.

W jaki sposób jest zorganizowany

Podręcznik skomponowany został wokół kluczowych pojęć, przedstawiających syntezę elementów dyskusji, jakie wyłoniły się podczas międzynarodowych warsztatów. Z każdym kluczowym pojęciem powiązane są pytania otwarte, będące kwestiami do przeanalizowania i uświadomienia sobie przez doradców zawodowych, którzy w ostatniej części podręcznika odnajdą zestaw propozycji, dokumentów, instrumentów, dobrych praktyk oraz innych użytecznych informacji. Podręcznik oferuje informacje i dane porównawcze w wymiarze międzynarodowym, mając na celu wypracowanie "europejskiego" punktu widzenia tematu oraz większą świadomość europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego w gronie doradców zawodowych.



Spis treści

Założenia	2
Profil europejskiego doradcy zawodowego	4
Kluczowe pojęcia	10
Rola doradcy	11
Umiejętności	16
Szkolenia i praca w sieci	21

Profil europejskiego doradcy zawodowego

Jednolity europejski system poradnictwa ustawicznego?

Poradnictwo zawodowe odgrywa kluczową rolę we wspieraniu działania rynku pracy oraz systemów edukacji w osiąganiu ich celów. Promuje ono także równość: ostatnie badania wskazują, iż mobilność społeczna zależy nie tylko od nabywania wiedzy i umiejętności, ale i od zrozumienia sposobu, w jaki należy z nich korzystać. W tym kontekście misja poradnictwa zawodowego ulega poszerzeniu, stając się częścią kształcenia ustawicznego¹.

W swych ostatnich dokumentach programowych zarówno Komisja Europejska, jak i OECD skupiły się na poradnictwie zawodowym oraz informacji, jako kluczowych obszarach polityki w kategoriach kształcenia ustawicznego, jak również rozwoju gospodarczego i społecznego. Wśród najważniejszych dokumentów unijnych znalazło się *Memorandum na temat kształcenia ustawicznego - Memorandum on Lifelong Learning* (Komisja Europejska, 2000), które wyraźnie wskazuje na poradnictwo jako jeden z 6 głównych obszarów polityki, otwierający drzwi nie tylko dla kształcenia ustawicznego ale również dla kształcenia wszechstronnego.

Kształcenie ustawiczne i wszechstronne są ściśle związane z pojęciami odnoszącymi się do kształcenia, tj.: nowoczesne, wysoce zindywidualizowane, ścieżki zawodowe, które wymagają i zasadzają się na poradnictwie, nauczaniu, patronowaniu, kierowaniu i doradzaniu jednostce w sposób ustawiczny, wszechstronny i koniecznie pogłębiony.

OECD z kolei, w swoim raporcie *Od kształcenia podstawowego do życia zawodowego – jak dokonać skutecznego przejścia* (OECD, 2000), wskazuje na fakt, iż gospodarki krajowe oraz, z pewnością, gospodarka globalna, stanowią decydujące czynniki w dokonywaniu gładkiego przejścia od edukacji do życia zawodowego. Informacja i poradnictwo zawodowe zostały natomiast uznane za czynniki kluczowe.

Obecnie nie możemy jeszcze mówić o spójnym *Europejskim systemie poradnictwa zawodowego*, gdyż w wielu krajach Unii istnieje różnorodność usług oferowanych przez różnego rodzaju specjalistów, obejmujących rozmaite rodzaje działalności, klientów oraz rodzaje szkoleń.

Zobacz: Załącznik 1 – Wybrane krajowe systemy poradnictwa

Grupa Ekspertów Komisji Europejskiej ds. Kształcenia Ustawicznego określiła już zestaw wspólnych celów i zasad realizacji poradnictwa zawodowego, które zostały przyjęte pod auspicjami Programu Prac Unii Europejskiej w zakresie Kształcenia i Szkolenia do roku 2010.

Wypracowanie wspólnych celów i zasad realizacji poradnictwa zawodowego na poziomie europejskim, w celu wspierania polityk krajowych, zalecane było przez Raport Cząstkowy "Kształcenie i Szkolenie 2010" Rady Europejskiej (Edukacja/Młodzież) oraz przez Komisję Europejską (2004), a także zostało odnotowane w maju 2004 roku w rozporządzeniu Rady Europejskiej (Edukacja/Młodzież) na temat wzmocnienia polityki, systemów i praktyk poradnictwa zawodowego w Europie. Rozporządzenie jako priorytet określiło centralną rolę jednostki korzystającej z tego rodzaju usług, jak również potrzebę:

- reorientacji usług w kierunku rozwijania kompetencji zawodowych jednostek,
- poszerzania dostępu do usług,
- poprawy jakości usług².

Wynikające z tego dokumentu zasady odnoszące się do poradnictwa zawodowego pogrupowane zostały według takich właśnie priorytetów.

¹ OECD 2003 – Analiza Polityki Kształcenia (Education Policy Analysis)

² Poradnictwo zawodowe: Podręcznik dla osób kształtujących politykę w tym zakresie (Career Guidance: A Handbook For Policy Makers) – ISBN – 9264015191 © OECD/ Wspólnoty Europejskie, 2004

1. Co oznacza poradnictwo ustawiczne?

Pojęcie poradnictwa odnosi się do szeregu działań pozwalających obywatelom, niezależnie od ich wieku oraz etapu życia:

- określić swoje możliwości, kompetencje i zainteresowania;
- podjąć rozważne decyzje dotyczące kształcenia, szkolenia i pracy;
- kierować swoim życiem w kontekście kształcenia, pracy i innych okoliczności w taki sposób, aby możliwości i kompetencje zostały jak najlepiej wykorzystane.

Poradnictwo oferowane jest w wielu zakresach: edukacyjnym, szkoleniowym, zatrudnieniowym, społecznym i osobistym.

