



ŚWIEŻE SPOJRZENIE NA PROFESJONALIZM DORADCÓW ZAWODOWYCH

Określenie roli i uznanie kompetencji ma kluczowe znaczenie w rozwoju polityki poradnictwa zawodowego przez całe życie

Wprowadzane obostrzenia i reguły dystansu społecznego przyspieszyły tempo cyfryzacji rynków pracy i doprowadziły do zmian w stosowanych modelach pracy i zapotrzebowaniu na umiejętności, a przedsiębiorstwa i organy publiczne w Europie powszechnie korzystają z nowych technologii i poszukują nowych talentów⁽¹⁾. Jak wynika z planów odbudowy i zwiększania odporności realizowanych w kilku państwach UE, podnoszenie kwalifikacji, przekwalifikowywanie i poradnictwo zawodowe nabierają jeszcze większego znaczenia i umożliwiają ludziom zarządzanie własną karierą edukacyjną i zawodową.

Niektóre państwa członkowskie UE pracują nad stworzeniem kompleksowych, opartych na rozwiązaniach teleinformatycznych systemów poradnictwa zawodowego przez całe życie i rozwoju kariery zawodowej, dokonując w tym celu integracji zasobów informacji na temat wysokich kwalifikacji. Umożliwiają one połączenie publicznych służb zatrudnienia, przedsiębiorstw i placówek edukacyjnych oraz szkoleniowych z użytkownikami, którzy poszukują możliwości pracy lub nauki, oraz dotarcie do osób potrzebujących wsparcia społecznego i finansowego.

RAMKA 1. BUDOWANIE ZASOBÓW WIEDZY NA TEMAT PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Od ponad 20 lat Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (Cedefop) monitoruje zapewnianie jakości w systemach poradnictwa zawodowego. Niedawno rozpoczęło aktualizowanie prac dotyczących profesjonalizmu w poradnictwie zawodowym, których początki sięgają 2009 roku, kiedy to opublikowano **badanie standardów zawodowych oraz projekt założeń koncepcyjnych**.

Opracowanie Cedefop, zapoczątkowane w 2020 r., pt. **Wykaz systemów i praktyk poradnictwa zawo-**

⁽¹⁾ Zobacz najnowsze informacje Cedefop w **nocie informacyjnej na temat zmian w pracy i umiejętnościach**.

dowego przez całe życie jest dostępne w internecie. Wykaz przedstawia informacje na temat stosowanych przez różne kraje systemów poradnictwa zawodowego, polityk i wprowadzanych praktyk. Podzielony jest na działy tematyczne dotyczące zapewniania jakości, kwalifikacji i szkoleń praktyków, dostępu użytkowników, koordynacji między służbami i współpracy zainteresowanych podmiotów, wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych, poradnictwa dla określonych grup i środowisk oraz wskaźników integracji społecznej.

Centrum Cedefop utworzyło **CareersNet**, sieć niezależnych specjalistów posiadających odpowiednią wiedzę fachową na temat poradnictwa zawodowego przez całe życie i rozwoju kariery, dostępną na obszarze UE i poza jej granicami. Sieć monitoruje i dokumentuje realizację polityk zmierzających do realizacji celów określonych w **rezolucji Rady w sprawie poradnictwa przez całe życie** z 2008 r. i dokumencie **Rozwój polityki poradnictwa przez całe życie: Zestaw zasobów europejskich** z 2015 r.

W tej szybko zmieniającej się sytuacji decydenci na szczeblu unijnym i krajowym ponownie skupili się na praktykach poradnictwa i zmieniających się rolach dotyczących kompetencji, potrzeb w zakresie umiejętności i ciągłego rozwoju zawodowego. Niniejsza nota przedstawia nowe informacje na temat tego, w jaki sposób państwa modernizują swoje systemy i usługi poradnictwa zawodowego. Integralną częścią tego przedsięwzięcia jest profesjonalizm praktyków, w tym ich kompetencje cyfrowe⁽²⁾.

JAKIE UMJEJĘTNOŚCI POWINNA POSIADAĆ KADRA DORADCZA?

