



Παρουσιάσεις συνεδρίου

Career guidance
for disadvantaged job seekers.
The e-guide+ project

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας
για άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες
στην αναζήτηση εργασίας.
Το πρόγραμμα e-guide+

Τα εργαλεία
αξιολόγησης του
προγράμματος
e-guide+

<http://eguideplus.eu>



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Συνέδριο της Δ/σης ΣυΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ με θέμα: «Συμβουλευτική σταδιοδρομίας για άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση εργασίας. Τα εργαλεία αξιολόγησης του προγράμματος e-guide+».

Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)- Εθνικό Κέντρο Euroguidance & Eurorpass διοργάνωσε στις 29 Νοεμβρίου 2012 στην Αθήνα συνέδριο με θέμα: *Συμβουλευτική σταδιοδρομίας για άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση εργασίας. Τα εργαλεία αξιολόγησης του προγράμματος e-guide+».*

Το συνέδριο είχε ως στόχο την προβολή των αποτελεσμάτων του πιλοτικού προγράμματος **e-Guide+ “Quality Career Guidance for disadvantaged and migrant job seekers”** Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation » στο κοινό με σκοπό την ευαισθητοποίησή του σε θέματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση εργασίας. Κατά τη διάρκεια του συνεδρίου παρουσιάστηκαν τα ερωτηματολόγια Συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και το πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος e-Guide+.



Στο πρόγραμμα **e-Guide+** συμμετείχαν οι εξής εταίροι: Kadis από τη Σλοβενία, Ballymun Job Center από την Ιρλανδία, Web Relation, Core και ΕΟΠΠΕΠ από την Ελλάδα και ΠΕΟ

Ινστιτούτο Εργασίας από την Κύπρο.



Το



Το συνέδριο παρακολούθησαν 105 σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού από όλους τους κλάδους (εκπαίδευση – κατάρτιση – απασχόλησης) του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού σε ΚΕΣΥΠ του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, ΚΠΑ του ΟΑΕΔ, Γραφεία Διασύνδεσης των ελληνικών ΑΕΙ-ΑΤΕΙ, φορείς ειδικών κοινωνικών ομάδων (Σωματεία ΑΜΕΑ, Μονάδες απεξάρτησης κλπ), ιδιωτικά κέντρα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και ιδιωτικά ΚΕΚ, επιστημονικούς συλλόγους συμβούλων καθώς και στελέχη των αρμόδιων διευθύνσεων των υπουργείων Παιδείας και Εργασίας κλπ.



Το συνέδριο υλοποιήθηκε και συγχρηματοδοτήθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης (χρηματοδότηση 75% e-Guide LdV και 25% εθνικοί πόροι).

Εταίροι του προγράμματος





**ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)**
Διεύθυνση Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Λεωφόρος Εθνικής Αντιστάσεως 41, Νέα Ιωνία, 14234, Αττική
Τηλ. 210 2709175 guidance@eopperp.gr
www.eopperp.gr

Υπεύθυνος Έργου: Δημήτρης Γαϊτάνης, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, Προϊστάμενος Τμήματος Μητρώου Στελεχών και Λειτουργίας Φορέων Συ.Ε.Π. του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.

Επιστημονική Ομάδα: Φωτεινή Βλαχάκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., Σταυρούλα Δουλάμη, Ψυχολόγος, MSc, Μαρίνα Κασιμάνη, Πολιτικός Επιστήμονας

Οργανωτική Ομάδα: Έρη Ζαλούμη, Κοκκινάκου Ρεβέκκα

Το συνέδριο υλοποιήθηκε και συγχρηματοδοτήθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης (χρηματοδότηση 75% e-Guide LdV και 25% εθνικοί πόροι).

Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο το συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτήν.

Επιτρέπεται η ανατύπωση, η αναπαραγωγή, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο με την προϋπόθεση ότι θα παρουσιάζονται ή θα αναφέρονται τα ονόματα των συντακτών των παρουσιάσεων και των στοιχείων της ημερίδας του ΕΟΠΠΕΠ στην οποία παρουσιάστηκαν τα σχετικά στοιχεία.



Συμβουλευτική σταδιοδρομίας για άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση εργασίας Το πρόγραμμα e-guide+

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

09:00-09:30 Προσέλευση - Εγγραφές

09:30-10:00 Χαιρετισμοί

Α μέρος

10:00-10:40 Ευρωπαϊκές προτεραιότητες και εθνικές δράσεις για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

10:00-10:20 Φωτεινή Βλαχάκη (ΕΟΠΠΕΠ, Ελλάδα, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Υποστήριξης ΣυΕΠ) & Δημήτριος Γαϊτάνης (ΕΟΠΠΕΠ, Ελλάδα, Προϊστάμενος Τμήματος Μητρώου Στελεχών ΣυΕΠ και Λειτουργίας Φορέων ΣυΕΠ)
Αναβάθμιση της ποιότητας στην παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Προοπτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

10:20-10:40 Ροδάνθη Σγουράκη (ΕΟΠΠΕΠ, Ελλάδα, Προϊσταμένη Τμήματος Εκπαίδευσης και Επιστημονικής Στήριξης Στελεχών ΣυΕΠ)
Διαδικτυακή συμβουλευτική σταδιοδρομίας... με ψυχή

Β μέρος

10:40-12:40 Το πρόγραμμα μεταφοράς καινοτομίας e-guide+. Παροχή δομημένης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση εργασίας.

10:40-11:10 Nike Šmid (Kadis, Σλοβενία / Συντονιστής του προγράμματος e-guide+)
Παρουσίαση του e-guide+. Σκοπός, ομάδες στόχου και παραδοτέα του προγράμματος.

11:10-11:40 Anne McCluskey (Ballymun Job Center, Ιρλανδία)
Τα εργαλεία του e-guide+ : Από τη σύλληψη στη δημιουργία και τη διάχυση.

11:40-12:00 Διάλειμμα

12:00-12:20 Nike Šmid (Kadis, Σλοβενία)
Παρουσίαση των εργαλείων «Σχετικά με μένα».

12:20-12:40 Julie McCafferty (Ballymun Job Center, Ιρλανδία)
Η εμπειρία του e-guide+ : Μια πρόταση για ένα πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ.

Γ μέρος

12:40-13:30 Πιλοτική εφαρμογή των εργαλείων του e-guide+

12:40-13:10 Πωλίνα Σταύρου (Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου/ΙΝΕΚ-ΠΕΟ)
Αξιολόγηση της πιλοτικής εφαρμογής του e-guide+ στις χώρες των εταίρων του προγράμματος

13:10-13:30 Ben Capon (Core Training, Ελλάδα)
Πιλοτική εφαρμογή των εργαλείων του e-guide+ στην Ελλάδα

13:30-14:00 Ερωτήσεις - Συζήτηση
Κλείσιμο συνεδρίου

14:00-15:00 Γεύμα

Career guidance for disadvantaged job seekers The e-guide+ project

CONFERENCE AGENDA

09:00-09:30 Registration

09:30-10:00 Welcome speeches

1st part

10:00-10:40 European priorities and national practices in Career Guidance

10:00-10:20 Fotini Vlachaki EOPPEP, Greece, Head of the Directorate of Career Guidance's Support) & Dimitrios Gaitanis (EOPPEP, Greece, Head of the Department of Monitoring of Career Guidance Services)
Raising the quality of career guidance provision. Perspectives in national and European level.

10:20-10:40 Rodanthi Sgouraki, (EOPPEP, Greece, Head of the Department of Training and Scientific Support of Career Guidance Counselors)
Web based career guidance with soul.

2nd part

10:40-12:40 The e-guide+ Transfer of Innovation project. Providing structured career guidance for disadvantaged and migrant job seekers.

10:40-11:10 Nike Šmid (Kadis, Slovenia, Coordinator of e-guide+ project)
The e-guide+ . Aim, target groups and deliverables of the project.

11:10-11:40 Anne McCluskey (Ballymun Job Center, Ireland)
The e-guide+ tools; from concept, to reality, to transfer.

11:40-12:00 Coffee Break

12:00-12:20 Nike Šmid (Kadis, Slovenia)
Presentation of the 'About me tools'.

12:20-12:40 Julie McCafferty (Ballymun Job Center, Ireland)
The experience of e-guide: Quality Assurance and Implementation.

3rd part

12:40-13:30 Pilot implementation of the e-guide+ tools

12:40-13:10 Polina Stavrou (Cyprus Labour Institute /INEK-PEO, Cyprus)
The evaluation analysis from the piloting in all countries.

13:10-13:30 Ben Capon (Core Training, Greece)
Pilot implementation of the e-guide+ tools in Greece

13:30-14:00 Questions - Discussion
Conclusion of the conference

14:00-15:00 Lunch

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΗΜΕΡΙΔΑ ΔΙΑΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
LEONARDO DA VINCI ΜΕ ΤΙΤΛΟ

**«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΤΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ e-GUIDE+»**

Χαιρετίζω την σημερινή εκδήλωση του ΕΟΠΠΕΠ για τη διάδοση των αποτελεσμάτων του Ευρωπαϊκού σχεδίου e-GUIDE+» και θα προσπαθήσω να μοιραστώ μαζί σας κάποιες σκέψεις που καταδεικνύουν την αναγκαιότητα και τη σπουδαιότητα που έχει το θέμα της σημερινής ημερίδας για τις πολιτικές δια βίου μάθησης σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην Ελλάδα που πλήττεται από ύφεση και ανεργία στη σημερινή συγκυρία.

I. Γιατί χρειάζεται η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ?

1. για να βοηθήσει το άτομο να κατανοήσει τον εαυτό του
2. για να καταστήσει ικανό το άτομο να γνωρίζει ποιες είναι οι επιλογές σταδιοδρομίας ή εργασίας που είναι διαθέσιμες
3. για να βελτιώσει την ατομική ικανότητα του να λαμβάνει αποφάσεις και να διαχειρίζεται τις αλλαγές
4. για να ενδυναμώσει το άτομο για να ενισχύσει τις γνώσεις, δεξιότητες ικανότητες ώστε να ανταποκριθεί στη ζήτηση της αγοράς και στην επιλογή σταδιοδρομίας
5. για να βοηθήσει το άτομο στην τοποθέτηση σε θέση εργασίας

II. Μπορεί η συμβουλευτική σταδιοδρομίας να βοηθήσει τα άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση εργασίας ?

Συμβουλευτική είναι μια διαδικασία που βοηθά μεμονωμένα άτομα ή ομάδες ατόμων να γνωρίσουν τον εαυτό τους και να βρουν το δρόμο για να επιλύσουν τα προβλήματα τους, καθώς και να είναι υπεύθυνα για την απόφαση που παίρνουν .

Η σταδιοδρομία είναι μια σειρά από ξεχωριστές θέσεις εργασίας που παρέχουν συνέχεια, τάξη και νόημα στην επαγγελματική ζωή του ατόμου.

Για να έχει αποτελέσματα η συμβουλευτική σταδιοδρομίας θα πρέπει να περιλαμβάνει τις εξής δραστηριότητες:

Προσανατολισμό/Εκπαίδευση και πληροφόρηση για τη σταδιοδρομία /Ατομικές παρεμβάσεις/Συμβουλευτική /Τοποθέτηση και Υπηρεσίες παρακολούθησης όσων βρίσκουν εργασία..

III. Οι υπηρεσίες αυτές συμβάλλουν στην ισότητα/ισονομία στην εκπαίδευση ?

- Η συμβουλευτική , δυνητικά, μπορεί να αμβλύνει τις εκπαιδευτικές ανισότητες που στηρίζονται σε κοινωνικο-οικονομικούς και πολιτιστικούς παράγοντες με την ενθάρρυνση και την υποστήριξη της ανακάλυψης ,της ανάπτυξης και αξιοποίησης των ταλέντων, των ικανοτήτων και της επιχειρηματικότητας των ανθρώπων, ανεξάρτητα από την προέλευσή τους.

IV.Οι σύγχρονες προκλήσεις

1. Εξορθολογισμός των υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής
2. Στελέχωση και συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη αυτών
3. Χρηματοδότηση από Ευρωπαϊκές και εθνικές πηγές
4. Στρατηγικές συνεργασίες με επιχειρήσεις και εργοδότες
5. Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών για πάντρεμα της ζήτησης και προσφοράς σε δεξιότητες
6. Αλληλεγγύη και στήριξη της κατηγορίας των πολιτών που χρειάζονται συμβουλευτική δια ζώσης

Συμπερασματικά , η συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχει βαρύνουσα σημασία και αποτελεί,condition sine qua non, στην πραγματοποίηση της πολιτική της ΔΒΜ για όλους. Εξελίσσεται σε βασική δεξιότητα όλων για τον 21^ο αιώνα ,των συνεχών αλλαγών ,γι' αυτό το λόγο και αποτελεί προτεραιότητα στην τριετή ατζέντα της ΓΓΔΒΜ.

Εύχομαι καλή επιτυχία στις εργασίες της ημερίδας.

Ε. ΚΑΡΑΝΤΖΟΛΑ.

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΔΑΙ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ,
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ



Διαδικτυακή Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας....με ψυχή

Ρέα Σγουράκη

Ημερίδα

Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην
αναζήτηση εργασίας. Το πρόγραμμα eguide+

Νοέμβριος 2012



Είδη υπηρεσιών ΣΥΕΠ με τη χρήση των ΤΠΕ

- ❖ Παροχή πληροφόρησης
 - ❖ Παροχή πληροφόρησης σε εξατομικευμένο επίπεδο
- ❖ Επαγγελματική συμβουλευτική ή τηλεσυμβουλευτική
 - ❖ Εργαλεία αξιολόγησης-αυτοαξιολόγησης

Ανάγκη και ευκολία για...

- Άτομα με κινητικά προβλήματα
- Άτομα σε απομακρυσμένες περιοχές
- Άτομα που αναζητούν εξειδικευμένες υπηρεσίες
 - Άτομα που προτιμούν την ανωνυμία του διαδικτύου
- Άτομα που επιθυμούν να λαμβάνουν υπηρεσίες στο χώρο και το χρόνο που τους εξυπηρετεί καλύτερα

Κρίσιμες παράμετροι

- **Οικονομική κρίση**
 - Είμαστε αρκετοί για να παρέχουμε πρόσωπο-με-πρόσωπο συμβουλευτική σε όλους;
 - Χρειάζονται όλοι συμβουλευτική υποστήριξη;

Τα «σωστά» ερωτήματα

- *«Είναι η πρόσωπο-με-πρόσωπο συμβουλευτική και η εξ αποστάσεως ισοδύναμες;».*

Καλύτερα....

- *«Είναι αποτελεσματική η παροχή υπηρεσιών εξ αποστάσεως;»*

Εκεί που χρειαζόμαστε πραγματικά!

- Διαδικτυακά εργαλεία, σωστά- επιστημονικά κατασκευασμένα, μπορούν να λειτουργούν ως εργαλεία διάγνωσης αναγκών-ετοιμότητας για λήψη/υλοποίηση απόφασης.
- Εργαλεία, που λειτουργούν ως φίλτρο για το ποιοι ακριβώς έχουν πραγματική ανάγκη για Συμβουλευτική!

Τα «SOS»!

- **Εργαλεία προσεχτικά επιλεγμένα,
επιστημονικά εργαλεία!**
- **Προσοχή στα εργαλεία που αξιολογούν
ευαίσθητα χαρακτηριστικά!**
- **Απαραίτητη η μνεία στο Σύμβουλο!**

Συμπερασματικά...

- Δεν αφήνουμε τον άνθρωπο αβοήθητο σε μια άψυχη μηχανή.
- Οικονομία πόρων
- Ας λειτουργήσουμε προληπτικά για να αντιμετωπίσουμε τις ανάγκες!

Διαδικτυακή Συμβουλευτική.... αλλά με ψυχή... και με ευφυΐα!

Σας ευχαριστώ!

Ρέα Σγουράκη

Προϊσταμένη Τμήματος Εκπαίδευσης και Επιστημονικής Στήριξης Στελεχών ΣΥΕΠ reasgouraki@eoppep.gr



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ,
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ



«Αναβάθμιση της ποιότητας στην παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας - Προοπτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο»

Φωτεινή Βλαχάκη – Δημήτρης Γαϊτάνης

Ημερίδα

“Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση εργασίας. Το πρόγραμμα eguide+”



Η σημασία της Δια βίου ΣυΕΠ

Η Δια βίου ΣυΕΠ συμβάλει:

- Στην προσωπική ανάπτυξη
- Στην αποτελεσματικότητα της Δια βίου Μάθησης
- Στην αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας
- Στην έξυπνη, αειφόρο χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάπτυξη (EU2020)
- Την κοινωνική συνοχή και ευημερία

Η ανάγκη για διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π.

Η διασφάλιση της ποιότητας συνδέεται με:

- **Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π.**
- **Απόδειξη της προστιθέμενης αξίας της Συ.Ε.Π.**
- **Τεκμηρίωση / δικαιολόγηση των επενδύσεων για τη Συ.Ε.Π.**
- **Διαφάνεια για τους χρήστες**

Το Ψήφισμα της Δια βίου Συ.Ε.Π. (Νοέμβριος 2008) κάλεσε τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

να θέσουν τις ακόλουθες **4 προτεραιότητες** με στόχο να βοηθήσουν τις δια βίου επαγγελματικές μεταβάσεις των πολιτών:

- 1. ενθάρρυνση της δια βίου απόκτησης δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας από τους πολίτες**
- 2. διευκόλυνση της πρόσβασης όλων των πολιτών σε υπηρεσίες Συ.Ε.Π.**
- 3. ανάπτυξη συστημάτων διασφάλισης ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών Συ.Ε.Π.**
- 4. ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ εθνικών, περιφερειακών και τοπικών φορέων**

Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πολιτικής για τη Δια Βίου ΣυΕΠ (European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN)

- **συστάθηκε το 2007**
- **δίκτυο που καθοδηγείται από τα κράτη μέλη (Member-State-driven network - Open Method of Co-ordination)**
- **εκπροσώπηση 31 Ευρωπαϊκών χωρών**
- **προώθηση της Ευρωπαϊκής συνεργασίας για τη Δια Βίου ΣυΕΠ στους τομείς της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης**
- **προώθηση της συνεργασίας σε επίπεδο κρατών μελών για την εφαρμογή των προτεραιοτήτων που τέθηκαν στα Ψηφίσματα 2004 και 2008 για τη Δια Βίου ΣυΕΠ.**

Τομείς Προγράμματος Εργασίας ELGPN 2011 – 2012

- 1. Ενίσχυση της πρόσβασης των πολιτών στις υπηρεσίες ΣΥΕΠ (Widening Access).**
- 2. Προώθηση της ανάπτυξης Δεξιοτήτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (Promoting Career Management Skills).**
- 3. Μηχανισμοί συνεργασίας και συντονισμού για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Cooperation and coordination mechanisms in guidance, practice and policy development).**
- 4. Διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ (Quality assurance / evidence based practice and policy).**

Μερικά ενδιαφέροντα πορίσματα για ποιοτικές υπηρεσίες ΣΥΕΠ ως προς την ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (Promoting Career Management Skills/ WP1)

Ανάγκη για :

- αναπτυξιακή προσέγγιση των ΔΔΣ και σύμφωνα με τις ανάγκες των διαφόρων ομάδων στόχου.
- δημιουργία εθνικών πλαισίων ΔΔΣ ως ελάχιστη βάση γνώσεων και δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτουν οι πολίτες.
- ενσωμάτωση των ΔΔΣ στο εκπαιδευτικό πλαίσιο: (ξεχωριστό «μάθημα» ή/και διάχυση σε όλα τα μαθήματα ή/και εξωσχολική δραστηριότητα)
- ανάπτυξη εμπειρικής και καινοτόμου παιδαγωγικής (π.χ. παιχνίδια σταδιοδρομίας, ηλεκτρονικά εργαλεία κ.λπ.)
- αξιοποίηση καινοτόμων μεθόδων αξιολόγησης ΔΔΣ (π.χ. χαρτοφυλάκια / ατομικοί φάκελοι προσόντων).
- διδασκαλία των ΔΔΣ σε άνεργους για εκμάθηση δεξιοτήτων που θα αυξήσουν την απασχολησιμότητά τους.
- ανάδειξη της δύναμης των πολιτών: Οι ΔΔΣ δεν διδάσκονται λόγω έλλειψης ικανοτήτων, αλλά για την προώθηση των ικανοτήτων αυτών.