2. Cele

Poradnictwo ma następujące cele:

- Pozwala **klientom** planować ścieżki kształcenia i zawodowe, zgodnie z celami życiowymi, wiążąc ich kompetencje i zainteresowania z edukacją, szkoleniem i możliwościami istniejącymi na rynku pracy i przyczyniając się tym samym do ich osobistego spełnienia;
- Wspomaga **instytucje edukacyjne i szkoleniowe** w pozyskiwaniu zmotywowanych uczniów, studentów i kursantów, którzy biorą odpowiedzialność za naukę i wytyczają własne cele;
- Wspomaga **przedsiębiorstwa i instytucje** w pozyskiwaniu wysoce zmotywowanego i łatwo adaptującego się personelu, potrafiącego ocenić korzyści płynące z możliwości kształcenia oraz wykorzystać je zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim;
- Dostarcza **osobom kształtującym politykę państwa** istotnych narzędzi, dzięki którym można osiągnąć szereg celów w zakresie polityki społecznej;
- Wspiera **gospodarkę** lokalną, regionalną, krajową i europejską poprzez rozwój zasobów ludzkich i ich dostosowanie do zmieniających się wymagań gospodarczych oraz warunków społecznych;
- Wspomaga rozwój **społeczeństw**, w których obywatele wnoszą aktywny wkład w rozwój społeczny, demokratyzację oraz zrównoważony rozwój.

3. Zasady poradnictwa zawodowego

Podstawę poradnictwa zawodowego stanowią następujące zasady:

Jednostka w centralnym miejscu

- **Niezależność** – doradca zawodowy szanuje wolność jednostki w zakresie wyboru kariery oraz drogi rozwoju osobistego;
- **Bezstronność** – doradca zawodowy udziela porad wyłącznie w zgodzie z dobrem jednostki, nie biorąc pod uwagę swoich osobistych interesów, interesów instytucjonalnych lub interesu podmiotu finansującego usługę oraz nie dyskryminuje ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, klasę społeczną, kwalifikacje, możliwości itp.;
- **Poufność** – jednostka ma prawo do zachowania poufności informacji ujawnionych podczas porady;
- **Równość szans** – doradca zawodowy promuje równość szans w zakresie edukacji i pracy;
- **Podejście holistyczne** – doradca zawodowy docenia kontekst osobisty, społeczny, kulturowy i ekonomiczny decyzji podejmowanych przez jednostkę.

Wspieranie samodzielności jednostki

- **Aktywne zaangażowanie** – poradnictwo zawodowe stanowi aktywność realizowaną wspólnie przez jednostkę, doradcę zawodowego oraz inne znaczące podmioty, tj.: instytucje szkoleniowe, przedsiębiorstwa, członkowie rodziny, interes wspólnoty i opiera się na ich aktywnym zaangażowaniu;
- **Samodzielność** – doradca zawodowy wspiera jednostkę w procesie zdobywania kompetencji, w planowaniu i zarządzaniu ścieżkami edukacyjnymi i zawodowymi oraz w przechodzeniu od etapu nauki do zatrudnienia.

Poprawa dostępności

- **Przejrzystość** – kontekst oferowanego poradnictwa zawodowego jest zrozumiały dla jednostki;
- **Przyjazna atmosfera i empatia** – doradca zawodowy tworzy przyjazną jednostce atmosferę;
- **Kontynuacja** – doradca zawodowy wspiera jednostkę w okresach przejściowych związanych z nauką, pracą, życiem społecznym i osobistym;
- **Dostępność** – dostęp do usług poradnictwa zawodowego jest otwarty dla wszystkich jednostek, na każdym etapie ich życia;
- **Łatwość korzystania** – poradnictwo zawodowe świadczone jest w sposób elastyczny i dopasowany do potrzeb jednostki, tj.: rozmowa osobista, rozmowa telefoniczna, e-mail, informacje publiczne, w dogodnym dla jednostki miejscu i czasie;
- **Odpowiedniość** – porady świadczone są z wykorzystaniem różnego rodzaju metod tak, aby wyjść naprzeciw zróżnicowanym potrzebom jednostki.

Gwarancja jakości

- **Jakość metod doradczych** – stosowane metody doradcze mają podstawy teoretyczne oraz/lub naukowe, odpowiednie dla celu, w jakim są stosowane;
- **Stałe udoskonalanie** – usługi doradcze są stale udoskonalane dzięki wykorzystaniu informacji zwrotnych i systematycznym szkoleniom doradców zawodowych;
- **Prawo do skargi** – jednostka ma prawo do złożenia skargi w ramach formalnej procedury, jeśli uważa, iż porada, jaką otrzymała jest niezadowolająca;
- **Kompetentny personel** – doradcy zawodowi oferujący usługę poradnictwa zawodowego posiadają kompetencje w zakresie identyfikacji potrzeb jednostki, potwierdzone na poziomie krajowym, a gdy jest to konieczne kierują jednostkę do innego specjalisty.

4. Cele polityki Unii Europejskiej, do których wypełniania przyczynia się poradnictwo ustawiczne

Poradnictwo ustawiczne wspiera osiągnięcie szeregu wspólnych celów w zakresie polityki społecznej w Europie:

