

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ
ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ



**ΠΡΑΚΤΙΚΑ
ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗΣ
“Δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός:
Εξελίξεις και Προοπτικές”**

**Αθήνα, 9 & 10 Δεκεμβρίου 2004
Ξενοδοχείο Royal Olympic**

euro | guidance



Education and Culture

Leonardo da Vinci



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ
ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ



Διεθνής Συνάντηση
**“Δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός:
Εξελίξεις και Προοπτικές”**

Αθήνα, 9 & 10 Δεκεμβρίου 2004

Ξενοδοχείο Royal Olympic
Αθανασίου Διάκου 28-34, Αθήνα
Τηλ.: 210 92 88 400

euro | guidance



Education and Culture

Leonardo da Vinci



Πέμπτη 9 Δεκεμβρίου 2004

16:00 Προσέλευση - Εγγραφές Συμμετεχόντων - Καφές

Προεδρείο
Ζησιμόπουλος Άγγελος
Μπούκα Αλεξάνδρα
Δελγιαννάκης Θεόδωρος
Σταματάκη - Δότση Βαρβάρα

17:00 Χαιρετισμοί και Έναρξη των Εργασιών της Διεθνούς Συνάντησης

Μαριέττα Γιαννάκου
Υπουργός Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων

Γεράσιμος Γιακουμάτος
Υφυπουργός Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας

Μιχάλης Παπαδόπουλος
Πρόεδρος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

Παναγής Καρέλλας
Αντιπρόεδρος Ο.Α.Ε.Δ.

Σταύρος Σταύρου
Αναπληρωτής Διευθυντής CEDEFOP

17:30 **Norman Amundson**
Καθηγητής Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο
British Columbia, ΚΑΝΑΔΑΣ

“Ενισχύοντας τους δεσμούς ανάμεσα στη Συμβουλευτική και τον
Επαγγελματικό Προσανατολισμό και στην Ενδοεπιχειρησιακή
Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Μία δια βίου προσέγγιση”

18:15 **John McCarthy**
Ειδικός Εμπειρογνώμονας για τη Χάραξη Πολιτικής στη
Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό,
Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και
Πολιτισμού, Βρυξέλλες, ΒΕΛΓΙΟ

“Σύγχρονες Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την δια βίου
Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό”

19:00 Συζήτηση



Παρασκευή 10 Δεκεμβρίου 2004

- 9:00** Προσέλευση - Καφές
- 9:30** **Jennifer Wannan**
Υπεύθυνη Προγράμματος για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, Cedefop, Θεσσαλονίκη, ΕΛΛΑΣ
“Οι Προκλήσεις στην Εφαρμογή της δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού”
- 9:50** **Laura Cassio**
Ειδική Εμπειρογνώμονας - Υπεύθυνη Διαχείρισης Προγραμμάτων, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Βρυξέλλες, ΒΕΛΓΙΟ
“Ευρωπαϊκά Προγράμματα και Πρωτοβουλίες για την υποστήριξη της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού”
- 10:10** **Γιώργος Μαυρογιώργος**
Καθηγητής Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, ΕΛΛΑΣ
“Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ως Δομικό Στοιχείο της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας σε μια δια βίου Προοπτική”
- 10:30** **Bryan Hiebert**
Τομέας Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Calgary, ΚΑΝΑΔΑΣ
Αντιπρόεδρος Διεθνούς Συλλόγου για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό
“Δια βίου Μάθηση και δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Επανεκτιμώντας το Πεδίο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης”
- 10:50** Συζήτηση
- 11:20** Διάλειμμα - Καφές
- 12:00** **Thomas Mayr**
Διευθυντής Ινστιτούτου Έρευνας της Αυστριακής Οικονομίας για τα Επαγγελματικά Προσόντα και την Κατάρτιση IBW, Βιέννη, ΑΥΣΤΡΙΑ
“Ο Ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στον δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη δια βίου Συμβουλευτική. Η Άποψη των Εργοδοτών”
- 12:20** **Αριστοτέλης Κάντας**
Αναπληρωτής Καθηγητής του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, Επιστημονικός Υπεύθυνος του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πατρών, ΕΛΛΑΣ



“Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση: Το πρόβλημα συνεχίζεται”

12:40 **Hans Bauer**
Κοινωνιολόγος, Σύνδεσμος για την Έρευνα και την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και των Επαγγελματικών Δομών (GAB), Μόναχο, ΓΕΡΜΑΝΙΑ

“Θα παραμείνεις πατάτα ή θα γίνεις μάγειρας;”
Μια πρόταση για την αναβάθμιση της σημασίας του Αυτο-προσανατολισμού και της δημιουργίας Επαγγελματικής Βιογραφίας

13:00 **Christophe Couillard**
Βοηθός Αναπληρωτής Διευθυντής, Τμήμα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Συνδικαλιστική Οργάνωση “Force Ouvrière”, Παρίσι, ΓΑΛΛΙΑ

“Ο Ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στον δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη δια βίου Συμβουλευτική: Η Άποψη των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων”

13:20 Συζήτηση - Κλείσιμο των Εργασιών της Διεθνούς Συνάντησης

14:00 Γεύμα

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
Πρόεδρος: **Μπούκα Αλεξάνδρα**
Μέλη: **Ζησιμόπουλος Αγγελος**
Δεληγιαννάκης Θεόδωρος
Σταματάκη - Δότσηκα Βαρβάρα

ΟΜΑΔΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
Κακαρούχα Παρασκευή
Σγουράκη Ροδάνθη
Σουλδάτου Παρασκευή
Τούμπας Λάμπρος

Γραμματεία:
Ζαλούμη Ειρήνη
Μητσάκου Ειρήνη

ΕΚΕΠ ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Παρασίου 1 & Αχαρνών 99, Τ.Κ. 104 40 Αθήνα
Τηλ. 210 8233669 Fax: 210 8233772
e-mail: info@ekep.gr url: <http://www.ekep.gr>



ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: **ΖΗΣΙΜΟΠΟΥΛΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ**
ΜΠΟΥΚΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ
ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΑΚΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ
ΣΤΑΜΑΤΑΚΗ-ΔΟΤΣΙΚΑ ΒΑΡΒΑΡΑ

ΗΜΕΡΑ 1^η

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Κύριε Πρόεδρε του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, κ. Πρόεδρε του ΟΣΚ, κ. Διευθυντή του CEDEFOP, κ. Πρόεδρε της ΕΛΕΣΥΠ, κ. Αντιπρόεδρε του ΟΑΕΔ, κ. Πρόεδρε του ΕΚΕΠ κ. Καρατράσογλου, αγαπητοί σύμβουλοι του Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο από τον χώρο της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης, των Γραφείων Διασύνδεσης, των Πανεπιστημίων ΑΕΙ, ΤΕΙ, καθώς και όλων των άλλων φορέων που παρευρίσκεστε σήμερα

εδώ, από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, από τη Γενική Γραμματεία Νεολαίας και Ίσων Ευκαιριών, αγαπητοί ομιλητές που ήρθατε εδώ σήμερα να μας τιμήσετε με την παρουσία σας, σας ευχαριστούμε πολύ που δεχτήκατε την πρόσκλησή μας.

Ευχαριστούμε επίσης τους εκπροσώπους των Κέντρων Euroguidance από άλλες χώρες και φυσικά συνέδρους που έχουν εκφράσει το ενδιαφέρον και βρίσκονται σήμερα εδώ, όχι μόνο από ευρωπαϊκές χώρες αλλά και μη. Σας καλωσορίζουμε όλους.

Πριν ξεκινήσουμε για τους χαιρετισμούς, δυο λόγια μόνο για τη σημερινή συνάντηση και φυσικά δυο λόγια για το ΕΚΕΠ. Είναι γεγονός ότι οι ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού στη σημερινή παγκόσμια κοινωνία και οικονομία διαρκώς αυξάνονται, με αποτέλεσμα να εντείνονται και οι απαιτήσεις για παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης, καθοδήγησης και Συμβουλευτικής υποστήριξης των ατόμων σε θέματα επιλογής της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους πορείας.

Στο ΕΚΕΠ έχει ανατεθεί από την πολιτεία και, συγκεκριμένα, από τα Υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, καθώς και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ο συντονισμός, η υποστήριξη, η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση και γενικότερα η ενδυνάμωση της δράσης όσων προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση.

Βασικός στόχος του ΕΚΕΠ σε συνεργασία με όλους τους συναρμόδιους φορείς είναι η διαμόρφωση μιας ενιαίας στρατηγικής όσον αφορά το περιεχόμενο, τους στόχους και τις κατευθύνσεις του συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας.

Για την οικονομία του χρόνου δεν θα αναφερθώ στις μέχρι σήμερα δράσεις του ΕΚΕΠ που είναι σημαντικές και που κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να τις πληροφορηθεί τόσο μέσα από τα έντυπά του όσο και κύρια από την ιστοσελίδα του.

Η σημερινή και αυριανή φυσικά Διεθνής μας Συνάντηση με θέμα «Διά βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εξελίξεις και προοπτικές», που συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της δράσης Euroguidance και του προγράμματος Leonardo Da Vinci, εντάσσεται ακριβώς

στο βασικό στόχο του ΕΚΕΠ για υποστήριξη των στελεχών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης, μέσω της ενημέρωσής τους για τις τρέχουσες επιστημονικές εξελίξεις, αλλά και εμπειρικές διαπιστώσεις στον τομέα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και με ιδιαίτερη έμφαση στον δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό που είναι το περιεχόμενο και το κέντρο της συνάντησής μας αυτής.

Έχουμε μάλιστα την τιμή και τη χαρά ότι η σύνθεση των εισηγητών απαρτίζεται από διακεκριμένους διεθνώς ακαδημαϊκούς και εξειδικευμένους επιστήμονες στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, γεγονός που διασφαλίζει την πλήρη επιτυχία της συνάντησης αυτής.

Θα ήθελα λοιπόν για μια ακόμη φορά να τους ευχαριστήσω ειλικρινά για την ανταπόκρισή τους να μας εκθέσουν τις επιστημονικές απόψεις και εμπειρίες τους στη συνάντησή μας.

Πριν κλείσω θα ήθελα να ευχαριστήσω, πέρα από τα μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής της συνάντησής μας, τα μέλη της ομάδας υποστήριξης και της Γραμματείας για τη συστηματική δουλειά όλων μας προκειμένου να έχουμε μια πετυχημένη και αποδοτική συνάντηση.

Πιστεύω ότι θα επαληθευθούμε. Ευχαριστίες προς όλους εσάς, προς όλους τους συμμετέχοντες, για την παρουσία σας και πιστεύουμε ότι πράγματι, φεύγοντας από δω, θα έχουμε συμβάλλει στη μεγαλύτερη και ευρύτερη ενημέρωση ειδικά των συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού όλων των χώρων με την ολοκλήρωση αυτής της διεθνούς συνάντησης.

Παρακαλώ τον Υφυπουργό Παιδείας, κ. Ταλιαδούρο, να λάβει τον λόγο.

Σ. ΤΑΛΙΑΔΟΥΡΟΣ: Ευχαριστώ πολύ κ. Πρόεδρε. Κύριε συνάδελφε, κυρίες και κύριοι, με ιδιαίτερη χαρά βρίσκομαι σήμερα ανάμεσά σας για να χαιρετίσω αυτή τη συνάντηση εκ μέρους της Υπουργού Παιδείας, η οποία λόγω υποχρεώσεων δεν μπορεί να παρευρεθεί σήμερα εδώ.

Τα ζητήματα του επαγγελματικού προσανατολισμού αναδεικνύονται θα έλεγα σε κρίσιμα θέματα της ημερήσιας διάταξης της

επαγγελματικής κατάρτισης σε διεθνές επίπεδο. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν τον συντονισμό των πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού πολιτικών αποτελεί ένα πρόσφορο μέσο για τη διατύπωση κοινών στόχων και συγκρίσιμων στοιχείων-δεδομένων, καθώς και για την ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Η Ελλάδα συμμετέχει ενεργά στις διαδικασίες συντονισμού των πολιτικών κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί ένα επιτυχημένο παράδειγμα συμβολής προς την κατεύθυνση αυτή. Έχει να παρουσιάσει ένα σημαντικό έργο.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να τονίσω τις δραστηριότητές του στο πλαίσιο του δικτύου Euroguidance, στο πρόγραμμα Leonardo Da Vinci, στην ερευνητική δραστηριότητα για διεξαγωγή Συνεδρίων – Ημερίδων για τη διάδοση της ευρωπαϊκής διάστασης στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στη λειτουργία της ηλεκτρονικής πύλης πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης, στην ανάπτυξη βάσεων δεδομένων και παροχής επιστημονικής και τεχνικής υποστήριξης των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας.

Κυρίες και κύριοι, η χάραξη άρτιων και αποτελεσματικών πολιτικών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και κατάρτισης, αποτελεί ένα στρατηγικό πλεονέκτημα για τα κράτη μέλη, αλλά και συνολικά για την Ευρωπαϊκή Ένωση με γνώμονα την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας. Οι πολίτες της Ένωσης υποστηρίζουν τους ευρωπαϊκούς στόχους για την κατάρτιση και την απασχόληση και είναι χρέος όλων μας να καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια, σε συνεργασία πάντοτε με τους φορείς της κοινωνίας των πολιτών, για την επίτευξη των σχετικών στόχων.

Έχουμε τη βούληση να συμμετάσχουμε ενεργά στις κοινές δράσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να ενισχυθούν οι επαγγελματικές προοπτικές των Ελλήνων πολιτών στο πλαίσιο της ενωμένης Ευρώπης.

Με τις σκέψεις αυτές θα ήθελα να ευχηθώ καλή επιτυχία στις εργασίες της συνάντησης και θα ήθελα να μας ενημερώσετε στο Υπουργείο

Παιδείας για τις θέσεις που παρουσιάστηκαν και για τα θέματα που αναφέρθηκαν και θίχτηκαν, ώστε να τα έχουμε υπόψη μας, να τα συνεκτιμήσουμε και είμαστε πάντα συνεργάτες, βοηθοί και συμπαραστάτες σ' αυτή την προσπάθεια. Εύχομαι κάθε επιτυχία.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Σας ευχαριστούμε ιδιαίτερα κ. Υπουργέ και για την αναγνώριση του έργου μας και για την αναφορά σας σε συγκεκριμένες δράσεις που εγώ, για λόγους, όπως είπα, οικονομίας του χρόνου, δεν αναφέρθηκα, και για τη στήριξή σας, είναι αναγκαία νομίζω.

Ο κ. Γιακουμάτος, Υφυπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας έχει τον λόγο.

Γ. ΓΙΑΚΟΥΜΑΤΟΣ: Αγαπητοί φίλοι και φίλες, αλλά πάνω απ' όλα αγαπητοί συνεργάτες, γιατί έτσι αισθάνομαι εδώ σήμερα, συνεργάτες σε μια δύσκολη, πάρα πολύ σκληρή, επίπονη δουλειά, που δεν είναι άλλο από τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Με τα παλιά δεδομένα τον πρωτόγνωρο και τώρα τον δια βίου.

Και λέω συνεργάτες, γιατί μπαίνοντας μέσα, μου είπε ο Πρόεδρος: «Ποιος θα μιλήσει πρώτος; Το Υπουργείο Παιδείας ή το Υπουργείο Απασχόλησης;» Λέω «θα παραχωρήσω στον κ. Ταλιαδούρο να μιλήσει πρώτος ως Υπουργείο Παιδείας που χρειάζεται πάνω απ' όλα εκπαίδευση». Αλλά θα θυμίσω και πρέπει να αποτελέσει προβληματισμό για σας, για τη σημερινή Ημερίδα, μήπως πρέπει όλα αυτά εν πάση περιπτώσει να μπουν κάτω από μια ομπρέλα;

Μήπως πρέπει όλες αυτές οι προσπάθειες κ. Ταλιαδούρο, του Υπουργείου Παιδείας, να μπουν στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ή αλλιώς στο δικό σας; Όπου λαλούν πολλοί κοκκόροι αργεί να ξημερώσει κι έχει φανεί αυτό και σ' αυτά τα διαπλεκόμενα εργαστήρια σ' αυτή την κατηγορία που όλα στοχεύουν σε ένα πράγμα: Στοχεύουν πρώτον, ότι η χώρα μας είναι πρώτη στην αταίριαστη ανεργία. Να το πω τεχνοκρατικά; Στη διαφορετική ανεργία. Μια ανεργία που ταλαιπωρεί πάρα πολύ τον πολίτη.

Αύριο θα κάνω μια Ημερίδα στη Νάουσα, στο νομό Ημαθίας. Δέκα χιλιάδες κλωστοϋφαντουργοί, ένα εργοστάσιο κλωστοϋφαντουργίας που φθίνει καθημερινά, 800 εργάτες, οι 9.200 να ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, να η δια βίου κατάρτιση, να ο δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Εν πάση περιπτώσει, δε θέλω να γκρινιάξω σήμερα, αλλά γκρινιάζω με το δικαίωμα που μου δίνει, μου το είπαν και πολλοί εργαζόμενοι του ΟΑΕΔ και εργασιακοί σύμβουλοι που τους τιμώ ιδιαίτερα, αλλά γκρινιάζω γιατί είναι τρομακτικό να υπάρχει αυτό το ποσοστό ανεργίας.

Και μη μου πείτε το ποσοστό το ποσοτικό της ανεργίας αν είναι 11, 12 ή 13, ποσώς με ενδιαφέρει. Η ποιοτική πλευρά της ανεργίας με ενδιαφέρει. Κάθε άνεργος, είναι και μια προσωπικότητα, ένας άνθρωπος. Και δε θα παίξω με τις λέξεις αν είναι 500 ή 600 χιλιάδες. Και κάθε άνεργος είναι ένα δράμα. Και ως γιατρός με την ιδιότητα που είναι μόνιμη και δεν μου τη στερεί κανείς, είναι ένα δράμα σε μια οικογένεια ένας νέος άνεργος. Οδηγείται στην καφετέρια, οδηγείται στα ναρκωτικά, στην απογοήτευση.

Σε μια κοινωνία σήμερα που κρίνει ποιος είναι ο δίπλα σου, σε μια κοινωνία άκρατου καταναλωτισμού, με το τι λεφτά έχει και το τι αγοράζει. Αυτός σήμερα είναι ο προσδιορισμός του καθ' όλα, του δήθεν αξιοπρεπούς πολίτη, καλού πολίτη. Αυτή η κοινωνία λοιπόν, όταν δεν έχεις όχι μόνο ν' αγοράσεις τα προς το ζην, αλλά δεν έχεις και δουλειά, αντιλαμβάνεστε πόσο είναι το δράμα και έχουμε χιλιάδες προβλήματα.

Θα διαβάσω με προσοχή τα συμπεράσματά σας και πιστεύω με το χρόνο ότι το Υπουργείο Απασχόλησης θα κάνει σημαντική παρέμβαση σε όλο αυτό το σύστημα που παράγει και προάγει την ανεργία. Έχουμε δικά μας όπλα, όπως είναι ο ΟΑΕΔ που κάνουμε μια μεγάλη μάχη να τον κάνουμε αξιοπίστο, και μη γκρινιάζετε για το χθες, δεν κάνω κριτική, οι μελέτες όλες λένε ότι 1,5% των πολιτών προσφεύγει στον ΟΑΕΔ.

Πώς βρίσκουν δουλειά; Μέσω του φίλου, των αγγελιών. Ωραίες είναι οι ασκήσεις επί χάρτου, στην ουσία να μπορούμε όμως. Να στείλουμε τον ΟΑΕΔ να βρει τον άνεργο, να του βρει δουλειά. Να κάνει παρέμβαση. Έκανα μια μελέτη κ. Ταλιαδούρο και ήρθα στην περιοχή σας, αλλά και στην Κατερίνη και στα Τρίκαλα. Λέω «τα ΚΠΑ τα ξέρετε;» Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης. Κανείς δεν τα ξέρει. Κι όμως έχουμε 477 εργασιακούς συμβούλους που δουλεύουν από το '99 οι περισσότεροι.

Δεν τα έχω βάλει μαζί τους, όχι με τους εργασιακούς συμβούλους, δε μου φταίνε, είναι ικανότατα στελέχη, καλά παιδιά. Το ζητούμενο είναι άλλο. Ποιο είναι το ζητούμενο; Τα αυτονόητα έχουν χαθεί σ' αυτή τη χώρα. Τέσσερις ανέργους την ημέρα.

Είναι χρήσιμο για το σεμινάριό σας για να καταλάβετε τι ασκήσεις επί χάρτου κάνουμε. Τέσσερις την ημέρα, σε ένα πολυτελές γραφείο στην Κατερίνη, στην Ξάνθη, στην Κομοτηνή, με αιρ κοντίσιον, με κομπιούτερ, με ωραίες πολυθρόνες, αν καλούσε τέσσερις ανέργους την ημέρα, 25 ημέρες το μήνα είναι 100 άνεργοι ο ένας εργασιακός σύμβουλος το μήνα. Οι 400 είναι 40.000 άνεργοι, θα κάνει ο καθένας εξατομικευμένη παρέμβαση.

Θα είχαμε το χρόνο, 480.000 παρεμβάσεις που θα είχαμε κάνει σε ανέργους. Θα είχαμε δηλαδή καταγράψει όλο το εργατικό δυναμικό της ανεργίας, πόσοι είναι και ποιοι είναι και θα είχαμε το προφίλ τους. Απειλείται η χώρα μας, 31/12 να κοπούν τα χρήματα από την Ευρωπαϊκή Ένωση γιατί δεν έχουμε κάνει την ολοκληρωμένη παρέμβαση του ανέργου, εξατομικευμένη παρέμβαση. Απλά πράγματα, κατανοητά.

Γι' αυτό λίγο γκρίνιαξα, για να σας πω για την αγωνία μου και το άγχος που μεταφέρω, του κάθε ανέργου και που έχει δώσει την εντολή σ' εμάς, 7 Μαρτίου στη Νέα Δημοκρατία, σε αυτή τη νέα διακυβέρνηση να αντιμετωπίσουμε αυτό το μεγάλο τέρας, τη μαστίγα του αιώνα, την αχίλλειο πτέρνα της κοινωνίας, όχι μόνο της ελληνικής αλλά και της ευρωπαϊκής.

Πρέπει όλοι να σκύψουμε, δεν είναι η υπόθεση της ανεργίας μόνο του δικού σας Ινστιτούτου, δεν είναι του Υπουργείου Παιδείας, δεν είναι μιας κυβέρνησης, δεν είναι ενός κόμματος, είναι υπόθεση όλων.

Ο καθένας στο μερίδιο και την ευθύνη που του αναλογεί, να κοιτάξουμε να δούμε πώς θα κάνουμε ανάπτυξη πραγματική και όχι εικονική, πώς θα κάνουμε σταθερό οικονομικό τοπίο, για να μπορούμε να έχουμε πράγματι αυτό το ιερό δικαίωμα και το συνταγματικό δικαίωμα, το δικαίωμα στην εργασία.

Παρά τη γκρίνια μου, με ιδιαίτερη χαρά χαιρετίζω τη σημερινή σας εκδήλωση. Είμαι λίγο Κεφαλλονίτης γκρινιάρης, αλλά καλύτερα να γκρινιάζεις γιατί «των φρονίμων τα παιδιά πριν πεινάσουν μαγειρεύουν».

Εγώ χαιρετώ την εκδήλωσή σας κ. Πρόεδρε, είναι στα πλαίσια όπως είπατε κι εσείς της επιτυχούς υλοποίησης του προγράμματος Leonardo Da Vinci, όπου γνωρίζουμε ότι το πρόγραμμα αυτό, το Leonardo Da Vinci, συμβάλλει στην υλοποίηση και της Κοινοτικής πολιτικής, είναι μια πανευρωπαϊκή πολιτική για την επαγγελματική κατάρτιση, η οποία παρέχει στήριξη και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών μελών.

Το δεύτερο στάδιο τώρα κάνουμε του προγράμματος, που είναι μέχρι το 2006, έχει στόχο την προβολή νέων πρακτικών προσεγγίσεων ως προς τις πολιτικές της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης.

Από πλευράς μου και εγώ θέλω να σας συγχαρώ -είθισται να το λέμε πάντα αυτό μεταξύ μας για κάτι σημαντικό που πραγματοποιείται- για τη διορατικότητα και την καινοτομία των στόχων που έχετε θέσει, έχετε θέσει καλούς στόχους, από στόχους πάμε καλά σαν τόπος, στην πράξη να δούμε. Θεωρητικά όλα καλά πάνε, εγώ δεν τα βλέπω καλά κι αν δε φάω ξύλο αύριο στη Νάουσα θα είμαι τυχερός –με το δίκιο τους.

Στόχους στους οποίους προσανατολίζεται η πρόσφατη δημοσιοποίηση της Έκθεσης της World Economic Forum για την ανταγωνιστικότητα της χώρας, 2004-2005 και η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας και ειδικά ο Πρωθυπουργός Κώστας Καραμανλής έδωσε και δίνει μεγάλη σημασία στην αναγκαιότητα, στην ανταγωνιστικότητα. Το 2005 είναι για μας έτος ανταγωνιστικότητας και έχει πολύ μεγάλη σημασία αυτή η πρόκληση για όλους.

Μέχρι σήμερα και σύμφωνα με την παραπάνω Έκθεση, οι βασικοί παράγοντες που δημιουργούν προβλήματα στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και της ελληνικής οικονομίας είναι:

Η ανεπαρκής εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού. Ψάχνουμε να βρούμε software και ενώ έχουμε 65.000 θέσεις software σε όλη την Ελλάδα, δεν βρίσκουμε. Βρίσκουμε όμως 62.000 γιατρούς, που θέλουμε 18.000. Το χαμηλό επίπεδο δραστηριοτήτων έρευνας και ανάπτυξης. Τη συνεργασία, κ. Ταλιαδούρο, Πανεπιστημίων, Ερευνητικών Ιδρυμάτων και επιχειρήσεων. Η χώρα μας είναι η τελευταία στα κονδύλια για την έρευνα στην Ευρώπη.

Σ' αυτό το σημείο λοιπόν χαιρετίζω αυτό το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το λέω «εθνικό» γιατί πράγματι το πιστεύω, αφορά πολιτικές εθνικές, το οποίο με τις δραστηριότητές του που αναπτύσσει, συμβάλλει στην εναρμόνιση του περιεχομένου και των κατευθύνσεων της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες εργοδοτών και εργαζομένων, γιατί και εδώ υπάρχει μια κακή νοοτροπία, «η εργοδοσία, ο καπιταλισμός...». Σωστό, πίες τους το αίμα. Ένα όμως πρέπει να ξέρετε: Δεν υπάρχουν εργαζόμενοι χωρίς επιχείρηση, ενώ επιχείρηση υπάρχει χωρίς εργαζόμενους.