W Unii Europejskiej usługi poradnictwa i zarządza-

⁽²⁾ Informacje i przykłady najlepszych praktyk zawarte w niniejszej nocie informacyjnej oparte są na danych od krajowych partnerów sieci CareersNet centrum Cedefop opublikowanych przez Cedefop w zbiorze dokumentów roboczych na stronie dotyczącej **cyfrowych zmian w poradnictwie przez całe życie**.

nie nimi różnią się znacznie w poszczególnych państwach i regionach, podobnie jak profile zawodowe i kwalifikacje doradców. Wielu z nich ma wykształcenie wyższe w zakresie nauk behawioralnych, pedagogicznych lub społecznych (w tym ekonomii), często połączone ze specjalistycznymi szkoleniami w zakresie poradnictwa zawodowego odbytymi przed podjęciem zatrudnienia lub w jego trakcie. Różnorodność dróg dostępu do zawodu świadczy o tym, w jak wielu różnych środowiskach świadczone są usługi poradnictwa zawodowego, a także o tym, jak wiele zadań powierza się praktykom i jak wielu różnych kompetencji od nich się wymaga.

Dynamiczny rozwój sytuacji wywołany pandemią uwypukla jednak konieczność ponownego zdefinio-

wania przez państwa europejskie profili zawodowych doradców i włączenia ich w główny nurt polityki, a także zaoferowania im możliwości przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji.

W zależności od miejsca świadczenia usług, kontekstu krajowego i grup docelowych, w portfolio kompetencji doradcy zazwyczaj znajdują się teraz:

- kompleksowa, aktualna wiedza z zakresu wykonywanej pracy. Obejmuje to wiedzę z teorii kariery zawodowej oraz umiejętności cyfrowe na wysokim poziomie, umożliwiające korzystanie z baz danych zawierających odpowiednie informacje, na przykład o nowych zawodach lub zawodach, w których odbywa się cyfrowa transformacja;

KONTEKST DOTYCZĄCY POLITYKI EUROPEJSKIEJ



© Shutterstock

Już w 2008 r. w rezolucji Rady zaapelowano do wszystkich państw członkowskich UE o lepsze włączenie poradnictwa ustawicznego w ich strategię uczenia się przez całe życie poprzez zapewnienie powszechnego dostępu i wspólnej kultury opartej na jakości wśród różnych dostawców usług odpowiedzialnych na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym.

Europejski program na rzecz umiejętności z 2020 r. przypomina rządów o potrzebie zapewnienia wszystkim osobom dostępu do wysokiej jakości usług wsparcia, takich jak poradnictwo zawodowe, podczas gdy **Europejski filar praw socjalnych** zapewnia prawo ludzi do pracy i uczenia się przez całe życie, natomiast **zalecenie Rady z 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży** odnosi się do poradnictwa i oceny umiejętności. W pełni uznaje się znaczenie otwartych i włączających systemów poradnictwa.

Ze względu na imponującą liczbę nowych polityk, priorytetów i inicjatyw UE lata 20. obecnego wieku nazywa się „**dekadą cyfrową**”, przeznaczoną na dostosowywanie europejskiej siły roboczej do funkcjonowania w erze cyfrowej. Można tu wymienić **Zaktualizowany plan działania w zakresie edukacji cyfrowej**, **Akt o usługach cyfrowych**, **Koalicję na rzecz cyfrowych umiejętności i zatrudnienia** ⁽³⁾, **Inicjatywę „Cyfrowa Europa”** i **Platformę umiejętności cyfrowych i pracy**, które oferują internetowe narzędzia samopomocy i zasoby dla osób, które poszukują możliwości rozwoju kariery, korzystając z zasobów cyfrowych. W ten krajobraz wpisuje się też **wielozadaniowa platforma Europass**. Na koniec **europejski pakt na rzecz umiejętności** i powiązana z nim Karta, która zaprasza podmioty publiczne, prywatne i społeczeństwo obywatelskie do współpracy i wspierania wszystkich tych powiązanych ze sobą inicjatyw.

Praktyki gospodarcze korzystne dla klimatu środowiska również mają wpływ na szkolenie praktyków poradnictwa zawodowego. Niektóre publiczne służby zatrudnienia (PSZ) już uwzględniają w swoich strategiach przechodzenie w stronę bardziej ekologicznych rynków pracy i organizują działania uświadamiające, które przygotowują pracowników na spodziewane zmiany dotyczące pracy (zarówno na wzrost liczby miejsc pracy, jak i na ich likwidację) ⁽⁴⁾.

⁽³⁾ Dotyczą one umiejętności cyfrowych czterech grup wyłonionych spośród siły roboczej, w tym działań w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego.