Μερικά ενδιαφέροντα πορίσματα για ποιοτικές υπηρεσίες ΣυΕΠ ως προς την Διεύρυνση της πρόσβασης (Widening Access / WP2)

- Περιορισμός της ευρείας δια βίου πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣυΕΠ καθώς παρέχονται σε περιορισμένες τοποθεσίες, ώρες και σε περιορισμένες φάσεις του κύκλου ζωής.
- Η τεχνολογία (ICT) (διαδίκτυο, τηλέφωνο και μέσα κοινωνικής δικτύωσης) αναδεικνύεται ως το μέσο κλειδί ενισχυτικά της δια ζώσης ΣυΕΠ.
- Ποιοτικά ζητήματα:
 - Καλύτερη προώθηση των υπηρεσιών ΣυΕΠ
 - ανάπτυξη δεξιοτήτων χρήσης εργαλείων ICT των συμβούλων
 - Πρότυπα για το υλικό που παρέχεται με τη βοήθεια των ICT
 - δεοντολογική χρήση
 - εργαλεία ICT για την κάλυψη των αναγκών διαφόρων ομάδων

**Μερικά ενδιαφέροντα πορίσματα για ποιοτικές υπηρεσίες ΣυΕΠ
ως προς την ανάπτυξη Μηχανισμών συνεργασίας και συντονισμού ΣυΕΠ
(Cooperation and coordination mechanisms / WP3)**

- Σε όλες τις χώρες οι αποτελεσματικές πολιτικές για τη δια βίου ΣυΕΠ πρέπει να εμπλέκουν και έναν αριθμό διαφόρων αρχών και ενδιαφερόμενων φορέων (υπουργεία, σχολεία, τριτοβάθμια εκπαίδευση, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, κοινωνικούς εταίρους, εθελοντές, ιδιωτικό τομέα).
- Το **εθνικό φόρουμ δια βίου ΣυΕΠ** είναι ο μηχανισμός που ενώνει τους φορείς αυτούς με στόχο την πιο εναρμονισμένη παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ και την συμπληρωματικότητα των σχεδιαζόμενων δράσεων.

Μερικά ενδιαφέροντα πορίσματα για ποιοτικές υπηρεσίες ΣυΕΠ ως προς Διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ

Τα αποτελέσματα της ΣυΕΠ

- απτές αλλαγές στην εργασία, τη μάθηση και την κατάρτιση **(hard outcomes)**
- αλλαγές στη συμπεριφορά απέναντι στη εργασία, τη μάθηση και την κατάρτιση π.χ. περισσότερη αυτοπεποίθηση, θετική αυτοαντίληψη, κινητοποίηση, ξεκάθαρη εικόνα των διαθέσιμων επιλογών **(soft outcomes)**.
- **Άμεσα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα αποτελέσματα** για το άτομο (π.χ. υψηλότερη ακαδημαϊκή επίτευξη, μεγαλύτερα ποσοστά παραμονής στην εκπαίδευση, βελτίωση της απασχολησιμότητας, την **οικονομία** (αύξηση παραγωγικότητας, μείωση ανεργίας) και την **κοινωνία**(κοινωνική συνοχή, μείωση παραβατικής συμπεριφοράς)
- Πορίσματα έρευνας υπηρεσίας Careers Scotland: **Η επένδυση σε υπηρεσίες ΣυΕΠ αποδίδει 1:5**

Μερικά ενδιαφέροντα πορίσματα για ποιοτικές υπηρεσίες ΣυΕΠ ως προς Διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ

Για την αποτελεσματική αξιολόγηση της ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ απαιτούνται:

- Μικρός αριθμός κριτηρίων και δεικτών ποιότητας
- Μετρήσιμοι Δείκτες (ποιοτικοί – ποσοτικοί)
- Έμφαση των δεικτών στα αποτελέσματα (για το άτομο, την κοινωνία και την οικονομία)
- Συστηματική συλλογή αποδεικτικών στοιχείων
- Δημιουργία Βάσεων Στοιχείων
- Ανάγκη για έρευνα στο θέμα του προσδιορισμού του λόγου κόστους/οφέλους της ΣυΕΠ σε σχέση με τις διάφορες μεθόδους παροχής της ΣυΕΠ

Παραδείγματα κριτηρίων ποιότητας Συ.Ε.Π.

- Ο πολίτης πρέπει να συμμετέχει στη διασφάλιση ποιότητας λαμβάνοντας ενεργό μέρος
 - Στην αξιολόγηση (evaluation) της υπηρεσίας
 - Στο σχεδιασμό (design) της υπηρεσίας
 - Στη διοίκηση (management) της υπηρεσίας
- Ο φορέας Συ.Ε.Π πρέπει να διερευνά το επίπεδο ικανοποίησης των πολιτών
- Ο φορέας πρέπει να διαθέτει σύστημα προβολής / προώθησης των υπηρεσιών Συ.Ε.Π που παρέχει

**Διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ
(Quality assurance / evidence based practice and policy / WP4).**

Τι έχει μέχρι τώρα στο πλαίσιο εργασιών του ELGPN :

- Διαμορφώθηκε το Quality assurance matrix and indicators με ποιοτικούς δείκτες
- Ολοκληρώθηκε το Πλαίσιο για τη Διασφάλιση Ποιότητας και την παροχή αποδείξεων στην ΣυΕΠ με 5 ελάχιστες ομάδες κριτηρίων, ποιότητας, ποσοτικών δεικτών, και προτάσεις αποδεικτικών στοιχείων (data)
- Εργαλείο μέτρησης μαθησιακών αποτελεσμάτων για τη Συ.Ε.Π. (Online Ερωτηματολόγιο) και πιλοτική εφαρμογή σε 5 χώρες

Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για τη Διασφάλιση Ποιότητας και την παροχή αποδείξεων στην ΣυΕΠ –

Οι 5 ελάχιστες ομάδες κριτηρίων

Επάρκεια των συμβούλων	• Απαιτούμενα προσόντα • συνεχιζόμενη εκπαίδευση
Συμμετοχή των χρηστών	• Ευκολία πρόσβασης • Ικανοποίηση χρηστών • Συμμετοχή στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση
Βελτίωση υπηρεσιών	• Μετάδοση δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας • Ύπαρξη Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας • Κατάλληλα εργαλεία ΣυΕΠ και εξοπλισμός • Επίκαιρη Γνώση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας
Οικονομικά οφέλη για τις κυβερνήσεις	• Βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εξοικονόμηση πόρων
Οικονομικά οφέλη για το άτομο	• Μείωση του χρόνου παραμονής σε ανεργία • Αύξηση του ποσοστού απασχόλησης



Το έργο του ΕΟΠΠΕΠ στη διασφάλιση ποιότητας της Συ.Ε.Π.

«Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού»
http://www.eopper.gr/images/SYEP/Diethni_Sys_Poiotitas.pdf

- Μελέτη των κυριότερων διεθνών συστημάτων ποιότητας (ISO 9000, Ευρωπαϊκό Πρότυπο Επιχειρηματικής Αριστείας)
- Μελέτη των κυριότερων διεθνών συστημάτων ποιότητας στη ΣυΕΠ (Καναδικό Πρότυπο BLUEPRINT for life/work designs, Βρετανικό Πρότυπο MATRIX STANDARD, Βρετανικό Πρότυπο Investors in Careers)
- Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης & Διαχείρισης Ποιότητας Υπηρεσιών Συ.Ε.Π. για την αρχική και συνεχή αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών
- Πιλοτική εφαρμογή σε δημόσιες υπηρεσίες ΣυΕΠ
- Συλλογή ανατροφοδότησης από τις ίδιες τις υπηρεσίες
- Αναθεώρηση-συμπλήρωση κριτηρίων και δεικτών ποιότητας

Πρότυπο Σύστημα Διαχείρισης & Διασφάλισης Ποιότητας Υπηρεσιών Συ.Ε.Π. της Ελλάδας, ΕΚΕΠ, 2007

**Το σύστημα περιλαμβάνει
6 ομάδες κριτηρίων - 33 επιμέρους κριτήρια.**

- 1. Ηγεσία, με 4 κριτήρια,**
- 2. Οργάνωση-Προγραμματισμός, με 8 κριτήρια,**
- 3. Λειτουργοί ΣΥΕΠ- Ανθρώπινο Δυναμικό με 6 κριτήρια,**
- 4. Ικανοποίηση πελάτη/ πολίτη με 4 κριτήρια**
- 5. Παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ με 7 κριτήρια,**
- 6. Κτιριακή Υποδομή- Εξοπλισμός με 4 κριτήρια.**

Παράδειγμα Ομάδας κριτηρίων: Ικανοποίηση πελάτη/ πολίτη

Κριτήριο Αξιολόγησης	Δείκτης Ποιότητας	Αποδεικτικό στοιχείο
Υπάρχει μηχανισμός διερεύνησης των αναγκών των χρηστών των υπηρεσιών ΣΥΕΠ του φορέα.	Σύστημα διερεύνησης των αναγκών των πελατών/ πολιτών που μπορεί να περιλαμβάνει: • Έρευνα πεδίου, • Επικοινωνία με μέλη της ομάδας στόχου με διάφορους τρόπους όπως π.χ. δια ζώσης επικοινωνία, αλληλογραφία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κτλ.	• Η ύπαρξη μηχανισμού εκτίμησης των αναγκών της ομάδας στόχου αποδεικνύεται από: • Ερωτηματολόγια έρευνας πεδίου • Αλληλογραφία ηλεκτρονική ή /και έντυπη • Τήρηση αρχείου επικοινωνίας

**“Προπαρασκευαστική μελέτη για την τήρηση Κριτηρίων Ποιότητας
στις υπηρεσίες Συ.Ε.Π. της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης”
ΕΟΠΠΕΠ, 2012, ΕΠΕΚΔΙΒΙΜ**

http://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf

1. Δημιουργία νέου βελτιωμένου εγχειριδίου ποιότητας, με βάση το Πρότυπο Σύστημα του ΕΟΠΠΕΠ και το Matrix κριτηρίων και δεικτών ποιότητας του ELGPN
2. Έρευνα ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας
3. 50 επιτόπιες επισκέψεις-συνεντεύξεις με στελέχη από επιλεγμένες δομές ΣΥΕΠ όλων των τύπων και από σχετικές υπηρεσίες σε κεντρικό επίπεδο (ΚΕΣΥΠ – ΓΡΑΣΕΠ – ΓΔ ΑΕΙ-ΤΕΙ και ΟΤΕΚ, Γραφεία Συμβουλευτικής των ΣΔΕ κλπ).
4. Διοργάνωση expert panel με τη συμμετοχή πανεπιστημιακών, ειδικών εμπειρογνομόνων σε θέματα παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ και εκπροσώπων θεσμικών φορέων.
5. Σχέδιο Δράσης με προτάσεις εφαρμογής για την ποιοτική βελτίωση και αναβάθμιση της οργάνωσης των υπηρεσιών ΣΥΕΠ στην Ελλάδα σύμφωνα με τις 4 ευρωπαϊκές προτεραιότητες.

Στόχος

- Η καθιέρωση συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ για τη συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση της λειτουργίας και απόδοσης των υπηρεσιών ΣυΕΠ στο πλαίσιο της επικείμενης εφαρμογής του Εθνικού Πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας στην Δια βίου Μάθηση (Π3)
<http://www.gsae.edu.gr/images/stories/plaisio.pdf>
- Αυτοαξιολόγηση των φορέων, των στελεχών παροχής και φορέων διοίκησης υπηρεσιών ΣυΕΠ

Βασικό συμπέρασμα

“Εάν δεν μπορείς να αποδείξεις την ποιότητα,
τότε δεν έχεις ποιότητα”

Απαιτείται **evidence based**

- ✓ Learning
- ✓ Policy
- ✓ Practice

**Σας ευχαριστούμε
για την προσοχή σας!**

Φωτεινή Βλαχάκη, Προϊσταμένη Διεύθυνσης ΣΥΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ

fotinivlachaki@eoppep.gr

**Δημήτρης Γαϊτάνης, Προϊστάμενος Τμήματος Μητρώου
Στελεχών και Λειτουργίας Φορέων Συ.Ε.Π.**

dimitrisgaitanis@eoppep.gr



Presentation of the eGuide+ project

Athens, 29.11.2012

Nike Šmid
Kadis, Slovenia

- eGuide+ is a Leonardo da Vinci, Transfer of Innovation project, lasting from 2010 – 2012.
- The eGuide+ project draws on innovative results of an earlier project, eGuide (2005-2007), which developed a **quality assurance framework** for career guidance for disadvantaged job seekers and a set of related **assessment tools**. Both, framework and tools can be readily deployed in other markets.

- The project consortium consists of the following partners:
- **INEK - Cyprus**
- **Ballymun Job Centre - Ireland**
- **Kadis - Slovenia**
- **Core Training – Greece**
- **Web Relations - Greece**
- **E.O.P.P.E.P. - Greece**

Why eGuide+ project?

- The integration of disadvantaged job seekers in the European employment market remains a particular challenge for all EU member states. In Cyprus, Greece and Slovenia only a few specific tools are available to assess the needs and aptitudes of disadvantaged job seekers. We also aspired to introduce a quality assurance framework, that can support career guidance.
- Structured career guidance is very important in addressing this challenge. This is particularly true for disadvantaged job seekers who otherwise risk ending up in low paid jobs or in training courses for which they are not suited.

Target groups

The tools were developed to be used with disadvantaged job seekers including:

- **migrants**
- **women**
- **50+**
- **young people (students, early school leavers ...)**
- **those with low education**
- **long term unemployed**
- **job changers**

Basic objectives of the project

- Introducing innovative eGuide results and quality assurance framework (QAF) to career guidance systems in Cyprus, Greece and Slovenia
- Translation of assessment tools into additional languages (Greek and Slovenian)
- Raising awareness on eGuide QAF and assessment tools among career guidance practitioners in Europe

Expected results and advantages

- Simplification of procedures, lowering barriers of acceptance on the part of the job seeker and generally raising the quality of career guidance.
- By giving practitioners access to a pan-European online platform, common tools will become easily accessible, creating benefits for guidance officers across Europe.

- **User Requirements analysis**

The methodology was established and questionnaires were developed.

Each partner did its individual, country-specific analysis of the user requirements in the department of career guidance.

- **Quality Assurance Framework (QAF)**

Each partner analyzed the QAF, transferred from the original eGuide project.

The QAF was upgraded with the *Principles of the ethic code of career guidance practitioners*.

- **Development of eGuide+ materials and training courses**

3 new sets of assessment tools were developed for the interactive platform, in addition to the 3 set of original eGuide assessment tools.

A manual was created, containing QAF, basic information on the career guidance and working with disadvantaged job seekers, introduction to the assessment tools and instructions for the usage of the platform and the tools.

- **Development of eGuide+ platform**

The platform was created, containing:

1. Basic project website
2. Assessment tools

The website exists in English, Greek, Slovenian, German and French, while the tools can be found in English, Greek and Slovenian.

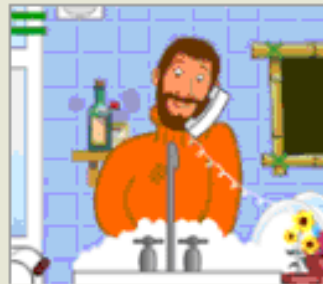
Eguide tools



Cognitive Explorer



Interest Explorer



Personality Explorer

About eGuide+

"Quality career guidance for disadvantaged and migrant job seekers"

eGuide+ is a Transfer of Innovation project (ToI), focused on providing structured career guidance for disadvantaged and migrant job seekers. The proposed project draws on innovative results of an earlier project, eGUIDE (2005-2007), which developed a quality assurance framework for career guidance for disadvantaged job seekers and a set of related assessments tools. eGuide+ project therefore has the objective of: 1. Introducing innovative eGUIDE results to career guidance systems in Cyprus, Greece and Slovenia 2. Mainstreaming the use of framework and tools 3. Making resources available to an audience across the Europe.

Consortium

INEK - Cyprus

Rallymun .Inh Centre - Ireland

About me



Challenges



Goals



Values

- **Training of career guidance practitioners**

After the master training in Ljubljana, where organization BJC from Ireland trained the other partners for the usage of the original eGuide assessment tools in the career guidance process, partners from Greece, Cyprus and Slovenian carried out trainings for career guidance practitioners in own countries.

The trained local career guidance practitioners afterwards tested the whole process on the end users.

- **Assessment and evaluation**

The evaluation of the training and assessment tools was carried out in each country implementing the training.

The evaluation questionnaires were afterwards gathered and analyzed by partner INEK from Cyprus.

- **Dissemination and valorisation**

Newsletters

Leaflet

Other dissemination activities



Thank you for your attention!



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Lifelong Learning Programme



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EGUIDE

Career Guidance Web based tools

Ballymun Job Centre, Ireland

Client Profile

- ▶ Age 15+
- ▶ Early school leavers
- ▶ Neighbourhoods with higher risk of poverty
- ▶ High levels of unemployment
- ▶ Low levels of literacy
- ▶ Low value placed on education
- ▶ Low levels of self confidence/self efficacy
- ▶ Negative role models
- ▶ Gang membership
- ▶ Single Parent Families / childcare issues
- ▶ Drug mis-use/ Alcohol abuse
- ▶ Criminal behaviour
- ▶ Reliance on social welfare
- ▶ Cycle of poverty which can be difficult to break
- ▶ Lack of self knowledge/ occupational knowledge
- ▶ Lack of coping skills/motivation

Barriers to progression

- ▶ **Previous Education & Experience** (a potential source of problems for some individuals, literacy problems, lack of education, lack of qualifications, poor work history etc.)
- ▶ **Ability to cope /Motivation**
- ▶ **Self-Esteem** (issues relating to self-confidence and self-worth)
- ▶ **Self-Knowledge** (an individual's knowledge about their interests, personality, personal issues etc.)
- ▶ **Occupational Knowledge** (an individual's knowledge about different types of jobs and careers)
- ▶ **Decision Making Skills** (an individual's ability to make choices, compare possibilities etc.)
- ▶ **Environmental & Practical Problems** (finances, childcare issues, housing, travel etc.)

BJC & Leonardo da Vinci

- ▶ Pilot Projects
 - CHOICES 2002 - 2005
 - EGUIDE 2005 – 2007
 - EGUIDE Partnership 2008 – 2010
- ▶ Funded under the European Union Community Leonardo Da Vinci II programme
- ▶ Duration 24 months
- ▶ Transnational Aspect

Innovative Tools

- ▶ The tools are innovative in that they try to overcome barriers Disadvantaged Jobseekers have to traditional psychometric assessments
- ▶ Traditional barriers include
 - Literacy
 - Motivation
 - Anxiety associated with paper and pencil tests
 - Ease of Use
 - Poor instructions

Innovative Tools

- ▶ The assessments overcome these barriers by
 - Enabling information from three sources; Audio, Visual and Text
 - Animated and fun to use
 - Tests are all online
 - Audio-visual environment envelopes clients into their own personal testing world
 - Tests are all easy to use and instructions are given by animated introductions

Person Environment Fit (PE fit)

- ▶ PE Fit is an important notion in the field of Career Guidance as it has huge benefits to the individual
- ▶ The primary goal of the PE fit is to help people find a career that allows them to use their interests and abilities within an environment that both satisfies their needs and is consistent with their values
- ▶ These tools attempt to optimise this PE fit for Disadvantaged Job Seekers by providing information about the individuals cognitive strengths, interests and personality traits

Standardisation and Norm Groups

- ▶ EGUIDE assessments provide standardised results
- ▶ Standardisation is the calculation of an average score for each scale
- ▶ Each client's scale scores can then be compared against the average scores
- ▶ This allows the results to be relative to the clients target group
- ▶ Norm groups are important for interpreting the results of the EGUIDE tool – eguide+ will develop standardised scores as more data is captured in the tool.