Αυτό ας το λάβουν καλά το μήνυμα, αυτοί οι οποίοι πρέπει να καταλάβουν πραγματικά ότι πρέπει να εξασφαλίσουν τη δουλειά με παραγωγικότητα, να μπορεί αυτή η δουλειά να είναι όχι ζημιογόνα. Ποιος θα πληρώσει; Θα το κλείσει, θα βάλει λουκέτο. Άρα πρέπει και να δούμε και την παραγωγικότητά μας στο χώρο δουλειάς και να υπηρετήσουμε τα συμφέροντα και τα δίκαια του εργάτη, αλλά σε μια μονάδα που είναι λειτουργική, που είναι κερδοφόρα, που είναι παραγωγική.

Το έχετε πιάσει το υπονοούμενο όλοι νομίζω. Αναφερόμενος πιο συγκεκριμένα στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, γνωρίζουμε όλοι τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η ανάπτυξη καριέρας του κάθε εργαζόμενου. Το όνειρό μου δεν είναι να βρω μια δουλειά, αλλά τι καριέρα θα έχω, πού θα φτάσω. Πολύ σημαντική η καριέρα. Αφού πρώτα βρω δουλειά βέβαια.

Όμως μέχρι πρόσφατα είχαμε συνδέσει τον ρόλο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μόνο με τον εισερχόμενο στην αγορά εργασίας. Εσύ να γίνεις υδραυλικός, εσύ να γίνεις γιατρός, ωραία. Αυτό πάει, τελείωσε τώρα. Τώρα στην Αμερική αλλάζουν τρεις δουλειές στον εργασιακό βίο. Εδώ έχουμε την δια βίου κατάρτιση. Και σωστά λέτε, δια βίου προσανατολισμό.

Ένα παράδειγμα: Ο απόφοιτος Λυκείου ο οποίος αναζητά κάποια εργασία που θα του προσδώσει την αρχική εμπειρία και έτσι αργότερα θα μπορεί να παρουσιάσει στους επόμενους εργοδότες ένα βιογραφικό με προϋπηρεσία ή αναζητά ένα κατάλληλο γι' αυτόν πρόγραμμα κατάρτισης, ώστε να αποκτήσει κάποια εξειδίκευση.

Άλλο παράδειγμα αποτελεί ο απόφοιτος Ανωτέρων και Ανωτάτων Σχολών, ο οποίος θέλει να προσαρμόσει τις θεωρητικές του γνώσεις στην πρακτική εφαρμογή που απαιτεί η αγορά εργασίας. Ένας γιατρός που βγάζει το πτυχίο του, δεν ξέρει να κάνει ούτε ένεση, πάει να αποκτήσει μια εμπειρία, για να μπορεί να έχει κι αυτός τις γνώσεις τις πρακτικές. Πιο πολύ θέλει να μάθει για τις εναλλακτικές προοπτικές που του ανοίγει το πτυχίο του. Δεν μπορεί να συνδεθεί το πτυχίο με την αγορά εργασίας. Ας το καταλάβουν.

Βγαίνουν στις τηλεοράσεις συνέχεια, γιατρός λέει άνοιξε σουβλατζίδικο. Αν βγάζει τα 50πλάσια απ' ό,τι βγάζει ο γιατρός; Πρέπει να

αντιληφθούμε από δω και πέρα ότι το πτυχίο που αποκτήσαμε δεν είναι ατού σώνει και καλά, να το καταλάβουμε, ας μας προσγειώσει η σκληρή πραγματικότητα αν δεν μπορούμε να συνεχίσουμε αυτό το επάγγελμα. Άλλοι σπουδές και άλλο το επάγγελμα σε λίγο. Πρέπει να το αντιληφθεί η ελληνική κοινωνία, δυστυχώς.

Όλα αυτά συνεχίζουν να αποτελούν αντικείμενο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού με μια όμως σημαντική διαφορά: Το συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον καθιστά πλέον τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό απαραίτητο εργαλείο κ. Πρόεδρε, σε όλο τον εργασιακό βίο, όχι μόνο στο ξεκίνημά του.

Ο τομέας της απασχόλησης διανύει σήμερα μια μεταβατική περίοδο που χαρακτηρίζεται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που σας είπα και βασικό στοιχείο είναι τόσο τα ποσοτικά μεγέθη όσο και η ποιοτική τους διάσταση. Σε ένα τέτοιο ζήτημα θα συμφωνήσουμε όλοι ότι δε χωρούν ημίμετρα. Δεν μπορείς δηλαδή να προτείνεις ημίμετρα και ασπιρίνες για να λύσεις αυτό το μεγάλο πρόβλημα.

Αυτό που χρειάζεται είναι μια κοσμογονία διαρθρωτικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, στη δημιουργία υποδομών, στη ριζική αναδιοργάνωση των πολιτικών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και σε ολοκληρωμένη πολιτική απασχόλησης που θα συμβαδίζει με την ανάπτυξη ενός αξιόπιστου και σταθερού επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Μέχρι τώρα φωνάζαμε όλοι και ξέραμε την επιδότηση της ανεργίας. Πρέπει να προσανατολιστούμε στον 21^ο αιώνα στην επιδότηση της απασχόλησης. Αυτό είναι το ζητούμενο και αυτό από δω και πέρα εφαρμόζει η νέα πολιτική ηγεσία και ο Υπουργός, ο Πάνος Παναγιωτόπουλος και εγώ και ο Νίκος Αγγελόπουλος στο Υπουργείο.

Όλα αυτά συντελούν στην ανάγκη ενός νέου νομοθετικού πλαισίου, το οποίο προϋποθέτει ευέλικτη προσέγγιση, τόσο από πλευράς πολιτείας όσο και από πλευράς πολιτών. Είπε ο κ. Καρέλας που εκφράζει τους μικρομεσαίους προηγουμένως, έχουμε ωραία προγράμματα στον ΟΑΕΔ με 10.600 ευρώ, που σου δίνει για το ξεκίνημα μιας μικροβιοτεχνίας, μιας μικροεπιχείρησης, στους νέους επιχειρηματίες. Είναι 3,5 εκατομμύρια.

Πόσοι μέχρι τώρα κ. Καρέλα που είστε τόσα χρόνια στον ΟΑΕΔ πήγαιναν; Κανένας δεν πήγαινε. Τώρα, αρχίζει να αντιλαμβάνεται ο Έλληνας

ότι τρεις αν πάρουν από 10.600, πήραν 32.000 ευρώ, 11 εκατομμύρια. Άμα βάλει άλλα 10 κάνει μια δουλειά ωραία και ζουν αξιοπρεπώς. Αυτή είναι μια άλλη μορφή επιδότησης απασχόλησης και όχι να επιδοτούμε την ανεργία.

Κύριο σύνθημά μας και βασικός άξονας της πολιτικής μας αποτελεί, όπως σας είπα, η στροφή αυτή που είναι πολύ σημαντική και πρέπει όλοι να δώσουμε σημασία σ' αυτό. Με άλλα λόγια, αποστρεφόμεστε τις παθητικές πολιτικές.

Θα ήθελα να τελειώσω λέγοντας ότι παρακολουθούμε το θέμα και θα έχουμε πολύ σύντομα αποτελέσματα το 2005. Είναι ντροπή για τη χώρα μας να μιλάμε για Ευρώπη και να μην έχουμε το ΟΠΣ, το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα.

Είναι αδιανόητο να μην έχουμε online τους άνεργους και τα επιδόματά τους. Είναι αδιανόητο να έχει ψηφίσει το ελληνικό Κοινοβούλιο τον 2084, το νόμο Σιούφα που λέμε, το '92, τον ΑΜΚΑ. Τι είναι ο ΑΜΚΑ; Πώς θα προχωρήσουμε πολιτικές εάν δεν έχουμε καταγράψει; Έφυγαν τα μπακάλικά με τα τευτεράκια και με τα χαρτάκια, τώρα είναι όλα μηχανογραφημένα, και η αποθήκη του σούπερ μάρκετ είναι μηχανογραφημένη.

Ο ΑΜΚΑ είναι Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης, Number Social Security. Το έχει όλη η Ευρώπη, όλη η Αμερική, όλες οι χώρες. Στην Ελλάδα έχουμε 10.500.000 Έλληνες, η τελευταία απογραφή του 2001, και έχουμε 13.500.000 ασφαλισμένους. Να λοιπόν, πώς μπορεί να προχωρήσει εάν δεν κάνουμε αυτόν τον εκσυγχρονισμό, γιατί ο εκσυγχρονισμός δεν είναι κενού περιεχομένου, είναι να έχεις πράγματι τη δυνατότητα να μπορείς να έχεις την πρόσβαση.

Να πω μόνο μια κουβέντα για να καταλάβετε πού βρισκόμαστε: 12 δισεκατομμύρια ευρώ δαπάνáme για κοινωνική προστασία κάθε χρόνο. 12 δισεκατομμύρια ευρώ. Φτάνουν στον δικαιούχο;

Ο ΟΟΣΑ λέει και η EUROSTAT, προ κοινωνικών παροχών η χώρα μας είναι στο 23% της φτώχειας, και μετά τις κοινωνικές παροχές, μετά τα 12 δισεκατομμύρια ευρώ, στο 22%. Η μόνη χώρα στην Ευρώπη. Σε όλες πέφτει ο δείκτης προ κοινωνικών και μετά κοινωνικών παροχών 8, 9, 10%. Εμάς 1 μονάδα. Γιατί; Γιατί διαχέονται στους αετονύχηδες και δεν φτάνουν στον πραγματικά άνεργο, στον πραγματικά δικαιούχο, στον πραγματικά άπορο.

Με αυτές τις ευχές και τις γκρίνιες τέλος του χρόνου, εύχομαι το 2005 πραγματικά να φέρει εκσυγχρονισμό, να φέρει δουλειά, να φέρει πάνω απ' όλα υγεία σε όλους εσάς και θα διαβάσω με μεγάλη προσοχή κ. Πρόεδρε τα πορίσματα αυτής της Ημερίδας. Ευχαριστώ πολύ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Κύριε Υπουργέ σας ευχαριστούμε ιδιαίτερα για τις επισημάνσεις σας, την ανάδειξη για άλλη μια φορά του προβλήματος του μεγάλου της ανεργίας και της ανάγκης της μεγίστης για αξιοποίηση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης.

Βάλατε έναν προβληματισμό, επιτρέψτε μου, για την τοποθέτηση του ΕΚΕΠ κάτω από μια ομπρέλα που είναι μια φιλοσοφία που έχει επικρατήσει σε ορισμένες χώρες του εξωτερικού και σε άλλες όχι. Πριν από λίγο, με κάποιους εισηγητές εκ του εξωτερικού, ακριβώς αυτό συζητούσαμε και παρατήρησαν και στο πρόγραμμα αλλά και στην αλληλογραφία που έχουμε, ακριβώς ότι το ΕΚΕΠ εμποπτεύεται από τα δύο Υπουργεία, της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης, και το θεώρησαν σαν ένα πείραμα ιδιαίτερα επιτυχημένο, τουλάχιστον με την εμπειρία του εξωτερικού.

Και να πω και κάτι άλλο, από την μέχρι σήμερα εμπειρία της λειτουργίας του ΕΚΕΠ, είχαμε συνεργασία πολύ καλή με τις Υπηρεσίες και του Υπουργείου Παιδείας και του Υπουργείου Εργασίας και με τις προηγούμενες Διοικήσεις και με τις σημερινές και τον Διευθυντή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και λοιπών δραστηριοτήτων του Υπουργείου Παιδείας, τον κ. Σαραντόπουλο, που και αυτός είναι σήμερα εδώ, και τον αντίστοιχο Διευθυντή του ΟΑΕΔ, τον κ. Κεσανόπουλο, και νομίζω ότι ήταν ένα πείραμα το οποίο έχει δείξει η εμπειρία ότι λειτουργεί σωστά και ίσως παντρεύει αυτούς τους δύο χώρους που πρέπει να είναι κοντά ο ένας στον άλλον.

Απλά, έτσι, μια αντίδραση στον προβληματισμό σας. Εγώ να σας ευχαριστήσω και πάλι και παρακαλώ τον Πρόεδρο του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και τον Πρύτανη, λέω εγώ, από την παλιά μας συνεργασία, τον κ. Παπαδόπουλο, να χαιρετίσει τη Συνάντησή μας.

Μ. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ: Θα μου επιτρέπατε κ. Υπουργέ της Απασχόλησης να συμπληρώσω δύο σημεία στα όσα εναργώς και τόσο ζωντανά μας αναφέρατε, στον τομέα της Παιδείας.

Την ανεργία την γεννά σε ένα μεγάλο ποσοστό η ίδια η πολιτεία όταν ιδρύει ασταμάτητα Σχολές πανεπιστημιακές σε όλες τις γωνίες της Ελλάδας, χωρίς να έχει καθορίσει αντικείμενο ουσιαστικό που να έχει σχέση με τις κοινωνικές ανάγκες ή με την ανάπτυξη του τόπου και αρχίζει να προβληματίζεται όταν το κοινωνικό πρόβλημα φτάνει στο σημείο να βγουν οι πρώτοι απόφοιτοι, οι οποίοι ψάχνουν δουλειά και δεν μπορούν να βρουν πουθενά δουλειά, διότι δεν έχουν κανένα επάγγελμα που να είναι άμεσα χρηστικό, και καταλήγουν να πιέζουν το Υπουργείο Παιδείας, 32 Τμήματα πανεπιστημιακά, να δεχτεί το Υπουργείο Παιδείας να είναι στην εκπαίδευση, να μπουν κι αυτοί στην εκπαίδευση, ανεξάρτητα αν οι σπουδές τους τις περισσότερες φορές δεν έχουν καμία σχέση.

Και μια δεύτερη παρατήρηση: Κάναμε ό,τι μπορούσαμε σαν πολιτεία να εξουδετερώσουμε, να εξοντώσουμε, να υποβαθμίσουμε την τεχνική εκπαίδευση. Στη Γερμανία 23% των αποφοίτων πηγαίνουν στα Πανεπιστήμια και 77% πάνε τέχνη και οικονομία. Εδώ σε εμάς το ποσοστό ξεπερνά το 80% στα Πανεπιστήμια. Γιατί; Γιατί έχουμε απαξιώσει την τεχνική εκπαίδευση.

Λοιπόν, είναι δυο σημεία, αναφέρω χαρακτηριστικά, που είναι πιστεύω ευθύνη της πολιτείας και γενεσιουργός αιτία της ανεργίας σε ένα μεγάλο ποσοστό.

Κύριοι Υπουργοί, κ.κ. Πρόεδροι, κ.κ. Αντιπρόεδροι και εκπρόσωποι Φορέων και Οργανισμών, σεβαστοί ξένοι και Έλληνες εισηγητές, κυρίες και κύριοι σύνεδροι, σε μια επιστημονική συνάντηση, όπως αυτή που οργάνωσε το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με το ιδιαίτερα επίκαιρο για την εποχή θέμα του δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι φυσικό επακόλουθο ένα μεγάλο μέρος του ενδιαφέροντος να επικεντρώνεται στις λειτουργίες του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Στη σχολική εκείνη δραστηριότητα μέσα από την οποία επιδιώκεται, κατά κύριο λόγο, η παροχή Συμβουλευτικής βοήθειας στα παιδιά μας, για να εξασφαλίσουν την αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο. Αξίζει να επισημάνουμε ότι η ευθύνη της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης είναι τεράστια, αφού η μελλοντική ζωή κάθε μαθητή πολύ συχνά διαμορφώνεται εντός των τειχών του Δευτεροβάθμιου Σχολείου.

Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, ως ο φορέας εκείνος που σχεδιάζει και στηρίζει την εφαρμογή των προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που υλοποιούνται στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, έχει ήδη εντάξει σε αυτά, ως έναν απ' τους βασικούς στόχους, την ευαισθητοποίηση των μαθητών στην ανάγκη για δια βίου επαγγελματική αυτάρκεια που απαραίτητα θα πρέπει να εξασφαλίσει ο σύγχρονος εργαζόμενος.

Έτσι, ο Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, εκτιμώντας τα κοινωνικά, οικονομικά χαρακτηριστικά της εποχής μας και τη διαμορφούμενη νέα πραγματικότητα στο χώρο της απασχόλησης, απότοκα όλα αυτά σε σημαντικό βαθμό της τεχνολογικής εξέλιξης, πρωτοστάτησε έγκαιρα στην προσπάθεια για την ουσιαστική βελτίωση των παρεχομένων στους μαθητές της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης υπηρεσιών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με τη δημιουργία των Σχολικών Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των Νομαρχιακών Κέντρων Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η λειτουργία των δύο αυτών Υπηρεσιών ήταν αποτέλεσμα, κατά κύριο λόγο, της ανάγκης για αποτελεσματική εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού που θα προσέφερε στο μαθητή, μεταξύ άλλων, την απαιτούμενη βοήθεια για να μπορεί να συσχετίσει τις δικές του δυνάμεις με τις αντικειμενικές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που καθορίζουν το εργασιακό περιβάλλον.

Ήταν επιτακτική η ανάγκη ο μαθητής να αντιληφθεί ότι η επανάσταση στο χώρο των νέων τεχνολογιών έφερε ριζικές αλλαγές στη δομή και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα να απαιτείται η συνεχής μάθηση και επαγγελματική ανάπτυξη καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Να αντιληφθεί ότι ο ίδιος, ως σύγχρονος και πολύ περισσότερο ως μελλοντικός εργαζόμενος, για να έχει δια βίου επαγγελματική αυτάρκεια, να μπορεί με άλλα λόγια να βρίσκει και να διατηρεί μια θέση εργασίας, πρέπει να συμφιλιωθεί με την αρχή της συνεχούς ανανέωσης και εμπλουτισμού των γνώσεων και των δεξιοτήτων του.

Όσο και αν ηχεί ενοχλητικά, θα πρέπει να γνωρίζει ότι στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, όταν σταματάς να μαθαίνεις, μοιραία σταματάς και την επαγγελματική σου ζωή. Τέλος, στην περίπτωση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως αυτός εφαρμόζεται στην περίπτωση των μαθητών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, υπάρχει και μια άλλη διάσταση που επιβάλλει την έγκαιρη ένταξη του προβληματισμού για δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό στις εφαρμοζόμενες πρακτικές.

Πρόκειται για το γεγονός ότι συχνά μεσολαβεί ένα μεγάλο χρονικό διάστημα από τη στιγμή που αποφοιτά ο μαθητής από το Λύκειο, μέχρι που να αρχίσει την εργασία και στο εν τω μεταξύ χρονικό διάστημα οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι αλλαγές του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος είναι ραγδαίες.

Εκ των πραγμάτων λοιπόν, οι λειτουργοί του χώρου αυτού αναγκάζονται να ενσωματώνουν στις πρακτικές συμβουλευτικής και τη διάσταση του δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Οι σκέψεις αυτές με οδηγούν σε ένα αισιόδοξο συμπέρασμα σε ό,τι αφορά την επιστημονική συνάντηση, που θα ξεκινήσει αμέσως μετά τις εργασίες της. Θα δοθεί πιστεύω, μέσα από έναν γόνιμο διάλογο τόσων προσωπικοτήτων του διεθνούς και του ελληνικού χώρου, η ευκαιρία στην ευρύτερη επιστημονική κοινότητα των λειτουργών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, να εμπλουτίσει τις γνώσεις και τις εμπειρίες της.

Συγχαίρω το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την πρωτοβουλία του αυτή και εύχομαι κάθε επιτυχία στις εργασίες που θα ακολουθήσουν. Σας ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ κ. Πρόεδρε του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, το οποίο το αισθανόμαστε και το θέλουμε δίπλα μας, ακριβώς διότι οι βίοι μας είναι παράλληλοι και είμαστε πάντοτε ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τη συνεργασία μας.

Παρακαλώ τον Αναπληρωτή Διευθυντή του CEDEFOP, τον κ. Σταύρου, να πάρει τον λόγο.

Σ. ΣΤΑΥΡΟΥ: Κύριοι Υφυπουργοί, κ.κ. Πρόεδροι και Αντιπρόεδροι των Οργανισμών που συμμετέχουν στην Ημερίδα αυτή, ευχαριστώ κατ' αρχήν για την πρόσκληση στην εκδήλωση και θα μου επιτρέψετε, για τους λίγους ελπίζω

που δεν ξέρουν τι είναι το CEDEFOP, να πω δυο λόγια, σε σχέση και με το θέμα που θα μας απασχολήσει.

Το CEDEFOP, που είναι το γαλλικό αρκτικόλεξο για το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης και γιορτάζει σε λίγους μήνες τα 30 χρόνια από την έναρξη λειτουργίας του και τα 10 χρόνια από τη μετεγκατάστασή του στην Ελλάδα, στη Θεσσαλονίκη, είναι το κέντρο αναφοράς για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Είναι ο σύμβουλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη χάραξη μιας κοινής συνεκτικής στρατηγικής και πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και συνεργάζεται στενά με μια σειρά από αποδέκτες του έργου του και πελάτες του, αν μπορούμε να τους πούμε έτσι, οι οποίοι, πέρα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, είναι το Ευρωκοινοβούλιο, τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά όργανα, οι χώρες μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και διάφοροι Οργανισμοί και Φορείς, Ινστιτούτα που ασχολούνται με το θέμα.

Έχοντας μια τριμερή σύνθεση στο Διοικητικό του Συμβούλιο, όπου εκπροσωπούνται δηλαδή εκπρόσωποι των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των συνδικάτων, έχουμε την ευκαιρία να βρισκόμαστε σε συνεχή επαφή με τις εξελίξεις, τα προβλήματα και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας, αφ' ενός, και των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, αφ' ετέρου.

Ειδικότερα καλύπτουμε πέντε τομείς δραστηριότητας: α) Ανάπτυξη και συντονισμό της έρευνας, β) Ενημέρωση και διευκόλυνση μιας συντονισμένης προσέγγισης, γ) Ανταλλαγές και στήριξη εταίρων, συμπεριλαμβανομένων και των επισκέψεων μελέτης που ενδεχομένως μερικοί από σας έχουν ήδη συμμετάσχει, δ) Ενημέρωση, επικοινωνία και τεκμηρίωση και ε) Διοίκηση, εγκαταστάσεις και πόροι. Αυτοί είναι οι πέντε τομείς της δραστηριότητάς μας.

Τα ετήσια προγράμματα εργασίας βασίζονται συνήθως σε τριετείς ή τετραετείς μεσοπρόθεσμους στόχους. Οι παρόντες καλύπτουν ή κάλυπταν το χρονικό διάστημα 2003-2006 και είναι οι εξής τρεις: α) Η ευκολότερη πρόσβαση στη μάθηση, την κινητικότητα και την κοινωνική ένταξη, β) Η βελτίωση των δυνατοτήτων μάθησης και η ενίσχυση του κύρους

της μάθησης, ιδιαίτερα αυτής που έχει αποκτηθεί άτυπα και γ) η στήριξη δικτύων και εταιρικών σχέσεων στη διευρυμένη πλέον Ευρωπαϊκή Ένωση.

Είναι κοινή διαπίστωση ότι η σημασία της Συμβουλευτικής αυξάνεται. Σε μια κοινωνία που βασίζεται ολοένα και περισσότερο στη γνώση, οι πολίτες θα αλλάζουν εργασία ολοένα και πιο συχνά και η διάρκεια ζωής των γνώσεων και ικανοτήτων τους θα μικραίνει συνεχώς.

Για να συμπληρώσω αυτά τα οποία είπε ο κ. Υφυπουργός προηγουμένως, ενώ πριν από 30 περίπου χρόνια στην Ευρωπαϊκή Ένωση ένας εργαζόμενος κατά μέσο όρο άλλαζε 2,5 φορές επάγγελμα, σήμερα έχει πλησιάσει τις 6 φορές, όπου βέβαια συμπεριλαμβάνονται και οι αλλαγές επαγγελματών μέσα στον ίδιο κλάδο. Στην Αμερική τα νούμερα είναι ακόμα μεγαλύτερα.

Η αυξανόμενη λοιπόν ζήτηση για γνώσεις και μάθηση έχει ήδη οδηγήσει σε μια εκρηκτική αύξηση ευκαιριών μάθησης, οι οποίες προσφέρονται μέσα σε διάφορα πλαίσια. Γι' αυτό τα άτομα θα πρέπει να αποκτήσουν την ικανότητα να προβαίνουν στις σωστές επιλογές ως προς τις ευκαιρίες μάθησης και καριέρας που τους παρουσιάζονται σε όλες τις φάσεις τους ζωής τους, όπως πολύ σωστά είπε ο κ. Πρόεδρος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, και όχι μόνο όταν τελειώσουν ένα στάδιο εκπαίδευσης.

Η προϋπόθεση όμως για να γίνει κάτι τέτοιο είναι να κατανοήσουν τα άτομα επακριβώς τις επιλογές που αντιμετωπίζουν και να καταστούν ικανά να αυτοδιαχειρίζονται τις μαθησιακές διαδρομές και γενικά την καριέρα τους -αυτό που είπε ο κ. Πρόεδρος για την αυτάρκεια. Για να το πετύχουν όμως αυτό, οι πολίτες θα πρέπει να έχουν ανάλογη και κατά το δυνατόν εξατομικευμένη υποστήριξη από αρμόδιους φορείς. Ο κ. Υφυπουργός με γλαφυρότητα μας είπε ότι αυτό πρακτικά είναι εφικτό, ακόμα και με τα μέσα που έχουμε σήμερα, απλώς οι πολίτες πρέπει να ανταποκριθούν.

Σε ό,τι αφορά το κράτος και ενώ οι δαπάνες για εκπαίδευση και κατάρτιση έχουν παγώσει, ακόμα και μειωθεί σε πραγματικές τιμές, σε αρκετές χώρες μέλη, όχι σε όλες, οι υποχρεώσεις του κράτους πάντα σχετικά με τη Συμβουλευτική και τον προσανατολισμό, είναι αυξημένες.

Αυτό μάλιστα τη στιγμή που ζητά το κράτος απ' τους πολίτες να αναλάβουν οι ίδιοι πολύ περισσότερες ευθύνες αλλά και ρίσκα, σε σύγκριση

με το παρελθόν, σε ό,τι αφορά τις επιλογές εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και συνεπώς καριέρας.