- **Efektywne inwestowanie w edukację i szkolenia:** Rosnąca stopa uczestnictwa w zróżnicowanych formach edukacji i szkoleń to rezultat coraz lepszego dopasowywania zainteresowań i możliwości jednostek do oferty szkoleniowej;
- **Wydajność rynku pracy:** Poprawa jakości pracy i zwiększenie motywacji oraz wzrost wskaźnika utrzymywania pracy, skrócenie czasu poszukiwania pracy oraz czasu pozostawania bez pracy możliwe są dzięki coraz lepszemu dopasowywaniu kompetencji i zainteresowań jednostek do możliwości rozwoju kariery zawodowej, poprzez poszerzanie wiedzy na temat dostępnych teraz i w przyszłości ścieżek edukacyjnych i zawodowych, uwzględniając prowadzenie własnej działalności gospodarczej i przedsiębiorczość oraz mobilność geograficzną i zawodową;
- **Kształcenie ustawiczne:** Ułatwianie rozwoju osobistego i promowanie zatrudnialności obywateli poprzez stałe angażowanie się w edukację i szkolenia, pomoc w poszukiwaniu własnej ścieżki w coraz bardziej różnicujących się lecz powiązanych ze sobą ofertach edukacyjnych, odkrywanie umiejętności jednostek, które mogą okazać się przydatne w życiu zawodowym oraz potwierdzanie umiejętności zdobytych nieformalnie lub w życiu pozazawodowym;
- **Integracja społeczna:** Wspieranie integracji i reintegracji edukacyjnej, społecznej i gospodarczej wszystkich jednostek i grup, a szczególnie tych, które napotykają na przeszkody w dostępie do informacji na temat edukacji i pracy prowadzących do integracji społecznej, aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz do zmniejszania długotrwałego bezrobocia i dziedziczenia biedy;
- **Równość społeczna:** Wspieranie obywateli w pokonywaniu przeszkód w obszarze edukacji i pracy związanych z płcią, pochodzeniem etnicznym, wiekiem, niepełnosprawnością, przynależnością do klasy społecznej oraz barier instytucjonalnych;
- **Rozwój gospodarczy:** Wspieranie zatrudnialności oraz promowanie podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w celu budowy gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy.

Czy poradnictwo ułatwia mobilność?

Jak widać, ranga europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego jest znacząca. Jest jeszcze inna, kluczowa rola, jaką europejskie poradnictwo zawodowe ma do odegrania: może ono ułatwiać mobilność w Europie.

Jednym z filarów Jednolitego Europejskiego Rynku jest stymulowanie mobilności wewnątrz Unii Europejskiej a swoboda przemieszczania się jest jedną z podstawowych zasad Wspólnoty, idącą „ramię w ramię” z promocją postępu gospodarczego i społecznego, uzyskaniem wysokiego poziomu zatrudnienia oraz osiągnięciem zrównoważonego i trwałego rozwoju. Jest ona równoznaczna ze stworzeniem obszaru bez granic wewnętrznych oraz wzmocnieniem spójności gospodarczej i społecznej, jak również budowaniem aktywnego społeczeństwa obywatelskiego.

Plan Działania Komisji Europejskiej na rzecz Umiejętności i Mobilności (COM(2002)72) został skonstruowany w taki sposób, aby promować zasadę swobody przemieszczania się i podkreślać znaczenie mobilności na rynku pracy dla realizacji Strategii Zatrudnienia oraz otwarcia europejskich rynków pracy tak, aby stały się one naprawdę dostępne dla wszystkich.

Większa mobilność siły roboczej, zarówno pomiędzy różnymi stanowiskami tzw. mobilność zawodowa, jak i wewnątrz kraju oraz pomiędzy krajami tzw. mobilność geograficzna, przyczyni się do osiągnięcia wszystkich celów Strategii poprzez umożliwienie europejskiej gospodarce, rynkowi pracy oraz sile roboczej przystosowania się do zmieniających się warunków w sposób łagodny i elastyczny tak, aby poradzić sobie z rosnącą konkurencyjnością gospodarki światowej. Promowanie umiejętności potrzebnych do radzenia sobie z różnymi wyzwaniami stanowi integralną część procesu zmian. Szybkie ich tempo i postępujący rozwój sprawia, iż niezbędne staje się ciągle pozyskiwanie i poszerzanie wiedzy oraz umiejętności na przestrzeni całego życia. Kształcenie ustawiczne ułatwia znalezienie pracy na każdym etapie życia. Studia w innym kraju mogą stanowić wzbogacające doświadczenie, które pomoże rozwinąć atrakcyjne dla rynku pracy kompetencje. Wyższy wskaźnik mobilności pomiędzy państwami członkowskimi przyczyni się też do ściślejszej integracji politycznej Unii.

Zgodnie z opublikowanym w listopadzie 2003 roku raportem Komisji Europejskiej pt.: *„Mobilność i współpraca europejska”, „promowanie mobilności ponad granicami przyczynia się do kształtowania poczucia przynależności do Europy oraz budowania świadomości europejskiej, jak również umożliwi doskonalenie kwalifikacji zawodowych, a tym samym zwiększa konkurencyjność gospodarki europejskiej w porównaniu z resztą świata. Mobilność jest również sposobem na zdobycie pewności siebie oraz umiejętności wspólnego życia w wieloetnicznych i wielojęzycznych społeczeństwach – zarówno w Europie, jak i we własnym kraju”*.

Wysiłki podejmowane w celu wspierania mobilności geograficznej powinny zostać połączone z działaniami na rzecz zwiększania mobilności zawodowej w celu stworzenia możliwości przemieszczania się pomiędzy sektorami gospodarki i regionami geograficznymi.

Doradcy zawodowi mogą w następujący sposób ułatwiać mobilność w Europie:

- Dostarczając przydatnych i aktualnych informacji na temat tendencji w zakresie nauki, szkoleń i zatrudnienia na rynkach pracy;
- Posiadając dostęp do aktualnych ofert pracy;
- Posiadając przydatne informacje na temat uwarunkowań społecznych (warunków życia i pracy) w państwach europejskich;
- Pomagając w procesie podejmowania decyzji;
- Pomagając w przygotowaniu strategii poszukiwania pracy;
- Posiadając aktualne informacje o standardach przygotowania CV;
- Dostarczając informacji o ofercie pomocy finansowej adresowanej do osób poszukujących pracy;
- Dostarczając informacji na temat aspektów multikulturowości.

Celem doradcy zawodowego jest uświadomienie osobie korzystającej z usług możliwości, jakie przed nią stoją. W wielu państwach Unii informacje na temat programów mobilności nie są szeroko rozpowszechniane i obywatele nie zdają sobie sprawy z istniejącego potencjału możliwości. Doradca zawodowy może więc odgrywać ważną rolę w promowaniu takich inicjatyw, jak: SOCRATES-ERASMUS, Leonardo da Vinci czy Młodzież dla Europy.

