

Prof. dr Bernd-Joachim Ertelt

„Kierunki rozwoju całościowego doradztwa edukacyjnego i zawodowego z perspektywy europejskiej“

Tematyka:

- Doradztwo w procesie tranzycji młodych ludzi w szkołach, w szkołach zawodowych i szkołach wyższych,
- Doradztwo dla wybranych grup docelowych osób dorosłych: bezrobotni, rozwój zawodowy osób w zakładach pracy, osoby starsze, grupa Brain Gain,
- Zarządzanie jakością w doradztwie,
- Profesjonalizacja doradców,
- Kwestie metodyczne i etyczne:
 - a) Doradztwo w kontekście sankcji,
 - b) Podejście normatywne - racjonalne versus deskryptywne – heurystyczne w doradztwie i informacji
- Całościowe doradztwo w sieciach regionalnych:
 - a) „Case management”
 - b) Kooperacja partnerów rynku pracy i szkół wyższych w celu rozwoju regionalnego (przykład: region metropolia Ren-Neckar)

ZASADY DORADZTWA W CZTERECH OBSZARACH PRIORYTETOWYCH

Priorytet 1:

Zachęcenie do ustawicznego zdobywania „career management skills”, czyli indywidualnych zdolności do samodzielnego kształtowania kariery zawodowej.

Priorytet 2:

Ułatwienie dostępu do służb doradczych każdemu obywatelowi

Priorytet 3:

Rozwój i zapewnienie jakości w ofercie doradczej

Priorytet 4:

Wspieranie koordynacji i kooperacji wśród służb doradczych na szczeblu narodowym, regionalnym i lokalnym.

Decyzja Rady z dnia 21.11.2008
dotycząca lepszej integracji całościowego doradztwa
i strategii life-long-learning

Okoliczności, które przyczyniły się do podjęcia decyzji

1. Rosnąca globalizacja gospodarcza i przedłużenie aktywnego życiowego czasu pracy wymagają od jednostki tego, żeby ciągle dopasowywała swoje umiejętności.
2. Rozszerzenie Unii Europejskiej umożliwiło większą mobilność zawodową, oraz w zakresie kształcenia ogólnego i zawodowego. Dlatego też obywatele Unii Europejskiej mogą wykorzystać te możliwości.
3. Życie zawodowe charakteryzuje coraz więcej przejść, przede wszystkim ze szkoły do kształcenia zawodowego lub na uniwersytet, albo z zatrudnienia do bezrobocia. Doradztwo odgrywa główną rolę w podejmowaniu tego rodzaju decyzji zawodowych.
4. Rynek pracy cechuje mismatch między długotrwałym bezrobociem i problemami z rekrutacją wykwalifikowanej siły roboczej w niektórych obszarach. Doradztwo jest środkiem, który pomaga skutecznie reagować na potrzeby rynku pracy.
5. Inkluzja społeczna i równość szans są głównymi wyzwaniami stawianymi wobec polityki dotyczącej kształcenia zawodowego, ogólnego i zatrudnienia.

Zapotrzebowanie na kooperację zakładów pracy z zewnętrznymi partnerami w zakresie HRM w odniesieniu do następujących obszarów:

		Zapotrzebowanie na kooperację	Partner powinien być/jest	Dotychczasowe doświadczenia
1	Pozyskiwanie pracowników			
2	Akceptowanie ze społecznego punktu widzenia zwolnienia z pracy			
3	Kształcenie i dokształcanie oraz rozwój osobisty pracowników			
4	Wewnątrzzakładowy rynek pracy			
5	Kształtowanie czasu pracy			
6	Informacje o zewnętrznym rynku pracy			
7	Nauka zawodu			
8	Zmiany w strukturze działalności zakładu pracy			
9	Zatrudnianie obcokrajowców			
10	Kształt umów o pracę			

Case management

Personalna koncepcja działania

Koncentracja na przypadku indywidualnym

„wspieranie i wymaganie”

Koordynowane **towarzystwo**, w oparciu o plan

Sieć instytucji zajmujących się świadczeniami pieniężnymi

Koncepcja organizacyjna

Planowanie i **koordynacja** odpowiednich ofert

Inicjowanie ofert

Kontrola kosztów

Praca w sieci