Μέσα σε ένα εξαιρετικά ρευστό όσο και πολύπλοκο περιβάλλον εκπαίδευσης και απασχόλησης, το οποίο ξεπερνά πλέον τα εθνικά πλαίσια, οι πολίτες χρειάζονται ουσιαστική υποστήριξη προκειμένου να αποφασίσουν σωστά σε κρίσιμες φάσεις της ζωής τους. Διότι σε περίπτωση τυχόν άστοχων επιλογών, οι αρνητικές συνέπειες δε θα πλήξουν μόνο αυτούς ατομικά, αλλά και την κοινωνία συνολικά.

Υπ' αυτές τις συνθήκες δεν είναι υπερβολή να ισχυριστεί κανείς ότι η δια βίου Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελούν βασική προϋπόθεση για να καταστεί η δια βίου μάθηση ουσιαστική πραγματικότητα.

Έρευνα που πρόσφατα διεξήχθη από τον ΟΟΣΑ, το CEDEFOP και το Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Τορίνου και καλύπτει 29 ευρωπαϊκές χώρες, κατέδειξε πως η Συμβουλευτική απέχει ακόμα πολύ από το να είναι μια δια βίου διαδικασία. Οι Υπηρεσίες της Συμβουλευτικής εστιάζουν συνήθως στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή και στους ανέργους.

Από την άλλη μεριά, οι εργαζόμενοι ενήλικες φαίνεται ότι έχουν τις λιγότερες ευκαιρίες ή δυνατότητες ώστε να επωφεληθούν από τη Συμβουλευτική. Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη Συμβουλευτική μέσα στους χώρους εργασίας συνεκτιμώντας, αφ' ενός μεν τις δυσκολίες εξ αιτίας των εν μέρει αντίρροπων συμφερόντων εργαζομένων και επιχειρήσεων, αφ' ετέρου όμως και τις δυνατότητες που έχει μια τέτοια Συμβουλευτική.

Το CEDEFOP, απ' την πλευρά του, υποστηρίζει το έργο που συντελείται πάνω στη Συμβουλευτική, π.χ. με τη ενεργό συμμετοχή του στη σχετική ομάδα εμπειρογνομόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Έχει επίσης εκπονήσει μελέτες αναφορικά με την ανάπτυξη κριτηρίων, προτύπων και δεικτών ποιότητας όσον αφορά την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, ενώ συντάσσει μια συνθετική Έκθεση των αποτελεσμάτων που έχουν να επιδείξουν ανάλογες πολιτικές στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το Κέντρο μας έχει εγκαταστήσει ιστοσελίδες σχετικές με τη Συμβουλευτική, οι οποίες περιλαμβάνουν πληροφορίες για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και πρωτοβουλιών στον τομέα.

Ειδικότερα, το CEDEFOP έχει δημιουργήσει μια εικονική κοινότητα επικοινωνίας και συνεργασίας, μια virtual community όπως λέγεται στα αγγλικά, που δίνει σε ενδιαφερόμενους τη δυνατότητα να μοιραστούν εμπειρίες και να ανταλλάξουν απόψεις, συμβάλλοντας θετικά στο έργο της προαναφερθείσας ομάδας. Είναι ένα συμπληρωματικό μέτρο προς την ανοιχτή μέθοδο συνεργασίας που προαναφέρθηκε.

Ακόμη, το CEDEFOP δημιούργησε μια βάση δεδομένων προσβάσιμη μέσω του συστήματος διαχείρισης γνώσης, του knowledge management system και ειδικά στο λεγόμενο eKnowVET (Vocational Education and Training) για όσους έχουν επισκεφθεί την ιστοσελίδα μας, όπου μπορεί κανείς να βρει την ανασκόπηση από κάθε χώρα μέλος της πολιτικής που έχει ακολουθηθεί για τη Συμβουλευτική.

Το δε πρόγραμμα επισκέψεων μελέτης το οποίο διαχειριζόμαστε, δίνει τη δυνατότητα σε όσους ασχολούνται με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, να μάθουν ο ένας από τον άλλον, αφού πολλές από τις επισκέψεις αυτές που οργανώνονται σε όλη την Ευρώπη, είναι αφιερωμένες στη Συμβουλευτική.

Όπως προείπα, είναι πολύ σημαντικό και επείγον να υποστηρίξουν τη Συμβουλευτική και οι εργοδότες, ιδιώτες ή κρατικοί, με έμφαση πολύ μεγαλύτερη απ' ό,τι αυτό έχει συμβεί μέχρι σήμερα. Το ίδιο το CEDEFOP, εκτός από τις δραστηριότητες που αναπτύσσει πάνω στο θέμα, προσπαθεί να τις εφαρμόσει και ως εργοδότης.

Επενδύει λοιπόν συνεχώς στην εξέλιξη των εργαζομένων του σχεδιάζοντας τα προγράμματα επιμόρφωσης, επανακατάρτισης, με τέτοιον τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται ο καλύτερος δυνατός συγκερασμός ανάμεσα στα συμφέροντα της υπηρεσίας και τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και να αναπτύσσεται η πίστη τους, η ταυτότητά τους με τον Οργανισμό μας.

Στο βαθμό λοιπόν που η εκδήλωση αυτή έχει να επιδείξει καινούριες ιδέες, πώς ένας εργοδότης μπορεί να αξιοποιήσει ακόμα καλύτερα τα μέσα και τις μεθόδους της Συμβουλευτικής, θα τις λάβουμε κι εμείς υπόψη μας προκειμένου να βελτιώσουμε τις επιδόσεις μας σ' αυτό τον τομέα. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ και εύχομαι καλή επιτυχία στην εκδήλωση.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Σας ευχαριστούμε πολύ κ. Σταύρου για την αναφορά σας στις δράσεις και στους στόχους του CEDEFOP, του μοναδικού Κοινοτικού φορέα

και οργάνου που έχουμε στη χώρα μας, είναι θετικό αυτό, και φυσικά για την αναφορά σας στις σύγχρονες τάσεις, εφαρμογές του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ο κ. Καρέλλας, Αντιπρόεδρος του ΟΑΕΔ, έχει τον λόγο και κλείνουμε τους χαιρετισμούς μας.

Π. ΚΑΡΕΛΛΑΣ: Κύριοι Υπουργοί, κυρίες και κύριοι σύνεδροι, θα ήθελα με τη σειρά μου να χαιρετίσω όλους εσάς και οπωσδήποτε τον Πρόεδρο και το Δ.Σ. του ΕΚΕΠ για την ευκαιρία που μου δίνουν να εκφράσω τις απόψεις μου σ' ένα θέμα που ενδιαφέρει όλες τις αναπτυγμένες κοινωνίες.

Σε μια ενοποιημένη αγορά προϊόντων και υπηρεσιών, ιδιαίτερη αξία αποκτά η ενίσχυση των δικτύων Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία ενισχύει την κοινωνική συνοχή και τη δυνατότητα πρόσβασης όλων των πολιτών σε ευκαιρίες ποιοτικής δια βίου μάθησης.

Για να μπορέσει ο σημερινός άνθρωπος να επιτύχει στην επαγγελματική του ζωή, έχει, μεταξύ άλλων, ανάγκη από συνεχή πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, τις εξελίξεις της οικονομίας και τις τάσεις της αγοράς εργασίας, καθώς και για τις ευκαιρίες που του προσφέρονται και τις δυνατότητες τις οποίες έχει κάθε φορά που καλείται να πάρει κρίσιμες για τη ζωή του αποφάσεις.

Επιπρόσθετα, χρειάζεται κατάλληλη διαπαιδαγώγηση και συστηματική βοήθεια για να γνωρίσει σε βάθος τον εαυτό του και να συνειδητοποιήσει τις ικανότητες, τις αδυναμίες, τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά του. Απαραίτητη, τέλος, είναι η συμβουλευτική του στήριξη για να μπορεί να υπερβαίνει χωρίς δυσάρεστα επακόλουθα τις δυσκολίες που συναντά στην εκπαιδευτική του διαδρομή και την επαγγελματική του σταδιοδρομία.

Αναδύεται έτσι σαν αναγκαιότητα για την κατεύθυνση των παρεμβάσεων των αρμόδιων φορέων, η απόκτηση τόσο γενικών όσο και ειδικών γνώσεων και ικανοτήτων εργασιακής απόδοσης, που θα οδηγήσουν με μεγαλύτερη επιτυχία στην επαγγελματική αποκατάσταση των νέων, στους οποίους έχουμε πρωταρχικά στραμμένο το βλέμμα.

Ωστόσο, παράλληλα, αντίστοιχα υψηλή σημασία και ανάλογη προσοχή αποδίδεται και σε όλες τις ομάδες εκείνες πληθυσμού που χαρακτηρίζονται από αντίστοιχες ανάγκες και χρειάζονται ουσιαστικές

παρεμβάσεις υποστήριξης για την αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας.

Τις τελευταίες δεκαετίες είμαστε μάρτυρες θεαματικών αλλαγών σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Οι επιπτώσεις των μεταβολών αυτών στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος και γενικότερα στη σταδιοδρομία των ατόμων είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Οι νέες αυτές εξελίξεις και ο δια βίου επαγγελματικός προσανατολισμός δε θα μπορούσαν να αφήσουν τον ΟΑΕΔ αδιάφορο.

Έχοντας επενδύσει σημαντικά στην ανάπτυξη των δομών του, με τη λειτουργία σήμερα 72 ΚΠΑ, Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης, σε ολόκληρη τη χώρα, αλλά και στο πλαίσιο περαιτέρω ενίσχυσης του ρόλου των εργασιακών συμβούλων, έχει τη δυνατότητα να προσφέρει ποιοτικές υπηρεσίες πληροφόρησης και καθοδήγησης και συμβουλευτικής στους πελάτες των Υπηρεσιών του.

Στα πλαίσια αυτά, η συνεργασία του Οργανισμού με το ΕΚΕΠ προβάλλει σαν προτεραιότητα, προκειμένου να ικανοποιηθούν οι ανάγκες των ωφελουμένων και να ενισχυθούν οι Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα ΚΠΑ. Ήδη, η Ειδική Υπηρεσία σχεδιάζει και ξεκινά την υλοποίηση εκπαιδευτικών κύκλων προς τους εργασιακούς συμβούλους, συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας και συμβουλευτικής επιχειρηματικότητας.

Ο ΟΑΕΔ εναρμονίζεται με τη νέα πραγματικότητα, η οποία χαρακτηρίζεται από ταχύτατες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που διαμορφώνουν με τη σειρά τους νέες διαφορετικές συνθήκες στην εφαρμογή τους, και φιλοδοξεί να συμβάλλει ουσιαστικά σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές και αποφάσεις των πελατών του, με την παράλληλη ανάπτυξη Συμβουλευτικής ως διαδικασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά και με τη διάθεση σχετικών στοιχείων για την απασχόληση στη χώρα μας.

Η ενίσχυση του διαλόγου μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για την προώθηση ποιοτικών υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ιδιαίτερα όσον αφορά την προώθηση των ίσων ευκαιριών, την κοινωνική συνοχή, την προώθηση υπηρεσιών τεχνολογίας, πληροφορικής και επικοινωνιών, αλλά και την ανάπτυξη

συνεργασιών δικτύωσης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, αποτελεί πρωταρχικό στόχο στον ΟΑΕΔ.

Πιστεύουμε ότι η δικτύωση αυτή θα συμβάλλει, μεταξύ άλλων, στη βελτίωση της ενημέρωσης των δυνητικά ωφελουμένων, ως προς τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης που παρουσιάζονται προς αξιοποίηση, προκειμένου να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους και να καταστήσουν αποτελεσματική την ένταξή τους στην αγορά.

Η ανταλλαγή καλών πρακτικών και τεχνογνωσίας μεταξύ όλων των εμπλεκομένων εταίρων της αγοράς εργασίας, αναμένεται να δώσει την προστιθέμενη αξία στις παρεμβάσεις επαγγελματικού προσανατολισμού και να τροφοδοτήσει τα συστήματα κατάρτισης και απασχόλησης στη χώρα μας.

Άλλωστε, ο διάλογος μεταξύ των παραγόντων του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, της προώθησης της δια βίου μάθησης και της αγοράς εργασίας, αποτελεί προϋπόθεση για την προώθηση των θεμάτων που αφορούν τη διευκόλυνση στην πρόσβαση στις ευκαιρίες μάθησης και στην κινητοποίηση των δυνητικά ωφελουμένων.

Η διήμερη αυτή διεθνής συνάντηση που οργανώνεται από το ΕΚΕΠ και επιχειρεί ακριβώς να φέρει σε επαφή εμπειρογνώμονες από διαφορετικά πεδία ανάπτυξης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ευελπιστούμε να συμβάλλει στην ανάδειξη καινοτομικών πολιτικών, πρακτικών και απόψεων, και κυρίως στη διατύπωση εποικοδομητικών συμπερασμάτων για τη βελτίωση του πεδίου του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας, που θα τροφοδοτήσουν τον διάλογο και θα ενισχύσουν τη συνεργασία μεταξύ μας.

Κυρίες και κύριοι σύνεδροι, η επιλογή διακεκριμένων εισηγητών με τη συμπαράσταση του άξιου Προεδρείου, αποτελούν και για μένα φαντάζομαι, εχέγγυα για την επιτυχία της προσπάθειας της διημερίδας αυτής. Εύχομαι καλή επιτυχία στις εργασίες σας.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πολύ τον Αντιπρόεδρο του ΟΑΕΔ, τον κ. Καρέλλα, για την αναφορά του στο ενδιαφέρον του ΟΑΕΔ για τον ποιοτικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό και για την ανάγκη συνεργασίας βέβαια μεταξύ ΟΑΕΔ-ΕΚΕΠ και ΕΚΕΠ-ΟΑΕΔ, που νομίζω ότι είναι και παραμένει και

θα ενταθεί, και με τα ΚΠΑ οπωσδήποτε, άλλωστε οι σύμβουλοι των ΚΠΑ είναι σήμερα εδώ.

Να σας ευχαριστήσω ιδιαίτερα κ.κ. Υπουργοί, κ. Πρόεδρε, κ. Αντιπρόεδρε, κ. Εκπρόσωπε του CEDEFOP, για τον χαιρετισμό σας.

Να συνεχίσουμε με την πρώτη εισήγηση. Αρχίζουμε το ουσιαστικό μέρος της συνάντησής μας με τον Δρ. Norman Amundson. Είναι Καθηγητής Συμβουλευτικής Ψυχολογίας στο Τμήμα Παιδαγωγικής του Πανεπιστημίου British Columbia στο Βανκούβερ του Καναδά.

Ο κ. Amundson έχει γράψει σειρά βιβλίων με επίκεντρο τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και στην εισήγησή του θα αναδείξει την ανάγκη ότι σε διάφορες κατηγορίες συμβούλων, σχολικοί σύμβουλοι, σύμβουλοι Πανεπιστημίων, εργασιακοί σύμβουλοι, σύμβουλοι καριέρας, πρέπει να μάθουν να δουλεύουν μαζί και να αναπτύσσουν μια πιο ενιαία προσέγγιση και μια ενιαία μεθοδολογία επαγγελματικού προσανατολισμού.

Αλλά τις περισσότερες λεπτομέρειες στην εισήγησή του.

N. AMUNDSON: Ευχαριστώ πολύ για την ευκαιρία που μου δίνετε να παρουσιάσω εδώ τις απόψεις μου σε σχέση με αυτό το θέμα και θα ήθελα να ξεκινήσω λέγοντας ότι είναι η πρώτη φορά που βρίσκομαι στην Ελλάδα. Είμαι ήδη εδώ για μιάμιση μέρα και μαζί με τη σύζυγό μου έχουμε κάνει πραγματικά ατέλειωτους περίπατους στην πόλη σας. Ωστόσο, είμαι πραγματικά χαρούμενος γι' αυτήν την εκδήλωση γιατί μου δίνεται η ευκαιρία να ξεκουραστώ λίγο καθισμένος σε μια καρέκλα.

Ό,τι ακούσαμε ήδη σήμερα, είναι ότι υπάρχει μια τεράστια συζήτηση όσον αφορά τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα σήμερα στην εποχή μας. Πώς αλλιώς λοιπόν να ξεκινήσουμε; Θα ήθελα να σας δώσω μια ευκαιρία να δείτε, μιας και είναι δεδομένο ότι είναι εύκολο να μιλάμε για αλλαγές, αλλά πόσο ουσιαστικοί είμαστε επ' αυτού.

Όλοι μιλάνε για αλλαγές. Πρέπει ν' αλλάξουν οι σύμβουλοι, πρέπει ν' αλλάξουν οι συνθήκες. Πραγματικά για μισό λεπτό θα ήθελα να σας δώσω την ευκαιρία να δείτε πώς πραγματικά θα μπορούσατε να αλλάξετε. Τείνετε το δείκτη του ενός χεριού σας προς τα μπροστά μ' αυτόν τον τρόπο, σα να δείχνετε. Θέλω τώρα ν' αλλάξετε με το άλλο σας χέρι, ούτως ώστε να

έρθει προς τα πάνω ο αντίχειράς σας. Για να δούμε εδώ πίσω το κάνουμε όλοι; Μπορείτε να αλλάξετε το άλλο χέρι όπως σας είπα;

Τώρα θέλω να αλλάξετε ξανά και ξανά, εναλλακτικά να κάνετε αυτή την κίνηση απ' το ένα χέρι στο άλλο, στο ένα ο δείκτης στο άλλο ο αντίχειρας. Το πρόβλημα με την αλλαγή είναι ότι είναι κάτι πολύ εύκολο να το λέμε. Έτσι λοιπόν, αν βρείτε ότι το εργαστήριό μας γίνεται κάπως πληκτικό, μπορείτε να κάνετε τη συγκεκριμένη πρακτική εξάσκηση από μόνοι σας.

Όταν για πρώτη φορά προσπάθησα να κάνω την αλλαγή, να την πραγματοποιήσω, είχα μια μικρή σύγχυση στο να το κάνω, αλλά σε λίγο πήρα το κολάι, το έκανα, είχα πρακτική εξάσκηση και πραγματικά άρχισα να το κάνω προς τη σωστή κατεύθυνση.

Αλλά οι αλλαγές χρειάζονται χρόνο και οπωσδήποτε χρειάζονται και ενέργεια ν' αφιερωθεί σ' αυτές. Οπωσδήποτε χρειάζεται θέληση, ισχυρή βούληση για να γίνουν οι αλλαγές. Είχα λοιπόν την ευκαιρία τα τελευταία πέντε χρόνια μπορώ να πω, να προσπαθώ να αλλάξω τον ίδιο μου τον εαυτό. Ήδη το υπόβαθρό μου σε επίπεδο σπουδών σε σχέση με τις σπουδές ψυχολογίας κτλ. ήταν δεδομένο.

Αυτό λοιπόν που επέλεξα να κάνω ήταν το εξής: Λέω, ξέρω αρκετά πράγματα σε σχέση με την εκπαίδευση και αρκετά σε σχέση με την απασχόληση, αλλά δεν ξέρω πολλά όσον αφορά την οργάνωση και τη Συμβουλευτική που πρέπει να γίνει μέσα στις διάφορες Οργανώσεις, στους διάφορους Οργανισμούς.

Αυτό το οποίο λοιπόν βρήκα, ήταν ένας καινούριος κόσμος όπου υπάρχει μια ολόκληρη ομάδα συμβούλων που δεν είναι εδώ σήμερα, βρίσκονται όμως στους οργανισμούς, στις επιχειρήσεις και είναι σύμβουλοι εργαζομένων. Σε μια σειρά λοιπόν από διαφορετικά πλαίσια, έκανα διάφορα projects. Ένα έκανα με το London School of Business, ένα άλλο με μια Τράπεζα, ένα άλλο με την Αστυνομία, τη Δασοφυλακή του Καναδά. Σε κολέγια, σε κέντρα απασχόλησης. Και όπως παρακολούθησα όλες αυτές τις ομάδες, είδα ορισμένα πράγματα.

Και αυτό το οποίο θέλω να κάνω σήμερα, είναι να μοιραστώ μαζί σας όλες αυτές τις παρατηρήσεις μου, καθώς συνειδητά επέλεξα να πάω σε διαφορετικά συνέδρια, να συναντήσω διαφορετικές ομάδες, να συμμετάσχω σε διάφορα projects. Ένα από τα πράγματα που είδα είναι αυτό:

αυτό που είδα ήταν μια σκυταλοδρομία. Πρόσφατα είχατε την εμπειρία των Ολυμπιακών Αγώνων, οπότε όλοι γνωρίζετε και μιλάτε για τις σκυταλοδρομίες.

Η ιδέα ήταν ότι ο σύμβουλος του σχολείου σήκωσε το μαγικό ραβδί και έκανε την πρώτη διαδρομή, πήρε τη σκυτάλη, έκανε την πρώτη σκυταλοδρομία μέχρι να φτάσει στον επόμενο σύμβουλο, αυτός στον επόμενο και φτάσανε μέχρι ένα συγκεκριμένο επίπεδο. Έπιασε τη σκυτάλη αλλά την έριξε κάτω, δεν τα κατάφερε.

Είναι πολύ σημαντικό, όταν μιλάμε για τον δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό, να καταλάβουμε ότι είναι κάτι που πραγματικά θα ισχύει για όλη μας τη ζωή. Δεν είναι ένα μικρό αποκομμένο κομμάτι. Όλες αυτές λοιπόν οι διαφορετικές ομάδες για τις οποίες εγώ μιλώ, πραγματικά ενδιαφέρεται ο καθένας πάρα πολύ για το δικό του μικρό κομμάτι και ανησυχούν στο να έχουν εν τέλει μια πιο μακροχρόνια οπτική του θέματος. Έχει σημασία λοιπόν να δούμε μακροπρόθεσμα τα πράγματα, μακροχρόνια, να δούμε τα πράγματα με έναν άλλον τρόπο.

Τώρα μια άλλη άσκηση: Μπορείτε όλοι να σηκωθείτε για μια στιγμή; Όλοι όρθιοι. Προσπαθήστε να γυρίσετε, να στρίψετε το κεφάλι σας έχοντας τα πόδια σας σταθερά στη θέση τους και να δείτε μέχρι ποιου σημείου μπορείτε να γυρίσετε προς τα πίσω και να δείτε πίσω. Στρίψτε το κεφάλι σας λοιπόν όλοι και κοιτάξτε όσο πιο μακριά μπορείτε και επικεντρωθείτε σ' αυτό που βλέπετε.

Επανέλθετε τώρα στην πρώτη σας στάση. Θέλω λοιπόν να σας προκαλέσω σε κάτι. Ξέρετε τι είδατε όταν γυρίσατε και επανήλθατε. Εγώ όταν γύρισα είδα συγκεκριμένα από πίσω μου τον τοίχο απέναντι. Αλλά τώρα θέλω να πάω παραπέρα. Σας ζητάω λοιπόν, μέσ' στο μυαλό σας, στη σκέψη σας, την επόμενη φορά που θα το κάνετε, να δείτε πού θέλετε να φτάσετε και θέλω να πάτε λίγο μακρύτερα, κρατώντας τα πόδια σας σταθερά, από εκεί που φτάσατε την πρώτη φορά.

Ξανακάντε το λοιπόν αλλά αυτή τη φορά φανταστείτε ότι πήγατε ως εκεί που θέλατε να φτάσετε με την πρώτη φορά, αλλά να πάτε και λίγο μακρύτερα, επιδιώξτε να πάτε λίγο παραπέρα. Βλέπετε πραγματικά λίγο παραπέρα αυτή τη δεύτερη φορά; Το βλέμμα σας φτάνει πιο μακριά;

Ποιοι πραγματικά είδαν κάτι περισσότερο αυτή τη δεύτερη φορά που έστριψαν λίγο περισσότερο; Ποιοι κατάφεραν να δουν κάτι παραπέρα; Οι περισσότεροι απ' ό,τι βλέπω. Αυτό το έκανα με μια ομάδα παιδιών τα οποία είχαν εγκαταλείψει το σχολείο και είχαν αυτή τη συγκεκριμένη ίδια εμπειρία.

Σημασία έχει ότι όταν νιώθετε πραγματικά καλά με τον εαυτό σας, αν έχετε ενέργεια, πραγματικά μπορείτε να πάτε παραπέρα, μπορείτε να γυρίσετε περισσότερο, να στρέψετε το βλέμμα σας και να δείτε τα πράγματα με έναν ακόμα περισσότερο διευρυμένο τρόπο. Έχει σημασία το να νιώθετε καλά με τον εαυτό σας και να έχετε αυτοεκτίμηση, να νιώθετε πραγματικά εντάξει με τον εαυτό σας.

Αυτό που θέλω τώρα να μοιραστώ μαζί σας, είναι μια τρισδιάστατη προσέγγιση, η οποία είναι πραγματικά σημαντική για να δούμε ορισμένα πράγματα παραπέρα. Και η πρώτη διάσταση είναι το μήκος. Όταν μιλάμε για τον δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό, έχει μια ιδιαίτερη σημασία να μπορούμε να τον αντιληφθούμε σε αυτή του τη διάσταση. Είναι σημαντικό να αντιληφθούμε ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να είναι κάτι περισσότερο από επαγγελματικός προσανατολισμός για τους ανθρώπους που δουλεύουν στη δική μας ομάδα. Πρέπει συγκεκριμένα να προσπαθήσουμε να δούμε παραπέρα. Οι σύμβουλοι της εκπαίδευσης να μπορούν να δουν τον κόσμο της εργασίας πραγματικά. Όσοι δουλεύουν με ανέργους πρέπει να μπορούν να δουν τον κόσμο των εκπαιδευτικών συμβούλων και ανάποδα.

Εδώ, το σημαντικό είναι αυτό το οποίο αναφέρθηκε απ' τους προηγούμενους ομιλητές, ότι υπάρχει αυτή η σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την εργασία. Και αυτό το οποίο χρειαζόμαστε ακόμη είναι οι εργοδότες. Δηλαδή χρειαζόμαστε τις επιχειρήσεις, τους Οργανισμούς, και τους συμβούλους που δουλεύουν εκεί, γιατί όλες αυτές τις ομάδες πρέπει να τις ενοποιήσουμε. Δεν είναι μόνο να συσχετίσουμε το σχολείο με όλους αυτούς οι οποίοι δουλεύουν με τους ανέργους, γιατί όλοι αυτοί έχουν πραγματικά το βλέμμα του επαγγελματισμού, το τι συμβαίνει με την εργασία, με τη δουλειά, με την απασχόληση, αλλά χρειαζόμαστε και την οπτική των επιχειρήσεων. Αυτές οι τρεις ομάδες λοιπόν πρέπει να δουλεύουν από κοινού, να δουλεύουν μαζί.