⁽⁴⁾ Zob. badanie z 2021 r. przeprowadzone przez sieć europejskich publicznych służb zatrudnienia na temat „ekologizacji” rynku pracy.

- opanowanie najnowszych technik poradnictwa, co obejmuje prowadzenie ich w warunkach zdalnych i w trybie mieszanym (połączonym z kontaktem bezpośrednim), znajomość metodologii współpracy i wspólnego planowania kariery podczas sesji grupowych;
- zaawansowane i zorientowane na klienta umiejętności komunikowania się pisemnie i ustnie, co obejmuje znajomość tzw. netykiety w mediach społecznościowych, by móc reagować na zawodowe i osobiste potrzeby osób, wykorzystując różne formy poradnictwa;
- znajomość metod prowadzenia badań przesiewowych i dokonywania oceny, by identyfikować potrzeby klientów i wskazywać im usługi walidacji poprzedniego kształcenia zgodnie z obowiązującymi standardami;
- umiejętność strategicznego posługiwania się zestawem współpracujących usług społecznych, w tym usług środowiskowych ⁽⁶⁾;
- wysoki poziom umiejętności psychologicznych, społecznych i emocjonalnych, takich jak umiejętność rozpoznawania, kiedy dana osoba ma specjalne potrzeby lub napotyka inne przeszkody w nauce i rozwoju kariery zawodowej, a także gotowość do przestrzegania zasad etycznych zgodnie ze standardami zawodowymi.

ROZWÓJ ZAWODOWY DORADCY ZAWODOWEGO

Profesjonalizacja poradnictwa zawodowego poprzez wstępne kształcenie i szkolenie praktyków niezmiennie pozostaje priorytetem, lecz równie ważny jest ich ustawiczny rozwój zawodowy, szkolenia w miejscu pracy (lub podczas jej wykonywania), a także uczenie się od kolegów z pracy. Dostawcy usług, tacy jak doradcy publicznych służb zatrudnienia (PSZ), muszą regularnie aktualizować własną wiedzę i umiejętności, by móc świadczyć wysokiej jakości poradnictwo, które będzie opierać się na pozyskanych danych i będzie do nich dostosowane. Jednak pojawiające się wezwania, by bardziej inwestować w umiejętności doradców zawodowych, wciąż w wielu krajach stoją w kontraście z brakiem dowodów, które świadczyłyby o systematycznym i ustawicznym doskonaleniu zawodowym doradców.

Widać jednak oznaki nadchodzących zmian. Dane z różnych państw za 2019 r. wskazywały na wzrost krajowych i lokalnie prowadzonych działań na rzecz poprawy jakości usług poradnictwa zawodowego, z naciskiem na szkolenie i kwalifikacje praktyków.

⁽⁶⁾ Zob. notę informacyjną centrum Cedefop z 2019 r. na temat innowacji cyfrowych pomocnych w rozwoju kariery zawodowej.

Chcąc podnosić profesjonalny poziom doradców, wiele państw określiło standardy zawodowe i wymagania szkoleniowe oraz dostosowało je do różnych systemów odniesienia, na przykład do europejskich ram kwalifikacji (EQF).

WYZNACZANIE STANDARDÓW KWALIFIKACJI

Standardy kwalifikacji doradców zawodowych można wyznaczać na wiele sposobów – jednym z nich jest prawodawstwo. W 17 państwach europejskich przyjęto odpowiednie przepisy, ale często są one niejasne. Tylko nieliczne kraje, takie jak Finlandia, Islandia i Irlandia, mają przepisy jasno określające poziomy kwalifikacji praktyków poradnictwa i ich rozwój zawodowy ⁽⁶⁾.

W Danii, Grecji i Francji kwalifikacje i standardy szkolenia doradców określane są w zarządzeniach wykonawczych lub w wytycznych. Irlandia opracowała ramy normatywne określające kryteria, jakie muszą spełniać podmioty doradcze prowadzące szkolenia z zakresu poradnictwa, ⁽⁷⁾ przygotowując absolwentów do świadczenia poradnictwa zarówno młodzieży, jak dorosłym, w ramach kompetencji krajowego Ministerstwa Edukacji.

Niektóre państwa wzmocniły status zawodowy praktyków zajmujących się poradnictwem, wprowadzając definicje standardów jakości w swoich regionalnych lub krajowych strategiach szkoleniowych. W Austrii jakość szkoleń zapewniana jest w formie certyfikacji podmiotów, które je prowadzą. W Belgii ośrodki poradnictwa podlegające *Cité des Métiers* muszą zagwarantować każdemu pracownikowi politykę profesjonalizacji i coroczny plan rozwoju zawodowego.