Psychometric Analysis: EGUIDE – Reliability

- ▶ EGUIDE Interests
 - N=1437
 - Cronbach's Alpha between .66 and .88
- ▶ EGUIDE Personality
 - N=1319
 - Cronbach's Alpha between .36 - .78
- ▶ EGUIDE Cognitive
 - N=243-767
 - Cronbach's Alpha between .62 - .87 (skewness towards higher scores)
- ▶ Norm development: standardisation: Percentile / Sten scores

Based on analysis conducted December 2010

EGUIDE

- ▶ A Quality Assurance Framework and related Model of Web Based Assessments for the Guidance of Disadvantaged Job Seekers into Initial Vocational Training
- ▶ A quality framework and associated web based career guidance tools aim to help disadvantaged job seekers grow their self-awareness and self efficacy, and to identify the most suitable work environment based on their preferences
 - Quality framework for the provision of career guidance
 - Interest Explorer
 - Personality discovery quiz
 - Ten cognitive ability assessments
 - Preparation, administration, results

The
EGUIDE 2007
Crew



eguide+ 2012 <http://eguideplus.eu/>



Login as ☐ Instructor ☒ User

User

Password

Login

Eguide tools



Interest Explorer



Personality Explorer



Cognitive Explorer

About me



Challenges



Values



Goals

About eGuide+

"Quality career guidance for disadvantaged and migrant job seekers"

eGuide+ is a Transfer of Innovation project (ToI), focused on providing structured career guidance for disadvantaged and migrant job seekers. The proposed project draws on innovative results of an earlier project, eGUIDE (2005-2007), which developed a quality assurance framework for career guidance for disadvantaged job seekers and a set of related assessments tools. eGuide+ project therefore has the objective of:

1. Introducing innovative eGUIDE results to career guidance systems in Cyprus, Greece and Slovenia.
2. Mainstreaming the use of framework and tools.
3. Making resources available across Europe.

Consortium

IHEK - Cyprus



Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

[Consortium](#) [Work Packages](#) [Results](#) [News](#) [About](#) [Contact](#)

EGUIDE Interest Explorer

- ▶ Career interest tests are used by career counsellors make the client aware that different people have different interests and that the client would be happier and more motivated in an environment (job or training course) that fits their interests
- ▶ Holland's Interest Model is most often used and has gained wide acceptance because of its intuitiveness, simplicity and 30 years of evidence to support its link between the person and the environment

Introduction to the Interest Explorer

- ▶ Hollands model characterizes 6 interest types which then correspond to 6 environment types
- ▶ Each interest type is said to flourish in the environment under the same name
- ▶ Interest Explorer is a online animated questionnaire with voice audio
- ▶ It asks the client 72 question related to their possible career interests broken into 6 areas based on Holland's Interests Model

6 Types

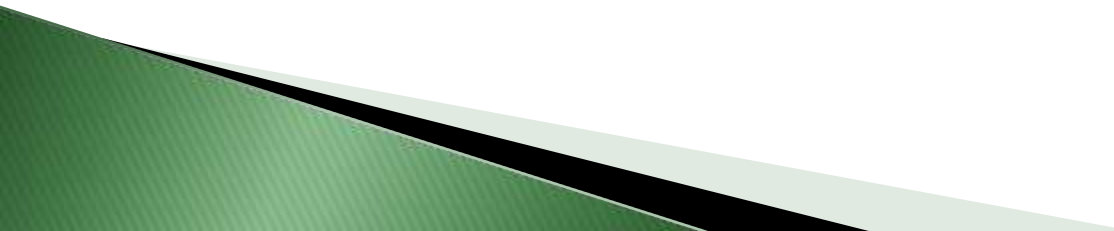


6 Environments

- ▶ **Realistic**--concrete, practical person
- ▶ **Investigative**--analytical, intellectual person
- ▶ **Artistic**--creative
- ▶ **Social**--helpful, facilitating
- ▶ **Enterprising**--Selling, leading
- ▶ **Conventional**--predictable, routine

- **Realistic**--concrete, practical activities
- **Investigative** --analytical , intellectual activities
- **Artistic** -- creative Activities
- **Social**--helpful, altruistic activities
- **Enterprising**--Selling, leading, persuading activities
- **Conventional**--predictable, routine ordered activities

Eguide Personality Tool

- ▶ Based the Five Factor model of Personality McCrae & Costa 1989
 - ▶ This model is a widely accepted and cross-culturally valid model of personality
 - ▶ According to this model the five main factors of personality are:
 - **Open**
 - **Conscientious**
 - **Extravert**
 - **Agreeable**
 - **Negative emotions**
- 

Personality Explorer

- ▶ 60 questions
- ▶ Position on:
 - Openness: Liberal – Conservative
 - Conscientiousness: Focused – Flexible
 - Extravert: Outgoing – Shy
 - Agreeableness: Agreeable – Independent
 - Negative Emotions: Reactive – Resilient
- ▶ Person – Environment FIT

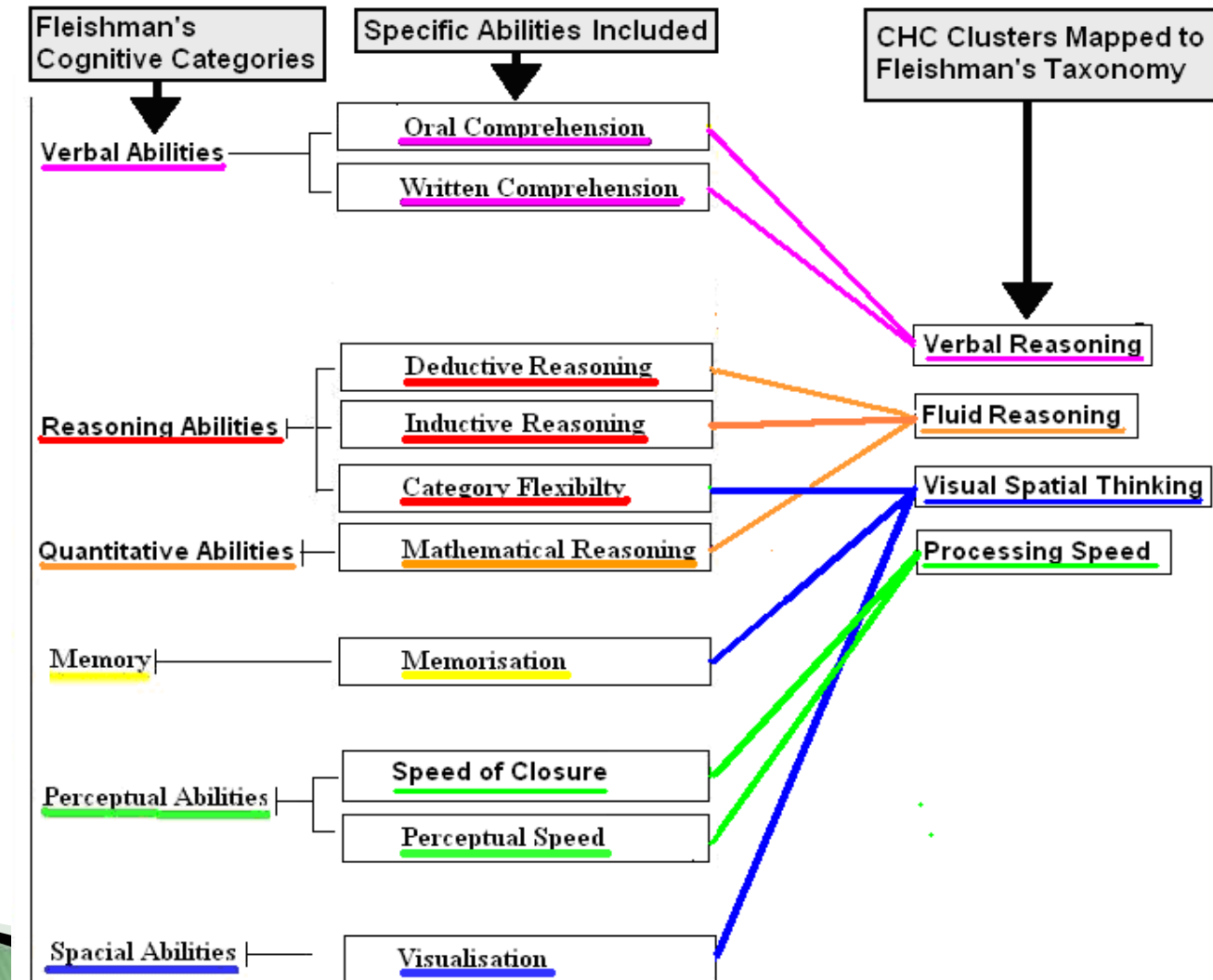
Traits assessed by the Personality Discovery Tool

Left	Factor	Right
Conservative, conventional, concrete, practical,	O pen	Liberal, Intuitive, unorthodox, reflective,
Variety seeking, playful, distractible, impulsive,	C onscientious	Dependable, responsible, deliberate, ambitious,
Quiet, shy, gentle, passive	E xtravert	Talkative, cheerful, optimistic, socially active
Independent, analytical, sceptical, direct	A greeable	Sympathetic, considerate, compassionate, giving
Calm, relaxed, satisfied with self, impervious	N egative Emotions	Vigilant, wary, self- conscious, changeable, vulnerable

Cognitive Explorer

- ▶ Four general areas of ability are measured by the EGUIDE ability assessments
 - ▶ An ability test is a measure of potential - Abilities are innate rather than learned
 - ▶ EGUIDE ability assessments use scenarios that are familiar to our clients
 - ▶ Assessments of ability are useful as they highlight the client's strengths and potential in specific job areas
 - ▶ Abilities are relatively enduring basic capacities for performing a wide range of different tasks (Fleishman 1975)
- 

Specific abilities and Broader abilities



What do the EGUIDE cognitive abilities measure?

▶ **Verbal Reasoning**

- Higher order language-based acquired knowledge and the ability to communicate that knowledge
- capabilities in any job where using the phone, listening or language is important.
 - Customer service representatives, hotel receptionists, sales etc

▶ **Fluid Reasoning**

- The ability to reason, form concepts, and to solve problems using unfamiliar information or novel procedures
- Capabilities in logical reasoning, problem solving and unfamiliar scenarios are a common occurrence
 - sound engineers, electricians, instructors, technical support etc

What do the EGUIDE cognitive abilities measure?

► Visual Spatial Thinking

- The ability to perceive, analyse, synthesise and think with visual patterns including the ability to store and recall visual representations
- Capabilities in visual imagery, visual representation, visual memory and visual group and placing of information.
 - Example Jobs - Graphic Designers Interior Designers, Plumbers, Team Sport Coaches, Publishers Furniture fitters etc.

► Processing Speed

- The ability to perform automatic cognitive tasks, an aspect of cognitive efficiency
- Capabilities in working quickly with number & figures or finding patterns of information within other distracting information.
People
 - any job that involves quickly checking the accuracy of records and finding information

EGUIDE + Report

- ▶ A report showing:
 - an individual's interest across the 6 career interest areas: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional
 - An individual's preferred behavioural style in the workplace across the 5 personality factors (Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Negative Emotions)
 - An individual's strengths & limitations in Verbal reasoning, Fluid reasoning, Perceptual Efficiency, Visual Spatial Reasoning
- ▶ Guidance practitioners role: provide positive feedback on the outcomes to maximise the value of using this tool for the client – raised self awareness, improved self esteem and motivation for career development

Find us @.....



<http://www.facebook.com/BallymunJobCentre>



Ballymun Job Centre Mobile app

► Nuala Whelan: whelann@bmunjob.ie

www.bmunjob.ie



“About me” tools

Athens, 29.11.2012

Nike Šmid
Kadis, Slovenia



Challenges



Goals



Values

This section is made of 3 new tools, developed by Kadis, which stimulate users to think about themselves a little further. After having their cognitive skills, interests and personal traits identified, these tools encourage users to brainstorm what challenges they would like to meet in life, evaluate what is important to them in personal and work life and learn to set smart goals.

With these practical exercises, forcing them to elaborate thoughts that seem so easy in our heads, job seekers can increase self-awareness and present themselves better.

Challenges

- This exercise helps a person broaden their interests to more uncommon choices or reminds them of the interests they had in the past but remained unrealized.
- It encourages individuals to think about themselves and connect their area of interest to their competences and personal characteristics.
- It is a fun way to think about oneself, encourages out-of-the-box thinking but also promotes realistic conclusions related to one's actual competences.

How to use this exercise?

CHALLENGES

Choose 5 activities/behaviours you consider would be a challenge for you and that you would like to try out.

IT WOULD BE A CHALLENGE FOR ME... (Click the top 5 challenges of your choice)

+ To breed a dog.	+ To learn to play an instrument.
+ To be a mediator in legal disputes.	+ Learn to type without looking at the keyboard.
+ To be determined when making a decision.	+ Fire walking.
+ To take youngsters to summer camps.	+ To have a happy marriage.
+ To explore Himalaya.	+ To solve a complete mathematical problem.
+ To learn a new foreign language.	+ To breed a new sort of rose.
+ To run a marathon.	+ To be a caretaker of a mountain cottage.
+ Kayaking.	+ To sing in choir.
+ Have my own business.	+ To fly a glider/sale plain.
+ To stay flexible when I am 70.	+ To defy an authoritative boss.
+ To advise people about the usage of medicinal herbs.	+ To learn to paint.
+ To found an association of a club.	+ To cook dinner for 30 people.
+ To get a job in a foreign country.	+ Para shooting.
+ To become a wilderness survival instructor.	+ To breed your own herb garden.
+ To find a new circle of friends.	+ To write a book.
+ To compose.	+ To write a poem.
+ To decorate your apartment.	+ To take part in a basketball game.
+ To be successful in your work place.	+ To build a house.
+ To drive Formula 1.	+ To sew your own garment.
+ To be fit with regular exercising.	+ To join a folk dance group.
+ To make a toy.	+ To help disadvantaged.

**Drag and drop to
change order**

1	To be a mediator in legal disputes.	X
2	Kayaking.	X
3	Para shooting.	X
4	To fly a glider/sale plain.	X
5	To write a book.	X

Next

- From the list of challenges the user must choose 5 challenges that interest him.
- Challenges should refer to something one has never done before and isn't sure if he would succeed but is sure he wants to try.
- By clicking on the desired challenges, he creates a list of top 5 challenges.

CHALLENGES

For each challenge write down personal characteristics, skills, abilities, competences etc., you need to succeed.

1 To be a mediator in legal disputes.

Please fill in your personal characteristics, skills, abilities, competences etc. I need to reach my challenge.

2 Kayaking.

Please fill in your personal characteristics, skills, abilities, competences etc. I need to reach my challenge.

3 Para shooting.

Please fill in your personal characteristics, skills, abilities, competences etc. I need to reach my challenge.

4 To fly a glider/sale plain.

Please fill in your personal characteristics, skills, abilities, competences etc. I need to reach my challenge.

5 To write a book.

Please fill in your personal characteristics, skills, abilities, competences etc. I need to reach my challenge.

Back

Save

Save & Print

- Once all 5 challenges are gathered on a list, the user must add text to each challenge, writing down skills, talents, competences he has for successfully meeting these challenges.
- If finding it more handy or suitable for the user, the list of top 5 challenges can also be printed for text to be added in hand-writing.

- Values are something that determines what is important to someone and how he will function in life.
- They are related to one's motivation and interests. An individual will always direct his activities towards an area of interest incorporating their values. If one works in a job that is not in accordance with his values he will most likely be unhappy and more likely unsuccessful.

How to use this exercise?

VALUES

Before finding a job every person needs to know his/her values. You need to think about your values because they can have a great impact on you finding a job and later on your work performance. For example, if having a family and spending time with them is of great importance to you, you might think twice whether taking a job that requires working extra hours or working afternoons and nights is suitable for you.

Please mark each value below in the left margin on a scale from 1 (not important) to 3 (very important). Be careful when using the mark 3. Use it for those values that are in reality very important to you, for those that are important but not crucial use the mark 2 (important).



Security

Having assured job / working place and relatively moderate income

- ☒ Not important
☐ Important
☐ Very important



Competitiveness

Comparing your competences with others for achieving recognition or other awards

- ☐ Not important
☐ Important
☒ Very important



Independence

Working with little or no supervision

- ☐ Not important
☒ Important
☐ Very important



Time / freedom

Planning your own itinerary

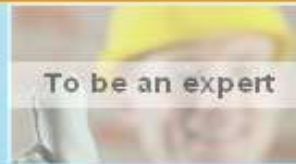
- ☐ Not important
☐ Important
☒ Very important

- User must mark each value on the list on a scale from 1 (not important) to 3 (very important).
- Note that one should only use the mark 3 for those values that are really very important to him and 2 for those which are important but not crucial.

VALUES

Knowing yourself, your interests, values, your skills is of utter importance when one is searching for a job. If one knows what he or she is capable of, one will be able to search for an appropriate job and introduce oneself in an appropriate way.

List your top 3 values and think about how they influence your career and life in general.



Drag and drop to
change order

- | | | |
|---|-----------------|---|
| 1 | Competitiveness | X |
| 2 | Precision | X |
| 3 | To be an expert | X |

Back

Save

- Out of those he marked as very important (3) user must then choose top 3 values and also sort these by importance from most important to the least.
- This final task may seem irrelevant to some, but it is important to encourage users to make this hierarchy of values; we often find ourselves in situations where we have to choose and make uneasy decisions.
- The top 3 values also contain short interpretations.

Goals

- People who have set a clear goal know where they are going and what they want to achieve.
- Goals depend on needs, wishes and interests and help people figure out what is important in life and give a vision of a possible future.
- When setting a goal, people have to keep in mind that it has to be precise, with positive outcome and deadlines which help to monitor and measure progress.

- For successful job search as well as for achieving success in other areas in life, one has to set S.M.A.R.T. goals.

S – specific

M - measurable

A - attainable

R - realistic

T - time-based

Examples

- Bad example of a SMART goal:

"I want to lose weight".

- Good example of a SMART goal:

"I will lose 10 kg by 25. 02. 2013. I will perform a half hour of cardio and half hour of strength training 4 times a week and eat vegetables at least 3 times a week and low fat food for the next 3 months."

- Bad example of a SMART goal:

"I want a good job."

- Good example of a SMART goal:

"I am going to find a job in accounting where I will earn at least 1000 € nett/month. I will contact 15 potential employers each week. I will be working in this new employment opportunity by 31. 03. 2013."

How to use this exercise?

GOAL SETTING

Mike is 25 years old and has elementary school education. He has always wished to work as a security guard in schools, because he likes working around children. Read the 3 examples carefully and decide which goal you think is the most appropriate for Mike if he wants to find a job.



Please choose a Goal

- A** Mike is pretty certain that his level of education is enough but he will still do the research on what is needed to be a security guard. He decides that he will search for a security guard job position for 3 months. He will send applications to different security companies and also to different schools. If he doesn't get a job in three months, he will start searching in other directions.
- B** Mike decided that he will start writing applications and offers.
- C** Mike is certain that his level of education is enough for the job position of a security guard. He sent 2 job applications. He is very confident that he will get the job because he is a perfect candidate.

Back

Next

- **Counselees must read the 3 goal-setting examples carefully and try to choose the most appropriate out of the 3 solutions.**

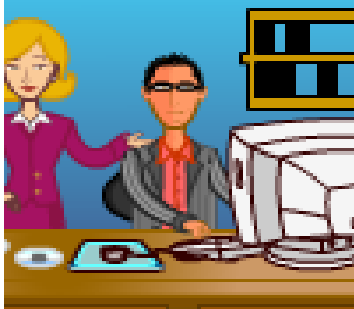
Message

Results



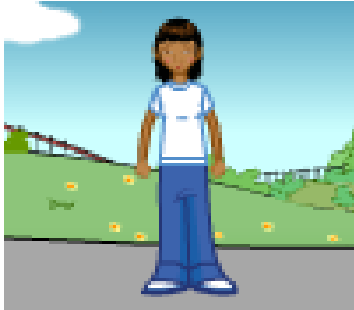
1 A

Congratulations! You have chosen a smart goal. You clearly understand how goals should be set in order to successfully achieve them.



2 C

You could have chosen a more appropriate goal. The one you have chosen is too vague and not at all timely. Go back, take your time and give it another try!



3 B

The goal you have chosen is not an example of a smart goal. It is not at all realistic. Go back, take your time and give it another try!

Close

- The results are generated, giving users the information whether the smart goals were recognized or not. If not, the users are able to try again.