Doradcy zawodowi mogą również wspierać planowanie procesu mobilności. Istotne jest, aby osoby, które mają zamiar żyć, pracować, szkolić się lub studiować w innym kraju, posiadały wszystkie potrzebne informacje oraz otrzymały poradę, która wesprze ich podczas realizacji przedsięwzięcia mobilności. Obejmuje to zarówno ocenę, jak i rozmowę na temat tego, czy wyjazd za granicę jest wyborem właściwym, czy umiejętności językowe są na odpowiednio wysokim poziomie oraz czy plany dotyczące wyjazdu pokrywają się z ustalonymi celami długookresowymi.

Profil europejskiego doradcy zawodowego

Kluczowe pojęcia

Międzynarodowa grupa robocza, zaangażowana w realizację zadań projektu, w trakcie drugiego spotkania partnerów (Monachium, listopad 2004) wypracowała syntezę 3 kluczowych pojęć, mogących stanowić przedmiot zainteresowania doradców zawodowych, szczególnie z punktu widzenia pracy w wymiarze europejskim.

Te kluczowe pojęcia to:

1. **ROLA DORADCY**
2. **UMIEJĘTNOŚCI**
3. **SZKOLENIA I PRACA W RAMACH SIECI**

ROLA DORADCY

Rola doradcy zawodowego polega na pomaganiu ludziom w zastanawianiu się nad ich ambicjami, zainteresowaniami, kwalifikacjami i możliwościami. Poradnictwo zawodowe ułatwia zrozumienie rynku pracy i systemów szkolnictwa oraz wiąże te informacje z tym, co jednostka wiedziała wcześniej. Wszechstronne poradnictwo zawodowe stara się nauczyć planowania i podejmowania decyzji dotyczących pracy i nauki. Poradnictwo zawodowe sprawia, iż informacje o rynku pracy oraz możliwościach edukacyjnych stają się łatwiej dostępne poprzez ich organizowanie, systematyzowanie i udostępnianie wtedy, gdy są potrzebne.

W większości państw Unii poradnictwo zawodowe realizowane jest przez osoby posiadające bardzo zróżnicowane wykształcenie i kwalifikacje. Niektóre z nich są specjalistami; inne nie. Część doradców zawodowych uczestniczyła w specjalistycznych szkoleniach; inni nie mieli takiej możliwości³.

W krajach członkowskich Unii występują znaczące różnice w zakresie i charakterze szkoleń, w jakich muszą uczestniczyć doradcy zawodowi. Czasami wymagania formalne nie są sprecyzowane, dotyczy to głównie sektora prywatnego. Najbardziej sformalizowane wymagania stawia doradcom zawodowym szkolnictwo. W większości państw brak jest procedur wzajemnego uznawania kwalifikacji doradców zawodowych przechodzących od sektora edukacji do rynku pracy, nie ma również ścieżek awansu dla doradców zawodowych. Ich rozwój mógłby prowadzić do większej spójności oferowanych usług oraz wspierać bardziej jednolitą informację na temat systemów szkolnictwa, szkoleń i rynku pracy⁴.

Istnieją też poważne różnice w programach kształcenia adresowanych do doradców zawodowych, częściowo są one spowodowane rozbieżnościami w tożsamościach zawodowych osób zajmujących się poradnictwem: określane są one jako psychologowie, jako nauczyciele, jako administratorzy rynku pracy lub jako doradcy specjaliści.

Profil zawodowy doradcy zawodowego w wielu krajach nie został nigdy uregulowany, w związku z czym nie jest on uznawany na poziomie krajowym. Dzieje się tak głównie ze względu na brak krajowych regulacji prawnych, a tym samym krajowych ram, w których poradnictwo zawodowe mogłoby znaleźć swoje miejsce.

W niektórych krajach instytucje publiczne lub organizacje prywatne starają się uregulować status doradcy zawodowego: Niemieckie Stowarzyszenie Doradców Zawodowych (DVB) posiada Rejestr Certyfikowanych Doradców Zawodowych. Rejestr ten uważany jest za ważne narzędzie zapewniania przejrzystości formalnych kompetencji doradców zawodowych. Instytut Poradnictwa Zawodowego w Wielkiej Brytanii również posiada taki Rejestr Doradców Zawodowych.

Ważnym dla doradców zawodowych stowarzyszeniem jest IAEVG - International Association for Educational and Vocational Guidance (www.aiosp.org).

Zobacz: Załącznik 2 – Profil zawodowy doradcy zawodowego w wybranych państwach Unii

W celu zaspokojenia potrzeb i wymagań osób korzystających z usług oraz promowania i ułatwiania mobilności, poradnictwo zawodowe powinno funkcjonować w nowym wymiarze europejskim.

W odniesieniu do mobilności w ramach Unii znaczące odnośniki to EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia - European Employment Services (<http://europa.eu.int/eures/home.jsp>) oraz Euroguidance

³ OECD 2003 – Analiza Polityki Edukacyjnej (Education Policy Analysis)

⁴ J. Mc Carthy – Umiejętności, szkolenie i kwalifikacje doradców zawodowych (The Skills, Training And Qualifications Of Guidance Workers) – OECD listopad, 2001

(<http://www.euroguidance.org.uk/>), sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego - National Resource Centres for Vocational Guidance (NRCVG).

EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) łączą Komisję Europejską oraz publiczne służby zatrudnienia państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii. Należą do nich również inne instytucje regionalne i krajowe zajmujące się kwestią zatrudnienia, tj.: związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz władze lokalne i regionalne.

Celem sieci EURES jest oferowanie usług na rzecz pracowników i pracodawców, jak również wszystkich obywateli chcących skorzystać z zasady swobodnego przepływu osób. Oferuje ona trzy rodzaje usług: informację, porady oraz rekrutację/kierowanie do pracy (dopasowywanie stanowisk pracy i osób poszukujących zatrudnienia).

W kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia mobilność pracowników jest nie tylko podstawowym prawem, ale również narzędziem wspierającym rynek pracy w przystosowywaniu się do zmian. EURES odgrywa coraz ważniejszą rolę przy określaniu nadwyżek i deficytów siły roboczej w różnych branżach oraz rekrutacji wykwalifikowanych pracowników.