W innych krajach samorządy zawodowe włączają się w opracowywanie obowiązkowych lub dobrowolnych standardów jakości poradnictwa i szkoleń praktyków poradnictwa zawodowego. Na Węgrzech zasady dotyczące profesjonalizmu personelu są ujęte w szerszych krajowych standardach jakości poradnictwa. W Niemczech funkcjonuje dobrowolnie przyjmowana koncepcja jakości poradnictwa, która obejmuje profil kompetencji i ramy rozwoju jakości w organach publicznych i w sektorze prywatnym.

Inne sposoby uznawania profesjonalnych kompetencji doradców zawodowych obejmują walidację na podstawie standardów leżących u podstaw systemu kwalifikacji zawodowych (jak w Estonii) lub poprzez cyfrową identyfikację (jak we Włoszech).

⁽⁶⁾ Zobac badanie Komisji Europejskiej na temat polityki i praktyki dotyczącej poradnictwa przez całe życie, Barnes i in., 2020 r..

⁽⁷⁾ Doradztwo poradnicze to termin używany w Irlandii w celu odwołania go od innych rodzajów doradztwa.

Kamienie milowe stosowania europejskich standardów kompetencji wyznaczono w publikacji **Ramy kompetencji dla praktyków poradnictwa** centrum Cedefop oraz w dokumencie **Komisji Europejski referencyjny profil kompetencji dla doradców PSZ i EURES**.

RAMKA 2. **PORADNICTWO, CZYNNIK UMOŻLIWIĄJĄCY FUNKCJONOWANIE INDYWIDUALNYCH RACHUNKÓW SZKOLENIOWYCH**

W 2021 r. Komisja Europejska zintensyfikowała prace nad zaleceniem w sprawie **indywidualnych rachunków szkoleniowych**, które miały się stać jednym z kluczowych priorytetów nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności. Poradnictwo zawodowe i walidacja mogą być ważnymi czynnikami umożliwiającymi działanie inicjatywy indywidualnych rachunków szkoleniowych – zwłaszcza gdy trzeba dotrzeć do osób dorosłych, które najbardziej skorzystałyby na przekwalifikowaniu i podniesieniu swych umiejętności. Bez kompetentnych praktyków świadczących usługi poradnictwa osoby dorosłe nie będą mogły skutecznie korzystać z takich możliwości.

Aby wesprzeć Komisję, centrum Cedefop opracuje ukierunkowane na politykę ramy dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych i zbada potencjał zintegrowanych polityk i systemów.

ZMNIEJSZANIE FRAGMENTACJI, ABY USŁUGI BYŁY ŚWIADCZONE W SPOSÓB PŁYNNY

Tak jak w przypadku pofragmentowanego krajobrazu rozwoju zawodowego doradców ⁽⁹⁾, świadczenie poradnictwa zawodowego też jest rozproszone na wiele usług i środowisk. Dobrym aspektem jest to, że oferta poradnictwa cechuje się elastycznością i wrażliwością na kontekst oraz że jest dostosowana do potrzeb grup docelowych i konkretnych społeczności. Jednak z drugiej strony fragmentacja może utrudniać prowadzenie uzgodnień dotyczących zintegrowanej polityki i płynnego świadczenia usług wzajemnych, a także zwiększanie skuteczności skutecznych polityk regionalnych. Sytuacja pogarsza się, gdy dostawcom różnych usług brakuje strategicznych kompetencji i zasobów, by koordynować swoje oferty usług.

Z punktu widzenia użytkowników fragmentaryczne świadczenie usług jest nie tylko mylące, ale może też utrudniać im dostęp do nich. Konkurencja między usługami, czy to o klientów, czy o środki finansowe, może utrudniać współpracę ze szkodą dla użytkowników. Polityki w zakresie edukacji, szkoleń i zatrudnienia powinny uwzględniać horyzontalny i przekrojowy charakter poradnictwa przez całe życie, który jest za-

⁽⁹⁾ Zobacz **wspólny dokument centrum Cedefop i Europejskiej Fundacji Kształcenia (ETF) na temat kształcenia i szkolenia zawodowego w następnej dekadzie**.

korzeniony w partnerstwach obejmujących wiele zawodów oraz we współpracy między sektorami i usługami. Poradnictwo, które jest dobrze zintegrowane z innymi właściwymi politykami i usługami, może lepiej zaspokajać potrzeby użytkowników i rynku pracy, a nawet wypełnić określone luki sektorowe ⁽⁹⁾.