Thank you for your attention!

nike.smid@kadis.si



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Lifelong Learning Programme



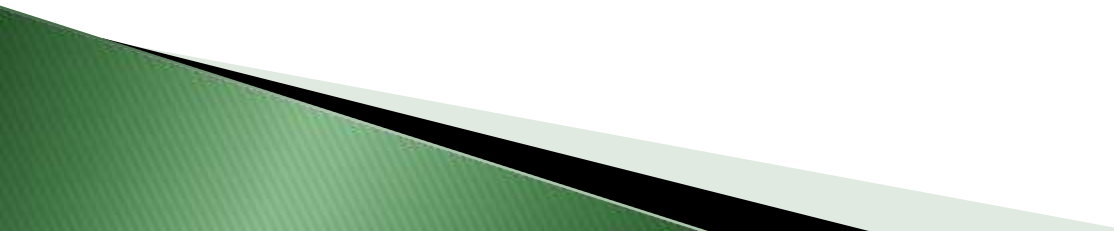
Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EGUIDE Quality Assurance Framework

Ballymun Job Centre, Ireland

Quality Career Guidance

- ▶ Aim of quality driven Career Guidance service is to assist clients to increase their
 - self awareness
 - motivation
 - self esteem
 - self efficacy
 - career clarity etc.
 - develop realistic career plans
- 

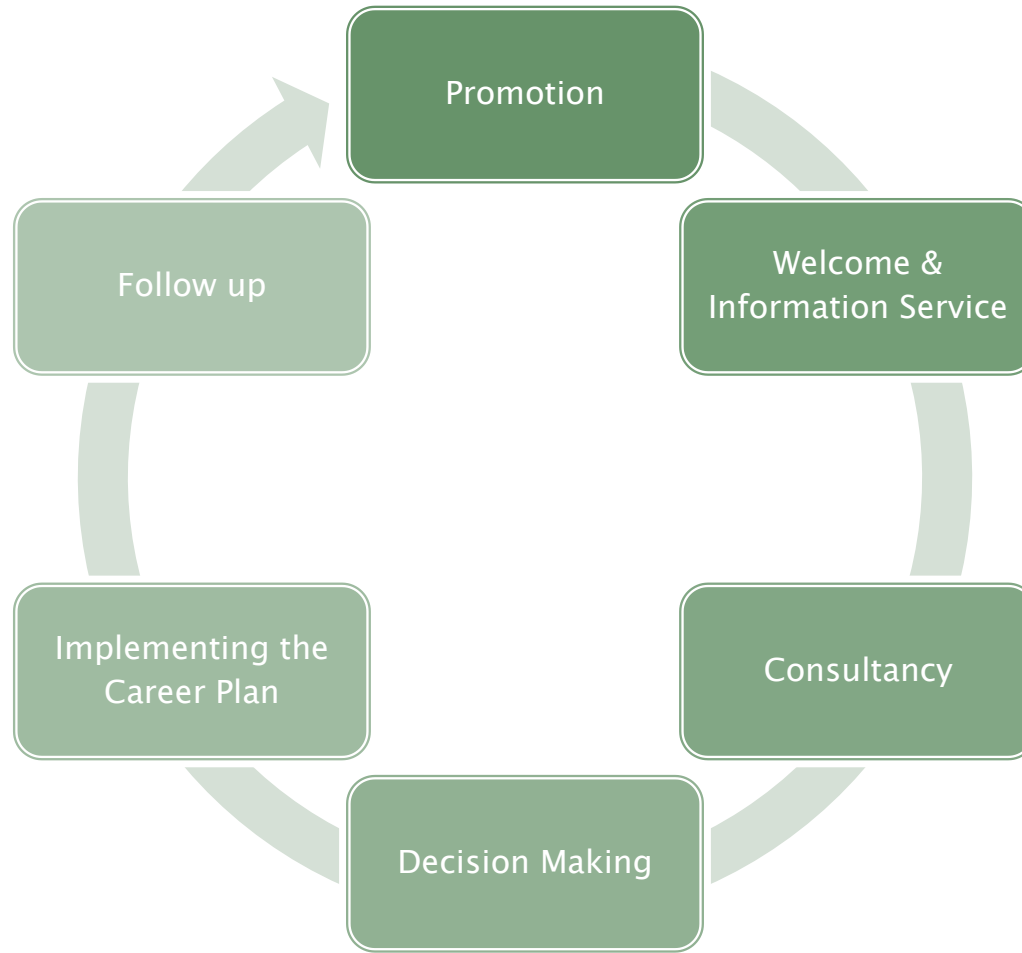
Defining Quality

- ▶ What is quality? – very difficult to define especially in the service industry as services tend to be
 - Intangible
 - Heterogeneous
 - Production and consumption of the services are inseparable (Dickens, 1994)
- ▶ According to Zeithaml, Parasuraman & Berry (1988, 1990)
‘service quality is the degree to which customers’ satisfaction with a service meets the expectancies they had about that service before using it’

EGUIDE Quality Assurance Framework

- ▶ Development of QA Framework based on CQAF and research findings of partners
 - Collection of information
 - Research into Quality Assurance systems specifically in Guidance
 - QA Framework developed
 - QA Framework adapted and implemented

EGUIDE Guidance Process Model



EU Quality Assurance

in Vocational Education & Training





EGUIDE QA Framework

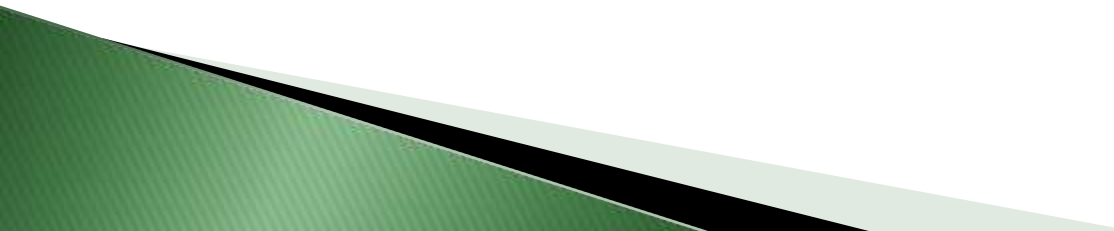
- ▶ Six steps in guidance process:
 - Promotion
 - Welcome & Information Provision
 - **Consultancy – The EGUIDE tools and Feedback**
 - Decision Making
 - Implementation of Career Plan
 - Follow up

- ▶ Quality framework breaks barriers by
 - Providing a standardised quality service to the client
 - Ensuring that all career guidance tools are used within a context
 - Enabling continuous improvement of the service to clients

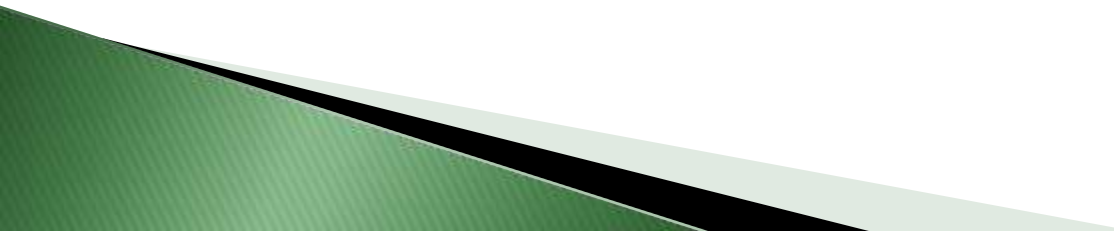
EGUIDE QA Framework



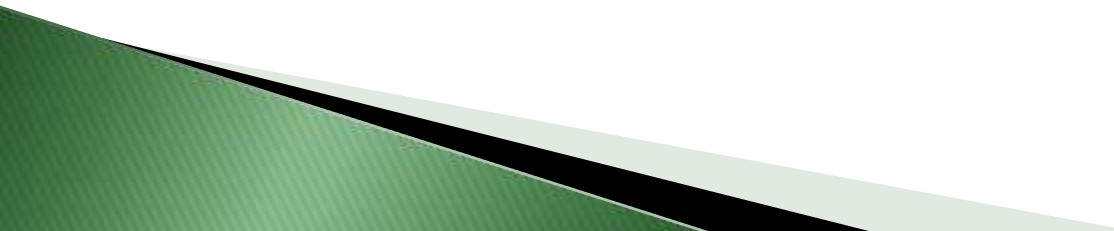
Qualitative Feedback from Practitioners

- ▶ Quality of Career Guidance changed?
 - More structured, clearly defined process, Minimum standard set
 - ▶ EGUIDE: Has it changed the way practitioners work?
 - Reinforced models used, more awareness of guidance, more professional approach, more confident in the delivery
 - ▶ What has changed?
 - Awareness
 - Common language
 - More focused on importance of providing a quality service
 - Team development in relation to quality – learning and influenced by the team
 - More time allocated to client in guidance
- 

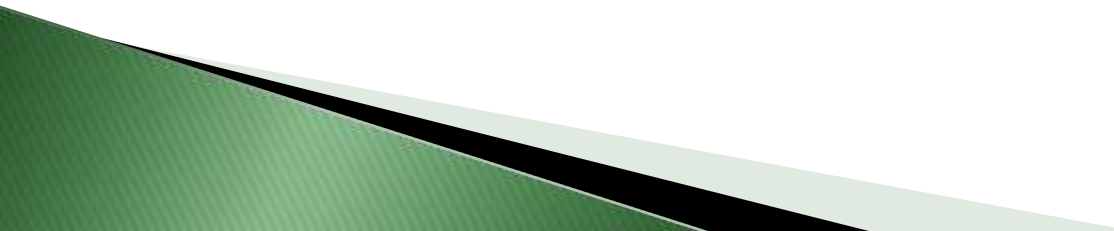
Outcomes/Impacts Practitioner

- Use of a QA Framework enabling consistent & standard based approach
 - Use of accessible set of guidance tools developed in line with the QA framework
 - A longer term quality based system for guidance: a greater number of positive outcomes (satisfied clients, successful referrals to training, retention on training, successful outcomes from Training)
- 

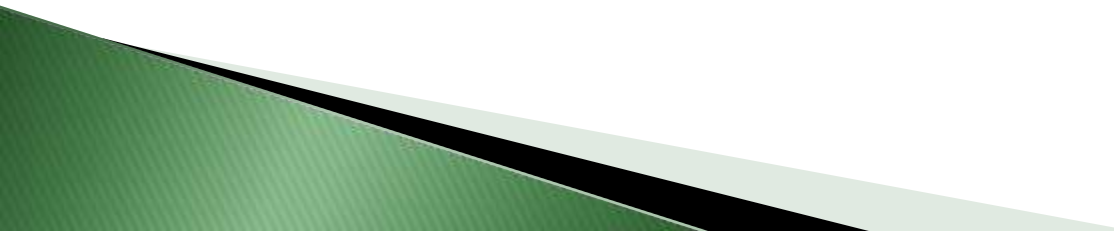
Outcomes / Impacts – job seeker

- Quality assured system for accurate identification of training needs/interests
 - Tailor made guidance and assessment tools to deliver personal career guidance including personal action plans and career / training profiles
 - Consistent approach from different agencies to training needs identification and analysis (long term)
 - Effective guidance: leading to sustainable job opportunities, enhanced quality of work, increased income and improved life opportunities.
- 

Successful Implementation

- ▶ Role for the **organisation** in implementing the QA framework – ensuring the Organisation is flexible so that the eguide method (QA framework & Tools) can be incorporated into the daily service
 - ▶ Role for the **practitioner** in delivering the quality guidance service and fidelity to the method
 - ▶ **Training & coaching** of guidance practitioners so as to improve the skills of the staff
 - ▶ Use the **data** within the eguide+ tools to improve the tools and ensure their relevance to the client group
 - ▶ Good **leadership** – champions of the eguide+ method
- 

Since the original EGUIDE....

- ▶ Further Analysis
 - ▶ Reworking the items
 - ▶ Development of a user-friendly platform
 - ▶ Pilot and testing on users (2533 users) and practitioners
 - ▶ Transfer to Cyprus, Slovenia, Greece: EGUIDE+ project
 - ▶ Transfer to Scotland, Sweden and the Netherlands: AppsGUIDE project
 - ▶ The QALL Network: listed EGUIDE as one of 39 EU-wide Lifelong Learning Projects being recommended to EU Member States as 'a quality project' worthy to inform best practice initiatives Europe-wide.
- 



Nuala Whelan

Ballymun Job Centre

whelann@bmunjib.ie



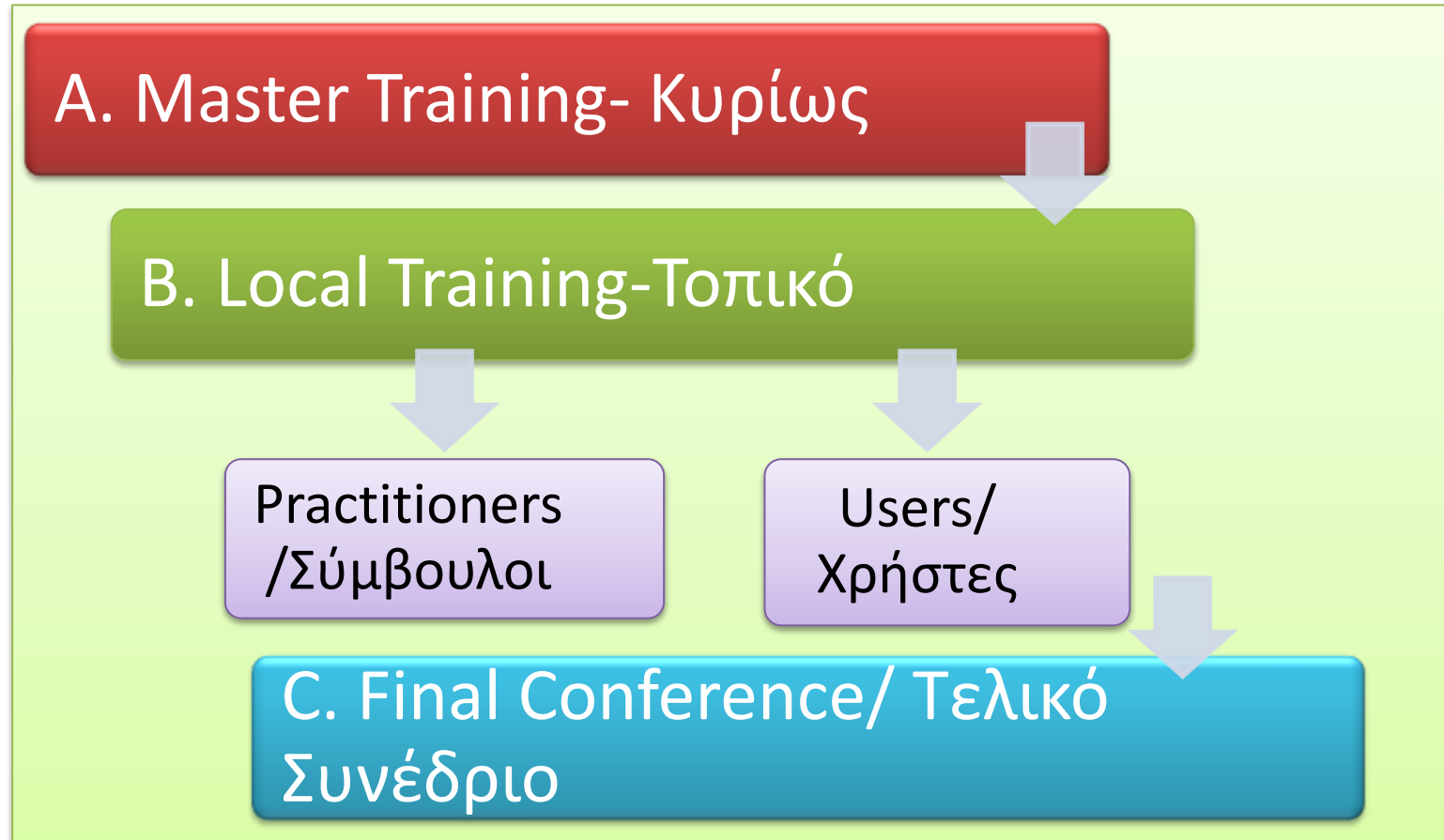
Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



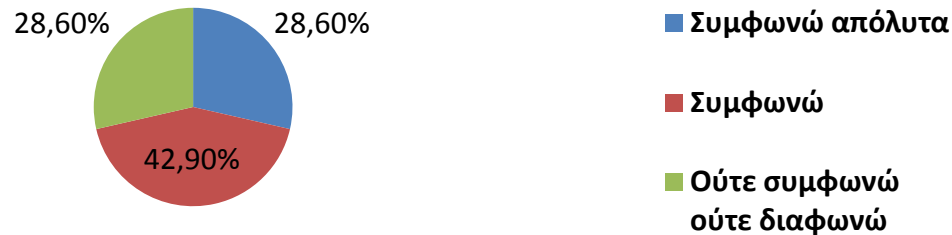
Αξιολόγηση Προγράμματος Assessment and Evaluation





Πλαίσιο Διασφάλισης της Ποιότητας-QAF

14. b2 Μπορεί να υιοθετηθεί στη Χώρα σας;
Can be adopted in your country?

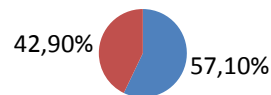


14. b3 Μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών στο τομέα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας;
Can Improve the services provided in career guidance?



Assessment Tools-Εργαλεία Αξιολόγησης

14. c2 Είναι χρήσιμα για το Σύμβουλο;
Are A.T useful for the practitioners?



■ Συμφωνώ απόλυτα

■ Συμφωνώ

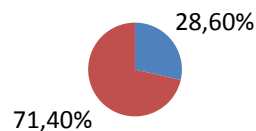
14. c3 Παρέχουν αρκετές πληροφορίες σχετικά με την προσωπικότητα το χαρακτήρα και τις ικανότητες του χρήστη;
Does A.T. provide enough info regarding the personality of the user?



■ Συμφωνώ απόλυτα

■ Συμφωνώ

14. c4 Μπορούν να υιοθετηθούν στην Χώρα σου;
Can A.T. be adopted in your Country?