Το άλλο το οποίο χρειαζόμαστε είναι το πλάτος. Τι κάνουμε ακριβώς δηλαδή με τους ανθρώπους, την αίσθηση, τη διάσταση του πλάτους. Αν δούμε τα διάφορα είδη δραστηριοτήτων, δεν είναι απλά το πρόβλημα να βρούμε σε κάποιον μια δουλειά. Αλλά, όπως είδα από τη συμμετοχή μου σ' αυτά τα διάφορα projects, αυτό που πραγματικά θα πρέπει να διδάσκουμε στους ανθρώπους είναι δεξιότητες που μπορούν να χρησιμοποιούν στη διάρκεια της ζωής τους. Ότι δεν είναι μόνο να βρούμε π.χ. ότι κάποιος θέλει να κάνει κάτι σε σχέση με τη Μηχανική, να γίνει μηχανικός. Το θέμα είναι να του διδάξουμε τις δεξιότητες για να κατανοήσει ο ίδιος τις προσωπικές του εμπειρίες, ούτως ώστε να μπορεί να χρησιμοποιήσει τις συγκεκριμένες δεξιότητες σε διάφορα πλαίσια, σε διάφορους χώρους.

Αυτό είναι μια άλλη πτυχή του όλου θέματος, δηλαδή πραγματικά να εκπαιδεύουμε τους ανθρώπους να βλέπουν με έναν βαθύτερο τρόπο την όλη κατάσταση και τον ίδιο τους τον εαυτό και όχι απλώς να είμαστε ευτυχείς που βρίσκουμε σε κάποιον μια δουλειά ή που τον βοηθάμε να κάνει μια επιλογή. Το να συνδέσουμε κάποιον με το σωστό επάγγελμα είναι να του έχουμε δώσει τις συγκεκριμένες δεξιότητες για να μπορεί να το κάνει.

Είναι κάτι για το οποίο ήδη συζητήσαμε νωρίτερα. Δηλαδή κατά τη διάρκεια της ζωής, ο καθένας κάνει κάποιες συγκεκριμένες επιλογές. Και τι συμβαίνει, αν αυτές πρέπει να τις επαναλάβει πολλές φορές, να κάνει συνέχεια νέες επιλογές; Και τι γίνεται όταν κάποιος είναι σε μια επιχείρηση, σε έναν Οργανισμό, και πρέπει ο ίδιος να κάνει επαγγελματικές επιλογές μέσα στο εσωτερικό της επιχείρησης; Του έχουμε πραγματικά διδάξει αυτή τη δεξιότητα ή απλά τον φτάνουμε ως ένα συγκεκριμένο σημείο; Είναι αυτό διαβίου επαγγελματικός προσανατολισμός;

Όπως είδατε, μ' αρέσει να χρησιμοποιώ μεταφορές, μ' αρέσει να χρησιμοποιώ εικόνες. Θέλω τα πράγματα να μένουν στους ανθρώπους και όταν θα φύγετε από εδώ σήμερα, θα θυμάστε – πιθανότατα θα ξεχάσατε πολλά από τα λόγια- την άσκηση που σας έκανα με τα δάχτυλα και τη σκυταλοδρομία και την κίνηση προς τα πίσω και μπροστά. Χρειάζεται να χρησιμοποιούμε τη φαντασία μας για να πηγαίνουμε βαθύτερα τα πράγματα. Έχει σημασία να έχουμε αυτό το πράγμα στο μυαλό μας.

Θα χρησιμοποιήσω μια ακόμα μεταφορά. Ένα πράγμα σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι ότι όλοι μας πολλές φορές στηριζόμαστε στο παρελθόν. Για να κάνουμε κάτι να κινηθεί προς τα εμπρός, πρώτα το κινούμε προς τα πίσω, είτε χτυπάμε μ' ένα σφυρί είτε όταν χρησιμοποιούμε τη σκούπα ή ο,τιδήποτε, πάντα υπάρχει η ιδέα της κίνησης προς τα πίσω πριν να πάει κάτι μπροστά.

Τώρα, στο κράτος δεν αρέσει να πληρώνει για την κίνηση προς τα πίσω, γιατί θέλουν να κινούμαστε μπροστά, να βάζουμε ένα στόχο και να τον ακολουθούμε. Αλλά πρέπει πρώτα να χτίσουμε. Όταν αποθαρρυνόμαστε και σκεφτόμαστε πόσο μακριά μπορούμε να φτάσουμε, κοιτάμε κάτω και λέμε «μπορώ ακόμα να κάνω μόνο ένα-δύο βήματα και να φτάσω μόνο μέχρι εκεί». Αλλά αν χτίσουμε την αυτοεκτίμησή μας, τότε σηκώνουμε το κεφάλι ψηλά και κοιτάμε μακρύτερα, έχουμε μια μακρύτερη οπτική, ένα μεγαλύτερο όραμα για τον εαυτό μας και μπορούμε εν τέλει να κάνουμε περισσότερα βήματα προς τα εμπρός.

Σημασία έχει όταν πηγαίνουμε προς τα πίσω, πραγματικά να επωφελούμαστε από ό,τι έχουμε κεκτημένο, τις δεξιότητες που αποκτήσαμε, και όλα αυτά να τα χρησιμοποιούμε σαν κινητήρια δύναμη για να πάμε προς τα εμπρός. Κι όταν πετάω κάτι προς τα εμπρός, θα πρέπει να κάνω μια κίνηση προς τα πίσω, έτσι δεν είναι; Είναι ανακλαστική.

Αλλά δυστυχώς κάποιοι σύμβουλοι κάνουν αυτή την κίνηση συνέχεια και τους πάει προς τα πίσω και δεν αποφασίζουν εν τέλει να το εκτινάξουν προς τα εμπρός. Και πάνε όλο προς τα πίσω και κοιτάνε και ξανασηζητάνε και ξανασηζητάνε το ίδιο και το ίδιο. Σημασία έχει να εστιάσουμε σ' αυτό που θέλουμε να επιτύχουμε και να κάνουμε την κίνηση προς τα πίσω και μετά κατ' ευθείαν προς τα εμπρός, να εκτιναχθούμε, να πετάξουμε το χέρι προς τα εμπρός και να κατορθώσουμε αυτό που θέλουμε.

Στην βόρεια Αμερική, όταν έχω την ευκαιρία να μιλάω σε διάφορους ιθύνοντες κυβερνητικούς, τους αρέσει πάρα πολύ να αναφερόμαστε στο γκολφ όταν δουλεύουμε. Τους λέω λοιπόν σε σχέση με αυτό το back swing, την κίνηση προς τα πίσω, «αν δεν κάνατε αυτήν την κίνηση προς τα πίσω για να χτυπήσετε με το μπαστούνι του γκολφ, πόσες φορές πρέπει να κάνατε κινήσεις για να πετύχετε εν τέλει τον στόχο;»

Τώρα, το θέμα με αυτήν την κίνηση προς τα πίσω είναι ότι όταν κάνετε αυτή την κίνηση συνέχεια, μετά από κάποιο διάστημα ο ώμος σας μπορεί να πιαστεί. Έτσι μερικές φορές –και αυτό είναι πιστεύω η πρόκληση όσον αφορά την επαγγελματική Συμβουλευτική- χρειάζεται να χρησιμοποιούμε κάποιες τεχνικές για να πετύχουμε τους στόχους μας.

Πόσοι από σας γνωρίζουν τι είναι αυτό; Κάποιος σκέφτεται ότι ίσως είναι κάτι για να ξύνω την πλάτη μου. Όχι. Είναι κάτι για να πετάμε μπάλες για τα σκυλιά, είναι λοιπόν ένας εκτιναχτής μπάλας.

Μία από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε, είναι να μάθουμε στους ανθρώπους τρόπους και τεχνικές κίνησης που είναι αποτελεσματικές και που πραγματικά τους βοηθάνε να προχωρούν μπροστά. Και κάτι όπως αυτός ο εκτιναχτής μπάλας τους βοηθάει. Και υπάρχουν πολλές άλλες διαφορετικές τεχνικές και εργαλεία.

Όλες αυτές οι διαφορετικές στρατηγικές που χρησιμοποιούμε στην επαγγελματική συμβουλευτική, όλες έχουν ένα κοινό θέμα. Νομίζω ότι μία από τις προκλήσεις που πρέπει να έχουμε είναι η ανάπτυξη μιας σταθερότητας και μιας συνέχειας, κάποιες μεθόδους, έτσι ώστε όταν κάποιος μαθαίνει κάτι στο σχολείο, να είναι το ίδιο όταν στη συνέχεια δουλεύει σε ένα γραφείο απασχόλησης, να είναι το ίδιο όταν δουλεύει σε μια επιχείρηση. Και πιστεύω ότι υπάρχουν τεχνικές, εργαλεία, στρατηγικές, οι οποίες μπορούν πραγματικά να ταιριάξουν σε όλα τα διαφορετικά πλαίσια.

Θέλω τώρα να σας δείξω επίσης ένα από τα πρότυπα που αναγνωρίζουμε σε όλες αυτές τις μεθόδους.

Ορίστε ένας ομόκεντρος τροχός. Είναι κάτι πολύ σημαντικό γιατί πιστεύω ότι ουσιαστικά είναι ένα οργανωτικό πλαίσιο για τις πληροφορίες σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτό που έχουμε είναι ότι πριν φθάσουμε στις επιλογές καριέρας, τις επαγγελματικές επιλογές, πρέπει να κατανοήσουμε τι είναι οι ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, θέλουμε πληροφορίες σχετικά με τις αξίες, το προσωπικό στυλ, τον προσωπικό τύπο για την οικογένεια, τους φίλους, το έτερον ήμισυ, τις εμπειρίες μέσα στη ζωή, τις εμπειρίες τις επαγγελματικές και ποιες είναι πραγματικά οι δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη.

Για κάθε όμως διαφορετικό κομμάτι αυτού του ομόκεντρου κύκλου, στα εγχειρίδια που σας έδειξα, τα άτομα που συμμετέχουν, παίρνουν

αυτές τις πληροφορίες και τις οργανώνουν δημιουργώντας ουσιαστικά έναν οπτικό χάρτη για τους ίδιους. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε πολλών διαφορετικών τύπων τεστ ή δραστηριότητες, προκειμένου να συλλέξετε αυτές τις πληροφορίες.

Ουσιαστικά όμως όλα αυτά μπορούν να αποτυπωθούν σε έναν οπτικό χάρτη που μπορούν να κοιτάζουν και να χρησιμοποιούν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Αλλάζει και επεκτείνεται, το ίδιο πρότυπο όμως που χρησιμοποιώ ως κοινωνικός λειτουργός με κάποιον πελάτη μου, με κάποιον ο οποίος λαμβάνει βοήθεια από το κράτος, μπορώ να χρησιμοποιήσω και με ένα στέλεχος μεγάλης επιχείρησης.

Γιατί ουσιαστικά παίρνουμε το ίδιο πρότυπο και το εφαρμόζουμε σε διαφορετικούς τομείς. Δεν είναι υποχρεωτικό να έχουμε πάντα την ίδια προσέγγιση, αυτή τη συγκεκριμένη προσέγγιση, αλλά το ζήτημα που υπάρχει από πίσω, η ιδέα είναι να κάνουμε τα άτομα, να οργανώσουμε οπτικά τις δυνατότητές τους, ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν ένα τέτοιο εργαλείο, το οποίο μπορούν οι ίδιοι να κοιτάζουν καθ' όλη τη ζωή τους.

Αυτό είναι κάτι που κάνουμε στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική Συμβουλευτική. Και ουσιαστικά αυτό είναι ένας τρόπος, είναι μέρος του «πλάτους», αποτελεί μέρος του τρόπου οργάνωσης των πληροφοριών.

Υπάρχουν λοιπόν διαφορετικές δραστηριότητες. Επίσης πρέπει να χρησιμοποιούμε δραστηριότητες, οι οποίες μπορούν να μείνουν στη μνήμη των ανθρώπων. Δραστηριότητες αξιομνημόνευτες. Και ανέφερα πιο πριν ότι κάτι που συμβαίνει συχνά στη Συμβουλευτική, είναι ότι πολλές φορές κάτι μπαίνει απ' το ένα αυτί και βγαίνει απ' το άλλο. Έχετε την ίδια έκφραση στα ελληνικά. Μπαίνει απ' το ένα αυτί και βγαίνει απ' το άλλο, δε μένει στους ανθρώπους, δε μένει στο μυαλό τους.

Δε χρησιμοποιούμε τις γνώσεις μας για τη μάθηση όταν μιλάμε για τη Συμβουλευτική, γιατί γνωρίζουμε ότι ο κόσμος μαθαίνει καλύτερα – βλέπουμε τη συμβουλευτική όπως έχει οριστεί παραδοσιακά, σαν δύο καρέκλες. Έχω το γραφείο μου ως σύμβουλος, κάθομαι στη μια καρέκλα και είμαι έτοιμος. Και οι άνθρωποι μιλάνε μεταξύ τους, ο ένας μετά τον άλλο.

Αλλά πόσοι άνθρωποι θυμούνται οπτικά όταν κάνουν κάτι; Βλέπετε, αυτό είναι μια οπτική αναπαράσταση, μια απεικόνιση, δεν είναι κάτι

το οποίο απλά συζητάμε. Αντί να συζητάμε, βλέπουμε μια συγκεκριμένη εικόνα, αναπτύσσουμε στο μυαλό μας μια εικόνα. Έτσι λοιπόν για πολλούς είναι πολύ πιο αξιωμακρινόμενα τα πράγματα και ευκολομνημόνευτα εάν τα έχουν σε μια μορφή χάρτη, όπως αυτός που βλέπουμε.

Επίσης, κάνουμε κάποια πράγματα, χρησιμοποιούμε μεθόδους πιο φυσικές, δηλαδή πιο δραστήριες, δηλαδή κάνουμε πράγματα. Μία από τις δραστηριότητες που χρησιμοποιούμε συχνά, γίνεται στους διαδρόμους. Παίρνεις λοιπόν τους ανθρώπους έξω από το γραφείο, στον διάδρομο και λες: «Πού θέλεις να φτάσεις;» Οπότε στέκονται εδώ και σου λένε: «Θέλω να φτάσω στο φως εκεί κάτω».

Και τους δίνεις το όνειρό τους, τους λες «εντάξει, ό,τι θέλεις, ό,τι πεις». Συνήθως όταν ξεκινάμε με την επίλυση προβλημάτων, τα επιλύουμε σε μία κατεύθυνση, σε μια διεύθυνση, από το πρόβλημα προς τη λύση. Τι θα γινόταν όμως εάν δίνουμε στους ανθρώπους τη λύση και αντί να ξεκινήσουμε από το βάθος ξεκινάμε από εδώ και πούμε: «Κοίτα τώρα από πού ήρθες, τι χρειάστηκε να κάνεις για να φτάσεις ως εδώ;». Βλέπετε τη διαφορά;

Γιατί ξεκινάτε με κάποιον ο οποίος έχει ήδη επιτύχει κάτι, έχει επιτύχει το στόχο του, νιώθει καλύτερα, νιώθει δυνατότερος. Και αν το δοκιμάσετε και οι ίδιοι, ξέρετε, όταν ξεκινάμε με τη λύση, νιώθετε ότι ήδη έχετε επιτύχει κάτι. Και αυτό φυσικά σας κάνει δυνατότερους.

Ένα μέρος λοιπόν του προβλήματός μας στη Συμβουλευτική είναι ότι πολύ συχνά αντιμετωπίζουμε ανθρώπους πολύ αποθαρρημένους, νιώθουν έτσι, και λέμε «τώρα λύθηκε το πρόβλημα, προσπάθησε να προχωρήσεις προς το στόχο σου». Και πραγματικά δεν έχουν την ενέργεια για να το κάνουν αυτό.

Πρέπει λοιπόν να τους κάνουμε να νιώσουν καλύτερα. Να δομήσουμε δραστηριότητες, ασκήσεις που θα τους ενδυναμώσουν, θα τους βοηθήσουν να βλέπουν το στόχο τους και να βλέπουν ότι είναι κάτι εφικτό. Και μία απ' αυτές τις ασκήσεις είναι να βάζουμε τους ανθρώπους πραγματικά να περπατάνε.

Θα μπορούσα πραγματικά να συνεχίσω για ώρες, έχω γράψει ολόκληρο βιβλίο, το "Active engagement" (Ενεργή δέσμευση), έχει εκδοθεί σε πέντε διαφορετικές γλώσσες και ουσιαστικά αναφέρεται σε διαφορετικούς ενεργητικούς τρόπους Συμβουλευτικής. Γιατί πιστεύω ότι πραγματικά έφτασε

η ώρα για να γίνει μια επανάσταση στον τομέα αυτόν. Πρέπει να έχουμε μια πιο δυναμική και ενδιαφέρουσα προσέγγιση Συμβουλευτικής όπου δεν έχουμε δύο άτομα που κάθονται, συζητώντας.

Αυτό είναι ένα τμήμα της δουλειάς μας, αλλά πρέπει να ξεπεράσουμε τη συζήτηση και μόνο. Ένα μέρος του προβλήματος είναι ότι οι μέθοδοί μας, οι θεωρίες που χρησιμοποιούμε είναι αυτές που έχουν αναπτυχθεί στη θεραπεία. Εάν δείτε τη βιβλιογραφία της Συμβουλευτικής θα δείτε ότι έχουμε για παράδειγμα τη Συμβουλευτική συνεδρία της μίας ώρας. Είναι το ίδιο με την ψυχοθεραπεία.

Αλλά η Συμβουλευτική είναι κάτι παραπάνω και μπορεί να γίνει κάτι πολύ πιο δυναμικό, μπορεί να γίνει πολύ πιο ενδιαφέρουσα, μπορεί να έχουμε ασκήσεις όπου τα άτομα σκέφτονται κάποιες καταστάσεις, όπως «να γινόμουν γιατρός» ή «κάποιος που δουλεύει στη βοτανική, κηπουρική». Έτσι λοιπόν τους βάζετε να κάθονται στη μία καρέκλα, στη συνέχεια στην άλλη καρέκλα.

Υπάρχουν πάρα πολλά πράγματα που μπορείτε να κάνετε στη Συμβουλευτική και πραγματικά μπορείτε να τα κάνετε σε κάθε επίπεδο. Στα σχολεία, μπορεί να γίνει κάτι ενδιαφέρον, δυναμικό, κάτι στο οποίο τα παιδιά πραγματικά θέλουν να εμπλακούν. Εάν εργάζεστε μέσα σε επιχειρήσεις, χρειάζεστε κάτι το οποίο θα τους μείνει στο μυαλό. Οπότε φυσικά η προσέγγιση αλλάζει.

Το τελευταίο κομμάτι αυτών των τριών διαστάσεων –είχαμε τη διάσταση του μήκους, την ευρύτερη εικόνα, είχαμε τη διάσταση του πλάτους, τι δραστηριότητες θα χρησιμοποιήσουμε για να κάνουμε τη Συμβουλευτική, η τρίτη διάσταση είναι το βάθος. Πρόκειται για το νόημα, για τη σημασία, για την επιθυμία.

Καθώς έχω εργαστεί σε διαφορετικά κέντρα, θα ήθελα να σας δείξω ένα πρότυπο το οποίο αναπτύχθηκε από τον Μάικλ Άρθουρ, έναν καθηγητή Management στο Χάρβαρντ, και την Πόλυ Πάρκερ από τη Νέα Ζηλανδία. Μίλησαν για το γεγονός ότι το κεφάλαιο της σταδιοδρομίας μας σχετίζεται με το πόσο καλά γνωρίζουμε εμείς τον εαυτό μας και γιατί κάνουμε κάποια πράγματα. Και αυτό πραγματικά είναι ένας καλός οδηγός για την επαγγελματική ικανοποίηση και την επιτυχία. Το να γνωρίζει κάποιος το «πώς», αφορά φυσικά το πώς μπορεί να κάνει κάποια πράγματα, τις

δεξιότητες στη δουλειά. Το να γνωρίζει «ποιον», αφορά τη δικτύωση και τη διασύνδεση. Το να γνωρίζει «γιατί», αφορά το κεφάλαιο της έννοιας, του νοήματος, του σκοπού. Χρησιμοποίησαν λοιπόν τέτοιου είδους γλώσσα από το κεφάλαιο σταδιοδρομίας που κουβαλάει κάθε άτομο.

Έτσι λοιπόν όλοι έχουμε μαζί μας διαφορετικά κεφάλαια. Αν αφαιρέσουμε κάποιο απ' αυτά τα κεφάλαια, τότε αντιμετωπίζουμε προβλήματα. Βλέπεις λοιπόν ότι υπάρχει κάποιος, ο οποίος είναι πολύ καλός σε αυτό που κάνει και μπορεί να γνωρίζει πολλά, να έχει ένα πολύ καλό δίκτυο, αλλά να μη γνωρίζει γιατί κάνει αυτό που κάνει. Τότε υπάρχει πρόβλημα.

Το ίδιο ισχύει για κάποιον που γνωρίζει γιατί θέλει να κάνει κάτι, αλλά δεν έχει τις δυνατότητες και κάποιος που έχει τις ικανότητες και γνωρίζει γιατί θέλει να κάνει κάτι, αλλά δεν έχει τις κατάλληλες διασυνδέσεις, δεν έχει τη δυνατότητα δικτύωσης, προκειμένου να πραγματοποιήσει αυτό που θέλει.

Τα έχω καταγράψει όλα αυτά και θα μπορούσα να τα μοιραστώ με όποιον ενδιαφέρεται. Μπορώ να σας τα στείλω με email, αν θέλετε να μου αφήσετε την κάρτα σας, θα φροντίσω να σας στείλω ένα ηλεκτρονικό αντίγραφο το οποίο θα μπορείτε να εκτυπώσετε.

Στα projects λοιπόν αυτά, καθώς είχα τη δυνατότητα να μετακινούμαι σε διαφορετικούς τομείς, το πώς φθάνουμε σε κάτι –νομίζω ο επόμενος ομιλητής εξ άλλου θα μιλήσει γι' αυτό- έχω αναμειχθεί σε διεθνείς συνεργασίες, συμπόσια, εδώ και 5-6 χρόνια τώρα. Είναι σημαντικό οι σύμβουλοι να μιλούν ο ένας με τον άλλον. Αλλά είναι εξίσου σημαντικό να γνωρίζουμε, να συστήνουμε συμβούλους σε εργοδότες, ώστε να έλθουν σε επαφή.

Έτσι λοιπόν μπορούν οι σύμβουλοι να μιλούν με τους εργοδότες, με τους υπεύθυνους ενός σχολείου, το κάνουμε αυτό εξάλλου στον Καναδά. Ο Μπράιαν εξ άλλου, που θα σας μιλήσει αύριο, αποτελεί πολύ σημαντικό μέρος αυτής της κουλτούρας. Έτσι λοιπόν φέρνουμε σε επαφή άτομα που προέρχονται από όλες τις ενδιαφερόμενες ομάδες άτυπα, σε μια άτυπη συνάντηση και εκεί μιλούν ο ένας στον άλλον σχετικά με το τι σημαίνει Συμβουλευτική από κάθε διαφορετική όψη, άποψη.

Βλέπουμε λοιπόν ότι οι άνθρωποι έχουν πάρα πολύ διαφορετικές αξίες και ιδέες για το τι είναι το σημαντικό και τι σημαίνει

Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Υπάρχουν πολλοί που έρχονται και μιλούν, αλλά τείνουν να μιλούν σε εσένα και δεν αλληλοεπικοινωνούν. Έτσι λοιπόν χρειαζόμαστε περισσότερες δυνατότητες προκειμένου να συνδιαλεγόμαστε και να ακούμε, όχι να μιλάμε μόνο, αλλά να ακούμε και να μαθαίνουμε.

Η τελευταία συνάντηση που κάναμε στον Καναδά ήταν πολύ ενδιαφέρουσα, γιατί συνειδητοποιήσαμε ότι οι εργοδότες έλεγαν κάποια πράγματα πολύ διαφορετικά απ' ό,τι οι σύμβουλοι. Εκείνο που εμείς θεωρούσαμε φυσικό και πολύ αυτονόητο, ο εργοδότης είπε «όχι, εμείς το βλέπουμε πολύ διαφορετικά». Έτσι λοιπόν είχαμε την ευκαιρία να μιλήσουμε και να έρθουν σε επαφή αυτές οι ομάδες και από αυτό να μάθουμε πράγματα. Αυτός είναι ο διάλογος που πραγματικά θα μπορούσε να ενθαρρύνει τον δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό.

Έτσι λοιπόν, πιστεύω ότι η πρόκληση για εσάς, έτσι όπως το βλέπω εγώ, είναι να βγείτε από τη ζώνη ασφαλείας σας, να επεκταθείτε, να δείτε πιο μακριά, να επικοινωνήσετε.

Εάν εργάζεστε σε σχολείο ας έρθετε σε επαφή με εργοδότες, να βρείτε τρόπο να επικοινωνήσετε, να επεκταθείτε στους διαφορετικούς τομείς. Αυτό είναι κάτι δύσκολο, το αναγνωρίζω, αλλά εάν συνεχίσετε να το προσπαθείτε, η αλλαγή γίνεται πολύ πιο εύκολη.

Ίσως αργότερα υπάρχουν ερωτήσεις. Θα αφήσω τώρα τον χρόνο για τον επόμενο ομιλητή. Ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πολύ. Νομίζω μας εντυπωσίασε όλους με την παραστατικότητα του και την επισήμανσή του για την ανάγκη διασύνδεσης και διαλειτουργικότητας στην εφαρμογή μεθόδων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά θα έχουμε την ευκαιρία να συζητήσουμε στη συνέχεια.

Θα παρακαλούσα τον κ. John McCarthy, ο οποίος εργάστηκε ως ειδικός εμπειρογνώμονας για τη χάραξη πολιτικής στον δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό στη Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πρόσφατα αποσπάσθηκε στο CEDEFOP, από το ιρλανδικό Υπουργείο Εκπαίδευσης και Επιστημών, προκειμένου να ιδρύσει το Διεθνές Κέντρο για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Δημόσια Πολιτική.

Έχετε τον λόγο.

J. McCARTHY: Πραγματικά είναι δύσκολη η πρόκληση να ανέβω εδώ στο βήμα μετά τον Norman Amundson. Πραγματικά μια πρόκληση για αλλαγή, πρόκληση για να κάνουμε ένα στρίψιμο στη ζωή μας.