EURES działa jako sieć doradców oferujących informacje potrzebne osobom poszukującym pracy oraz pracodawcom. W całej Europie pracuje ponad 500 doradców EURES; są to wyszkoleni specjaliści. Posiadają oni wyspecjalizowane kompetencje i wiedzę z zakresu kwestii praktycznych, prawnych i administracyjnych związanych z mobilnością. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw poszukujących pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach EURES może zaoferować indywidualne usługi w celu dotarcia do potencjalnych pracowników, dostępnych na europejskim rynku pracy.

Doradcy EURES są często specjalistami ds. rynku pracy na poziomie krajowym i przygranicznym, nie zawsze są jednak również doradcami zawodowymi. Pracują w ramach publicznych służb zatrudnienia danego kraju lub w innej organizacji partnerskiej sieci EURES.

Sieć **Euroguidance** została powołana decyzją Komisji Europejskiej jako Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego - NRCVGs - National Resource Centres for Vocational Guidance – w celu promowania mobilności w Europie.

Sieć skupia 65 centrów w 31 państwach europejskich, wspierając doradców zawodowych, promując dobre praktyki oraz rozwój poradnictwa w wymiarze europejskim. Finansowana jest ona w ramach Programu Leonardo da Vinci, a każde Centrum Euroguidance działa jako NRCVG - Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego.

NRCVGs, istniejące we wszystkich państwach członkowskich Unii i EOG oraz w wielu krajach Europy Środkowej i Wschodniej, funkcjonuje jako łącznik pomiędzy sieciami doradców zawodowych, wymieniając informacje o możliwościach zatrudnienia, szkolenia i kształcenia w Europie.

Sieć Euroguidance odpowiada za aktualizację Portalu **PLOTEUS**, Portalu o Możliwościach Uczenia się w Europie (<http://europa.eu.int/ploteus/portal/>).

Doceniając kluczowe znaczenie sieci EURES i Euroguidance, Komisja Europejska planuje zwiększyć ich integrację tak, by zapewnić jak najlepsze zarządzanie i wymianę informacji pomiędzy państwami Unii.

Problem informacji w poradnictwie zawodowym można by rozwiązać w krótkim czasie, przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii informatycznych. Jednak stworzenie europejskiego systemu poradnictwa zawodowego to coś innego, trudniejszego ze względu na różnice pomiędzy krajowymi systemami poradnictwa.

W wielu regionach Unii informacja i poradnictwo zawodowe dotyczące mobilności w Europie nie są dostępne na poziomie lokalnym. W niektórych krajach można liczyć na aktualną i precyzyjną informację, podczas gdy w innych, na poziomie lokalnym, można otrzymać jedynie bardzo ogólne dane.

Zobacz: Załącznik 3 – Informacja i poradnictwo zawodowe wspierające mobilność w wybranych państwach Unii

Kto może świadczyć poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim?

Jest to jedno z pytań otwartych. Problem roli i funkcji europejskiego doradcy zawodowego wciąż czeka na zdefiniowanie.

Każdy doradca powinien być w stanie zaoferować ogólne i podstawowe informacje na temat możliwości nauki i zatrudnienia w Europie. Każdy powinien znać najważniejsze dokumenty i ramy prawne mobilności w Europie i mieć dostęp do stosownych internetowych baz danych ponieważ coraz większa liczba osób poszukuje pomocy w podejmowaniu tego rodzaju decyzji. Doradcy zawodowi powinni znać taki rodzaj narzędzi wyszukiwania informacji i być w stanie z niego korzystać.

Z drugiej strony potrzebni są specjaliści oferujący bardziej zróżnicowane i specjalistyczne informacje oraz porady, tak aby możliwe było bardziej aktywne wspieranie jednostek w realizacji celów związanych z mobilnością w Europie i tworzeniu osobistych, indywidualnych strategii dopasowanych do konkretnej sytuacji. Kwestie związane z mobilnością w Europie są na tyle złożone (uznawanie tytułów akademickich i stopni naukowych, informacje o systemach zabezpieczenia społecznego, rynkach pracy), że doradcy zawodowi oferujący usługi ogólne nie są w stanie zdobyć informacji na wszystkie tematy.

Istnieje ryzyko, iż większość specjalistycznych usług poradnictwa zawodowego i informacji na temat mobilności może nie być bezpośrednio dostępna. Niektóre Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego nie są otwarte dla klientów, ponieważ funkcjonują na zasadzie dostarczania usług wspierających doradców zawodowych na poziomie krajowym.

Dlatego tak ważne jest, aby wszyscy doradcy zawodowi w Europie byli w stanie dostarczyć informacji na temat kwestii związanych z mobilnością oraz byli w stanie uświadamiać jednostkom możliwości, z jakich mogą skorzystać.

Mimo, iż trudno jest ocenić ilu dokładnie doradców zawodowych w Europie czuje się kompetentnymi w tym zakresie i ilu z nich uważa to za ważną część pracy, to, ze względów strategicznych, należy budować poradnictwo o wymiarze europejskim. Pojawiają się sugestie, aby wstępne szkolenie na temat mobilności w Europie stało się obowiązkowe dla każdego doradcy zawodowego. Tylko wtedy można być pewnym, że każda osoba korzystająca z usług doradcy zostanie powiadomiona o tym, iż mobilność stanowi jedną z możliwości kontynuowania nauki lub kariery zawodowej.

Zanim mobilność stanie się łatwym i powszechnym doświadczeniem dla wszystkich ludzi w Europie europejscy specjaliści do spraw mobilności będą musieli pomagać ludziom przenoszącym się z jednego kraju do drugiego w podejmowaniu odpowiednich decyzji i planowaniu ich doświadczeń z pomocą odpowiednich informacji.

Obecnie dobry kontakt i współpraca pomiędzy doradcami zawodowymi oferującymi usługi podstawowe a specjalistami są bardzo ważne dla promowania poradnictwa na każdym poziomie (kontakty, zasoby informacji, warsztaty, łatwe formy komunikowania się: telefon, e-mail lub spotkania osobiste).