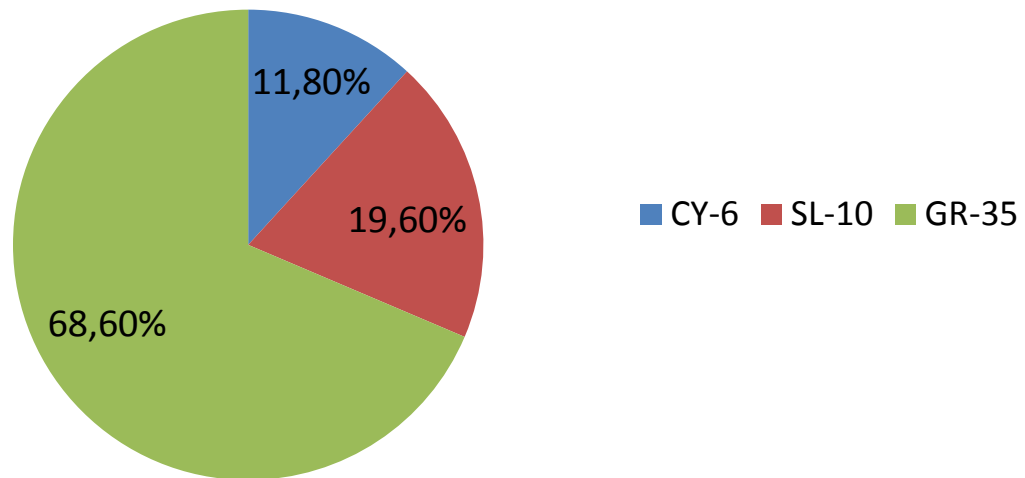
■ Συμφωνώ απόλυτα

■ Συμφωνώ



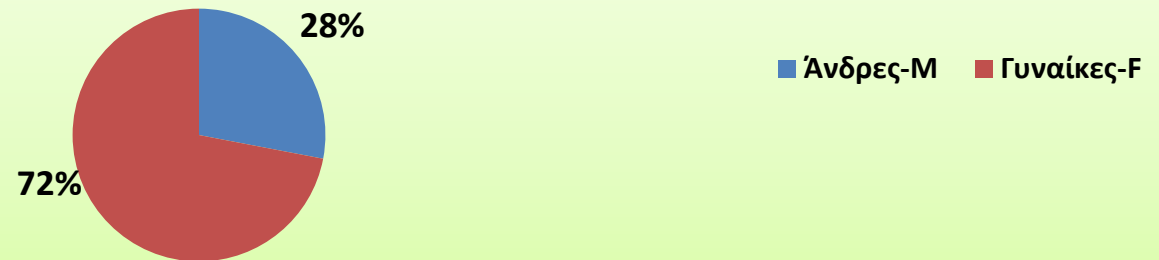
Χαρακτηριστικά Δείγματος

1. Ποσοστά Δείγματος ανά Εθνικότητα/ Nationality

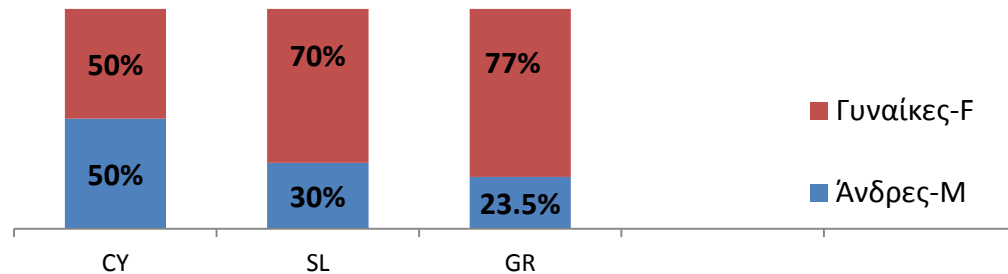


Χαρακτηριστικά Δείγματος

2. Ανά φύλο/ Gender

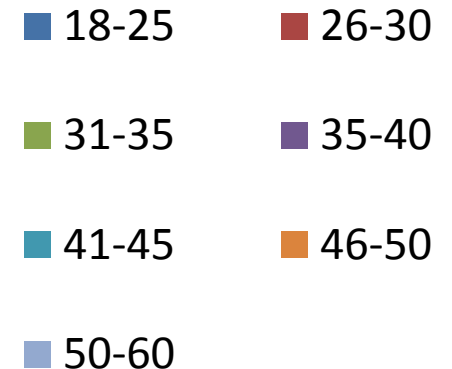
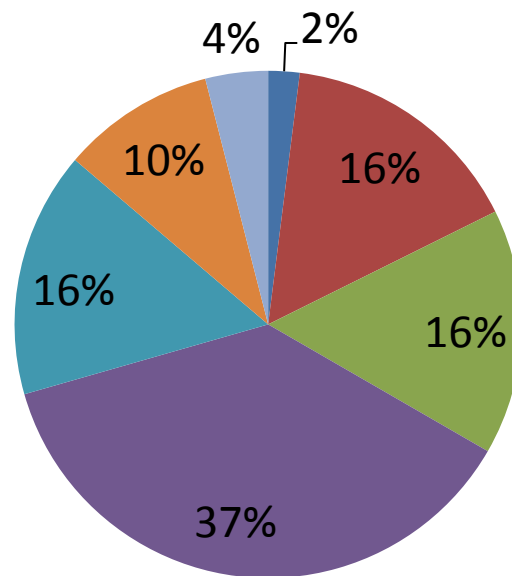


2.α. Φύλο και Εθνικότητα/ Gender and Nationality



Χαρακτηριστικά Δείγματος

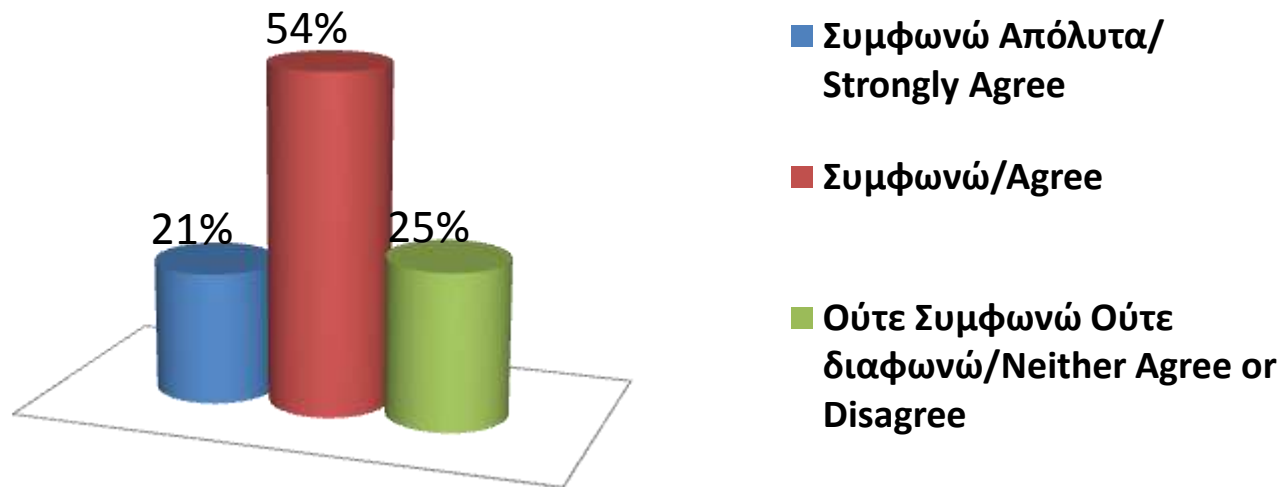
3. Ηλικιακή Ομάδα/ Age Group



Added Value

4. Το εργαστήριο ανταποκρίθηκε στις Προσδοκίες μου

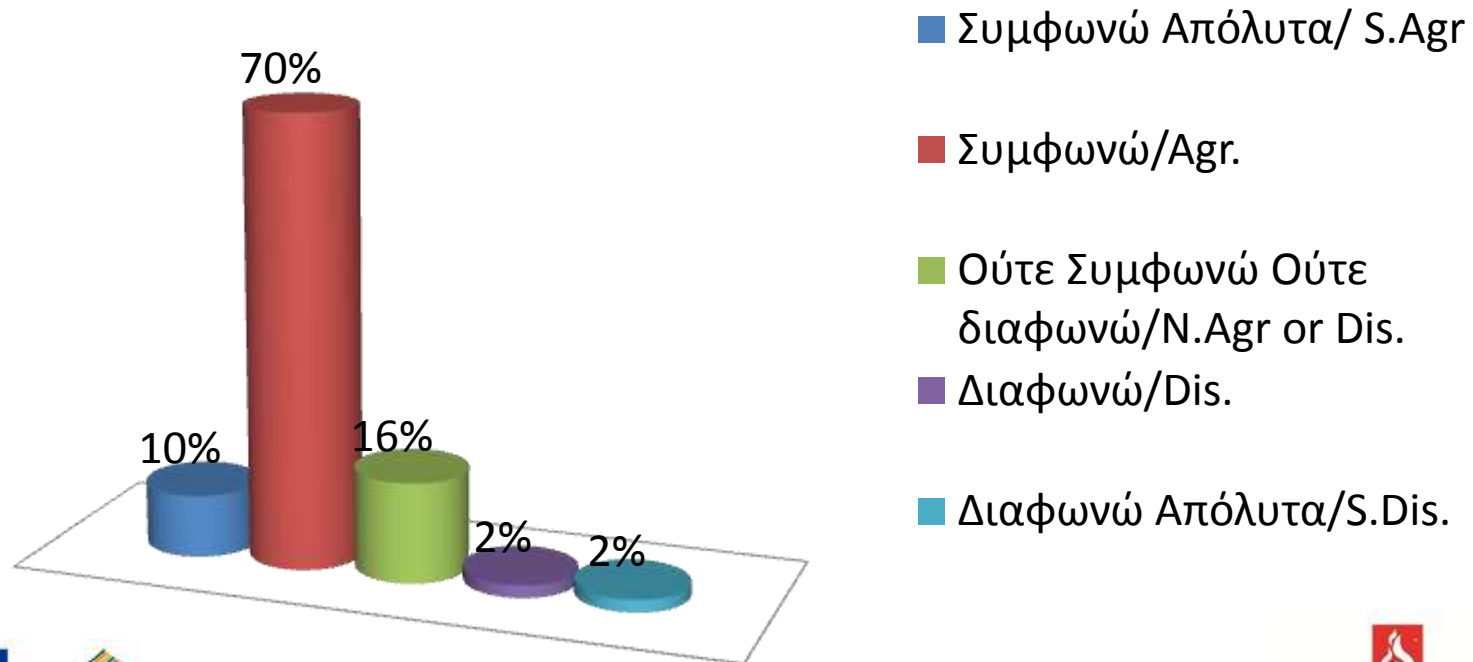
The training met my expectations



Added Value

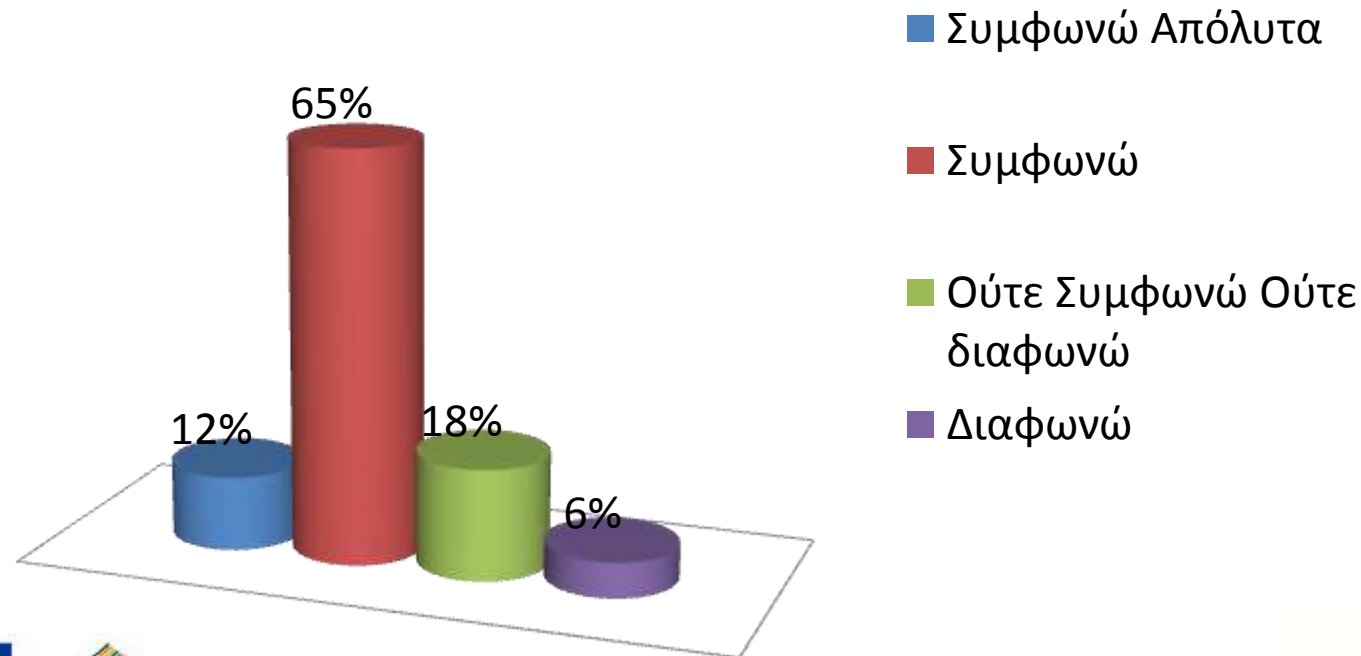
4. Το εργαστήριο κάλυψε ότι χρειαζόμουν να μάθω

The training covered all I needed to know



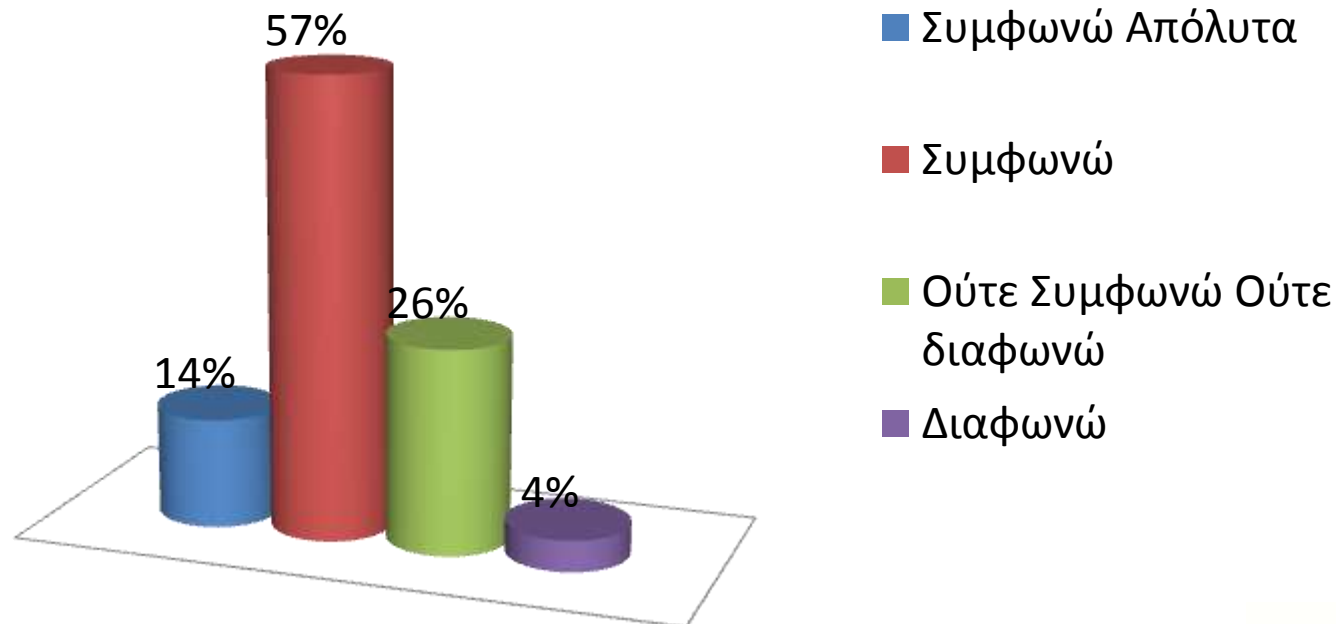
ΠΔΠ& Εργαλεία Αξιολόγησης/ QAF& Assessment Tools

5. Το ΠΔΠ παρέχει χρήσιμες πληροφορίες στον τομέα Ε.Κ./
QAF provides valuable info to Car.Guidance.



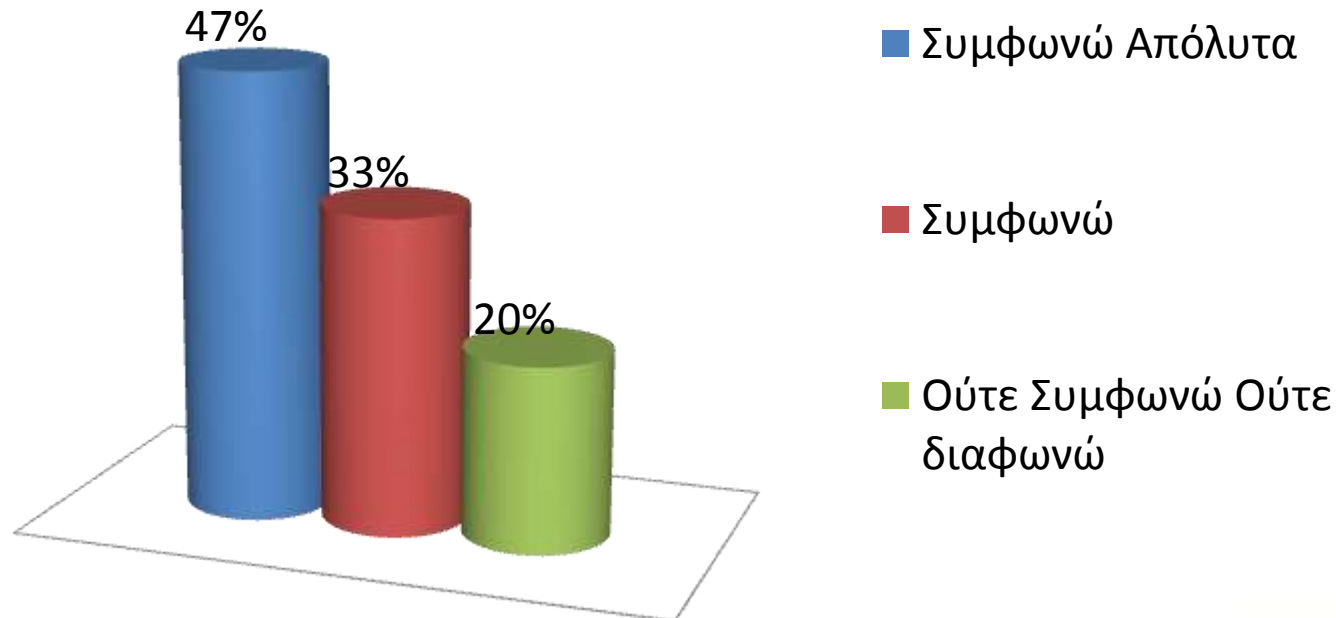
ΠΔΠ& Εργαλεία Αξιολόγησης/ QAF& Assessment Tools

6. Το ΠΔΠ μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα των υπηρεσιών στον τομέα /
QAF can improve the quality services in Car. Guidance.



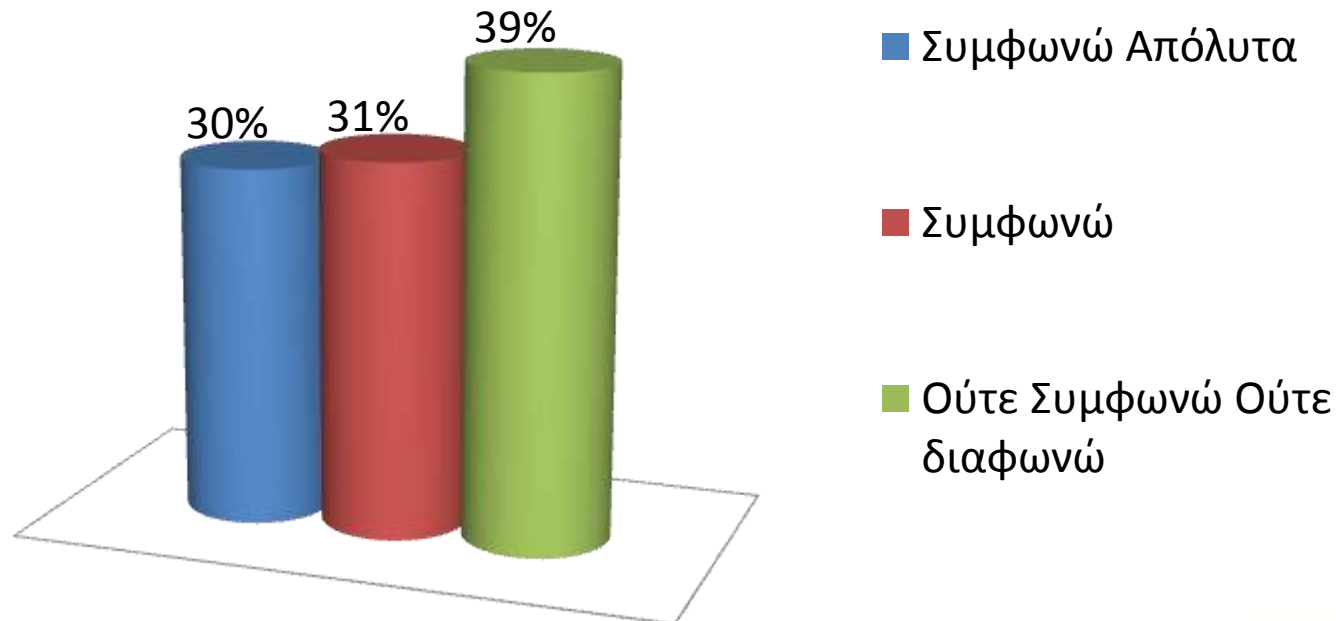
ΠΔΠ& Εργαλεία Αξιολόγησης/ QAF& Assessment Tools

7. Τα Εργαλεία Αξιολόγησης είναι φιλικά προς τον Χρήστη/
The assessment tools are user friendly