Και σε ό,τι αφορά τον εαυτό μου και τις αλλαγές που είχα εγώ ο ίδιος να κάνω στη ζωή μου, στην προηγούμενη επαγγελματική ζωή μου, δούλεψα ως πραγματογνώμων, όπως επίσης και ως εκπαιδευτής, επίσης υπήρξα Διευθυντής ενός εθνικού φορέα. Τέλος, δούλεψα στη Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε σχέση με τη λήψη αποφάσεων για ζητήματα εκπαίδευσης.

Θα ήθελα να σας πω σήμερα, να σας αναφέρω κάποια πράγματα στα οποία δούλεψα τα τελευταία τρία χρόνια. Κατά κάποιο τρόπο θα είναι σαν να σας αφηγούμαι μια ιστορία, είναι μια παράδοση την οποία έχουμε στην Ιρλανδία, να λέμε ιστορίες. Όταν ήμουν παιδί, υπήρχαν άνθρωποι οι οποίοι ταξίδευαν από περιοχή σε περιοχή και αφηγούνταν ιστορίες. Πραγματικά οι ιστορητές αυτοί ήταν καλλιτέχνες.

Οπωσδήποτε κάποια ιστορία έχει μια αρχή, μια μέση κι ένα τέλος και η ιστορία που έχω εγώ να σας πω ξεκινάει στη Λισσαβόνα το έτος 2000 και τώρα είμαστε στο 2004, μια πολύ σημαντική χρονιά επίσης. Η ιστορία λοιπόν της Λισσαβόνας ξεκίνησε όταν οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις αποφάσισαν για μια συγκεκριμένη αποστολή της Ευρώπης, να φτιάξουν, να καταστήσουν την Ευρώπη την πιο ανταγωνιστική κοινωνία και οικονομία της γνώσης σε παγκόσμιο επίπεδο, μέχρι το 2010, αλλά μια κοινωνία που θα χαρακτηρίζεται από κοινωνική συνοχή.

Αυτό το όραμα, κατά κάποιον τρόπο, είχε επιπτώσεις ως τώρα κυρίως σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Και μπορούμε να δούμε ότι αυτό το όραμα και οι επιπτώσεις του είναι πολύ σημαντικές όσον αφορά τις διάφορες πολιτικές που εκπονούμε σε ζητήματα εκπαίδευσης. Επίσης πολιτικές που αφορούν την απασχόληση και την οικονομική πολιτική βέβαια.

Οι επικεφαλής των κυβερνήσεων αναγνώρισαν ότι, εφόσον βάζουμε αυτό το όραμα, θα πρέπει οπωσδήποτε να δούμε κατά πόσο τα εκπαιδευτικά μας συστήματα και τα συστήματα κατάρτισης στην Ευρώπη είναι ικανά να υποστηρίξουν αυτές τις πολιτικές για να κατορθώσουμε αυτούς τους

στόχους. Επίσης, αναγνώρισαν ότι αυτή ήταν μια περιοχή ιδιαίτερα δύσκολη, ιδιόμορφη για να δουλέψουμε πάνω σ' αυτήν.

Το ζήτημα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης είναι όχι μόνο ευρωπαϊκό, αλλά και εθνικής σημασίας και εμβέλειας. Έπρεπε λοιπόν να δουν με ποιον τρόπο θα μπορέσουν να κινηθούν μεταξύ των διαφόρων χωρών, όχι προσπαθώντας να εναρμονίσουν τα συστήματα και να τα κάνουν όλα ίδια, αλλά προσπαθώντας να αναπτύξουν κοινά πλαίσια πολιτικής στα διάφορα κράτη μέλη.

Είμαι σίγουρος ότι αρκετοί από σας έχουν συμμετάσχει σε διάφορα διεθνή ή ευρωπαϊκά projects και όλοι γνωρίζουμε ότι στο επίπεδο αυτών των ευρωπαϊκών projects είναι σχετικά εύκολο να δουλέψουμε μαζί και να αναπτύξουμε από κοινού πρακτικές και να μάθουμε ο ένας απ' τον άλλον. Μπορούμε να το κάνουμε αυτό με έναν τρόπο άτυπο, πολύ εύκολα.

Αλλά σ' αυτό το συγκεκριμένο επίπεδο, όταν πρέπει να μετακινηθούμε προς ένα πολιτικό, ανώτερο επίπεδο, υπάρχουν αρκετές δυσκολίες και τα πράγματα δεν είναι τόσο εύκολα όπως νομίζουμε.

Στο πλαίσιο λοιπόν της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, πρόκειται για ένα χώρο που πραγματικά είναι πολύ ευρύς όσον αφορά την επένδυση που πρέπει να κάνουν όλες οι ευρωπαϊκές χώρες. Και παρότι υπάρχουν μεγάλες παραλλαγές και διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα, εξακολουθεί να υπάρχει ένα τεράστιο ποσό επένδυσης από τις κυβερνήσεις και τους φορολογούμενους.

Και είναι επίσης ένας χώρος όπου έχουμε πολλούς συμμετέχοντες: σπουδαστές, εκπαιδευόμενους, αλλά και δασκάλους και εκπαιδευτές. Είναι τεράστιος. Χρειάζεται πραγματικά όλα αυτά να γίνουν σε μαζικές διαστάσεις. Φτάνει να σκεφτούμε ότι ένα 80% των επενδύσεων που γίνονται στον εκπαιδευτικό τομέα, απορροφάται από τους μισθούς των εκπαιδευτών. Έτσι λοιπόν είναι μια πολύ βαριά επένδυση που γίνεται απ' το κράτος, και γι' αυτό το σημείο εκκίνησης εν γένει στην Ευρώπη ήταν να εξετάσουν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης από τρεις διαφορετικούς άξονες.

Ο ένας προσπαθεί να δει ποιοι είναι οι μελλοντικοί στόχοι για την ευρωπαϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση. Και υπάρχουν εκεί πέρα τρεις στρατηγικοί τέτοιοι στόχοι που έχουν να κάνουν με τη βελτίωση της

ποιότητας, τη βελτίωση της πρόσβασης και να κάνουν τα εκπαιδευτικά συστήματα και συστήματα κατάρτισης πιο ανοιχτά στο κοινό.

Επίσης, ένας άλλος σημαντικός άξονας είναι το ζήτημα της διαβίου μάθησης. Αν λοιπόν θέλουμε να έχουμε αυτή την κοινωνία που να βασίζεται στη γνώση, τότε χρειαζόμαστε πραγματικά να εκπαιδευόμαστε και να μαθαίνουμε κατά τη διάρκεια όλης της ζωής μας και να μη θεωρούμε ότι αυτό το οποίο έχουμε κατακτήσει ως εδώ είναι επαρκές για όλη μας τη ζωή.

Και η τρίτη περιοχή είναι αυτή της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αν λοιπόν πρέπει να δούμε μέσα στα εκπαιδευτικά συστήματα, υπάρχει ένα σημαντικό σημείο που αφορά πολλές χώρες. Όσον αφορά τη φτωχή σχέση ανάμεσα στη γενική εκπαίδευση και την εξειδικευμένη, έχοντας ακούσει πολλές φορές διάφορους ομιλητές να μιλούν για την περίπτωση της Ελλάδας, αναφέρουν το ζήτημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ότι είναι απαραίτητη και ότι χρειάζεται οπωσδήποτε να της δοθεί η αξία που της ανήκει.

Με άλλα λόγια, αφήνοντας το σχολείο, αν δεν ακολουθήσουμε ανώτερες σπουδές είναι καλό να ακολουθήσουμε επαγγελματική κατάρτιση. Και ανάλογα θα πρέπει να δούμε και το ζήτημα του προσανατολισμού που γίνεται, και που σε μερικές περιπτώσεις λέγεται σαν απειλή στους μαθητές, οι οποίοι δεν μελετούν και πάρα πολύ στο σχολείο, ότι θα καταλήξουν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, πράγμα που είναι πραγματικά πολύ σοκαριστικό.

Υπάρχει νομίζω και ένας τέταρτος τομέας που έχει να κάνει με την ανώτερη εκπαίδευση. Αν επιστρέψουμε στο 1997, στη Μπολόνια, βλέπουμε ότι είχε προταθεί να αναπτυχθεί μια σειρά από κοινά πλαίσια πολιτικής για την ανώτερη εκπαίδευση στην Ευρώπη και αυτό καθόρισε και το όραμα στη Συνάντηση Κορυφής της Λισσαβόνας το 2000.

Υπήρξε λοιπόν ως τώρα μια σταδιακή προσπάθεια με τελικό στόχο την ανάπτυξη και επεξεργασία ενός συγκεκριμένου ευρωπαϊκού πλαισίου για τα ζητήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης προς τον οποίο πλησιάζουμε. Γιατί αυτό το οποίο θα γίνει τον επόμενο χρόνο και τα επόμενα δύο τρία χρόνια, το σημείο κλειδί, είναι να ολοκληρώσουμε ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο αναγνώρισης προσόντων που θα συνδέει την κατάρτιση με την ανώτερη εκπαίδευση. Έτσι, δε θα υφίσταται πια το ότι αν κάποιος είναι στην

επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν μπορεί να πάει πουθενά αλλού. Τώρα ή στο μέλλον, θα υπάρχει ένα πλαίσιο αναγνώρισης προσόντων που θα επιτρέπει στα άτομα να συνεχίζουν στην ανώτερη εκπαίδευση ελεύθερα, έχοντας αναγνωρίσει τις γνώσεις και τα προσόντα που έχουν αποκτήσει στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Αυτή θα ήταν πραγματικά μια μεγάλη αλλαγή όσον αφορά στην αξία που δίνει ο κόσμος στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Κάποια απ' τα σχόλιά μου ως τώρα ήταν ακριβώς για να σας αναπτύξω λίγο αυτή την τρισδιάστατη προοπτική όσον αφορά τα διάφορα εκπαιδευτικά συστήματα και το τι προσπαθούν να κάνουν, να καταφέρουν για το έτος 2010.

Πρόκειται λοιπόν για μια περιοχή στην οποία τόσο τα κράτη μέλη όσο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχουν αποφασίσει να δουλέψουν εμπεριστατωμένα. Κατ' αρχήν κατά το έτος 2002 δημιουργήθηκαν διάφορες ομάδες εργασίας για διάφορα θέματα, όπου υπήρχαν εκπρόσωποι από τα Υπουργεία Παιδείας. Επίσης υπήρχαν κοινωνικοί εταίροι και εκπρόσωποι της κοινωνίας των πολιτών. Υπήρξαν επίσης διάφορες τεχνικής φύσης τέτοιες ομάδες εργασίας, όπου υπήρχαν διάφοροι εμπειρογνώμονες για να υποστηρίξουν τις ομάδες εμπλεκομένων.

Δουλεύοντας λοιπόν όλοι μαζί είδαμε ότι αυτό που μπορούσαμε να κάνουμε όσον αφορά τα ζητήματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, δεδομένου ότι αυτά είναι εθνική υπόθεση, ήταν να δούμε με ποιον τρόπο θα μπορούσαμε να συντονίσουμε αυτό το οποίο είχε να προσφέρει η κάθε πλευρά στην ομάδα και πώς θα μπορούσαμε να μάθουμε ο ένας απ' τον άλλον, για να πετύχουμε να αναπτύξουμε κοινά ευρωπαϊκά πλαίσια πολιτικών, κοινές αναφορές και αρχές.

Τώρα λοιπόν μένει αυτή η διάσταση της ανάπτυξης του κοινού ευρωπαϊκού τέτοιου πλαισίου πολιτικής. Πιστεύουμε ότι πραγματικά έχει φτάσει η στιγμή ώστε να μπορέσουμε και αυτό να το αγγίξουμε. Μαθαίνοντας λοιπόν ο ένας απ' τον άλλον, ανταλλάσσοντας πολιτικές, μέτρα και πρακτικές, είδαμε πώς ο καθένας στον εξειδικευμένο του χώρο μπορούσε να φανεί χρήσιμος στον άλλον.

Έτσι λοιπόν, τώρα προσπαθούμε να εκπονήσουμε κοινούς ευρωπαϊκούς δείκτες. Όλη αυτή η δουλειά προχωράει όπως φαντάζεστε αργά

αργά. Στο επόμενο στάδιο θα δούμε πώς μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε αυτές τις κοινές ευρωπαϊκές αναφορές ώστε να έχουμε ένα κοινό βλέμμα.

Έτσι για παράδειγμα στην Ελλάδα οργανώνεται κάποιο συνέδριο όπου εξετάζονται διάφορα ζητήματα γύρω από τη Συμβουλευτική και καλούν και ανθρώπους από άλλες χώρες να συμμετάσχουν και να πουν τις απόψεις τους για τα θέματα αυτά. Η κάθε χώρα, εδώ για παράδειγμα η Ελλάδα, θα πρέπει να δει τι έχει καταφέρει, μέχρι πού έχει φτάσει, αλλά συγχρόνως θα πρέπει να δούμε και οι άλλες χώρες πού έχουν φτάσει στο δικό τους σύστημα και να γίνουν και οι αμοιβαίες συγκρίσεις και ανταλλαγές.

Δηλαδή αν μια χώρα έχει καταφέρει κάτι σε έναν τομέα, να το ανταλλάξει με αυτό που μια άλλη χώρα έχει επίσης καταφέρει ικανοποιητικά. Πρέπει λοιπόν να έχουμε στο μυαλό μας πώς θα προχωρήσει όλη αυτή η διαδικασία.

Τώρα όσον αφορά τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, αναγνωρίστηκε ότι έχει έναν σημαντικό ρόλο να παίξει και στους τρεις προαναφερθέντες άξονες. Ένα ρόλο κλειδί όσον αφορά την ανάπτυξη των στόχων για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τα συστήματα της δια βίου μάθησης, ένα ρόλο κλειδί για το πώς θα υποστηρίξουμε την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη.

Εκεί πέρα λοιπόν, στον πυρήνα όλων αυτών των διαδικασιών και σε όλα τα ευρωπαϊκά κείμενα γύρω από αυτές, βρίσκεται η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Για να μπορέσουμε λοιπόν να προωθήσουμε το θέμα του Προσανατολισμού, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έφτιαξε μια ομάδα εμπειρογνομόνων μέσα στα πλαίσια αυτών των τριών διαστάσεων που ήδη σας ανέφερα.

Και εφόσον μιλάμε για κάτι που είναι «δια βίου», η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφάσισε ότι και η σύνθεση αυτής της ομάδας εμπειρογνομόνων θα πρέπει να αντιπροσωπεύει αυτό το «δια βίου». Έτσι, στην ομάδα αυτή συμμετείχαν εκπρόσωποι από τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας, ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι, εκπρόσωποι συνδέσμων γονέων και νέων, επίσης εκπρόσωποι της Παγκόσμιας Ένωσης δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, εκπρόσωποι του ΙΑΕVG και του ΟΟΣΑ και εκπρόσωποι των καταναλωτών.

Έτσι λοιπόν δημιουργήθηκε μια ομάδα 25 ατόμων, γιατί τόσα άτομα επέτρεπε η χρηματοδότηση του έργου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, και η ομάδα αυτή δεν είχε το χαρακτήρα εθνικής εκπροσώπησης. Σε αυτή λοιπόν την ομάδα εμπειρογνομόνων, συμμετείχε και η κα Κασσάνδρα Τελιοπούλου από το ΙΕΚΕΠ, ως ειδική σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, έπειτα από συστάσεις εκ μέρους του ΟΟΣΑ, του CEDEFOP και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Κατάρτιση.

Το σημείο λοιπόν εκκίνησης αυτής της ομάδας των εμπειρογνομόνων ήταν αρκετά ξεκάθαρο, καθώς είχε προηγηθεί έρευνα τα 3 προηγούμενα χρόνια για τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ευρώπη, και ήταν οι πολιτικές για τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην Ευρώπη. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια των τελευταίων τριών ετών ξεκίνησε μια δουλειά εκ μέρους του ΟΟΣΑ και συνεχίστηκε από το CEDEFOP και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Κατάρτιση για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Έτσι, η ομάδα των εμπειρογνομόνων είχε στη διάθεσή της συγκεκριμένα στοιχεία για την κατάσταση των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ευρώπη.

Σε γενικές γραμμές, τα γενικά ευρήματα των προηγούμενων αυτών ερευνών ήταν ότι η πρόσβαση στις υπηρεσίες προσανατολισμού είναι περιορισμένη. Οι άνθρωποι οι οποίοι λιγότερο έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, είναι οι σπουδαστές στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι φοιτητές της ανώτερης εκπαίδευσης και οι εργαζόμενοι.

Ένα δεύτερο σημαντικό σημείο, είχε να κάνει με το ότι οι περισσότερες δράσεις είναι κυρίως «πυροσβεστικές» και αναφέρονται στους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες δυσκολίες, δυσκολεύονται να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας, να αλλάξουν δουλειά ή να αναζητήσουν περαιτέρω κατάρτιση.

Το τρίτο το οποίο διαπιστώθηκε είχε να κάνει με το ότι η κατάρτιση των συγκεκριμένων επαγγελματιών του χώρου είναι ανεπαρκής ή ακατάλληλη για τη δουλειά που τους ζητείται να κάνουν στη σύγχρονη πραγματικότητα. Το τέταρτο που διαπιστώθηκε ήταν ότι υπήρχαν σοβαρά προβλήματα συντονισμού μέσα στα Υπουργεία, αλλά και μεταξύ των

Υπουργείων και των άλλων εμπλεκόμενων φορέων στη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Τέλος, διαπιστώθηκε ότι υπήρχε σοβαρή αδυναμία όσον αφορά το ζήτημα του απολογισμού και των αποδεικτικών στοιχείων των παρεχόμενων υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού. Συγκεκριμένα, για να σας δώσω ένα παράδειγμα, στη Γαλλία για να γίνει κάποιος σύμβουλος στην εκπαίδευση, πρέπει να έχει εκπαιδευτεί επί πέντε χρόνια για να γίνει συμβουλευτικός ψυχολόγος. Αν είσαι συμβουλευτικός ψυχολόγος λοιπόν και δουλεύεις σε κάποιο απ' αυτά τα κέντρα πληροφόρησης και προσανατολισμού στον τομέα της εκπαίδευσης, έχεις πέντε επίπεδα επίβλεψης. Έχεις λοιπόν τον Επιθεωρητή Α' επιπέδου, ακαδημαϊκό, μετά έναν Επιθεωρητή ανώτερης παιδείας, έναν άλλον Δευτεροβάθμιας κτλ. Ωραία, έχεις μια τρομερή επίβλεψη, εποπτεία της δουλειάς σου. Τώρα, τι χρειάζεται από τους συμβούλους να αναφέρουν στο τέλος του χρόνου; Το μόνο πράγμα που τους ζητούν να καταγράψουν είναι ο αριθμός των πελατών που έχουν δει μέσα στο έτος.

Πιστεύω λοιπόν ότι υπάρχει μεγάλη απόσταση ανάμεσα στην κατάρτιση που προσφέρεται στους συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στην επίβλεψη και στο τι τους ζητείται τελικά να κάνουν και να καταγράψουν ως αποτελέσματα. Συχνά ξεχνιέται αυτή η τελευταία πτυχή, επειδή οι σύμβουλοι εστιάζουν περισσότερο στο πώς θα βοηθήσουν, αλλά δεν αναφέρουν τελικά τι έκαναν. Οπότε ένα μεγάλο μέρος της δουλειάς τους δε φαίνεται, κανένας δεν ξέρει γι' αυτό. Είναι λοιπόν πολύ πιο δύσκολο σε μια τέτοια περίπτωση να ζητήσουμε περισσότερους πόρους όταν δεν γνωρίζουμε πολύ καλά πώς χρησιμοποιήθηκαν οι πόροι έως τώρα και ποια ήταν τα αποτελέσματά τους.

Σε γενικές γραμμές, είδαν ότι οι στόχοι και η ηγεσία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού, σε πολλές χώρες, δεν αναφέρονταν. Οι πολιτικοί στόχοι για τον προσανατολισμό δεν είχαν οριστεί σωστά, δεν είχαν διαρθρωθεί σωστά και δεν είχαν επικοινωνηθεί σωστά.

Έτσι λοιπόν, η ομάδα εμπειρογνομόνων, μπροστά σε αυτά τα ευρήματα, πρότεινε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναπτύξουν ένα εγχειρίδιο για τις πολιτικές, για όσους σχεδιάζουν τις πολιτικές για τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Γιατί μπορούμε να βρούμε πολλά βιβλία με μεθόδους για το πώς να κάνει κανένας επαγγελματικό προσανατολισμό, αλλά δεν υπήρχαν εγχειρίδια για το πώς θα σχεδιάσει κανείς την πολιτική στον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Έτσι λοιπόν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το σκέφτηκε αυτό, συνεννοήθηκε με τον ΟΟΣΑ και ως αποτέλεσμα αυτό τον μήνα θα δημοσιευθεί ένα εγχειρίδιο για τη δημιουργία πολιτικών για τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Στην αρχή θα διατεθεί στα γαλλικά και τα αγγλικά, στη συνέχεια στα γερμανικά και στα ισπανικά, επίσης υπάρχει project για τη μετάφραση και ενδιαφέρον από την Πορτογαλία, τη Φινλανδία, τη Νορβηγία, την Καταλανία, προκειμένου να μεταφραστεί στις δικές τους γλώσσες με δικό τους κόστος, καλύπτουν εκείνοι τα έξοδα.

Δεν πρόκειται για ένα από τα best seller που μπορεί κανείς να αγοράσει στο αεροδρόμιο, αλλά πιστεύουμε ότι μπορεί να αποτελέσει best seller το οποίο πραγματικά σας ενδιαφέρει πάρα πολύ και πιστεύω ότι θα έπρεπε να το έχετε κατά νου. Θα αναφερθεί επίσης και στα web site του ΟΟΣΑ και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής οπότε θα μπορείτε να έχετε πρόσβαση σε αυτό το εγχειρίδιο και κατ' αυτόν τον τρόπο.

Ορίστε λοιπόν η αρχή της ιστορίας μου. Η μέση της ιστορίας όμως είναι η ακόλουθη, γιατί όπως γνωρίζετε σε όλες τις καλές ιστορίες υπάρχει πάντα η θεία πρόνοια, ο από μηχανής θεός ή αν θέλετε αλλιώς, κοσμογονικά γεγονότα.

Έτσι λοιπόν ένα κοσμογονικό γεγονός έλαβε χώρα στην Ιρλανδία στα τέλη του 2002 και ήταν όταν ορίστηκε ένας Υπουργός Παιδείας, πλέον έχει αλλάξει ο Υπουργός, αλλά αυτός ο Υπουργός Παιδείας ήταν ένας επαγγελματίας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο παρελθόν και έτσι λοιπόν, όταν έφτασε η ώρα για την ιρλανδική Προεδρία είπε ότι «εγώ θα καταστήσω προτεραιότητά μου τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό κατά τη διάρκεια της Προεδρίας» και το έκανε αυτό.

Έτσι λοιπόν, στο Δουβλίνο τον περασμένο Απρίλιο οργάνωσε μια συνάντηση των Υπουργών Παιδείας, στην οποία παρουσιάστηκαν τα ευρήματα του ΟΟΣΑ, του CEDEFOP και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Κατάρτιση, και το αποτέλεσμα αυτού ήταν ότι λήφθηκε απόφαση από το

Συμβούλιο των Υπουργών Παιδείας να εκδώσουν μια απόφαση για τον διαβίου επαγγελματικό προσανατολισμό και την ενίσχυσή του.

Έτσι λοιπόν, μέσα σ' αυτή την απόφαση τέθηκαν κάποιες πολιτικές προτεραιότητες, οι οποίες μπορούμε καθαρά να δούμε από πού προέρχονται, αν σκεφτούμε όσα είπα για τα αποτελέσματα της έρευνας, ότι θα πρέπει να υπάρχει ποιοτικός και προσβάσιμος επαγγελματικός προσανατολισμός για όλους τους πολίτες, ότι θα πρέπει να εστιάσουμε στην ανάπτυξη ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας, όπως είπε ο συνάδελφός μου ο Norman πριν, κλπ. Γιατί πραγματικά οι «πυροσβεστικές» υπηρεσίες σε κάποιες κρίσιμες στιγμές της ζωής των ανθρώπων είναι σημαντικές και χρήσιμες, αλλά δεν είναι αρκετές. Είναι εξίσου σημαντικό οι άνθρωποι να ενδυναμωθούν ώστε οι ίδιοι να μπορούν να λαμβάνουν σωστές αποφάσεις, και αυτό είναι πραγματικά πολύ σημαντικό στοιχείο για το πώς θα πρέπει να προσφέρουμε τις υπηρεσίες μας.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο για το οποίο μίλησαν είναι ότι πρέπει να υπάρξουν συστήματα διασφάλισης ποιότητας για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, που να εστιάζουν κυρίως στην πλευρά των πολιτών/καταναλωτών. Γιατί βρήκαν ότι υπάρχουν πολύ λίγα συστήματα διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού στις περισσότερες χώρες και όπου υπάρχουν, εστιάζονται κυρίως στους επαγγελματίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ο κύριος εμπλεκόμενος, οι πολίτες, δεν έχουν άμεση εμπλοκή στο όλο ζήτημα.

Ένα τέταρτο ζήτημα για το οποίο μίλησαν ήταν ότι έπρεπε να υπάρξει ενδυνάμωση και ενίσχυση των μηχανισμών για την ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων σε εθνικό, τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

Έτσι λοιπόν, κατά μία έννοια, η απόφαση αυτή είναι σημαντική από πολλές απόψεις. Έδωσε στον επαγγελματικό προσανατολισμό μια κεντρική θέση στις πολιτικές εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.

Είναι μια απόφαση που βασίζεται στην έρευνα. Κάθε χρόνο οι Υπουργοί ψηφίζουν κάποιες αποφάσεις, εξαρτάται βέβαια πάντα από την Προεδρία, τι ενδιαφέρει κάθε Προεδρία κτλ. Έχουμε λοιπόν πολλές αποφάσεις που έχουν ληφθεί για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση, οι οποίες είναι στα ράφια και μαζεύουν σκόνη. Ένα μέρος της αιτίας γι' αυτό είναι ότι ουσιαστικά είναι εκφράσεις επιθυμίας, «θα θέλαμε»,

«θα επιθυμούσαμε» κτλ. Η συγκεκριμένη όμως τελευταία απόφαση είναι πολύ διαφορετική γιατί βασίζεται σε αποτελέσματα έρευνας.