Przykładem doskonalenia wiedzy i kompetencji doradców zawodowych mogą być szkolenia z zakresu poradnictwa na odległość.

Czekając na stworzenie jednolitego profilu doradcy zawodowego, pracującego w wymiarze europejskim, pożyteczne byłoby rozpowszechnianie tych idei wśród "europejskiej społeczności doradców", przy wykorzystaniu narzędzi projektu ERGO-IN-NET.

Jak określić jednolity profil zawodowy doradcy zawodowego pracującego w wymiarze europejskim?

W jaki sposób możemy zwiększać świadomość i motywację doradców zawodowych pracujących w wymiarze europejskim?

Dlaczego promowanie mobilności jest tak ważne?

W jaki sposób możemy pomóc ludziom w planowaniu kształcenia, szkoleń i pracy za granicą?

...

UMIEJĘTNOŚCI

Podobnie jak w przypadku wielu innych usług, jakość poradnictwa zawodowego zależy głównie od profesjonalizmu doradców zawodowych.

Brak jest unijnego systemu jakości usług poradnictwa zawodowego, nie ma też wspólnego zestawu umiejętności określających *uropejskiego doradcę zawodowego*, gdyż w państwach Unii istnieje różnorodność usług oferowanych przez różnego rodzaju specjalistów, adresowanych do różnych grup odbiorców.

Pewne przykłady wytycznych/standardów jakości pracy doradców zawodowych można znaleźć w Kanadyjskich Standardach i Wytycznych dla Doradców Zawodowych (www.career-devguidelines.org). Obejmują one główne kompetencje i obszary specjalizacji, wszystkie oparte na Kodeksie Etyki ⁵.

Główne kompetencje określone zostały jako 'umiejętności, wiedza i nastawienia wspólne wszystkim doradcom zawodowym, niezależnie od ich środowiska zawodowego'. W przypadku niektórych usług poradnictwa główne kompetencje mogą okazać się wystarczające dla wykonywania pracy. Inne rodzaje usług wymagają od doradców zawodowych specjalizacji w jednym lub wielu obszarach.

	Profesjonalne zachowania
	Kompetencje interpersonalne
	Wiedza o poradnictwie zawodowym
Wiedza	Ocena potrzeb
Główne kompetencje	Szacowanie
Umiejętności/Nastawienie	Facylitacja nauki indywidualnej i grupowej
Obszary specjalizacji	Poradnictwo w zakresie kariery
Wspólne umiejętności i wiedza	Zarządzanie informacją i zasobami
Kodeks etyczny	Rozwój w pracy
	Wspieranie samodzielności jednostek
	Strategie poszukiwania pracy
	Facylitacja grupowa

Wykres 1. Model kompetencji w ramach standardów i wytycznych dla poradnictwa zawodowego

A oto kilka z kwestii poruszonych w dokumencie kanadyjskim:

1. Osoby zajmujące się poradnictwem zawodowym muszą wykazywać się pewnymi *nastawieniami*.

Doradcy zawodowi powinni być:

- analityczni
- uczciwi
- pełni wyobraźni
- nastawieni na wyniki.

2. Osoby zajmujące się poradnictwem zawodowym muszą wykazywać się pewnymi *umiejętnościami*.

Doradcy zawodowi powinni:

- dokumentować proces doradczy oraz jego postępy
- umieć dostosować się do różnorodności
- zbierać, analizować i wykorzystywać informacje
- wyraźnie przekazywać informacje w mowie i w piśmie.

3. Osoby zajmujące się poradnictwem zawodowym muszą wykazywać się pewną *wiedzą*. Doradcy zawodowi powinni znać:

⁵ Peter Plant – Jakość w poradnictwie zawodowym (Quality In Careers Guidance) - OECD listopad 2001

- modele i teorie poradnictwa zawodowego
 - proces zmiany, etapy przejścia, cykle kariery
 - elementy procesu planowania kariery
 - główne organizacje i instytucje związane z poradnictwem zawodowym i służbami publicznymi.
4. Osoby zajmujące się poradnictwem zawodowym muszą posługiwać się w swojej pracy zasadami *Kodeksu Etyki*.

Zarówno obszar podstawowy usług poradnictwa zawodowego, jak i obszar specjalistyczny traktowane są na tym samym poziomie. Nie istnieje hierarchia ani pomiędzy obszarem podstawowym i specjalistycznym, ani pomiędzy różnymi specjalizacjami. Żaden z obszarów usług poradnictwa zawodowego nie jest mniej lub bardziej ważny niż inne. Wszystkie rodzaje kompetencji doradcy zawodowego są tak samo ważne. Sześć głównych obszarów specjalizacji to:

- Szacowanie
- Facylitacja nauki indywidualnej i grupowej
- Poradnictwo w zakresie kariery
- Zarządzanie informacją i zasobami
- Rozwój w pracy
- Wspieranie samodzielności jednostek

(Obszary specjalizacji)	Profesjonalne zachowania, Kompetencje interpersonalne, Wiedza o poradnictwie zawodowym, Ocena potrzeb Główne kompetencje
-------------------------	---

	Szacowanie	Facylitacja nauki indywidualnej i grupowej	Wspieranie samodzielności jednostek	Poradnictwo w zakresie kariery	Zarządzanie informacją i zasobami	Rozwój w pracy
	Facylitacja grupowa (Wspólne umiejętności i wiedza)			Strategie poszukiwania pracy (Wspólne umiejętności i wiedza)		

Wykres 2. Zależności pomiędzy głównymi kompetencjami, obszarami specjalizacji i wspólnymi umiejętnościami i wiedzą

Doradcy zawodowi powinni posiadać kompetencje we wszystkich sześciu obszarach specjalizacji. Wykres 2 pokazuje, jak mogą wyglądać wybrane zależności i przedstawia każdą specjalizację w jednakowy sposób, aby podkreślić, że są one równie ważne dla zapewnienia jakości usług poradnictwa zawodowego. Niemniej jednak w praktyce możliwe jest, iż zakres, w jakim obszary specjalizacji pokrywają się z głównymi kompetencjami będzie się różny w zależności od specjalizacji. Prawdopodobne jest również to, iż poszczególne specjalizacje wymagać będą różnych kompetencji oraz różnych typów szkoleń i doświadczeń zawodowych, by można było w pełni wykazać się posiadaniem określonych umiejętności. Dla potrzeb opisu i zróżnicowania wybranych kompetencji wymagane jest wykorzystanie wskaźników dodatkowych.