ΠΔΠ& Εργαλεία Αξιολόγησης/ QAF& Assessment Tools

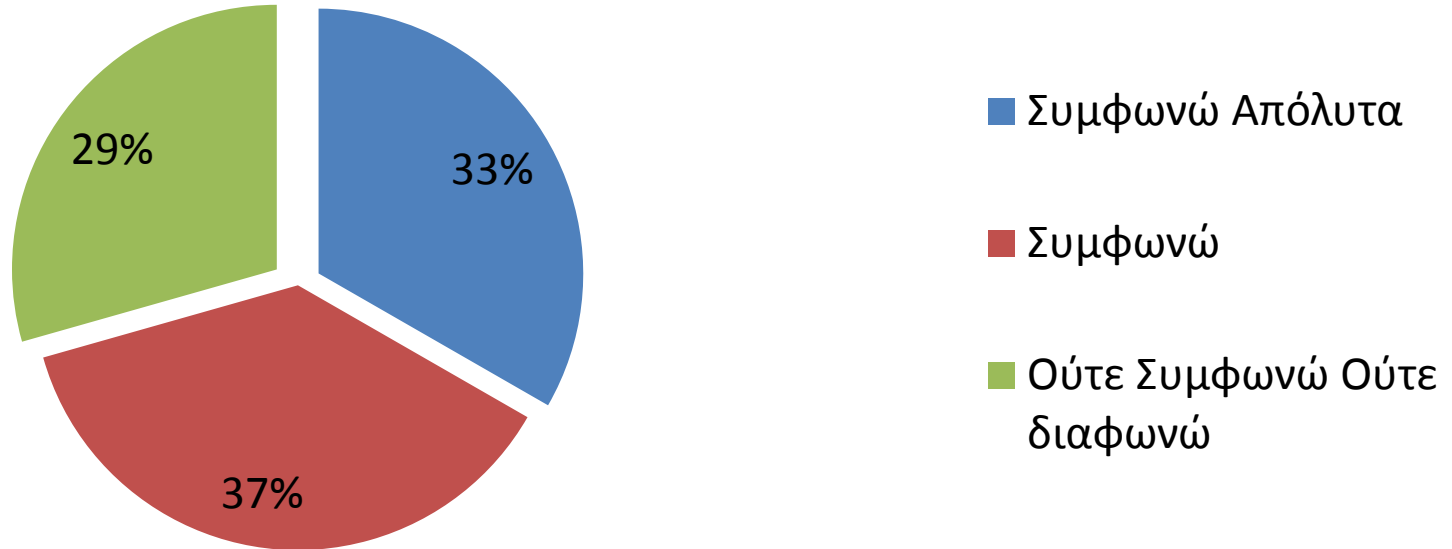
8. Τα εργαλεία αξιολόγησης είναι χρήσιμα για τον Σύμβουλο Σταδιοδρομίας/
The A.Tools are valuable to the Counselors work



ΠΔΠ& Εργαλεία Αξιολόγησης/ QAF& Assessment Tools

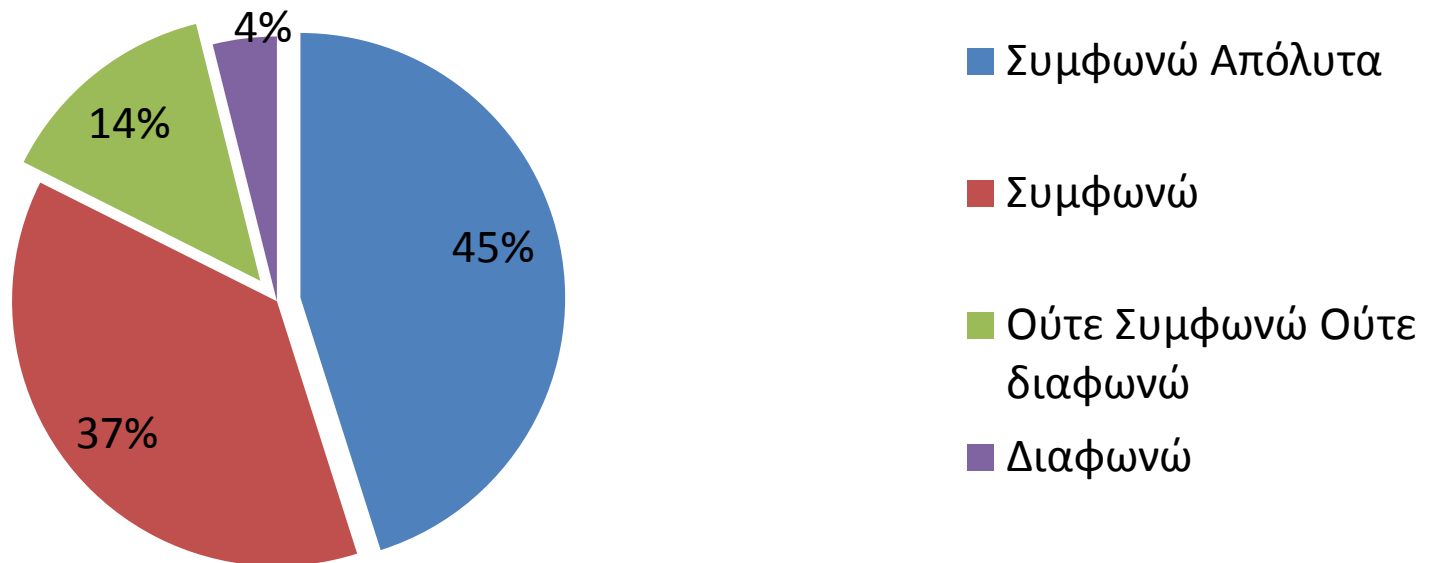
8. Τα Ε.Α. παρέχουν αρκετές πληροφορίες σχετικά με την προσωπικότητα, το χαρακτήρα και τις ικανότητες του χρήστη.

The A.Tools can provide a lot of info regarding user's personality and competences



ΠΔΠ& Εργαλεία Αξιολόγησης/ QAF& Assessment Tools

9. Τα Ε.Α. μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα των υπηρεσιών στο Τομέα Ε.Κ
The A.Tools can improve the quality of the services provided in the C.counseling





Απόψεις και Εισηγήσεις Views & Recommendations

Τα εργαλεία είναι
πολύ καινοτόμα,
συναρπαστικά και
κρατούν το
ενδιαφέρον μέχρι
τέλος.

*Innovative, fascinating,
interesting*

Τα εργαλεία
είναι πολύ
επαγγελματικά
Very professional

Δεν χρειάζονται
ιδιαίτερες
δεξιότητες στη
χρήση Ηλ. Υπολ.
*No special IT skills
needed*

*Περισσότερος χρόνος
για κατανόηση της
ερμηνείας των σκορ.*

*More time needed for
understanding the
interpretation of the scores.*

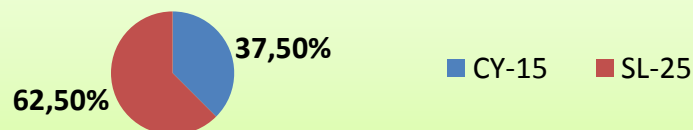
Να δοθεί η
επιλογή να
παραλείπεις τις
εισαγωγικές
οδηγίες.

*Add a button to Skip
the intro*

Να διορθωθεί
η Πλατφόρμα
*Correct few mistakes
on the Platform*

Χαρακτηριστικά Δείγματος

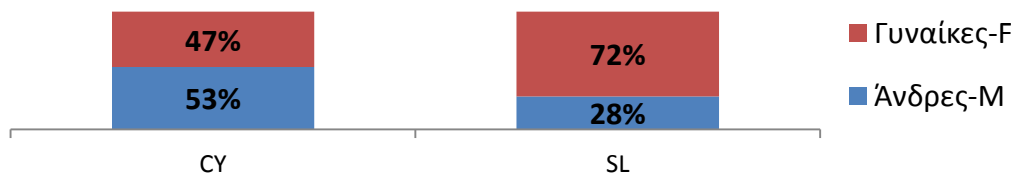
1. Ποσοστά Δείγματος ανά Εθνικότητα/ Nationality



2. Ανά φύλο/ Gender



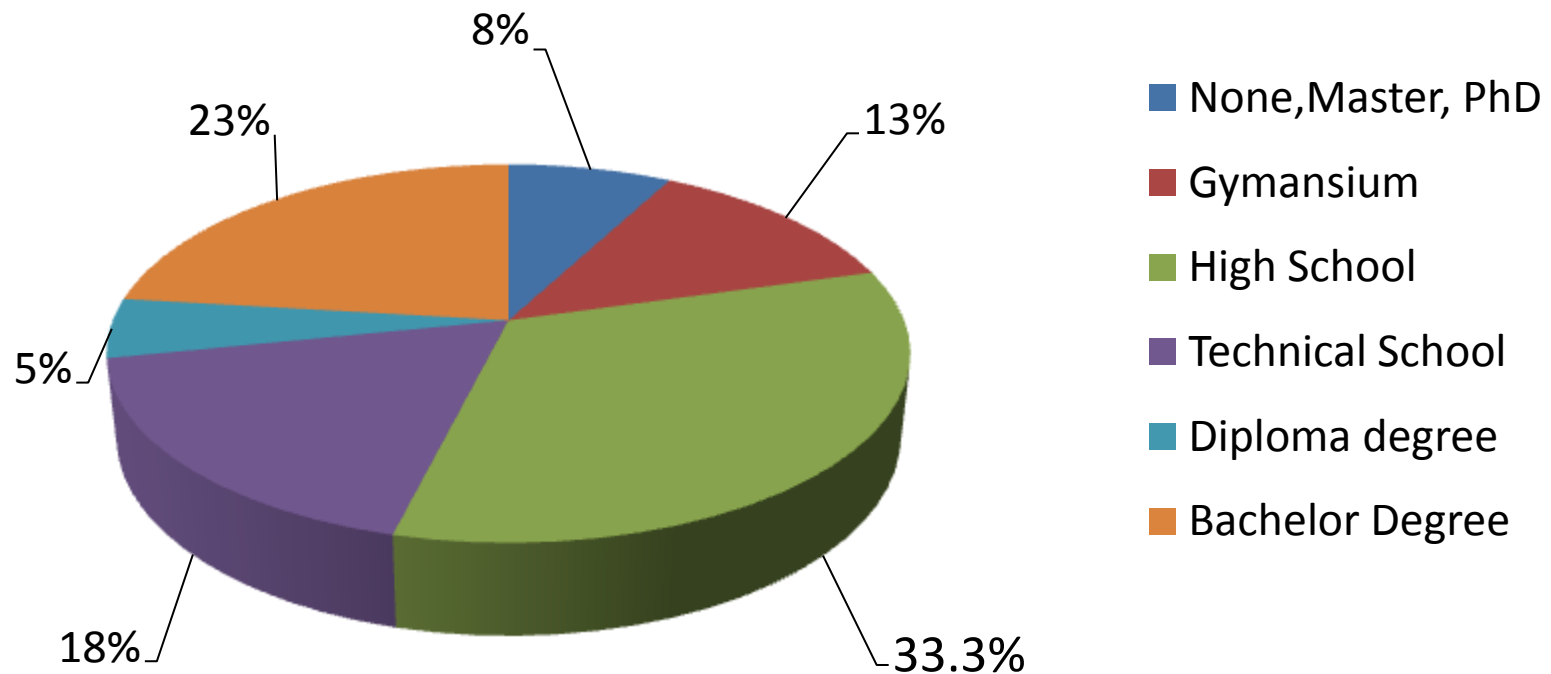
2.α. Φύλο και Εθνικότητα/ Gender and Nationality



Αξιολόγηση έργου

Χαρακτηριστικά Δείγματος

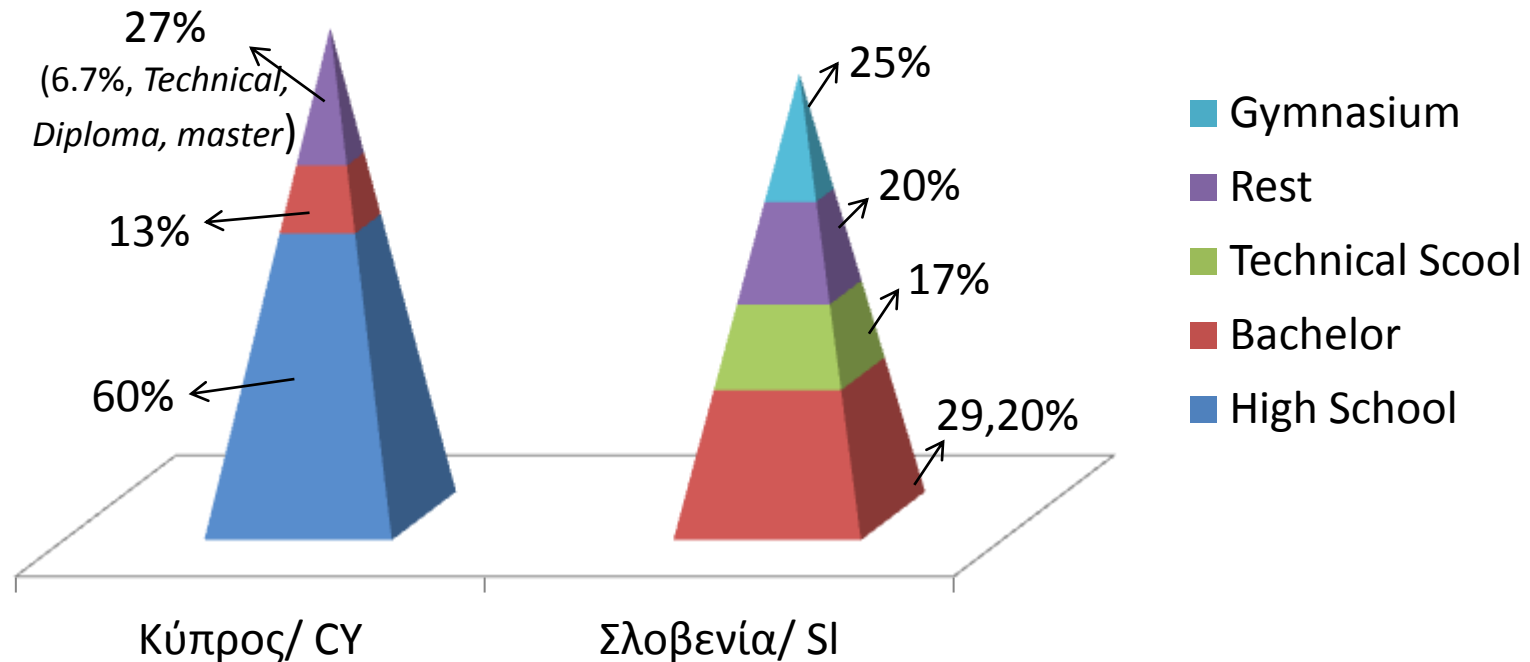
3. Εκπαιδευτικό επίπεδο/ Educational attainment



Αξιολόγηση έργου

Χαρακτηριστικά Δείγματος

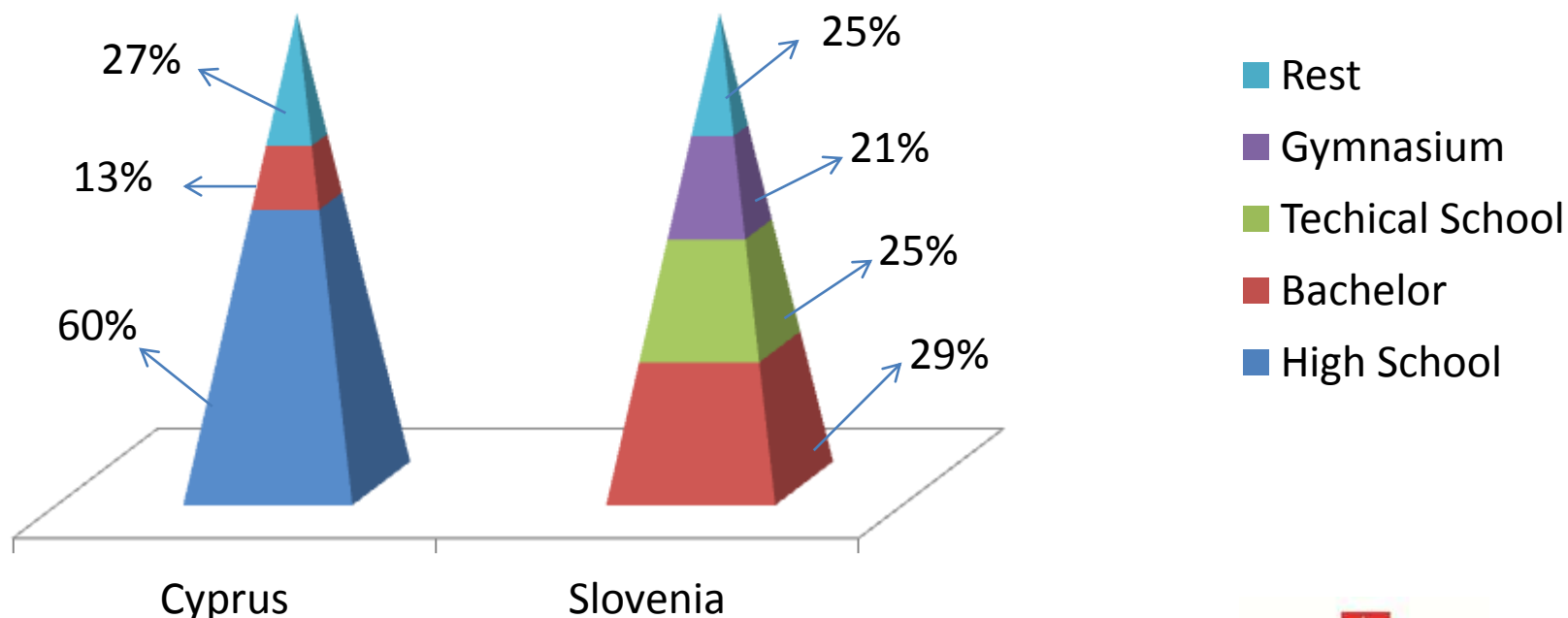
3α. Εκπαιδευτικό επίπεδο με βάση την εθνικότητα/ Educational attainment per Country



Αξιολόγηση έργου

Χαρακτηριστικά Δείγματος

3α. Εκπαιδευτικό επίπεδο με βάση την εθνικότητα/ Educational attainment per Country



Εργαλεία Α. & Πλατφόρμα / A. Tools & Platform

Κλίμακα
Αξιολόγησης/
Evaluation Scale

Σύνοψη/
concisely

1= Συμφωνώ Απόλυτα
2= Συμφωνώ

Θετικές Απαντήσεις
Positive Ans.