Και ένα τρίτο σημείο, που πιστεύω ότι είναι πολύ ενδιαφέρον για τους συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι ότι αυτή η απόφαση στην Ευρώπη αποτελεί έναν κοινό συμφωνημένο πολιτικό ορισμό του επαγγελματικού προσανατολισμού και πιστεύω ότι πλέον αφού έχουμε έναν πολιτικό ορισμό, ουσιαστικά ξεπερνάμε όλες τις διαμάχες του παρελθόντος σχετικά με το τι είναι Επαγγελματικός Προσανατολισμός, τι είναι Συμβουλευτική κτλ. Έτσι λοιπόν, αυτό είναι πολύ σημαντικό.

Η ίδια η απόφαση αποτελείται από προτεραιότητες και δράσεις και στις δράσεις αυτές έχουμε την αντανάκλαση των προτεραιοτήτων που έχουν εκφραστεί. Οι δράσεις μιλούν για βελτίωση των εθνικών διατάξεων και της παροχής υπηρεσιών, για βελτίωση της κατάρτισης των συμβούλων, για βελτίωση διεθνούς θεσμικής συνεργασίας, το οποίο ουσιαστικά αποτέλεσε στοιχείο που ενισχύθηκε τα τελευταία τρία χρόνια. Και τέλος μιλούν για την πρόοδο και την παρακολούθηση της προόδου, γιατί, όπως είπαμε, πολλές τέτοιες αποφάσεις μαζεύουν απλά σκόνη, αλλά στη συγκεκριμένη υπάρχει μια ρήτρα που λέει ότι για την πρόοδο που πραγματοποιείται στην εφαρμογή της απόφασης για τον επαγγελματικό προσανατολισμό πρέπει να γίνεται έκθεση αναφοράς κάθε δύο χρόνια σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ουσιαστικά, δηλαδή, μας λένε ότι «ορίστε, θέσαμε ποιες είναι οι δράσεις, θέσαμε τις προτεραιότητες, αυτές είναι οι δραστηριότητες που πρέπει να κάνετε και θέλουμε να αναφέρετε, να κάνετε εκθέσεις προκειμένου να δούμε αν υπάρχει κάποια πρόοδος».

Τι κάνουμε από δω και πέρα: Κατ' αρχάς πώς περνάμε από τη ρητορική στην πραγματικότητα: Η ομάδα εμπειρογνομόνων για τον δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό πέρασε στη δράση και προσπάθησε να ορίσει τα βήματα που πρέπει να γίνουν σε κάθε χώρα για την εφαρμογή της απόφασης, να ορίσει τους στόχους και τις μεθόδους με τις οποίες θα επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Αυτό κυκλοφόρησε, είναι μια εγκύκλιος που διανεμήθηκε σε όλα τα κράτη μέλη και έτυχε πολύ καλής αποδοχής. Πρώτο σημείο λοιπόν αυτό.

Στη συνέχεια περνάμε στην ανάπτυξη κοινών εργαλείων αναφοράς, είδατε πριν ότι σας είπα ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο πρέπει να αναπτύξουμε κοινά πλαίσια αναφοράς και πολιτικών.

Έτσι λοιπόν έχουμε ήδη αναπτύξει τρία τέτοια πλαίσια αναφοράς για τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Πρώτον, το πλαίσιο για τις αρχές σχετικά με την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού. Το δεύτερο είναι πάνω στα σημαντικότερα στοιχεία αναφοράς για τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού. Και το τρίτο, είναι τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά των συστημάτων δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού. Και ελπίζουμε ότι αυτά θα χρησιμοποιηθούν σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο προκειμένου να μπορεί κανείς να ελέγξει την εξέλιξη της βελτίωσης και να προχωρήσει προς ένα κοινό πλαίσιο πολιτικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Και πάλι, μέσα στα επόμενα δυο τρία χρόνια θα υπάρχουν εκθέσεις και ανασκοπήσεις στις διάφορες χώρες, προκειμένου να μπορέσουν να δουν πώς θα μπορούσαν οι ίδιες να αναπτύξουν και να βελτιώσουν τα υπάρχοντα εργαλεία και πώς θα μπορέσουν να βελτιώσουν την παροχή των υπηρεσιών σε εθνικό επίπεδο.

Υπάρχει όμως βέβαια και πολλή δουλειά που πρέπει ακόμη να γίνει. Κατ' αρχάς η ανάπτυξη bench marks και δεικτών, η οποία έχει ήδη ξεκινήσει από το CEDEFOP και πιστεύω ότι θα μας βοηθήσει πολύ προκειμένου να κατανοήσουμε, να δούμε ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να κρατάμε ως απόδειξη των παρεχόμενων υπηρεσιών και πού μας οδηγούν αυτά τα στοιχεία στο μέλλον.

Στη συνέχεια πρέπει να υπάρξει ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, και ήταν πολύ ενδιαφέρον αυτό που είπαν οι Έλληνες συνάδελφοί μας πριν και έδειξε ο Norman στην παρουσίασή του. Το θέμα της αναγνώρισης και πιστοποίησης των ικανοτήτων που αποκτώνται από τη μη τυπική και την άτυπη μάθηση.

Γιατί αν σκεφτείτε όλοι ποια ήταν η τυπική σας εκπαίδευση και μετά ποια ήταν τα προσόντα που αποκτήσατε κατά τη διάρκεια της δουλειάς σας, θα δείτε ότι στην πραγματικότητα έχετε πολύ περισσότερα προσόντα απ' ό,τι όταν ξεκινήσατε, και στην πραγματικότητα αυτά τα προσόντα που χρησιμοποιείτε τώρα είναι πολύ μακριά από τα προηγούμενα, αλλά, ενώ για

τα πρώτα έχετε πιστοποίηση, δεν υπάρχει κάτι που να πιστοποιεί ότι έχετε τα δεύτερα κι όμως τα χρησιμοποιείτε, και τα χρησιμοποιείτε πάρα πολύ καλά.

Αυτή η περιοχή λοιπόν ουσιαστικά αποτελεί προτεραιότητα, η αναγνώριση δηλαδή των μη τυπικών και άτυπων προσόντων, όπως και στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Και ένα τελευταίο για το πώς προχωράμε από δω και πέρα. Σε ένα ευρύτερο διεθνές επίπεδο, ιδρύθηκε στο CEDEFOP το Διεθνές Κέντρο για την Ανάπτυξη Πολιτικών Σταδιοδρομίας και ουσιαστικά υποστηρίζει προσπάθειες διεθνείς σε σχέση με ζητήματα ευρωπαϊκά.

Έτσι λοιπόν έχει τη θεσμική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Παγκόσμιας Τράπεζας, του ΟΟΣΑ, του CEDEFOP και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Κατάρτιση και επίσης την υποστήριξη από χώρες όπως η Φινλανδία, η Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Νέα Ζηλανδία, ο Καναδάς και η Αυστραλία, για αρχή.

Η κυρίαρχη πτυχή του έργου τους θα είναι να αναπτύξουν και να ελέγξουν μεθοδολογίες για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων που υποστηρίζουν τη λήψη αποφάσεων, βάσει των συγκεκριμένων αυτών στοιχείων, στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού. Γιατί αυτό είναι ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζει όχι μόνο η Ευρώπη, αλλά όλος ο κόσμος.

Τελειώνοντας, θα ήθελα, εκ μέρους της Laura Cassio που δυστυχώς σήμερα δεν είναι εδώ μαζί μας, κατ' αρχάς να χαιρετίσω το ΕΚΕΠ, όχι μόνο για το Συνέδριο αυτό, το οποίο πιστεύω ότι είναι πολύ σημαντικό, βλέποντας το πρόγραμμα είναι ένα πραγματικά πολύ ενδιαφέρον πρόγραμμα και επικεντρώνεται στο θέμα μας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω το ΕΚΕΠ και να το συγχαρώ για την πάρα πολύ καλή φήμη που έχει ανάμεσα στα άλλα κέντρα του δικτύου Euroguidance. Πραγματικά τους συγχαίρω για την αποτελεσματικότητά τους, αλλά και για τα πολύ καλά εργαλεία που έχουν αναπτύξει, όπως π.χ. για τη συλλογή πληροφοριών για την Ευρωπαϊκή Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης-PLOTEUS.

Σε εθνικό επίπεδο, το ΕΚΕΠ έχει πραγματικά παίξει έναν σημαντικότατο ρόλο προκειμένου να θέσει τα κριτήρια για την αναγνώριση προσόντων, επαγγελματικών προσόντων των λειτουργών συμβουλευτικής και

επαγγελματικού προσανατολισμού και είναι πραγματικά πάρα πολύ σημαντικό. Ελπίζω ότι η εργασία που έχει ξεκινήσει θα αποδώσει καρπούς σύντομα.

Θα ήθελα να υπογραμμίσω επίσης τον πολύ σημαντικό ρόλο του δικτύου EUROGUIDANCE, του οποίου ο στόχος είναι κυρίως να βοηθήσει τη διεθνή, τη διακρατική κινητικότητα καταρτιζόμενων και φοιτητών για σκοπούς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στόχος του είναι επίσης να συνδέσει τις κοινότητες των επαγγελματιών στο χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ευρώπη. Και τώρα έχει έναν ακόμη ρόλο: να προωθήσει και να υποστηρίξει τις νέες διαδικασίες γύρω από το “Europass” για τη διαφάνεια στην αναγνώριση προσόντων.

Αυτό λοιπόν πιστεύω ότι είναι κάτι το οποίο είναι ευρύτερα αναγνωρισμένο για τα κέντρα και το δίκτυο EUROGUIDANCE, το οποίο στη νέα γενιά ευρωπαϊκών προγραμμάτων, που θα υλοποιηθεί από το 2007 έως το 2013, θα αποτελεί μέρος ενός προγράμματος που ασχολείται με την πολιτική και την ανάπτυξη συστημάτων. Έτσι πραγματικά θα έχει μια πολύ σημαντική θέση στα μελλοντικά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τέλος, θα ήθελα να αδράξω την ευκαιρία και να ευχαριστήσω την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Το 2003, η Ομάδα των Εμπειρογνομόνων για τον δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό επικοινωνήσε με όλες τις ευρωπαϊκές Ενώσεις Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προκειμένου να τους ζητήσει να συνεργαστούν. Γιατί όπως είναι φυσικό, η ομάδα εμπειρογνομόνων έχει περιορισμένο αριθμό μελών που έχουν αρκετές γνώσεις, δεν ξέρουν όμως τα πάντα. Έτσι, δημιουργήσαμε μέσω του CEDEFOP μια εικονική κοινότητα, ηλεκτρονική κοινότητα, όπου μπορούσαν όλοι να επικοινωνήσουν και να ανταλλάξουν εμπειρίες και απόψεις και πραγματικά αυτό δούλεψε και δούλεψε πάρα πολύ καλά, πολύ αποτελεσματικά.

Όταν όμως επικοινωνήσαμε με τις εθνικές Ενώσεις Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, την καλύτερη αντίδραση, την καλύτερη απάντηση –και πιστεύω ότι όλα τα μέλη της ομάδας των εμπειρογνομόνων μπορούν να το επιβεβαιώσουν- την είχαμε από την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού-ΕΛΕΣΥΠ και θέλω να σας ευχαριστήσω γι’ αυτό.

Φτάσαμε στο τέλος λοιπόν μιας πολύ μακράς συνεδρίας. Ακούσατε πολλά πράγματα. Ακούσατε εμένα και τον Norman όχι στη γλώσσα σας, γνωρίζω ότι αυτό είναι μια πρόκληση και θέλω να σας ευχαριστήσω γι' αυτό.

Σας εύχομαι να έχετε μια πολύ επιτυχή συνεδρία.

Σας ευχαριστώ πολύ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε ιδιαίτερα τον κ. McCarthy για την εισήγησή του, για την παρουσίαση της τρέχουσας κατάστασης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και για τις προοπτικές με στόχο το 2010 σχετικά με τις προτεραιότητες και τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Ευχαριστούμε την κα Cassio για την αναγνώριση της ιδιαίτερης θέσης του ελληνικού κέντρου EUROGUIDANCE. Ευχαριστούμε και πάλι τους εισηγητές, ευχαριστώ όλους εσάς και αύριο το πρωί θα ξεκινήσουμε με τις εισηγήσεις των υπολοίπων. Ευχαριστώ πάρα πολύ.

ΛΗΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΗΜΕΡΑΣ 1^{ης}

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 10 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2004

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: ΖΗΣΙΜΟΠΟΥΛΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ
ΜΠΟΥΚΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ
ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΑΚΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ
ΣΤΑΜΑΤΑΚΗ-ΔΟΤΣΙΚΑ ΒΑΡΒΑΡΑ

ΗΜΕΡΑ 2^η

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Καλημέρα σας αγαπητοί συνάδελφοι. Ελπίζω να ξεκουραστήκατε όλοι από την κοπιαστική χθεσινή ημέρα, όχι μόνο λόγω της συνάντησής μας, αλλά και της μετακίνησης που πολλοί από εσάς είχατε ή και τις πρωινές σας δουλειές. Ελπίζω να χαρήκατε το καφεδάκι σας το πρωινό και έτσι τώρα με δύναμη θα αρχίσουμε τις εργασίες μας.

Όπως έχετε δει στο πρόγραμμά σας, έχουμε μια σειρά ομιλητών. Η κα Cassio σας θυμίζω, όπως ακούσατε χθες, από την Ευρωπαϊκή Ένωση, υπεύθυνη για τα θέματα της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, δεν θα είναι μαζί μας για έκτακτες υπηρεσιακές της ανάγκες. Έτσι λοιπόν θα χρησιμοποιήσουμε το χρόνο μας προς όφελος και των άλλων ομιλητών και ενδεχομένως της συζήτησης που θα προκύψει.

Αρχίζουμε λοιπόν τη σημερινή μας συνεδρίαση με την παρουσίαση της κας Jennifer Wannan, δεν θα σας λέω ποιος είναι ο κάθε ομιλητής, το διαβάζετε ήδη στο πρόγραμμά σας, για την οικονομία του χρόνου αλλά και για να μην πλατειάζουμε.

J. WANNAN: Πρώτα απ' όλα θα ήθελα να πω ευχαριστώ και συγχαρητήρια στο ΕΚΕΠ, ήταν μια πολύ καλή ιδέα αυτή η συνάντηση και κάνετε πολύ καλά. Μπράβο σας.

Είναι δύσκολο το έργο μου να συνεχίσω μετά τα όσα ειπώθηκαν χτες από τους άξιους ομιλητές. Δεν έχω παρόμοιες ιστορίες να σας αφηγηθώ, όπως ο John Mc Carthy και ο Norman Admundson. Εμείς οι Σκωτσέζοι πραγματικά έχουμε ένα πολύ πρακτικό πνεύμα. Αυτό λοιπόν το οποίο θα κάνω, είναι να δούμε ποιες είναι οι προκλήσεις που έχουμε μπροστά μας σε σχέση με τον δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό.

Ξέρω ότι οπωσδήποτε υπάρχει μια πολιτική διάσταση και απαιτείται μια πολιτική συναίνεση για όλα αυτά τα ζητήματα, αλλά θέλω να πάω πέρα απ' όλα αυτά και ελπίζω ότι κάνοντάς το θα μπορέσω να σας συνδέσω μερικά από τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν από τους δύο προηγούμενους ομιλητές, τον Norman και τον John.

Θα σας δώσω και κάποια πρακτικά παραδείγματα. Δεν υπάρχει μία μοναδική και ενιαία λύση όσον αφορά τα ζητήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά θα σας δώσω δυο τρία συγκεκριμένα παραδείγματα που διάφορες χώρες τα χρησιμοποιούν για να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν όλες αυτές τις προκλήσεις.

Σκόπευα να ξεκινήσω με την αυξημένη σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, αλλά πιστεύω ότι αυτό καλύφθηκε χθες από τους ομιλητές. Θέλω απλά να υπογραμμίσω ότι σε μια κοινωνία βασισμένη στην πληροφόρηση, πραγματικά πρέπει να υπάρχει μια συνεχής διαδικασία βελτίωσης των δεξιοτήτων των ανθρώπων για να μπορούν να βρουν εργασία.

Ο John ανέφερε χθες ότι στη συγκεκριμένη απόφαση για τον δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό, η οποία ελήφθη εκ μέρους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Υπουργών Παιδείας, υπάρχει ένας ορισμός, πράγμα πολύ σημαντικό πιστεύω, ότι υπάρχει πλέον μια κοινή κατανόηση του τι σημαίνει επαγγελματικός προσανατολισμός. Θέλω να σταθώ για λίγο σ' αυτό. Έτσι λοιπόν, η απόφαση ορίζει τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως μια σειρά δραστηριοτήτων που επιτρέπουν στους πολίτες κάθε ηλικίας και σε οποιαδήποτε φάση της ζωής τους να εντοπίζουν τις δεξιότητές τους, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους, να παίρνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις και να ζητούν την ανάλογη εκπαίδευση και κατάρτιση, ούτως ώστε να μπορούν να διαχειρίζονται την προσωπική τους σταδιοδρομία.

Όπως βλέπετε λοιπόν είναι ένας πολύ ευρύς ορισμός. Κυρίως έχει σημασία να δούμε τη διάσταση του ότι θέλει να καθιστά ικανούς τους πολίτες να μπορούν να διαχειρίζονται οι ίδιοι την εκπαίδευσή τους και την κατάρτισή τους, ούτως ώστε να μπορούν στη συνέχεια να διαχειρίζονται και την καριέρα τους. Και είναι νομίζω σημαντικό να ξεκαθαρίσουμε ότι «καριέρα» δεν σημαίνει απαραίτητα δουλειά. Σημαίνει πολύ ευρύτερα τα μονοπάτια ζωής

που διαμορφώνει και ακολουθεί κάθε άτομο, κάνοντας τις επιλογές του στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση, στην απασχόληση, μέσα στην κοινότητα αλλά και στην προσωπική του ζωή. Πρόκειται λοιπόν, επαναλαμβάνω, για ένα πολύ ευρύ ορισμό.

Βλέποντας λοιπόν αυτά τα δύο πράγματα, από τη μια το βάρος που πέφτει στον επαγγελματικό προσανατολισμό για την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης και από την άλλη αυτόν τον ευρύ ορισμό, καταλαβαίνουμε ότι κινούμαστε προς μια θεμελιακή αλλαγή στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να αποτελέσει μια ενεργητική διαδικασία μάθησης και είναι ένα μέσο ανάπτυξης μεταγνωστικών ικανοτήτων, μάθηση για το πώς να μαθαίνουμε δεξιότητες, μάθηση για το πώς να αναζητούμε και να αναλύουμε την πληροφόρηση, μάθηση για το πώς να σχεδιάζουμε και να λαμβάνουμε αποφάσεις.

Επομένως ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα πρέπει πλέον να ειπωθεί ως μέρος μιας ολιστικής προσέγγισης και όχι απλώς ως κάτι προαιρετικό που βοηθάει, όπως ήταν κάποιες φορές στο παρελθόν, υπάρχει πλέον μια έμφαση στη συνειδητή μάθηση και στη συνειδητοποίηση των ικανοτήτων που αποκτώνται, καθώς και στα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται από την απόκτηση αυτών των ικανοτήτων.

Όσον αφορά τώρα τον χρήστη ή τον επωφελούμενο των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, δεν τον βλέπουμε πλέον ως έναν παθητικό αποδέκτη πληροφοριών, πράγμα που σημαίνει επίσης ότι η δουλειά του συμβούλου δεν είναι να δίνει πληροφορίες, αλλά πρέπει ο ίδιος ο χρήστης να ενεργοποιείται από τον σύμβουλο για να κατακτήσει αυτή την ικανότητα και να αναζητάει πληροφορίες.

Θα πρέπει βέβαια να παραδεχτούμε ότι κατά κάποιο τρόπο όλη αυτή η θεμελιακή αλλαγή στον προσανατολισμό βρίσκεται σε θεωρητικό ακόμη επίπεδο. Οπωσδήποτε δηλαδή σε πολλές χώρες, ακόμα όλα αυτά είναι στο επίπεδο των συζητήσεων και των βλέψεων και όχι τόσο της πρακτικής εφαρμογής.

Και μπορείτε να πείτε «εντάξει, καταλαβαίνουμε ότι όλες αυτές οι ικανότητες είναι απαραίτητες σε μια κοινωνία που βασίζεται στη γνώση, αλλά

αυτή η αναζήτηση και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, τι ακριβώς σημαίνει για έναν πολίτη, για ένα συγκεκριμένο άτομο;»

Ο ΟΟΣΑ έκανε μια έρευνα για το ανθρώπινο κεφάλαιο το 2002, και βρήκε ότι λιγότερο από τις μισές αποκλίσεις στις αποδοχές των ατόμων οφείλονται στα εκπαιδευτικά προσόντα και στις εύκολα μετρήσιμες ικανότητες. Αντίθετα, ο παράγοντας κλειδί στο υπόλοιπο 50% είναι πραγματικά η ικανότητα των ατόμων να χτίζουν και να διαχειρίζονται τις ικανότητές τους, ακριβώς δηλαδή μέσω του είδους των ικανοτήτων για τις οποίες μιλάμε, διαχείριση σταδιοδρομίας, αναζήτηση εργασίας κτλ. Έτσι, σ' αυτήν την περίπτωση, η ικανότητα των ανθρώπων να αναπτύξουν αυτές τις ικανότητες, πραγματικά γίνεται το στοιχείο κλειδί στη ζωή τους. Παίζει πολύ σημαντικό ρόλο, όχι μόνο στο είδος της δουλειάς που θα βρουν, αλλά ακόμη και στους μισθούς που θα διεκδικήσουν κτλ.

Ποια είναι λοιπόν σήμερα η κατάσταση σε σχέση με τα ζητήματα του δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού; Όπως ακούσαμε από τον John χθες, τα αποτελέσματα της έρευνας που έγινε για τις πολιτικές στον επαγγελματικό προσανατολισμό σε 37 χώρες, από το CEDEFOP, τον ΟΟΣΑ, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Κατάρτιση και τη Διεθνή Τράπεζα, έδειξαν ότι η παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού βρίσκονται μακράν του να είναι δια βίου.

Ακόμα επικεντρώνουμε στην παροχή τέτοιων υπηρεσιών στο τέλος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και στους ανέργους. Και επιπλέον, το περιεχόμενο των υπηρεσιών δεν είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες μιας κοινωνίας που βασίζεται στη γνώση. Όπως είπε και ο John, για την ώρα ακόμα επικεντρώνουμε κυρίως σε βραχυπρόθεσμους στόχους, όπως βραχυπρόθεσμες εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές αποφάσεις, και δεν βλέπουμε τη μακροχρόνια προοπτική, για την οποία μιλούσε ο Norman χθες.

Τι λοιπόν μπορούμε να κάνουμε; Τι ακριβώς σημαίνει στην πράξη ότι θέλουμε να αναπτύξουμε δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό; Κατ' αρχήν πρέπει να διευρύνουμε την πρόσβαση, να στραφούμε σε νέες ομάδες στόχους που δεν καλύπτονται προς το παρόν, όπως η πρωτοβάθμια εκπαίδευση, και φυσικά δεν λέμε ότι οι άνθρωποι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση χρειάζονται επαγγελματικό προσανατολισμό σχετικά με το ποιο επάγγελμα θα διαλέξουν. Δε μπορούμε να μιλήσουμε εκεί πέρα για τέτοια

αναγκαιότητα. Αλλά όταν μιλάμε για το πώς μπορούμε να περάσουμε σε ένα επόμενο επίπεδο που αφορά την ανάπτυξη μεταγνωστικών δεξιοτήτων, όπως η λήψη απόφασης, η μάθηση για τη μάθηση ικανοτήτων κτλ., τότε αυτό μπορεί και πραγματικά χρειάζεται να ξεκινήσει από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Πρέπει να αναπτύξουμε αυτές τις ικανότητες από νωρίς.

Περισσότερη παροχή υπηρεσιών χρειάζεται επίσης και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σε πολλές χώρες είναι πραγματικά ελλιπής. Περισσότερη παροχή υπηρεσιών και σ' αυτούς που έχουν ακολουθήσει την τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση, γιατί πάλι πολύ συχνά υποθέτουμε ότι έχουν κάνει την επαγγελματική τους επιλογή και άρα δεν χρειάζονται περαιτέρω βοήθεια.

Σοβαρή αδυναμία υπάρχει επίσης στην παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και επαγγελματικού προσανατολισμού προς τους εργαζομένους, ιδίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Είναι σημαντικό γι' αυτούς να μπορούν να διαχειριστούν τη μετάβαση στη σύνταξη και επίσης εφόσον προσπαθούμε να ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους να μένουν περισσότερο χρόνο στην εργασία, χρειάζεται ίσως βοήθεια για την αναβάθμιση των ικανοτήτων των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας χρειάζονται υπηρεσίες πληροφόρησης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Εκτός όμως από τη διεύρυνση της πρόσβασης, υπάρχει και η ανάγκη να δημιουργηθούν νέες λειτουργίες, όπως το αντιμετωπίσουμε τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως ένα εργαλείο μάθησης και βοήθειας προς τα άτομα προκειμένου να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας. Αυτό σημαίνει ότι οι ίδιοι επαγγελματίες του χώρου χρειάζονται και αυτοί κατάρτιση, χρειάζεται και αυτοί να αποκτήσουν νέες δεξιότητες για να μπορέσουν να κάνουν τη δουλειά τους.

Μας χρειάζονται επίσης νέες μέθοδοι. Όπως είπε και ο Norman χθες για τον τρόπο που οι άνθρωποι μαθαίνουν και αφομοιώνουν γνώση, είναι συχνά πιο εύκολο για τους ανθρώπους να μπορούν να οπτικοποιήσουν τις γνώσεις τις οποίες μαθαίνουν. Είναι χρήσιμο να υπάρχει μια ισχυρή εμπειρική, βιωματική διάσταση στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Και αν μιλάμε για ανάπτυξη μεταγνωστικών ικανοτήτων, πρέπει να στραφούμε

περισσότερο προς μια προσέγγιση που είναι προσανατολισμένη στα αποτελέσματα για να δούμε με ποιο τρόπο αυτές οι ικανότητες μαθεύτηκαν και αφομοιώθηκαν. Θα πρέπει δηλαδή, αν το άτομο θα πρέπει να αποκτήσει κάποιες ικανότητες, να έχουμε μεθόδους που να ελέγχουμε πώς αποκτήθηκαν αυτές.