Czy można stworzyć ramy kompetencyjne?

Przykład Kanadyjskich Standardów i Wytycznych dla Doradców Zawodowych to ramy, które mogą określić wiele różnych ról. Są one wynikiem długotrwałego procesu konsultacji, który umożliwił wypracowanie pewnego konsensusu.

Standardy testowane są w praktyce, w różnych warunkach, aby można było ocenić, w jaki sposób powinny zostać wykorzystane.

Standardy wypracowane przez IAEEV to niewątpliwie rezultat inspiracji dokumentami kanadyjskimi. One również powstały w wyniku konsultacji z partnerami społecznymi, instytucjami z obszaru poradnictwa

zawodowego oraz doradcami zawodowymi. Wielość podmiotów nadała standardom prawdziwie europejski charakter.

Zobacz: Załącznik 4 – Umiejętności, szkolenia i kwalifikacje doradców zawodowych w wybranych krajach Unii

IAEVG również określiło zestaw podstawowych kompetencji wraz z 10 specjalizacjami. Podstawowe kompetencje obejmują:

- Postępowanie etyczne i profesjonalne zachowanie
- Kierowanie pracą innych
- Wrażliwość międzykulturowa
- Umiejętność stosowania teorii poradnictwa zawodowego w codziennej praktyce doradczej
- Umiejętność skutecznej komunikacji
- Umiejętność planowania, wdrażania i oceny programów poradnictwa zawodowego
- Świadomość własnych ograniczeń zawodowych
- Umiejętność posługiwania się komputerem
- Umiejętność pracy w grupie
- Znajomość procesów planowania kariery zawodowej.

A 10 specjalizacji to:

- Szacowanie
- Poradnictwo w zakresie nauki
- Poradnictwo w zakresie kariery
- Doradztwo
- Zarządzanie informacją
- Konsultacje i koordynacja
- Badania i ocena
- Koordynowanie programów
- Wspieranie samodzielności jednostek
- Pośrednictwo pracy.

W coraz większej liczbie szkoleń wstępnych dla doradców zawodowych, którzy rozpoczynają pracę, porusza się kwestie związane z postępowaniem etycznym i profesjonalnym zachowaniem.

Zobacz: Załącznik 5 – Standardy Etyczne IAVEG

Pytania otwarte . . .

Jakie są kluczowe umiejętności europejskiego doradcy zawodowego?

Jak myślisz, które z tych umiejętności należy doskonalić, aby świadczyć poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim?

Co myślisz o "standardach etycznych"? Czy są one ważniejsze od umiejętności zawodowych czy też nie?

Jaka jest Twoja opinia na temat motywacji? Czy jest ona ważna przy świadczeniu poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim?



SZKOLENIA I PRACA W SIECI

Pomiędzy poszczególnymi krajami Unii, jak i wewnątrz nich, istnieją duże różnice co do zakresu i charakteru szkoleń, w których powinni uczestniczyć doradcy zawodowi⁶.

Rządy państw nie podejmują często inicjatyw w określaniu treści i zakresu wstępnego szkolenia doradców zawodowych oraz zaznajamianiu ich z celami polityki zatrudnienia. Instytucje szkoleniowe i stowarzyszenia doradców tworzą często programy szkoleniowe dość odległe od celów polityki publicznej. Krajowa ewaluacja szkoleń dla doradców zawodowych przeprowadzana jest bardzo rzadko lub wcale.

Znaczące różnice w szkoleniu doradców zawodowych przekładają się na zróżnicowanie typów usług i trudną do porównania ich jakość. Zjawisko to występuje na poziomie międzynarodowym i krajowym.

Zbyt często kwalifikacje w obszarach pokrewnych, np.: psychologii lub pedagogice uważane są za wystarczające dla doradców zawodowych, mimo iż tego rodzaju wiedza nie wyczerpuje kompetencji w zakresie poradnictwa zawodowego.

Czas trwania wstępnych szkoleń dla doradców zawodowych też jest zróżnicowany - od trzech tygodni do pięciu miesięcy. Krótkie szkolenia nie są niewystarczające aby zdobyć wiedzę i umiejętności potrzebne w tej pracy. Z drugiej strony, nie wszyscy doradcy zawodowi zainteresowani są uczestnictwem w dłuższych programach szkoleniowych, które pozwalają zdobyć umiejętności na temat poradnictwa w zakresie planowania kariery zawodowej lub poradnictwa psychologicznego.

W wielu państwach europejskich brakuje wykwalifikowanych doradców zawodowych, którzy byliby w stanie zaspokoić rosnące potrzeby społeczeństwa. Brak jest przejrzystych i zintegrowanych ścieżek szkoleniowych, które pozwoliłyby doradcom zawodowym podnieść swoje kwalifikacje i stać się ekspertami w wybranej dziedzinie,

Programy szkoleniowe wciąż opierają się przede wszystkim na rozwijaniu umiejętności, które przydają się podczas rozmów indywidualnych. Testy psychologiczne straciły na znaczeniu, w miarę jak przestaje się postrzegać doradcę jako eksperta, a zaczyna się go traktować jako osobę pomagającą w dokonywaniu wyborów.

Istnieje wiele luk w zawartości programów szkoleniowych, tj.: umiejętność wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjnych; szkolenia dla personelu pomocniczego; poradnictwo w zakresie nauki; wiedza na temat zmian na rynku pracy; międzynarodowy wymiar poradnictwa; organizacja i zarządzanie usługami⁷.