3= Ούτε Συμφωνώ
Ούτε Διαφωνώ

Ουδέτερες Απαντήσεις
Neutral

4= Διαφωνώ
5= Διαφωνώ Απόλυτα

Αρνητικές Απαντήσεις
Negative

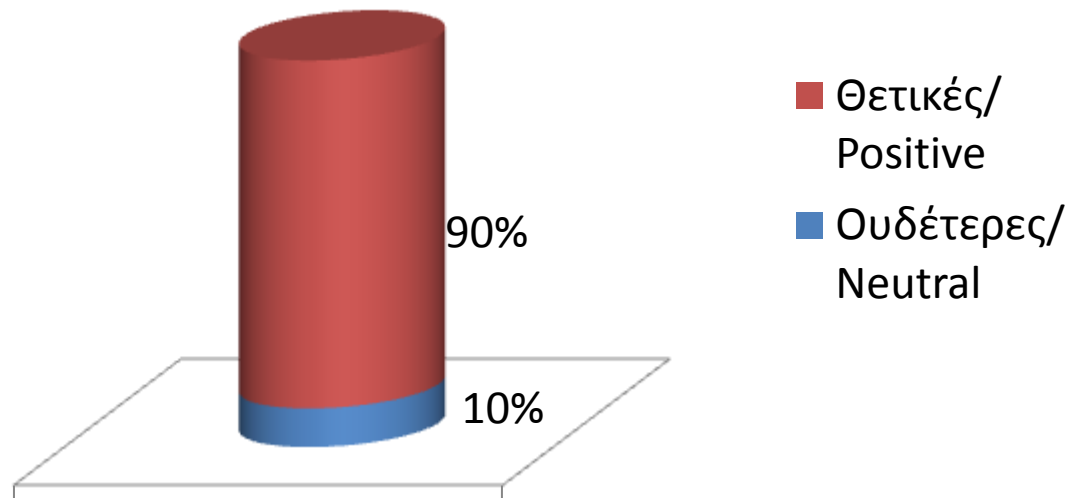
Αξιολόγηση έργου

↓
Users/
Χρήστες

Εργαλεία Α. & Πλατφόρμα / A. Tools & Platform

Θετικές Απαντήσεις
Positive Answers

1. Η πλατφόρμα είναι Δημιουργική και Ευχάριστη/ *Fun and creative platform*



Local Training

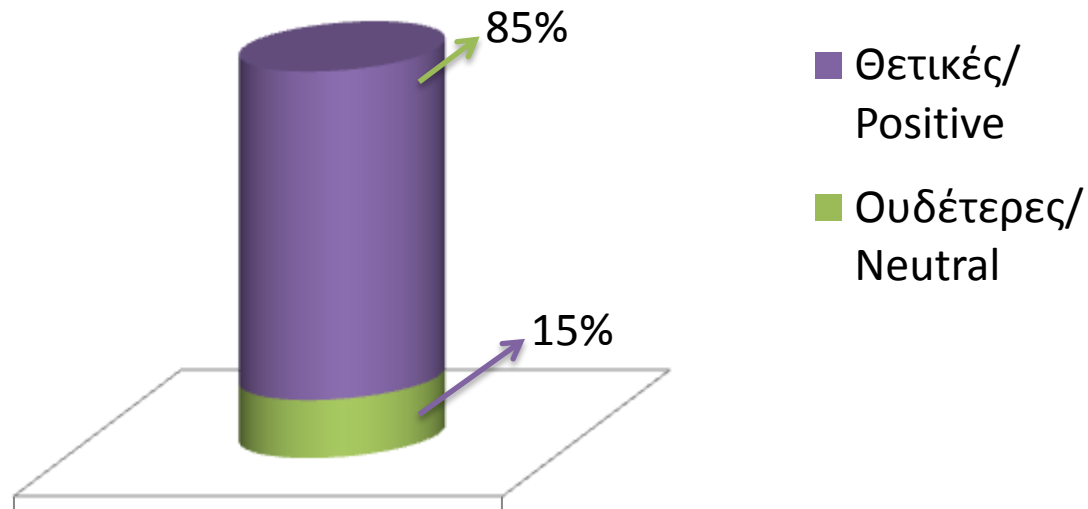
Αξιολόγηση έργου

Users/
Χρήστες

Εργαλεία Α. & Πλατφόρμα / A. Tools & Platform

Θετικές Απαντήσεις

2. Τα εργαλεία είναι Φιλικά προς τον Χρήστη/ *User Friendly Tools*

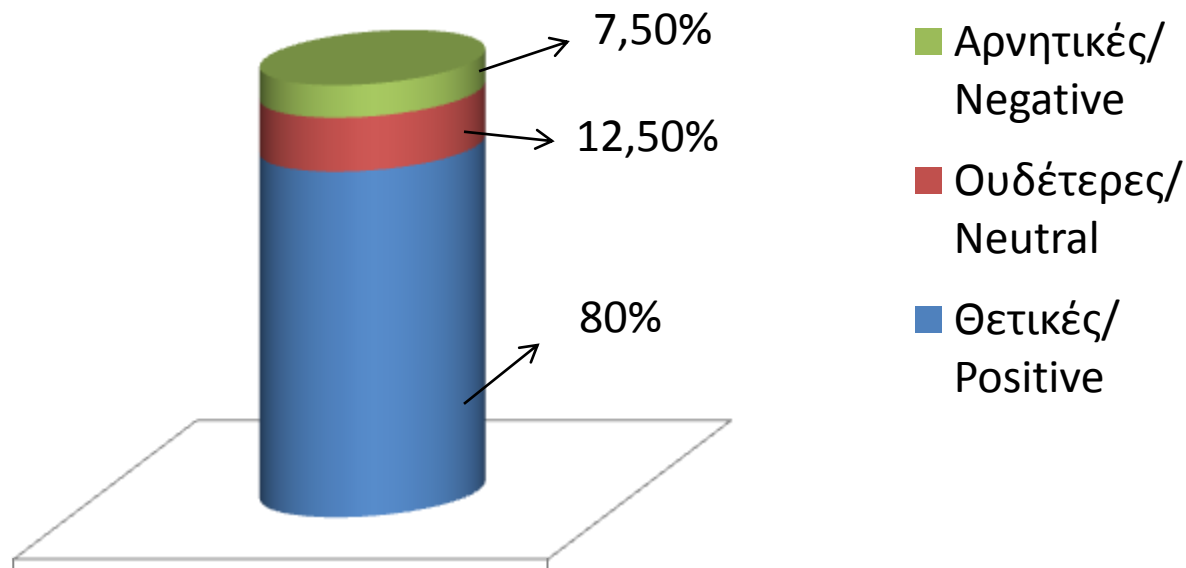


Αξιολόγηση έργου

Εργαλεία Α. & Πλατφόρμα / A. Tools & Platform

Θετικές Απαντήσεις

3. Η ποιότητα του Οπτικοακουστικού των εργαλείων είναι Καλή /
Audio & Video Quality is Good



Local Training

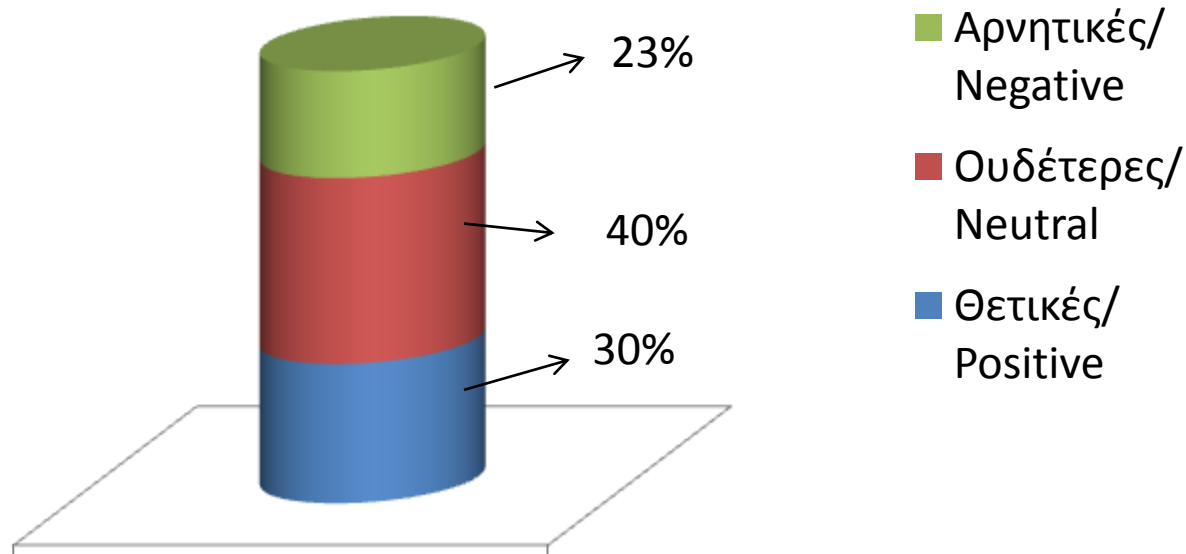
Αξιολόγηση έργου

Users/
Χρήστες

Εργαλεία Α. & Πλατφόρμα / A. Tools & Platform

Αρνητικές Απαντήσεις

4. Τα εργαλεία δεν είναι Χρονοβόρα/ The tools are not time consuming



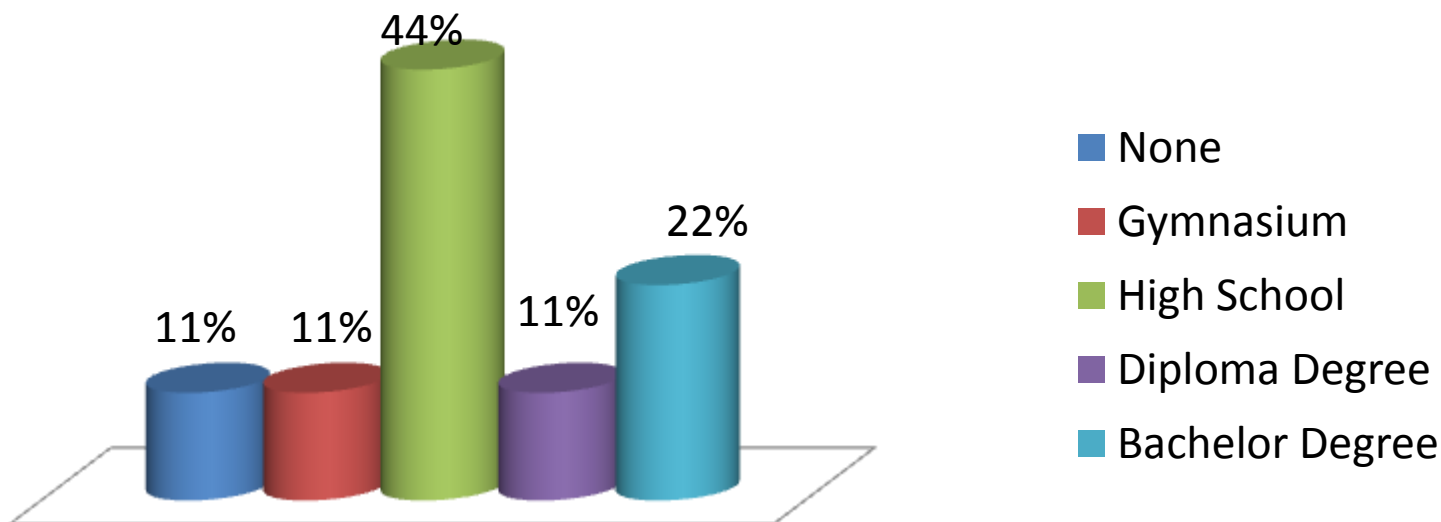
Αξιολόγηση έργου

Users/
Χρήστες

Εργαλεία Α. & Πλατφόρμα / A. Tools & Platform

Αρνητικές Απαντήσεις

4α. Εκπαιδευτικό επίπεδο και αρνητικές απαντήσεις στη δήλωση: *Τα εργαλεία δεν είναι χρονοβόρα* / Educational attainment and negative answers to the statement : *The tools are not time consuming.*



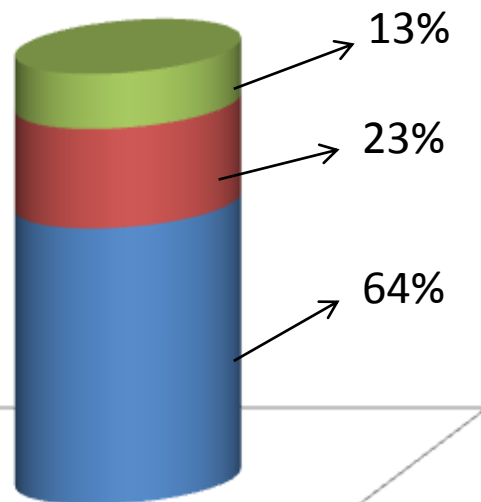
Αξιολόγηση έργου

↓
Users/
Χρήστες

Εργαλεία Α. & Πλατφόρμα / A. Tools & Platform

Αρνητικές Απαντήσεις

5. Οι οδηγίες ήταν Κατανοητές / *The Directions are comprehensible*



■ Αρνητικές/
Negative

■ Ουδέτερες/
Neutral

■ Θετικές/
Positive

Local Training



Users/
Χρήστες

Αξιολόγηση έργου



Απόψεις και Εισηγήσεις Views & Recommendations

**The tools
are Fun!**

**Χρήσιμα
εργαλεία για
την επιλογή
καριέρας**

Useful to the career
decision

**INTERESTING
EXPERIENCE!**

**Θα το σύστημα
ανεπιφύλακτα!**

I will definitely
recommend it

**Innovative
Platform !**

Local Training



Users/
Χρήστες

Αξιολόγηση έργου



Απόψεις και Εισηγήσεις Views & Recommendations

Πολύ χρονοβόρα
Διαδικασία
Time consuming

Audio
Problems.
Προβλήματα στο
ακουστικό μέρος

Not all guidelines
necessary
Δεν είναι όλες οι
οδηγίες απαραίτητες

Προβλήματα στη
λειτουργία της
Πλατφόρμας
Few platform problems

5. Διεθνές Συνέδριο
International Conference



Παρακαλώ Συμπληρώστε το Έντυπο
Αξιολόγησης του Συνεδρίου και Παραδώστε
το στο Διοργανωτή

Ευχαριστώ για την Προσοχή σας!

Thank You!



(Introduction & Content)

eGuide+ Project deliverables for **Core** partner were:

Core's Project Responsibilities

- Initial market analysis for Greece and research methodology.
- Providing the combined analysis report for Greece, Cyprus & Slovenia.
- Introduce eGuide+ and train 40 Greek career guidance practitioners.
- Promote the tool to as many users as possible within Greece.
- Evaluate results from usage both from practitioners and users.

(Project Background)

Initial Concerns:

- Will e-Guide+ tool and framework facilitate career guidance professionals dealing with disadvantaged and migrant individuals, simplify procedures and will the tools result to better job placement for the targeted groups?
- Are local Greek practitioners accessible to change career guidance practices and is society structured to facilitate access to disadvantaged groups for such services?
- How wide would the range be in regards to population groups and Geographical location?
- How we be able to achieve tangible results of implementing such tools?

(Project Background)

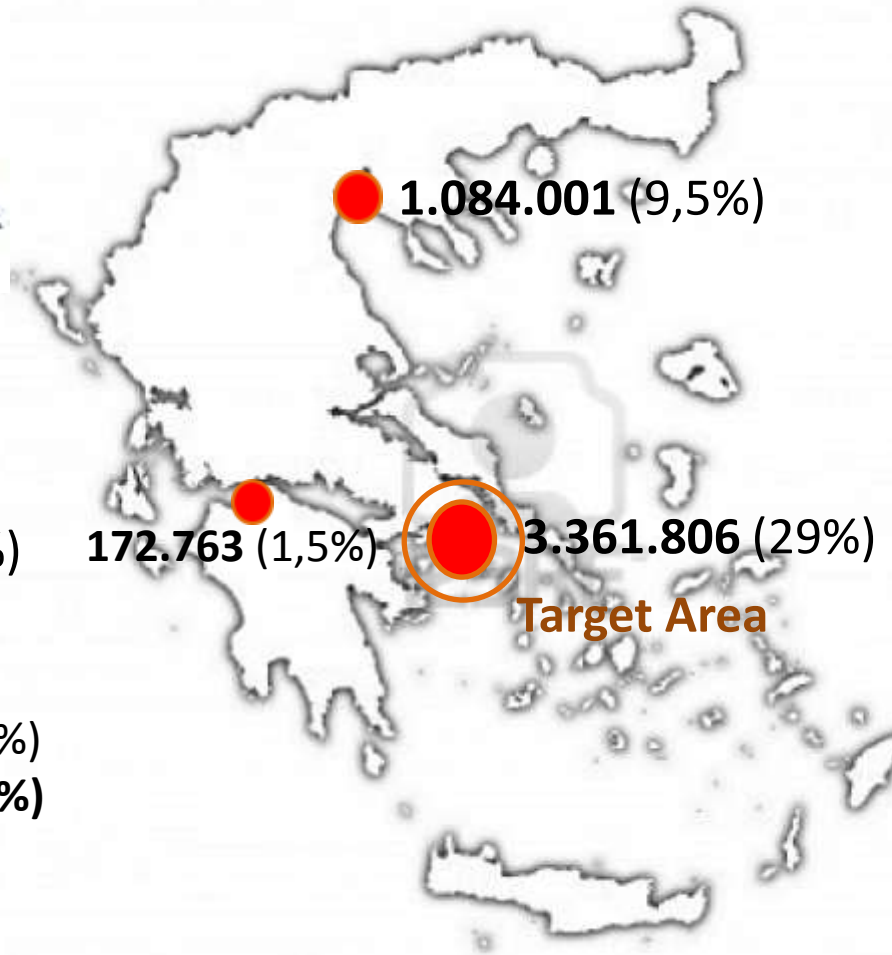
Greece



Population:
11.305.118

Migrants:
800.000 (7%)

Employed:
7.385.000 (65%)
4.299.000 (38%)



(Project Background)

Career Guidance in Greece

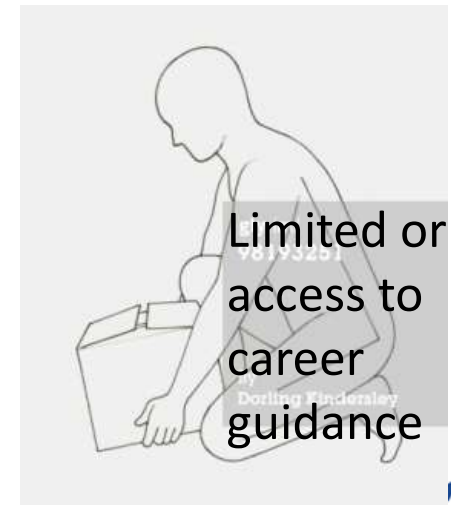
- Although the general population is aware of Career Guidance services, relatively few have received it
- Career guidance is not perceived of importance or as an ongoing process through out a persons working and pre-working years.
- Few career guidance practitioners have received a related degree or vocational training and consulting is based on experience.



Focus tends to be on training for employability



Usually no tools used for career guidance



Limited or no access to career guidance

(Project Background)

Greece's Predicament:

Since this project's initial conception, several socio-political changes have occurred in Greece:

- Several population characteristics have shifted:
 - ➔ Disadvantaged groups have expanded dramatically and groups up until recently not considered as such, have been added to the list.
 - ➔ There is an increased internal migrant population who appears to have taken on jobs, irrelevant to prior educational or working background.
 - ➔ Job accessibility to Non Greek migrant population has changed.
- Related career guidance Government and other Organizations have been either changed, reorganized or been reduced in funding and personnel.
- Career guidance appears today to become even more as a luxury service, in country already not appreciating such assessment tools.

(Added Value offered)

Why is eGuide+ helpful for Greece

- Provides an easy to learn and follow guideline for quality servicing on career guidance.
- Electronic tools allow significant maneuverability in servicing difficult cases, larger volume accessibility, .
- Electronic tools allow Disadvantaged and migrant groups to be able to access such services.
- Resolved funding needs, cost and personnel cutting problems.
- Availability for services provided outside main rural areas.

(Added Value offered)

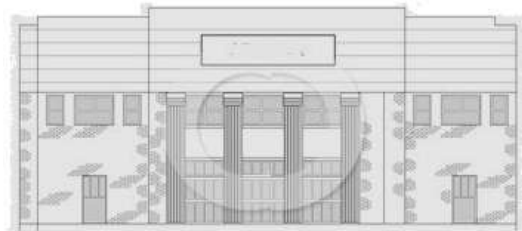
Greece's Possible Key Users

eGuide+ can be easily provided by:



ALL SCHOOLS & UNIVERSITIES

Career guidance offered to all people entering the working force.



PUBLIC SERVICES & ORGANIZATIONS

Career guidance to people of no educational background or limited access.

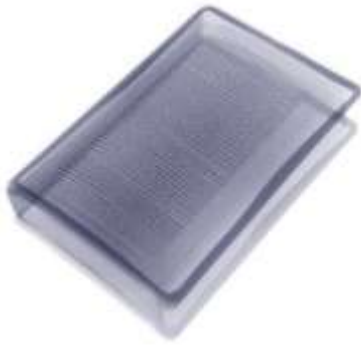


WORKING & CORPORATE ENVIRONMENTS

Evaluate new employees and people repositioning skills.