Ponadto lepsze synergie umożliwiają podmiotom krajowym, regionalnym i lokalnym opracowywanie wspólnej wizji i strategii udanej integracji istniejących i nowopowstających technologii z usługami poradnictwa, przy jednoczesnym zapewnieniu, że potrzeby użytkowników są uwzględniane podczas wyboru dostępnych metod.

ZWIĘKSZANIE CYFROWYCH UMIEJĘTNOŚCI PRAKTYKÓW PORADNICTWA ZAWODOWEGO

W dyskusji na temat profesjonalizmu w krytycznym sektorze usług – takim jak poradnictwo zawodowe – nie może zabraknąć rozważenia wpływu nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT). Technologie te mają wpływ nie tylko na wiele zawodów i sektorów na rynku pracy, ale bezpośrednio oddziałują też na codzienną pracę doradców, odblokowując szereg nowych zasobów i środków komunikacji ⁽¹⁰⁾.

Cyfrowa transformacja dopiero się rozwija w obszarze poradnictwa zawodowego, a już znacznie zmieniła charakter pracy doradców zawodowych. Jakich szkoleń potrzebują doradcy, by (w dalszym ciągu) włączać technologie cyfrowe w swoją codzienną pracę? A co z jakością świadczenia usług, równym dostępem, prywatnością, bezstronnością i potencjalnymi dylematami etycznymi?

Obecnie doradcy zawodowi muszą umieć korzystać z nowych narzędzi internetowych, by komunikować się ze swoimi klientami, a jednocześnie muszą umieć wyszukiwać, pobierać, oceniać i przetwarzać dane dotyczące rynku pracy (statystyki, duże zbiory danych) oraz stale wykorzystywać tę wiedzę w swojej pracy. Bez takich umiejętności ryzykowałiby utratę głównego aspektu związanego z obsługą klienta – szczególnej relacji, jaką zawsze utrzymywali z rynkiem pracy.

Co prawda duże zbiory danych, sztuczna inteligencja i innowacyjne narzędzia, takie jak wirtualni rozmówcy, umożliwiają dynamiczne, niestacjonarne i elastyczne podejście do wspierania kariery zawo-

⁽⁹⁾ Zobacz także **notę informacyjną centrum Cedefop z 2020 r. dotyczącą wzmocnienia pozycji obywateli w obliczu zmian**.

⁽¹⁰⁾ Centrum Cedefop opracowało **Podręcznik praktyk teleinformatycznych stosowanych w poradnictwie i rozwoju kariery zawodowej**, który pomaga decydom korzystać z potencjału tych technologii. Cedefop zgromadziło też wiele **zasobów i stworzyło narzędzia online dla praktyków i menedżerów**.

dowej lub samokształcenia, ale maszyna nigdy nie będzie w stanie zapewnić profesjonalnego, holistycznego poradnictwa zawodowego i zawsze będzie ono wymagać umiejętnej interwencji człowieka. Dlatego wzrasta liczba działań prowadzonych w trybie mieszanym. Praktycy powinni być lepiej przygotowani, by móc wprowadzać pozytywne zmiany będące skutkiem zastosowania narzędzi cyfrowych w połączeniu z działaniem człowieka zgodnie z potrzebami użytkowników, a nawet uczestniczyć w rozwoju takiego podejścia. Potrzeba więcej danych, by móc wyciągnąć wnioski dotyczące wpływu tych zmian oraz najlepszego sposobu dostosowania technologii do celów poradnictwa zawodowego.

Jednak w wielu krajach kompetencje cyfrowe wciąż nie są zbyt rozpowszechnione wśród praktyków poradnictwa zawodowego. Ponadto praktycy, którzy widzą, jak ich zadania przejmują narzędzia samoobsługowe (a coraz częściej także sztuczna inteligencja), mają niechętny stosunek do narzędzi cyfrowych. Przewyciężenie takiego podejścia będzie wymagało ogromnego wysiłku szkoleniowego, nowych sojuszy łączących różne usługi, a przede wszystkim zorientowanego na przyszłość nastawienia wszystkich zainteresowanych podmiotów i służb publicznych.