Istnieje wielka potrzeba opracowania programów szkoleniowych wysokiej jakości, które łączyłyby naukę z rozwijaniem umiejętności praktycznych oraz nabywaniem doświadczeń w miejscu pracy. Jest to nie tylko kwestia dotycząca wstępnego szkolenia doradców zawodowych; istotne jest również tworzenie międzynarodowych ścieżek szkoleniowych, aby umożliwić europejskim doradcom zawodowym nabywanie coraz to nowych kwalifikacji.

Programy szkoleniowe powinny uwzględniać wykorzystanie nowoczesnych technologii informatycznych, co uczyni je bardziej atrakcyjnymi. Szkolenia dla doradców zawodowych świadczących usługi poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim powinny mieć charakter cykliczny.

Pomysł stworzenia prawdziwych, europejskich studiów magisterskich z zakresu mobilności powinien być promowany przez europejską społeczność doradców. Studia magisterskie powinny oferować możliwość dalszej, międzynarodowej współpracy absolwentów. Studia te powinny być dostępne nawet dla doświadczonych doradców zawodowych, którzy pragną podnieść swoje kwalifikacje.

University of East London oferuje studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego, które mogą podejmować osoby posiadające „uznawalny” akademicki stopień naukowy lub jego ekwiwalent. Można je

⁶ J. Mc Carthy – Umiejętności, szkolenia i kwalifikacje doradców zawodowych (The Skills, Training And Qualifications Of Guidance Workers) – OECD, listopad 2001

⁷ Poradnictwo zawodowe: Podręcznik dla osób kształtujących politykę państwa (Career Guidance: A Handbook For Policy Makers) – © OECD/ Wspólnoty Europejskie, 2004

odbyć w trybie jednego roku, w pełnym wymiarze lub przez dwa lata, w wymiarze niepełnym. Ukończenie studiów spełnia wymagania stawiane członkom Instytutu Poradnictwa Zawodowego (ICG). Studia obejmują zagadnienia, tj.: teoria i praktyka poradnictwa zawodowego, równość szans (włącznie ze strategiami promowania równości szans w kontekście poradnictwa zawodowego), zmiana i rozwój instytucjonalny (włącznie z badaniem agencji doradztwa zawodowego pod kątem teorii organizacji i zarządzania zmianą), studia nad rynkiem pracy oraz systemy edukacyjne. Ten model szkolenia mógłby być oferowany na poziomie europejskim, we współpracy z innymi uniwersytetami lub międzynarodowymi stowarzyszeniami doradców zawodowych.

Innym dobrym przykładem możliwości szkoleniowych w perspektywie kształcenia ustawicznego jest Projekt Akademia, finansowany przez Program Leonardo da Vinci, który oferuje dwutygodniowe staże dla doradców zawodowych w krajach europejskich.

Tworzenie standardów jakości i szkoleń w obszarze poradnictwa zawodowego nie jest możliwe bez szerokiego wykorzystania istniejących sieci europejskich. Praca w sieci jest kluczową umiejętnością doradcy zawodowego.

Euroguidance, sieć NRCVG – Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego, można uznać za najlepszy, praktyczny przykład sieci europejskiej, gdyż jednocześnie promuje ona idee, informacje, narzędzia doradcze, możliwości szkoleniowe, mobilność w Europie oraz aktywnie wspiera społeczność doradców zawodowych.

Euroguidance wspiera też projekt GUIDENET, którego celem jest stworzenie nowej, transnarodowej sieci służącej identyfikowaniu innowacyjnych praktyk w zakresie poradnictwa zawodowego i ułatwianiu przepływu informacji oraz wymianie najlepszych praktyk pomiędzy doradcami zawodowymi.

W celu promocji pracy w sieci przygotowano listę zasobów pomocnych doradcom zawodowym pracującym w wymiarze europejskim.

Zobacz: Załącznik 6 – Użyteczne adresy

Pytania otwarte . . .

Jak myślisz, jakiego rodzaju szkolenia byłyby przydatne dla europejskich doradców zawodowych?

W jaki sposób można ułatwić dostęp do europejskich zasobów poradnictwa zawodowego?

Jak można podwyższyć jakość europejskiego poradnictwa zawodowego?

Na przykład:

- sieci współpracy
- platformy internetowe
- informacja
- metody
- szkolenia

W jaki sposób projekt ERGO-IN-NET może Ci pomóc w promowaniu poradnictwa w wymiarze europejskim?

. . .

Profil zawodowy europejskiego doradcy zawodowego

Propozycje tematów do upowszechniania na poziomie krajowym

Pytania otwarte . . .

ROLA

Jak można określić jednolity profil zawodowy doradcy zawodowego pracującego w wymiarze europejskim?

W jaki sposób możemy zwiększać świadomość i motywację doradcy zawodowego pracującego w wymiarze europejskim?

Dlaczego promowanie mobilności jest tak ważne?

W jaki sposób możemy pomóc ludziom w planowaniu kształcenia, szkolenia i pracy za granicą?

. . .

UMIEJĘTNOŚCI

Jakie umiejętności powinien posiadać europejski doradca zawodowy?

Które z tych umiejętności musisz doskonalić, aby świadczyć poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim?

Co myślisz o "standardach etycznych"? Czy są one bardziej czy mniej ważne niż umiejętności zawodowe?

Jaka jest Twoja opinia na temat motywacji? Czy spełnia ona ważną rolę przy świadczeniu poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim?

. . .

SZKOLENIA I PRACA W SIECI

Jaki rodzaj szkoleń byłby Twoim zdaniem przydatny europejskim doradcom zawodowym?

W jaki sposób możemy ułatwić dostęp do europejskich zasobów poradnictwa zawodowego?

Jak można podwyższyć jakość europejskiego poradnictwa zawodowego?

Na przykład:

- sieci współpracy
- platformy internetowe
- informacja
- metody
- szkolenia

W jaki sposób projekt ERGO-IN-NET może Ci pomóc w promowaniu poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim?

. . .



Raport został opracowany w czerwcu 2005 r. przez Giulio Iannisa z Centro Studi Pluriversum (Włochy).
Bazuje on na raportach krajowych przygotowanych przez partnerów projektu "Ergo-in-Net".