Training Construct

The Training Consists of:



Quality Assurance
Framework



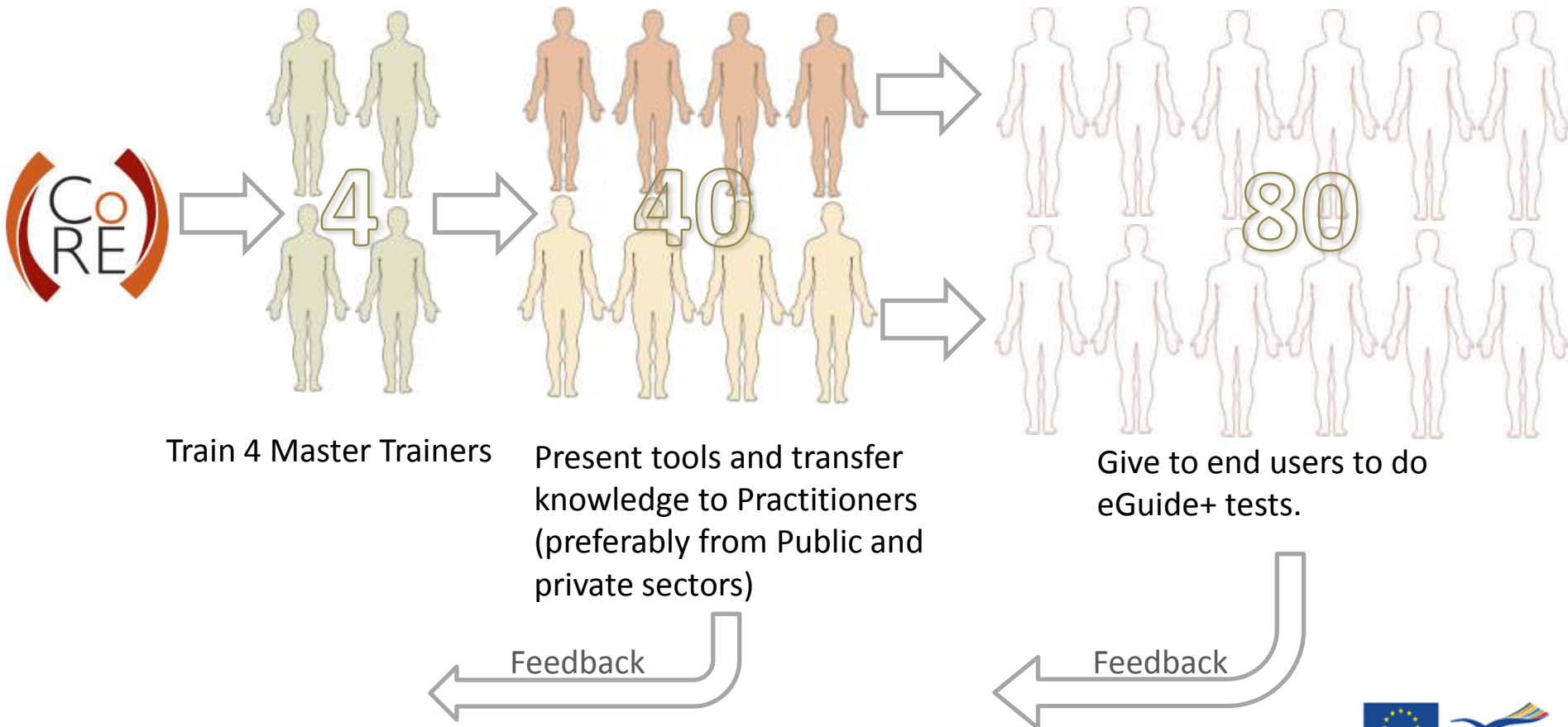
Assessment Tools



Interpretation of
Results

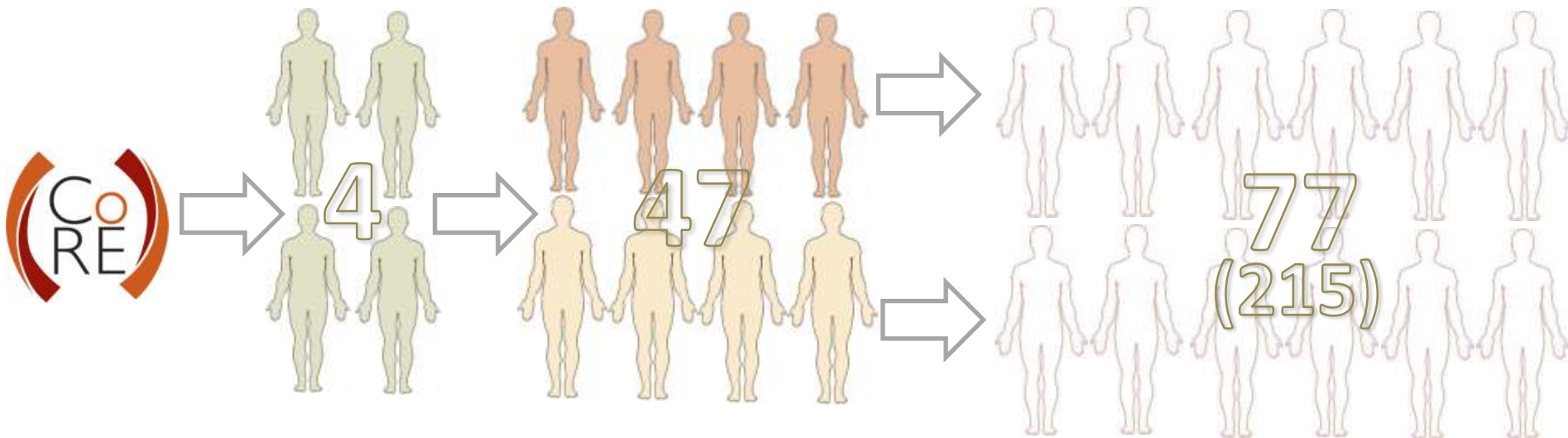
(Population Impact)

Core's Project Requirements:



(Population Impact)

Core's Project Implementation:



Trained 4 Master Trainers

2 from Core
1 from Public Sector
1 from Private Sector

Presented Tools & Trained:

8 Private Sector Practitioners
4 School Career Guidance Counselors
22 Public Sector Counselors
4 Disadvantaged Group Counselors
9 Working Professionals

Respectively End Users per case:

14 Independent customers
48 School & University Students
0 Public Sector users
0 Disadvantaged Users
15 New employees
(138 Long Unemployed)

Population Impact

Training Implementation:

1 one day course (26)

- ΕΟΠΠΕΠ
- Μονάδα Απεξάρτησης

Group Training

PUBLIC SECTOR

Private Training

PUBLIC SECTOR

Some individual courses to follow are expected

- ΕΟΠΠΕΠ
- Μονάδα Απεξάρτησης

Group Training

PRIVATE SECTOR

A 2 day course for HR Professionals (9)

- Yellow Pages (2)
- Deloitte & Touche (1)
- Omega Bank (2)
- Platinum SA. (1)
- McKinsey (1)
- IKEA (2)

A 2 day course for School & University Career Counsellors (4)

- Deree College(1)
- Pierce College(1)
- TEI Piraeus (1)
- Ergoway (1)

Private Training

PRIVATE SECTOR

8 One day course for HR Professionals (8)

Private sector and individual career guidance professionals

(Population Impact)

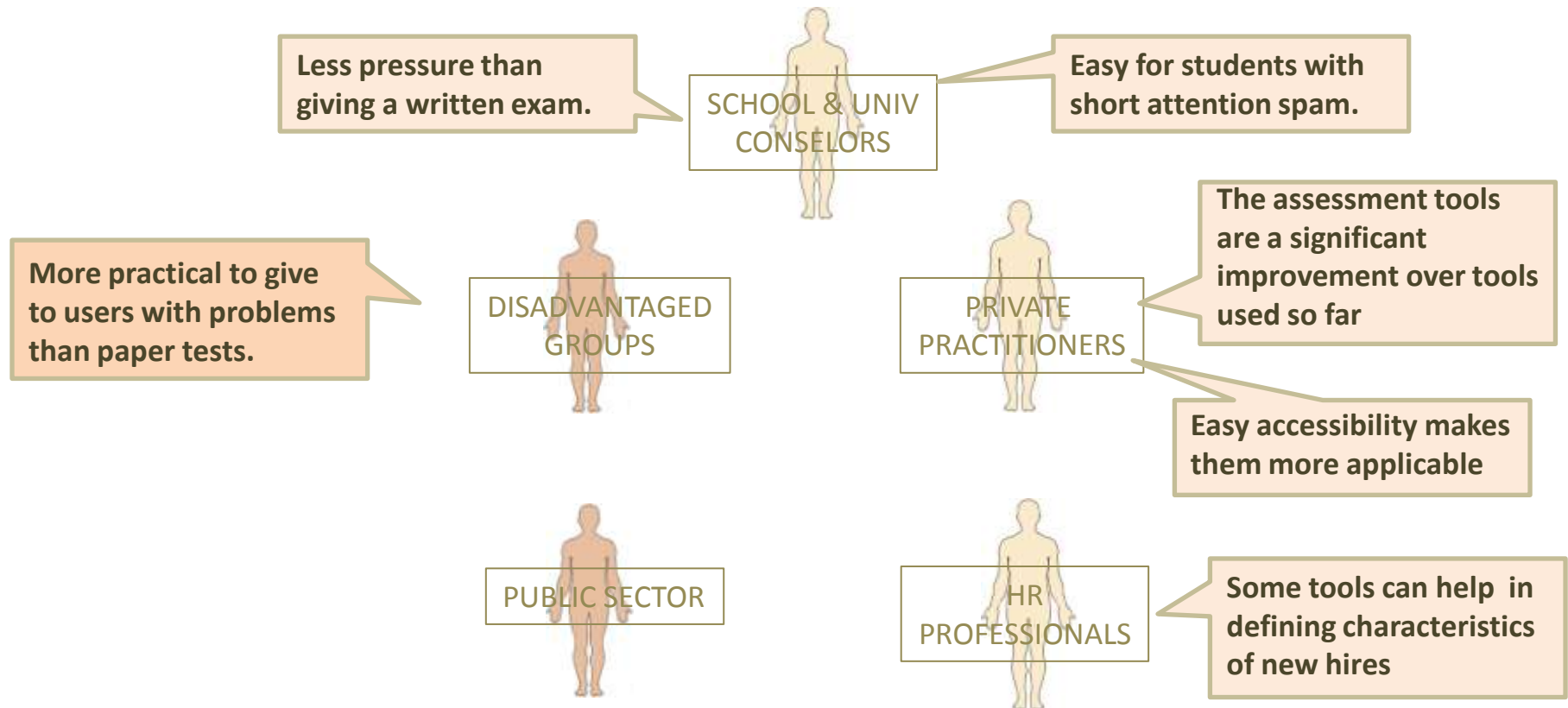
Practitioner's Evaluation:

- 1 Strongly Agree
- 2 Agree
- 3 Neither
- 4 Disagree
- 5 Strongly Disagree

	10 (22) PUBLIC SECTOR	4 DISADVANTAGED GROUPS	4 SCHOOL & UNIV CONSELORS	8 PRIVATE PRACTITIONERS	9 HR PROFESSIONALS
Training Objectives:	0	3	2	1	2
Training Methods:	0	2	2	2	2
Soc. Environment:	0	2	2	2	2
Trainers:	0	2	1	1	1
Benefits:					
QA Framework:	0	3	1	1	2
Assessment Tools:	0	2	1	1	1
Time Management:	0	2	1	2	2
Demographics:					
Age:	32	29	45	34	35
Gender:	65% F	100% F	70%	100% F	55% F
Experience:	8	?	17	20	15

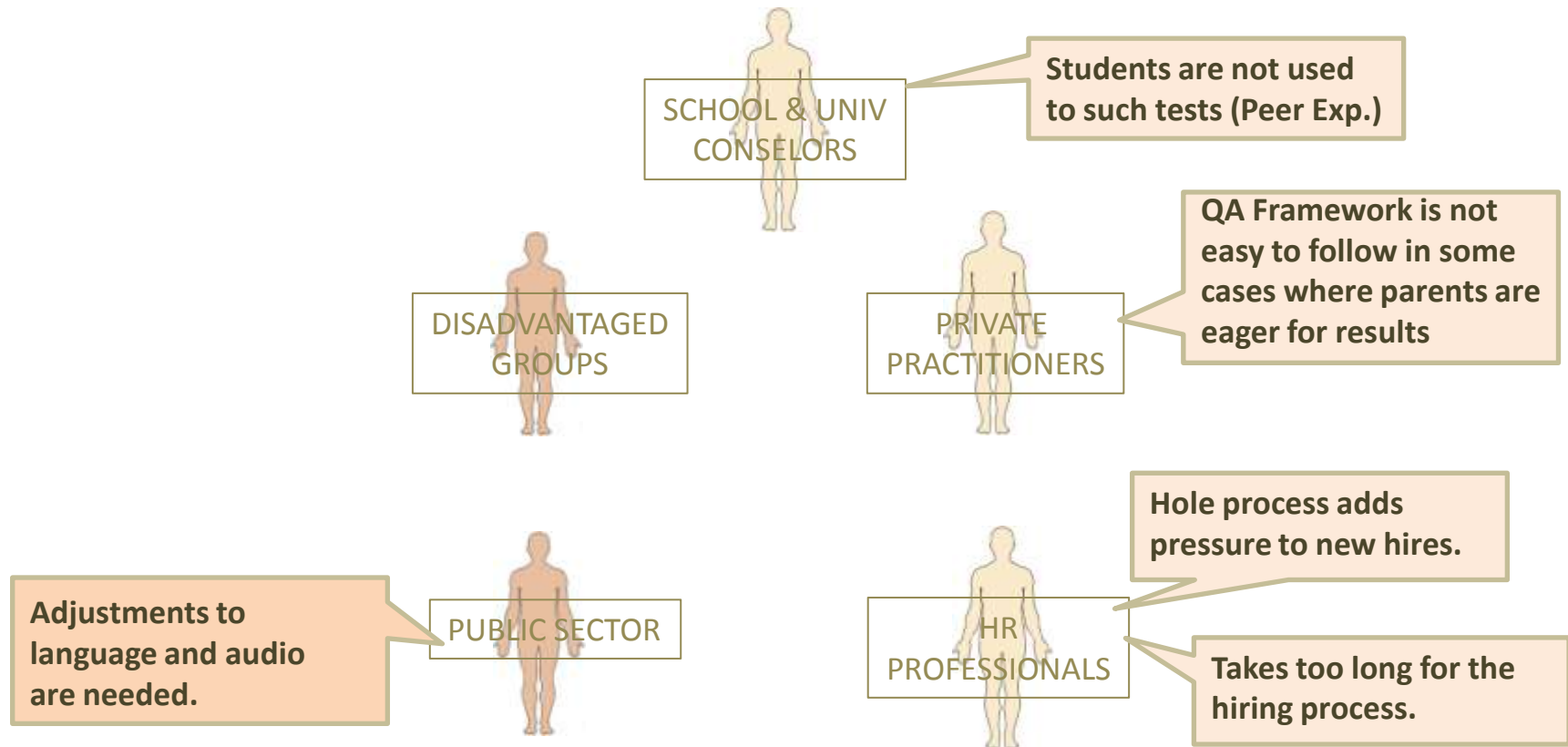
(Population Impact)

Practitioner's (+) Comments:



(Population Impact)

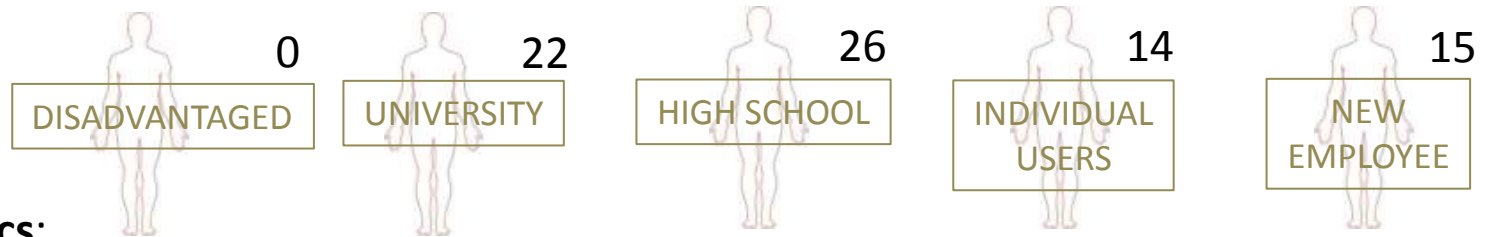
Practitioner's (-) Comments:



Population Impact

- 1 Strongly Agree
- 2 Agree
- 3 Neither
- 4 Disagree
- 5 Strongly Disagree

User's Demographics & Evaluation:



Demographics:

Age:	0	25	18	23	31
Gender:	0	67% F	60% F	55% M	62% F
Education:	0	U	H	H	U

Tools Used: 0 5 6 6 4

Friendly to Users: 0 1 2 1 2

Time-consuming: 0 2 1 1 3

Withheld interest: 0 1 2 2 4

Pleasing Experience: 0 2 4 2 4

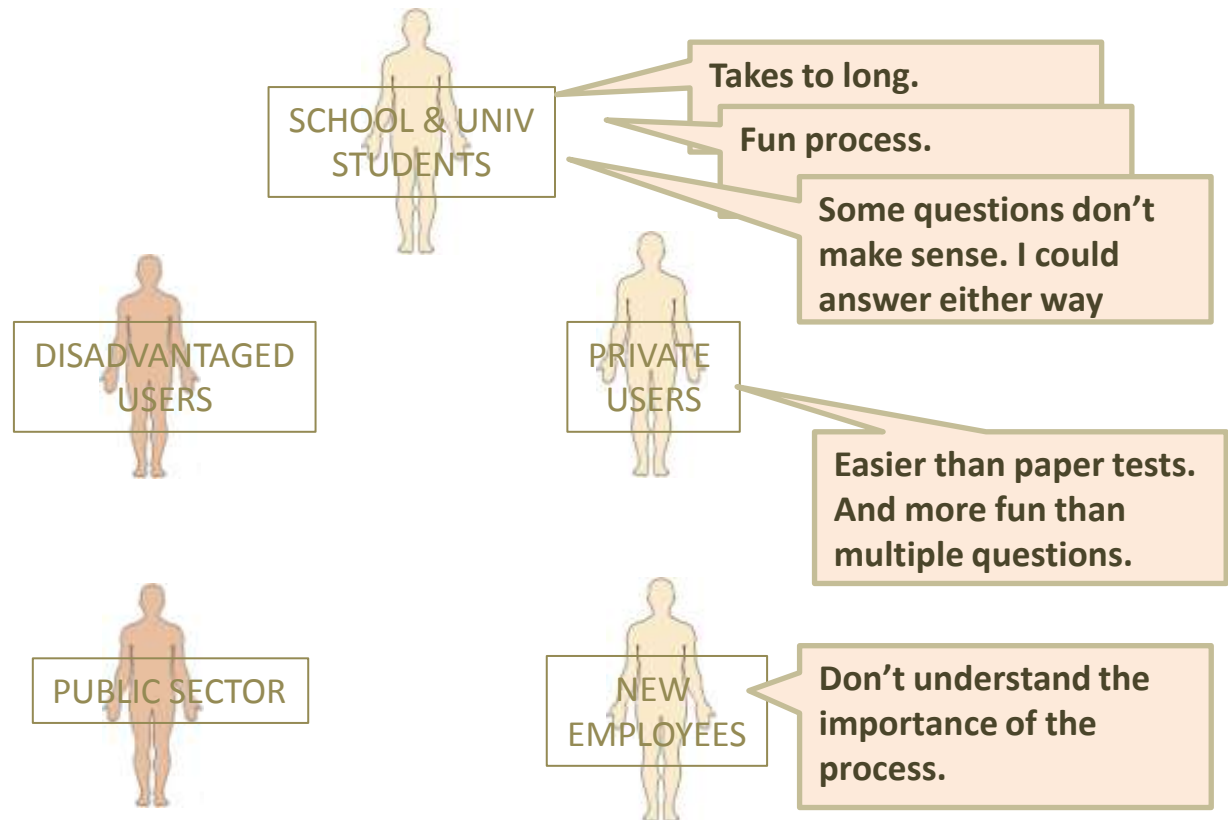
Graphics Exiting: 0 2 3 2 3

Audio Visual: 0 1 2 2 2

Instructions: 0 1 1 1 2

(Population Impact)

User's Comments:



(Conclusions & Findings)

Time, Location & Results:

On Location:



Less Time
More Tests
Better Results

50%

Anywhere:



More Time
Less Tests
Inconclusive Results

Conclusions & Findings

- It is just the beginning
 - More Practitioners
 - More Public and Private Access
 - Better Geographical Coverage
 - More Users
 - Easier Accessibility
- Tool Weighting

(Conclusions & Findings)

Thank you for Listening

QUESTIONS?