Νέες μορφές παροχής υπηρεσιών χρειάζονται επίσης. Αν προσπαθούμε να φτάσουμε νέες ομάδες στόχους, δεν μπορούμε να βασιζόμαστε στην παραδοσιακή, τυπική, κρατική παροχή υπηρεσιών. Οι άνθρωποι συχνά δεν πηγαίνουν σ' αυτές τις υπηρεσίες, δεν έχουν τη δυνατότητα, δεν έχουν ωράριο που ταιριάζει με την τυπική κρατική παροχή υπηρεσιών. Και νέες μορφές παροχής υπηρεσιών περιλαμβάνουν τις τεχνολογίες επικοινωνιών και πληροφόρησης, τηλεφωνικές υπηρεσίες, κινητές μονάδες που πηγαίνουν στις κοινότητες.

Αλλά είναι σημαντικό να πω εδώ ότι οι νέες τεχνολογίες θα πρέπει να είναι ένα συμπληρωματικό στοιχείο και όχι ένα υποκατάστατο σε όλη αυτή την διαδικασία. Κανείς δεν λέει ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών είναι αρκετή για να καλύψει όλες τις ανάγκες, μπορεί ωστόσο να γίνει ένα πραγματικά χρήσιμο εργαλείο στη δουλειά μας και έχουμε συγκεκριμένα τέτοια παραδείγματα όσον αφορά το πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι νέες τεχνολογίες επικοινωνιών και πληροφόρησης για να καλύψουν κάποιες ανάγκες.

Ακόμη χρειάζονται νέες μορφές και πόροι. Ξέρουμε ότι πολλές φορές οι αποφάσεις των ανθρώπων επηρεάζονται από τους σημαντικούς άλλους γύρω τους. Επομένως είναι σημαντικό να πάμε στο χώρο δουλειάς, στην κοινότητα και αν πρόκειται να αναπτύξουμε περισσότερες μη τυπικές και άτυπες μορφές παροχής υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, τότε χρειαζόμαστε υποστήριξη από τυπικούς πόρους. Χρειαζόμαστε υλικό, κατάρτιση και ανάπτυξη.

Άρα λοιπόν χρειαζόμαστε νέες μεθόδους, νέες μορφές, νέους πόρους, η επέκταση των υπάρχοντων δομών δεν επαρκεί. Δεν φτάνει δηλαδή να κάνουμε κάτι παραπάνω σε αυτό που ήδη υπάρχει, αλλά να μεταμορφώσουμε πραγματικά την παροχή υπηρεσιών προσανατολισμού.

Η πραγματικότητα όμως είναι ότι οι κρατικοί προϋπολογισμοί είναι πολύ σφιχτοί. Δεν είναι ρεαλιστικό να θεωρούμε ότι απλά θα αυξηθούν οι

πόροι, αλλά πιθανά να δούμε οι υπάρχοντες πόροι πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν πιο αποτελεσματικά με έναν καταλληλότερο τρόπο.

Ένας τρόπος για να το κάνουμε αυτό είναι να αναπτύξουμε προσεγγίσεις, στις οποίες η ένταση της παροχής υπηρεσιών συμβαδίζει με τις ατομικές ανάγκες. Τέτοιες προσεγγίσεις βοηθούν στη μείωση του κόστους, επειδή από τη μια πλευρά όλο το προσωπικό των υπηρεσιών προσανατολισμού δεν χρειάζεται να έχει το ίδιο επίπεδο κατάρτισης και εμπειρίας και από την άλλη, που είναι και το πιο σημαντικό, η προσέγγιση αυτή δίνει περισσότερη ελευθερία και χρόνο στους πιο ειδικούς να επικεντρωθούν περισσότερο σ' αυτούς που έχουν τη μεγαλύτερη ανάγκη.

Θα ήθελα να σας δώσω ένα παράδειγμα επ' αυτού. Αρκετοί από σας ίσως το έχετε ακούσει, είναι ένα συγκεκριμένο κέντρο παροχής υπηρεσιών προσανατολισμού στο Ηνωμένο Βασίλειο, το Learn Direct Advice Centre. Δημιουργήθηκε το 1998 αρχικά ως τηλεφωνική υπηρεσία, μια δωρεάν τηλεφωνική γραμμή, και μετά, το 2000, ανέπτυξε ένα web site και μέσω του web site και της τηλεφωνικής γραμμής δίνουν συμβουλές όσον αφορά δυνατότητες μάθησης, σχεδιασμό σταδιοδρομίας, αναβάθμιση προσόντων, καθώς και πληροφόρηση για το πώς μπορεί κάποιος που θέλει να παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης να αναζητήσει οικονομική υποστήριξη κτλ.

Έχουν ένα προσωπικό 200 ατόμων, το οποίο πραγματικά είναι πολύ διαφοροποιημένο. Έχουν 3 διαφορετικές κατηγορίες προσωπικού. Σ' ένα πρώτο επίπεδο, έχουν συμβούλους, οι οποίοι δίνουν βασικές πληροφορίες και ασχολούνται με πολύ συγκεκριμένα ερωτήματα που τίθενται από τους πελάτες. Π.χ. θέλετε να πάρετε μια σειρά μαθημάτων κομπιούτερ. Τηλεφωνείτε στο κέντρο και θέλετε να μάθετε πότε και πού μπορεί αυτό να γίνει το δυνατόν εγγύτερα κοντά σας. Ο σύμβουλος αυτός μπορεί να σας δώσει αυτή την πληροφορία. Έτσι, αυτοί δεν χρειάζεται να έχουν πολλές ικανότητες, πολλή κατάρτιση και εμπειρία στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Απλά δίνουν πληροφόρηση.

Σ' ένα δεύτερο επίπεδο έχουν τους συμβούλους εκπαίδευσης, οι οποίοι είναι ικανοί να βοηθήσουν κάποιον αν δεν είναι σίγουρος τι είδους εκπαίδευση θέλει να κάνει. Και τέλος, στο τρίτο επίπεδο υπάρχουν οι σύμβουλοι δια βίου μάθησης, οι οποίοι μπορούν να βοηθήσουν κάποιον να

δει σε έναν πιο μακροχρόνιο ορίζοντα τι πραγματικά θέλει να κατορθώσει στον επαγγελματικό του τομέα και τι είδους μάθηση και ικανότητες πρέπει να αποκτήσει για να φτάσει εκεί.

Υπάρχουν λοιπόν αυτά τα τρία επίπεδα προσωπικού και οι ικανότητες, η κατάρτιση και τα προσόντα αυτών των τριών κατηγοριών αυξάνονται όσο προχωράμε προς τα πάνω. Διαθέτουν μια βάση δεδομένων με περίπου 1.000.000 ευκαιρίες μάθησης και έχουν και μία βάση δεδομένων με επαγγελματική πληροφόρηση. Και όλο το προσωπικό έχει πρόσβαση σ' αυτά τα εργαλεία.

Η τηλεφωνική γραμμή είναι ανοιχτή και διαθέσιμη. Το Κέντρο είναι ανοιχτό από τις 8 το πρωί μέχρι τις 10 το βράδυ, έτσι λοιπόν, αν εργάζεστε, ακόμα κι εσείς έχετε τη δυνατότητα εύκολα να έρθετε σε επαφή μαζί τους. Και ως τώρα έχει δουλέψει πολύ καλά. Κατά μέσο όρο ένα εκατομμύριο χρήστες το χρόνο χρησιμοποιούν την τηλεφωνική γραμμή. Το web site επισκέπτονται 4 εκατομμύρια χρήστες το χρόνο. Είναι πολύ σημαντικό να δούμε επίσης ότι 43% από τους χρήστες τηλεφωνικής επαφής, έχουν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων. Είναι άνθρωποι εκπαιδευτικού επιπέδου 2 και κάτω. Και αυτοί είναι οι άνθρωποι που θέλουμε να προσεγγίσουμε και στους οποίους θέλουμε να ενθαρρύνουμε τη μάθηση. Όσον αφορά δε τα αποτελέσματα τα οποία έχουν κατορθωθεί, το 64% από τους χρήστες τηλεφωνικής επαφής λαμβάνουν κάποια εκπαίδευση ή κατάρτιση εντός έξι μηνών αφότου έρχονται σε επαφή με αυτό το Κέντρο.

Και κάτι που θέλω να τονίσω, σχετικά με τον προϋπολογισμό του Κέντρου, υπάρχει ένα 11% από τον προϋπολογισμό τους το οποίο επενδύεται για να υπάρχει αξιολόγηση και να βελτιώνεται αυτή η υπηρεσία και αναζητούν feedback, την ανάδραση εκ μέρους των χρηστών που εξυπηρετούν για να δουν το επίπεδο ικανοποίησής τους από τις υπηρεσίες. Και κατά μέσο όρο, 93% των χρηστών βαθμολογεί την υπηρεσία ως καλή ή πολύ καλή.

Φαίνεται λοιπόν ότι πραγματικά από τα αποτελέσματα που έχουν λάβει, ότι ανταποκρίνονται σε μια πραγματική ανάγκη και ότι οι χρήστες είναι ικανοποιημένοι. Δεν πρόκειται για μια παγκόσμια πανάκεια και λύση όλων των προβλημάτων, αλλά είναι μια εμπειρία που ήθελα να σας αναφέρω.

Ένα άλλο τέτοιο παράδειγμα που θέλω να αναφέρω αφορά την επαγγελματική πληροφόρηση. Στην Αυστραλία, έχουν αναπτύξει ένα Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Πληροφόρησης, το οποίο είναι μια ολοκληρωμένη υπηρεσία επαγγελματικής διερεύνησης και πληροφόρησης, προσβάσιμη μέσω διαδικτύου. Είναι πολύ ενδιαφέρον και μπορείτε να επισκεφτείτε την ιστοσελίδα τους αν θέλετε να το δείτε.

Έχουν λοιπόν από την μια πλευρά πληροφορίες για ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, για επαγγέλματα, για τη ζήτηση της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο, για μισθούς, καθώς και ένα διαγνωστικό πακέτο που επιτρέπει στα άτομα να αναγνωρίσουν ποια είναι τα ενδιαφέροντα και οι ικανότητές τους. Διαμορφώνουν λοιπόν ένα προφίλ και όταν έχουν ολοκληρώσει όλο αυτό το διαγνωστικό πακέτο, παρακινούνται να αναζητήσουν πληροφορίες για εκπαιδευτικά προγράμματα που ανταποκρίνονται στα ενδιαφέροντα ή στο επάγγελμά τους, κενές θέσεις εργασίας και επαγγελματική πληροφόρηση που ανταποκρίνεται στο προφίλ τους.

Είναι μια πρωτοβουλία που έχουν αναλάβει από κοινού η κεντρική κυβέρνηση μαζί με τις ομοσπονδιακές κυβερνήσεις και οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις συντήρησης και λειτουργίας επιμερίζονται ανάμεσα στο επίσημο κράτος και τις ομοσπονδιακές κυβερνήσεις εξίσου. Και φυσικά, όλο αυτό μπορεί να δουλέψει γιατί υπάρχει πραγματική συνεργασία, όχι μόνο μεταξύ των διαφόρων κρατικών υπηρεσιών, αλλά και μεταξύ των εργοδοτών που παρέχουν πληροφόρηση για κενές θέσεις εργασίας, μισθούς κλπ., και των κοινωνικών εταίρων.

Θέλω να σας δώσω ένα τελευταίο παράδειγμα. Μιλούσα πριν από λίγο για τη σημασία της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της εκμάθησης του τρόπου μάθησης. Στον Καναδά -πολλοί μπορεί να το έχετε ακούσει ήδη, αλλά γι' αυτούς που δεν το έχουν ακούσει- έχουν αναπτύξει το λεγόμενο “Blueprint for life and work designs”, το οποίο αφορά ένα εθνικό πλαίσιο ικανοτήτων.

Υπάρχουν 11 ικανότητες που τα άτομα χρειάζονται για να χτίσουν τη ζωή τους και την καριέρα τους. Και για να σας δώσω ένα παράδειγμα, μία ικανότητα αφορά το να είναι κάποιος ικανός να εντοπίζει, να ερμηνεύει, να αξιολογεί και να χρησιμοποιεί τις πληροφορίες. Κάτι τέτοιο, λοιπόν, πλησιάζει προς την προσέγγιση των ικανοτήτων. Και αν αναπτύξουμε

αυτή την προσέγγιση, τότε, όπως είπα νωρίτερα, πρέπει να είμαστε σε θέση να παρακολουθούμε αν οι ικανότητες αποκτώνται. Δεν αρκεί απλά να δίνουμε πληροφόρηση και να θεωρούμε ότι μ' αυτό έχει τελειώσει η δουλειά μας.

Για το λόγο αυτό έχουν επίσης αναπτύξει δείκτες που επιτρέπουν στους ανθρώπους που δουλεύουν με το Blueprint να ελέγξουν αν τα άτομα αποκτούν τις ικανότητες ή όχι. Έτσι, ένας δείκτης για την ικανότητα που ανέφερα προηγουμένως θα ήταν, το να είναι κάποιος ικανός να διερευνήσει τις απαιτήσεις σε εκπαίδευση και κατάρτιση διαφόρων εργασιακών ρόλων.

Και κατόπιν, προτείνουν στους οργανισμούς που χρησιμοποιούν το πλαίσιο ικανοτήτων να αναπτύσσουν πρότυπα (standards) σύμφωνα με το συγκεκριμένο πλαίσιο στο οποίο βρίσκονται. Δίνουν, λοιπόν, κάποιες κατευθυντήριες γραμμές, το Εθνικό Πλαίσιο περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές για τα πρότυπα, αλλά αναγνωρίζουν ότι τα πρότυπα αυτά πρέπει να προσαρμόζονται σε κάθε πλαίσιο ξεχωριστά, ότι ο τρόπος που περιμένουμε από κάποιον να εκδηλώσει αυτές τις ικανότητες ποικίλει ανάλογα με το πλαίσιο και τη συγκεκριμένη κατάσταση στην οποία βρίσκεται.

Ένα παράδειγμα ενός προτύπου για το πώς αποδεικνύει κάποιος ότι είναι ικανός να εντοπίζει και να ερμηνεύει πληροφορίες θα ήταν: οι μαθητές πρέπει να είναι ικανοί να περιγράφουν τις απαιτήσεις σε εκπαίδευση και κατάρτιση για πέντε εργασιακούς ρόλους που τους ενδιαφέρουν. Αυτό ήταν για να σας δώσω ένα πρακτικό συγκεκριμένο παράδειγμα του τρόπου που όλο αυτό προχωράει προς την ανάπτυξη ικανοτήτων και προς μια προσέγγιση που βασίζεται στα αποτελέσματα.

Τελειώνω εδώ με τα συγκεκριμένα παραδείγματα. Θα ήθελα να σας δώσω ακόμα περισσότερα, αλλά ο χρόνος είναι περιορισμένος και νομίζω ότι πρέπει να αφήσω χρόνο και για τους άλλους ομιλητές.

Θα ήθελα, ωστόσο, να αναφέρω και κάποιες άλλες επιλογές, τις οποίες θεωρώ σημαντικές. Αν θέλουμε να προχωρήσουμε προς τον δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό, είναι εξαιρετικά σημαντικό να δούμε πώς πραγματικά μπορούμε να ενθαρρύνουμε τους ιδιωτικούς και εθελοντικούς φορείς. Αν θέλουμε να καλύψουμε όλες τις ομάδες στόχους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, δεν μπορούμε να περιμένουμε μόνο του να το κάνει το κράτος. Θα πρέπει τόσο ο ιδιωτικός τομέας όσο και ο εθελοντικός τομέας

να συμμετέχουν, πρέπει να παρέχουμε κίνητρα για να ενθαρρύνουμε τις επιχειρήσεις να παρέχουν πληροφόρηση και επαγγελματικό προσανατολισμό στους υπαλλήλους τους και πρέπει να ενθαρρύνουμε την ανάπτυξη ικανοτήτων μέσα στο μη τυπικό σύστημα.

Υπάρχουν μερικά ενδιαφέροντα παραδείγματα πραγμάτων που έχουν συμβεί στη Δανία και αλλού, όπου κατάρτιση και υλικό παρέχεται στους γονείς προκειμένου να μπορούν να συμβουλεύουν τα παιδιά τους καλύτερα όταν πρέπει να πάρουν κάποιες αποφάσεις, όπως επίσης, και ανάπτυξη ικανοτήτων για συμβουλευτική από τους σημαντικούς άλλους.

Επίσης, σε πάρα πολλές χώρες έχουν αρχίσει να αναπτύσσονται διάφορα εθνικά φόρα, στα οποία συμμετέχουν όλοι οι εταίροι, ούτως ώστε να προωθηθεί η συνεργασία ανάμεσα στους διάφορους τομείς και να αναληφθούν κοινές πρωτοβουλίες για την προώθηση αυτών των θεμάτων, όπως η κατάρτιση προσωπικού, για παράδειγμα. Στη Μάλτα, έχουν αναληφθεί συγκεκριμένες τέτοιες πρωτοβουλίες. Παρέχουν κοινή κατάρτιση για τα στελέχη επαγγελματικού προσανατολισμού τόσο της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης.

Όπως σας είπα και πριν, έχει σημασία να φέρουμε τους ανθρώπους όλους μαζί για να δουλέψουν από κοινού και να παρέχουν ολοκληρωμένη επαγγελματική συμβουλευτική και πληροφόρηση. Και νομίζω τα συνδικάτα –ανέφερα τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες προηγουμένως– έχουν σημαντικό ρόλο να παίξουν σ' αυτό και χαίρομαι πολύ που σήμερα θα έχουμε εδώ ομιλητές και από τις δύο πλευρές των κοινωνικών εταίρων. Η έρευνα που έγινε από τον ΟΟΣΑ, το CEDEFOP και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Κατάρτιση, έδειξε ότι γενικά στην Ευρώπη, παρόλο που υπάρχουν μερικά μεμονωμένα θετικά παραδείγματα που εμπλέκουν τα συνδικάτα, γενικά υπάρχει μικρή εμπλοκή των συνδικάτων στην παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Και είναι κρίμα γιατί σε ό,τι αφορά τις νέες δομές στον εργασιακό χώρο και την ανάπτυξη συμβουλευτικής από τους σημαντικούς άλλους, νομίζω ότι μπορούν πολύ καλά να παίξουν ένα μεγαλύτερο ρόλο στον τομέα αυτό.

Το τελευταίο πράγμα που θα ήθελα να πω έχει να κάνει με τη σημασία της στρατηγικής ηγεσίας. Ο John είπε χθες ότι η έρευνα έδειξε ότι υπήρχε έλλειψη πολιτικών και οι κυβερνήσεις πρέπει να αναλάβουν μέτρα για

την καθιέρωση πολιτικής δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτό αρχίζει να συμβαίνει σε κάποιες χώρες, κυρίως στα νέα κράτη μέλη. Έχουν αναπτύξει μια πολιτική δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού και τώρα αναπτύσσουν επίσης μια στρατηγική και ένα σχέδιο δράσης για να την εφαρμόσουν.

Και είναι πολύ σημαντικό, αν θέλουμε να επεκταθεί ο επαγγελματικός προσανατολισμός, θα πρέπει να υπάρξει μεγαλύτερη συμμετοχή του ιδιωτικού και του μη τυπικού εθελοντικού τομέα. Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό οι κυβερνήσεις να διαμορφώσουν πρότυπα ποιότητας και μέτρα για τη βελτίωση της αξιολόγησης και της παρακολούθησης (follow-up).

Και φτάνω στο τέλος της παρουσιάσής μου. Θα ήθελα απλά σύντομα να επιστήσω την προσοχή σας σε μια σειρά από εργαλεία και πηγές που θα μπορούσαν να σας φανούν χρήσιμα στις ιστοσελίδες του CEDEFOP. Μιλούσαμε λοιπόν χθες και σήμερα για την έρευνα που διεξήχθη από τον ΟΟΣΑ, το CEDEFOP κλπ.

Στην ιστοσελίδα μας μπορείτε να βρείτε τις απαντήσεις από 37 χώρες στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο όσον αφορά τις πολιτικές επαγγελματικού προσανατολισμού. Μπορείτε να βρείτε τη συνθετική έκθεση του CEDEFOP, που συγκεντρώνει τα αποτελέσματα από την έρευνα αυτή 29 ευρωπαϊκών χωρών. Μπορείτε επίσης να βρείτε μια σύντομη περίληψη που συνοψίζει τα κυριότερα ευρήματα και συμπεράσματα από τις 37 χώρες.

Αυτά όλα είναι διαθέσιμα στις σελίδες για τον προσανατολισμό στην ιστοσελίδα του CEDEFOP. Έχουμε επίσης μια εικονική κοινότητα (virtual community) για τον προσανατολισμό, η οποία στοχεύει σε μία ανταλλαγή απόψεων και ιδεών μεταξύ ανθρώπων που εμπλέκονται στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Οι ιστοσελίδες μας είναι γι' αυτούς που θέλουν να ενημερώνονται για τις εξελίξεις. Η εικονική κοινότητα είναι ένα φόρουμ για συζήτηση και ανταλλαγή εμπειριών, είναι δηλαδή πιο ενεργητική. Και αν ενδιαφέρεστε, σας προσκαλώ να συμμετάσχετε.

Θέλω επίσης να πω ότι δια μέσου των ιστοσελίδων μας μπορείτε να έχετε πρόσβαση στη βάση δεδομένων eKnowVet. Νομίζω ο κ. Σταύρου μίλησε γι' αυτό χθες, και θέλω μόνο να επιστήσω την προσοχή σας στο γεγονός ότι αν μπειτε στη βάση δεδομένων eKnowVet, μπορείτε να

αναζητήσετε τα αποτελέσματα της έρευνας για τις πολιτικές στον επαγγελματικό προσανατολισμό κατά θέμα ή κατά επιλεγμένες ομάδες χωρών. Π.χ. μπορείτε να μάθετε τι γίνεται στον επαγγελματικό προσανατολισμό για τους νέους, για τη νεολαία. Μπορείτε λοιπόν να πάτε και να κλικάρετε στη νεολαία, στους νέους ή μπορείτε να δείτε στη συνέχεια, π.χ. τι γίνεται συγκεκριμένα για το θέμα αυτό στην Ελλάδα ή στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία, ή για όλες τις 29 ευρωπαϊκές χώρες.

Φυσικά η πληροφόρηση που θα πάρετε θα είναι πολύ καλή στο βαθμό που και οι πληροφορίες που παρέχονται στις εθνικές εκθέσεις είναι καλές, γιατί υπάρχουν και μερικά κομμάτια που δεν είναι καλά. Υπήρχε π.χ. μια ενότητα για τη χρηματοδότηση, αλλά ήταν πολύ δύσκολο για τους ανθρώπους να βρουν πληροφορίες για τη χρηματοδότηση. Έτσι, για κάποιες ενότητες δεν υπάρχουν πολλές πληροφορίες, αλλά τουλάχιστον παίρνετε μια ιδέα για το πώς είναι η κατάσταση. Αν υπάρχουν πληροφορίες, είναι εκεί και όπου δεν υπάρχουν, εξηγείται το γιατί.

Τελειώνω εδώ. Ευχαριστώ πάρα πολύ για την υπομονή σας και ελπίζω ότι θα έχουμε μια ενδιαφέρουσα συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων αργότερα σήμερα. Σας ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πάρα πολύ την κα Wannan. Ήταν πάρα πολύ πρακτική η παρουσίασή της και πολύ εύκολα προσβάσιμη σε όλους εμάς που ενδιαφερόμαστε γι' αυτού του τύπου την πληροφόρηση και βεβαίως το είδος αυτό των παρεμβάσεων που πάρα πολύ ωραία μας περιέγραψε.

Και εγώ έχω την άποψη ότι στο τέλος των παρουσιάσεων θα έχουμε ενδιαφέρουσα συζήτηση ακόμα και γι' αυτό το θέμα. Σας ευχαριστούμε πολύ.

Στη συνέχεια θα δώσουμε τον λόγο στον πολύ καλό μας φίλο και παλαιό μας συνεργάτη και θέλω να πιστεύω και μελλοντικό, τον φίλτατο κ. Μαυρογιώργο που μας έκανε την τιμή να είναι και σήμερα μαζί μας.

Γ. ΜΑΥΡΟΓΙΩΡΓΟΣ: Φίλοι και φίλες, καλημέρα. Ευχαριστώ τα μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής για την πρόσκληση που μου κάνανε για να είμαι εδώ μαζί σας σήμερα, και ευχαριστώ τους φίλους συναδέλφους προσκεκλημένους και όσους άκουσα χθες και σήμερα, τον John, τον Norman, την Jeniffer σήμερα και όσους θ' ακούσω στη συνέχεια και όλους εσάς.

Αν δεν απατώμαι σήμερα, μετά από πολύ καιρό, έχουμε μια πανελλαδική κινητοποίηση των φοιτητών Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Αθήνα. Δεν ξέρω αν πάμε να δούμε τα πλακάτ τους, αν υπάρχει κανένα αίτημα για νέες δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Δεν ξέρω αν είναι στις προτεραιότητές τους, αλλά εμείς εδώ θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε γιατί η Συμβουλευτική και ο δια βίου προσανατολισμός μπορεί να ενσωματωθεί στα αιτήματά τους. Έχω την αίσθηση, και με αυτά που διαβάζουμε, αλλά και απ' αυτά που ακούσαμε –και θα χρησιμοποιήσω μια φράση ενός Γάλλου κοινωνιολόγου, του Charlaud- ότι «βρισκόμαστε σε μια ζώνη θυέλλης», σε ό,τι αφορά τα εκπαιδευτικά συστήματα των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Έχω την αίσθηση ότι μάλλον συμβαίνει να συμμετέχουμε σε ένα πρωτόγνωρο ευρωπαϊκό πείραμα που έχει ως στόχο τη θεσμική διεθνοποίηση της εκπαίδευσης. Το κρίσιμο ερώτημα είναι εάν με όλες αυτές τις διεργασίες, τις διακηρύξεις, τα προγράμματα, τις πρωτοβουλίες, που ουσιαστικά προωθούν τάσεις ομοιοτροπίας και εναρμόνισης στην εκπαιδευτική πολιτική των κρατών μελών, αν έχουμε ουσιαστικές ενδείξεις για μετασχηματισμό των δομών και του περιεχομένου της εκπαίδευσης, ή αν περιοριζόμαστε σε πρακτικές μηχανιστικής προσκόλλησης και υιοθέτησης και εφαρμογής.

Μάλλον δεν είναι διαζευκτικό το ερώτημα, θα έπρεπε να είναι ότι κατά περίπτωση μπορεί να έχουμε και το ένα και το άλλο, αλλά σίγουρα μπορεί να συμβαίνουν πολύ περισσότερα πράγματα, γιατί η όλη υπόθεση είναι αρκετά δυναμική.