RAMKA 3. PROGRAM SZKOLENIA ICT DLA OSÓB

ŚWIADCZĄCYCH PORADNICTWO ZAWODOWE

Fiński Instytut Badań Edukacyjnych, Uniwersytet w Malmö, duński system e-poradnictwa eVeiledning i Uniwersytet Islandzki wspólnie opracowały i przeprowadziły szkolenie dotyczące technologii informacyjno-komunikacyjnych. Było ono skierowane do praktyków zajmujących się poradnictwem zawodowym, a jego celem było wzmocnienie profilu zawodowego praktyków i umożliwienie im skuteczniejszego reagowania na potrzeby klientów w otoczeniu cyfrowym. Głównym motywem szkolenia było umożliwienie doradcom przedstawiania informacji za pośrednictwem mediów społecznościowych. Szkolenie przeprowadzono w zakresie następujących kompetencji:

- sprawne korzystanie z treści w internecie;
- wszechstronna komunikacja pisemna prowadzona w przemyślany sposób;
- nawiązywanie i utrzymywanie konstruktywnego dialogu w komunikacji przez internet;
- budowanie zauważalnej i godnej zaufania obecności w internecie.

W KIERUNKU WSPÓLNEJ, STRATEGICZNEJ WIZJI NOWOCZESNYCH USŁUG PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Żaden usługodawca, grupa zawodowa ani organizacja nie jest w stanie samodzielnie zareagować na szybko zmieniające się potrzeby coraz bardziej zróżnicowanych grup docelowych. Dlatego coraz więcej państw włącza poradnictwo ustawiczne do swoich strategii uczenia się przez całe życie, wzmacniając synergię zarówno w zakresie opracowywania polityki, jak i świadczenia usług. *Estońska prezydencja UE w 2017 r. przedstawiła Wnioski dotyczące poradnictwa przez całe życie*, w których zauważa się, że poszerzenie dostępu do spójnych usług wymaga koordynacji polityki, partnerstw, dzielenia się informacjami na temat rynku pracy oraz zintegrowania i profesjonalizacji usług.

Dokument *Ramy kompetencji dla praktyków poradnictwa* stworzony przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego, zaktualizowany w 2018 r., promuje, oprócz obszarów kompetencji zdefiniowanych przez Cedefop w 2009 r., myślenie strategiczne w usługach dotyczących karier zawodowych poprzez zachęcanie do współpracy i dzielenia się wiedzą między partnerami społeczności i służbami publicznymi. Zachęca praktyków poradnictwa, by aktywnie angażowali się w lokalne sieci zainteresowanych podmiotów, gdzie będą mogli ocenić lokalne potrzeby i poziom świadczonego poradnictwa oraz jak najlepiej wykorzystywać dostępne zasoby.

Taka transdyscyplinarna współpraca dostawców usług pomaga wszystkim zainteresowanym stronom w danej społeczności – doradcom zawodowym i pracownikom służb społecznych, dostawcom usług edukacyjnych i szkoleniowych, decydentom politycznym, twórcom systemów i podmiotom prywatnym – projektować, dostosowywać, dostarczać i oceniać swoje usługi w skoordynowany sposób. Z kolei ścisła współpraca wszystkich zainteresowanych stron może przyczynić się do powstania wspólnej wizji spójnego, jednolitego zestawu usług dla społeczności, w tym innowacyjnych usług dotyczących kariery zawodowej opartych na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, oraz sprzyjać ich ciągłemu doskonaleniu. Takie silne, systemowe podejście do współpracy w zakresie usług, przy pełnym wykorzystaniu technologii cyfrowych, wyzwoli potencjał proaktywnych, rzetelnych usług poradnictwa zawodowego przez całe życie.

Ponieważ technologie cyfrowe otwierają nowe horyzonty, a państwa europejskie coraz częściej szukają wspólnych podejść i rozwiązań, rozwój kompetencji doradców można również wspomagać przez mobilność i wymianę międzynarodową. „Myśl globalnie – działaj lokalnie” jest z pewnością ważnym aspektem myślenia strategicznego w obszarze poradnictwa zawodowego.

**CEDEFOP**Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego**Nota informacyjna – 9161 PL**

Kat. Nr kat.: TI-BB-21-006-PL-N

ISBN 978-92-896-3206-5, doi:10.2801/764465

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego
(Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:

www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA

Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA

Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.euwww.cedefop.europa.eu