Στην περίπτωση της χώρας μου, έχω την αίσθηση ότι μας έχουν κατατάξει σε μια διεργασία και σε μια ομάδα χωρών, όπου συνεχώς τρέχουμε. Τρέχουμε να προλάβουμε την απόσταση που μας χωρίζει. Και έχοντας αυτό το σύνδρομο της απόστασης, φοβάμαι ότι είμαστε εκτεθειμένοι σε επιλογές μηχανιστικής προσκόλλησης. Δεν ξέρω αν είμαι καλά ενημερωμένος, το παράδειγμα της απογραφής της τελευταίας των δημοσιονομικών, μπορεί να είναι μια ένδειξη, γιατί να μη συμβαίνει και στην εκπαίδευση π.χ.

Με τα γνωστά λοιπόν Κοινοτικά προγράμματα προωθείται η ιδέα ενός εκπαιδευτικού συστήματος που να αρθρώνεται και να συνδέεται με τον

τομέα προσφοράς εκπαιδευτικών υπηρεσιών, στο πλαίσιο μιας πολιτικής για ανοιχτή δια βίου συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Η τυπική εκπαίδευση, από το υποχρεωτικό σχολείο μέχρι τις μεταπτυχιακές σπουδές και τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, επανεξετάζεται ή επαναπροσδιορίζεται ως προς τις προϋποθέσεις ένταξής της σε μια πολιτική ανάπτυξης δικτύων, πολιτικών ανοιχτής δια βίου μάθησης.

Η τυπική εκπαίδευση δεν εξασφαλίζει την ένταξη στην απασχόληση, όσο προσφέρει την κατ' αρχήν προϋπόθεση. Οι εργαζόμενοι, λοιπόν, καλούνται να εξασφαλίζουν προϋποθέσεις δια βίου, επαγγελματικής κινητικότητας, ευελιξίας, προσαρμογής στις συνεχείς αλλαγές.

Μια βασική δυσκολία, που θέλω να επισημάνω εδώ σήμερα, στην υλοποίηση αυτών των πολιτικών, εντοπίζεται κατά τη γνώμη μου σε μια δομική αντίφαση. Όλες αυτές οι πολιτικές, τι μας λένε: Μας λένε, όλο και περισσότεροι νέοι και νέες για όλο και περισσότερο χρόνο να βρίσκονται στη μια ή στην άλλη μορφή εκπαίδευσης, τυπική, άτυπη, μη τυπική και δια βίου, την ίδια στιγμή που έχουμε πολιτικές συρρίκνωσης του κράτους πρόνοιας.

Αυτή η αντίφαση, θεωρώ, ότι δεν θα επιτρέψει εύκολα τη γενίκευση των νέων δομών, ούτε τη γενίκευση της δια βίου εκπαίδευσης. Αυτή η αντίφαση ενδεχομένως θα εντείνει τους ταξικούς φραγμούς και τη διαχείριση της ροής των εκπαιδευομένων. Δεν θα επιμείνω άλλο σ' αυτούς τους προβληματισμούς, αν και με την εισήγησή μου θα προσπαθήσω να εγείρω ορισμένα κοινωνιολογικά ερωτήματα.

Θα επικεντρώσουμε την ανάλυσή μας σε ορισμένες επισημάνσεις που θεμελιώνουν την άποψη ότι οι πολιτικές για τη Συμβουλευτική και τον προσανατολισμό συνιστούν πρόκληση για την ανασυγκρότηση της συνολικής εσωτερικής λειτουργίας του συμβατικού εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτή η ανασυγκρότηση είναι στρατηγικής σημασίας για την ανάπτυξη και λειτουργία και των ίδιων των νέων θεσμών, αλλά και των πολιτικών της δια βίου εκπαίδευσης.

Υποστηρίζουμε λοιπόν την άποψη ότι οι πολιτικές για την ανάπτυξη θεσμών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού έχουν περισσότερες προϋποθέσεις ουσιαστικής παρέμβασης, όταν έχουν ως προσδιοριστικό τους στοιχείο τη δομική τους ένταξη στο σύνολο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αρχίζοντας από τις πρώτες εκπαιδευτικές βαθμίδες με μια δια βίου προοπτική.

Και γιατί το λέω αυτό: Στην εκπαίδευση υπάρχουν αντικειμενικά όροι και συνθήκες ή πρακτικές και μέτρα, που ανεξάρτητα αν δεν τις εντάσσουμε ως τυπικές μορφές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και δεν τις αξιοποιούμε σαν τέτοιες ή δεν τις εντοπίζουμε ως τέτοιες, ασκούν άτυπες μορφές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ως τέτοια μπορούμε να αναφέρουμε τις διάφορες ρυθμίσεις του εξεταστικού συστήματος, τις πολιτικές ακώλυτης προαγωγής και επιείκειας. Η ακώλυτη προαγωγή και επιείκεια δεν είναι μια μορφή Συμβουλευτικής; Οι άτυπες μορφές αξιολόγησης, οι καθημερινές ανταλλαγές, η πρόσθετη διδακτική στήριξη, η ενισχυτική διδασκαλία, η διεύρυνση της πρόσβασης στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, δεν είναι;

Η συγκυριακή έλλειψη δασκάλων για το Δημοτικό σχολείο στην Ελλάδα δεν είναι μια άτυπη μορφή Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού; Πώς θα εξηγήσουμε τη στροφή τόσων υποψηφίων και αριστούχων μάλιστα προς το Παιδαγωγικό Δημοτικής Εκπαίδευσης και τις Στρατιωτικές Σχολές;

Δηλαδή, αντικειμενικά η εκπαιδευτική διαδικασία είναι αυτή καθαυτή μια δομή άτυπων μορφών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Το ερώτημά μου είναι το εξής: Αυτό, το αξιοποιούμε, το εντοπίζουμε, το ανιχνεύουμε; Ή το αφήνουμε και φέρνουμε νέες δομές Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και δεν εξετάζουμε αν βρίσκονται οι άτυπες και οι τυπικές σε αντιφατικές σχέσεις μεταξύ τους;

Δεν είναι ξεχωριστές διαδικασίες οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε ένα εκπαιδευτικό σύστημα σε σχέση με τις άτυπες μορφές. Το ερώτημα είναι πώς θα αναδείξουμε τις αφετηρίες και τις προεκτάσεις και τις επιπτώσεις που έχουν οι πρακτικές της καθημερινότητας σε σχέση με τις νέες δομές Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Για να είναι αντικειμενικά δυνατή η προώθηση μιας τέτοιας πολιτικής, κατά τη γνώμη μου, χρειάζεται επαναπροσδιορισμός των πολιτικών που συνδέονται τόσο με την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης όσο και της μετα-υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Η εγκατάλειψη του σχολείου συνιστά άμεση αναίρεση των πολιτικών της ανοιχτής και δια βίου εκπαίδευσης.

Ένα πολύ υψηλό ποσοστό μαθητών δεν ολοκληρώνει ή εγκαταλείπει. Αυτό σημαίνει πως τα ανοιχτά συστήματα δια βίου εκπαίδευσης προσφέρονται περισσότερο σε όσους αξιοποιούν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτό, ωστόσο, προϋποθέτει επαναπροσδιορισμό της σχετικής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Η εκπαίδευση αλλάζει, το άνοιγμά της και ο εκδημοκρατισμός της επιτρέπει στις κοινωνικές αντιφάσεις να αποτυπώνονται όλο και πιο έντονα στις καθημερινές πρακτικές. Κοινωνική διάκριση, αποκλεισμός, διαρροή, εγκατάλειψη σχολείου, διάκριση φύλων, σχολική παραβατικότητα, υποεπίδοση, απαξίωση των τίτλων σπουδών, κίνητρα, πολυπολιτισμική σύνθεση της τάξης, υποχρεωτική παρακολούθηση και άλλα, συνθέτουν ένα ιδιαίτερα ανοιχτό σε συγκρούσεις, σε διλήμματα και αντιφάσεις πεδίο εκπαιδευτικής πράξης.

Γίνεται όλο και πιο ευρέως αποδεκτή η άποψη ότι σ' αυτό ακριβώς το πεδίο προσφέρεται ιδιαίτερα ο επαναπροσδιορισμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. Τελικός και μακροπρόθεσμος στόχος δεν μπορεί να είναι η προώθηση και η υποστήριξη μιας συγκεκριμένης και μεμονωμένης καινοτομίας ή ενός αποσπασματικού εκπαιδευτικού μέτρου, όσο η ανάπτυξη θεσμικών και δομικών προϋποθέσεων και η προώθηση επαγγελματικών νοοτροπιών που κάνουν τη συνεχή αλλαγή των όρων της εκπαιδευτικής διαδικασίας αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής εργασίας.

Σε όλη αυτή την υπόθεση, πολύ σημαντικό ρόλο παίζουν οι πρακτικές και οι αντιλήψεις που κυριαρχούν για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. Η κυριαρχία της μεθοδολογικής μανίας και των τεχνικών, υποβαθμίζουν την υπόθεση σε ζητήματα τεχνικής, του πώς. Η Συμβουλευτική δεν μπορεί να εκφυλίζεται σε άσκηση, σε τεχνικές εξεύρεσης εργασίας ή συμπλήρωσης βιογραφικού ή στα τρικ της πρώτης συνέντευξης. Χρειάζεται να συντρέξουν κοινωνικές, πολιτισμικές, ειδικές και θεσμικές προϋποθέσεις.

Αυτές καλείται ο εκπαιδευτικός να τις ανιχνεύει, να τις κατανοεί, να τις ερμηνεύει και να τις αξιοποιεί στα πλαίσια της σχετικής του αυτονομίας, ώστε να παρεμβαίνει μετασχηματιστικά, ενσωματώνοντας τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό ως δομικό στοιχείο στο σύνολο της διδακτικής του και εκπαιδευτικής του πράξης.

Και επιτρέψτε μου να κάνω ορισμένες επισημάνσεις για ορισμένους άξονες, με βάση τους οποίους είναι δυνατόν να επαναπροσδιοριστεί η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός, ώστε να αποτελέσουν το όχημα για τον επαναπροσδιορισμό της συνολικής εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Πριν απ' αυτά όμως, επιτρέψτε μου να κάνω μια επισήμανση για να μην ξεχνιόμαστε. Αυτά που θα πω, θεμελιώνονται σε μια αφετηριακή παραδοχή, σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση και όλες οι άλλες υπηρεσίες που προσφέρονται σε αυτήν και κατ' επέκταση η σύνδεσή της με την απασχόληση, μπορούν να κατανοηθούν πληρέστερα ως πτυχές της ευρύτερης αναπαραγωγικής λειτουργίας, η οποία συντελείται σε μια κοινωνία που προσδιορίζεται από άνιση κατανομή πλούτου, προνομίων και εξουσίας.

Στο πλαίσιο αυτής της παραδοχής, η εκπαίδευση προσφέρει συγκεκριμένες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες και όχι άλλες, και προωθεί κυρίαρχες αντιλήψεις για την κοινωνία, τον άνθρωπο, την εργασία και άλλα. Σε συνδυασμό με αυτά, η εκπαίδευση συμβάλλει στην κοινωνική επιλογή και κατανομή ατόμων, τόσο κατά τη διαδρομή τους εντός του εκπαιδευτικού συστήματος, από το Νηπιαγωγείο μέχρι την Τριτοβάθμια εκπαίδευση, όσο και κατά τη μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην απασχόληση.

Πρόκειται για κοινωνική κατάταξη και επιλογή των ατόμων στις ιεραρχημένες βαθμίδες της εκπαίδευσης και σε ιεραρχημένες θέσεις του υφιστάμενου κοινωνικού καταμερισμού εργασίας. Αυτές βέβαια οι λειτουργίες δεν επιτελούνται μηχανιστικά, καθώς τα εκπαιδευτικά συστήματα και τα υποκείμενα, διδάσκοντες και εκπαιδευόμενοι, διαθέτουν σχετικό βαθμό αυτονομίας.

Στο πλαίσιο της σχετικής αυτονομίας αναδεικνύονται οι δομικοί όροι, κοινωνικού επিকাθορισμού, αλλά και οι προσωπικές στρατηγικές των υποκειμένων για κοινωνική κινητικότητα μέσω της εκπαίδευσης και της εργασίας. Αν δεχτούμε τα παραπάνω, η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός προσφέρεται ιδιαίτερα και κατά προτεραιότητα για εκπαιδευόμενους που προέρχονται από μη προνομιούχα κοινωνικά στρώματα, τόσο για την ανάδειξη και την άμβλυνση των κοινωνικών επিকাθορισμών και εμποδίων, όσο και την ανάπτυξη προσωπικών στρατηγικών.

Από την άποψη αυτή λοιπόν, η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός αποκτούν κάποια χαρακτηριστικά δια βίου παρέμβασης που μπορούν να αντισταθμίσουν όλα τα προβλήματα και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα που προέρχονται από μη προνομιούχα στρώματα. Η κλασική πλέον έρευνα του Willis μας έχει ζητήσει να απαντήσουμε δυο ερωτήματα. Όπως χαρακτηριστικά ισχυρίζεται, το δύσκολο πράγμα να εξηγήσουμε πώς παιδιά μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων ασκούν επαγγέλματα μεσαίων και ανώτερων κοινωνικών στρωμάτων, είναι γιατί οι άλλοι τους το επιτρέπουν. Το δύσκολο πράγμα να εξηγήσουμε πώς παιδιά εργατικών οικογενειών ασκούν επαγγέλματα εργατικής τάξης, είναι γιατί οι ίδιοι το επιτρέπουν στον εαυτό τους.

Αν όντως έτσι είναι τα πράγματα, η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός έχουν στρατηγική σημασία στην όλη υπόθεση, αρκεί να μην μετατρέπονται σε διαδικασίες ταξικής επιβεβαίωσης της θέσης εκπαιδευομένων και εργαζομένων και σε πρακτικές αποδοχής της κοινωνικής τους μοίρας.

Ας έρθουμε τώρα σε ορισμένες βασικές επισημάνσεις. Πρώτη: Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός δεν γίνονται σε κοινωνικό και πολιτικοϊδεολογικό κενό. Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός χρειάζεται να αναδεικνύουν το σύνολο των πτυχών που εμπλέκονται στη σχέση εκπαίδευσης και απασχόλησης. Δεν περιορίζεται δηλαδή στην αναζήτηση προσωπικών στρατηγικών, πληροφοριών και των σχετικών πρακτικών, αλλά διευρύνεται με συστηματική ανάδειξη των κοινωνικών επικαθορισμών και των άλλων, υλικών και πολιτισμικών εμποδίων, με σκοπό την παρέμβαση σε κοινωνικό, πολιτικό και ιδεολογικό επίπεδο για άμβλυνση ή την άρση τους.

Δεύτερη: Οποιαδήποτε εκπαιδευτική διαδικασία ή δραστηριότητα ή γνώση θεμελιώνεται συστηματικά με την ανάδειξη της κοινωνικής, προσωπικής και επαγγελματικής αξίας και σημασίας της γνώσης που έχει. Οι εκπαιδευόμενοι δηλαδή δεν καλούνται να συμμετέχουν στο επόμενο μάθημα ή σεμινάριο, επειδή απλώς προβλέπεται στο πρόγραμμα, αλλά επειδή έχει συγκεκριμένη κοινωνική, προσωπική και επαγγελματική αξία, την οποία συστηματικά αναδεικνύουμε.

Έχω ρωτήσει εκπαιδευτικούς που κάνουν πρακτικές ασκήσεις «γιατί κάνετε το επόμενο μάθημα;» και μου έχουν απαντήσει: «Το έχει το

βιβλίο, είναι το παρακάτω μάθημα». Δεν κάνει δηλαδή μια συστηματική αξιοποίηση της ευκαιρίας που έχει για να αναδείξει την κοινωνική και προσωπική αξία της γνώσης που πρόκειται να αποτελέσει αντικείμενο του επόμενου μαθήματος.

Τρίτη: Μια συμβουλευτική διαδικασία έχει περισσότερες προϋποθέσεις για ουσιαστική πρόκληση συμμετοχής των εκπαιδευομένων, όταν γίνεται μετά από συστηματική συμβουλευτική υποστήριξη και εμφανή και κριτική διαπραγμάτευση του νοήματος που έχουν όσα γίνονται και όσα δεν γίνονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση.

Δεν μοιραζόμαστε με τους εκπαιδευομένους τις συγκρούσεις, τα διλήμματα και τις αντιφάσεις των επιλογών μας στην εκπαιδευτική διαδικασία. Μοιραζόμαστε μόνο τη νομιμοποίηση των πράξεών μας.

Τέταρτη: Οποιαδήποτε εκπαιδευτική δραστηριότητα και αν αναπτύσσουμε, δεν είναι αποτελεσματική, εκτός και αν σεβόμαστε και αναγνωρίζουμε τον εκπαιδευόμενο. Καλός εκπαιδευτικός ή σύμβουλος δεν είναι αυτός που υποστηρίζει ότι πράγματι ενδιαφέρεται για τους εκπαιδευόμενους και αυτός που θέλει να μαθαίνουν τις βασικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.

Δεν αρνούμαστε τη σημασία των γνώσεων και των ικανοτήτων, δεν είναι όμως αρκετό να θέλει ο εκπαιδευτικός να μαθαίνουν οι εκπαιδευόμενοι το αντικείμενο. Δεν θα το μάθουν βέβαια το αντικείμενο που προσφέρουμε, εκτός και εάν με το σύνολο των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων μας, σεβόμαστε τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους. Ο εκπαιδευόμενος είναι πιο σημαντικός από το αντικείμενο της διδασκαλίας και την εκπαιδευτική διαδικασία.

Να το πούμε αλλιώς: Ο σεβασμός και η αναγνώριση των εκπαιδευομένων εννοείται με την μετατόπισή μας στην πραγματικότητά τους ή με την πρόσληψη της πραγματικότητάς τους ως δικής μας πιθανής εκδοχής. Έχω υπόψη μου ένα πραγματικό περιστατικό που έχει γίνει και ταινία στην Ελλάδα, το «Καναρινί Ποδήλατο».

Ένας εκπαιδευτικός διορίζεται σε ένα σχολείο και του ανατίθεται η Στ' τάξη. Εντοπίζει στην Στ' τάξη έναν μαθητή, τυχαία, που δεν ξέρει να διαβάσει ούτε να κάνει αριθμητικές πράξεις. Καθώς τον εντοπίζει, αρχίζει να ασχολείται μαζί του, πρωινά, απογεύματα, Σαββατοκύριακα. Όπως

αντιλαμβάνεστε, αποτελεί αντικείμενο κριτικής από τους άλλους συναδέλφους για όλη αυτή την παρέμβασή του, αλλά και ο εκπαιδευτικός είναι έτοιμος να τα παρατήσει.

Όσπου μια μέρα διαπιστώνει ότι ο συγκεκριμένος μαθητής κυκλοφορεί με ένα ποδήλατο που το έχει συναρμολογήσει ο ίδιος. Από εκείνη τη στιγμή, αρχίζει μια περιπέτεια όπου ο δάσκαλος ενισχύεται από το γεγονός ότι έχει εντοπίσει τον μαθητή που έχει αυτές τις θαυματουργές ικανότητες με τα δαχτυλάκια του να συναρμολογεί το ποδήλατο με το οποίο αυτοεξυπηρετείται. Και από το ποδήλατο, πείστηκε για τις ικανότητές του και έφτασε να του μάθει ανάγνωση και αριθμητική.

Το πρόβλημα ξέρετε ποιο ήταν; Το πρόβλημα ήταν ότι κάποια φορά αρρώστησε, και τον δάσκαλο που αρρώστησε, αυτόν τον δάσκαλο που είχε αυτή την παρέμβαση, τον αντικατέστησε ένας άλλος συνάδελφος που δεν είχε όμως ευαισθησίες αντίστοιχες με τον προκάτοχό του. Αποτέλεσμα: Ο Λευτέρης εξαφανίστηκε, εγκατέλειψε το σχολείο, επειδή ο διάδοχος εκπαιδευτικός ήταν σε σχέση ασυνέχειας -όπως μας έλεγε και ο Norman χθες- με τον προηγούμενο.

Τι θέλω να πω: Θέλω να πω μ' αυτό, πέρα από την αναγνώριση και τον σεβασμό του εκπαιδευόμενου και την αναγνώριση των ικανοτήτων του, υπάρχει και το ζήτημα της ένταξης της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στο σύνολο της εσωτερικής πολιτικής της εκπαιδευτικής μονάδας, έτσι ώστε η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός να μην είναι υπόθεση ενός συμβούλου ή ενός εκπαιδευτικού που συμβαίνει να είναι ευαισθητοποιημένος. Αυτή είναι μια πολύ βασική προϋπόθεση προς αυτή την κατεύθυνση.

Μια άλλη πολύ σημαντική κατά τη γνώμη μου επισήμανση, είναι το εξής: Ότι σημαντικό πεδίο δεν είναι μόνο η υποστήριξη των επιλογών που κάνουν οι εκπαιδευόμενοι, οι επιλογές σπουδών ή σταδιοδρομίας ή εργασίας ή απασχόλησης ή επαγγέλματος, αλλά και οι σχέσεις που αναπτύσσουν με τις σπουδές που ακολουθούν ή με την εργασία που κάνουν. Είναι κάτι που δεν φαίνεται να κυριαρχεί.

Έχουμε ενδείξεις ότι οι σχέσεις με τις σπουδές και την εργασία που κάνουν οι εργαζόμενοι, οι εκπαιδευόμενοι, είναι ανοιχτές στην αποξένωση, στην αλλοτρίωση, αν δεν είναι ανοιχτές στην απειλή ανεργίας,

χωρίς να προσφέρουν τη χαρά και την ικανοποίηση της δημιουργικότητας και της αυτοπραγμάτωσης. Είναι σε όλους μας γνωστό πως το να αντλεί κανείς χαρά και ικανοποίηση από την εκπαίδευση και την εργασία δεν είναι κάτι που χαρίζεται εύκολα.

Μια άλλη επισήμανση που θα ήθελα να κάνω είναι ότι η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός εμπεριέχουν στις επιλογές τους ως αφετηριακή παραδοχή την ταχύτητα παλαίωσης της γνώσης, που αυτό σημαίνει ότι εστιάζουμε τη μάθηση στο θεμελιώδες και στο παραδειγματικό και όχι σ' αυτό που απαξιώνεται γρήγορα.

Μια Συμβουλευτική και Προσανατολισμός με τις παραπάνω προϋποθέσεις, δεν μπορεί παρά να ενσωματώνει ή να συνδυάζεται με εμπειρίες αγωγής χρόνου, αγωγής επικοινωνίας και συνεργασίας, αγωγής αυτογνωσίας και αυτοεκτίμησης, αγωγής εργασίας, αγωγής νοήματος.

Αυτός ο επαναπροσδιορισμός δίνει προτεραιότητες σε μια άλλη παιδαγωγική, την παιδαγωγική της αισιοδοξίας, την παιδαγωγική της άμβλυνσης των διαφόρων μορφών, την παιδαγωγική του τακτ, την παιδαγωγική του σεβασμού και της αναγνώρισης και της αποδοχής του άλλου, την παιδαγωγική της μέριμνας, της έγνοιας, της φροντίδας και της αλληλεγγύης, την παιδαγωγική της θετικής αξιολόγησης και διάκρισης.

Τέλος, η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός αποκτούν τα χαρακτηριστικά της δια βίου προοπτικής όταν αρχίζει από το Δημοτικό σχολείο και ανάλογα με τη βαθμίδα της εκπαίδευσης και τις συντελούμενες ευρύτερες κοινωνικές, οικονομικές και εκπαιδευτικές αλλαγές, επαναπροσδιορίζεται διαρκώς, για να ανταποκρίνεται κάθε φορά σε νέες προτεραιότητες και σε νέες ανάγκες.

Αγαπητοί μου και αγαπητές μου τελειώνοντας, θα έλεγα πως όλα αυτά στο σύνολό τους διευρύνουν τους ορισμούς της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και δίνουν μια προοπτική δια βίου. Η πρόταση αυτή γίνεται περισσότερο κατανοητή αν την εντάξουμε σε μια πολιτική η οποία καλείται να αντιμετωπίζει και ζητήματα κοινωνικής και πολιτικής τάξεως.

Οι σπουδές και η ανεργία δεν δημιουργούν μόνο θέματα αναμονής, αλλά δημιουργούν και σημαντικά προβλήματα στην αντιμετώπιση της απογοήτευσης και της ματαίωσης των νέων. Η διαχείριση και η

αντιμετώπιση αυτής της υπόθεσης είναι εξαιρετικά δύσκολη υπόθεση. Χρειαζόμαστε μια παιδαγωγική που να είναι περισσότερο πολιτική και στρατευμένη και χρειαζόμαστε μια πολιτική που να είναι περισσότερο παιδαγωγική, για να κάνουμε δραστικούς επαναπροσδιορισμούς στην εκπαίδευση και στην κοινωνία.

Αν θέλαμε να εστιάσουμε στη Συμβουλευτική και στον Προσανατολισμό, θα προτείναμε την καθιέρωση του σχολείου της μέριμνας, της έγνοιας, της φροντίδας, της αλληλεγγύης, της δικαιοσύνης, της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού. Αυτό ανάμεσα στα άλλα, προϋποθέτει πως αυτοί που αναλαμβάνουν τις σχετικές αρμοδιότητες και ευθύνες, εκπαιδευτικοί και σύμβουλοι και στελέχη, δεν μπορεί να είναι οι ίδιοι εξουθενωμένοι με έγνοιες και προβλήματα ή απειλές. Γιατί τότε οι ίδιοι γίνονται αντικείμενα συμβουλευτικής υποστήριξης, παρά τα υποκείμενα.

Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών και των στελεχών Συμβουλευτικής, το ζήτημα είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον και κυρίως για όσους είναι δια βίου στην εκπαίδευση, από την ηλικία των 5 μέχρι την αφυπηρέτησή τους.

Κυρίες και κύριοι, όταν οι ίδιοι οι φορείς, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί και σύμβουλοι δεν είναι φορείς της δια βίου προοπτικής, δεν θα μπορέσουν να μεταδώσουν αυτή την προοπτική και αυτή την οπτική, γιατί δεν την έχουν. Πρότεινα προηγουμένως, το σχολείο της μέριμνας και της φροντίδας και της αλληλεγγύης, της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού. Επιτρέψτε μου να σας πω κάτι που το έγραφα πριν αρχίσουμε:

Μας έχουν πει κατά καιρούς ότι το σχολείο μάς ετοιμάζει για τη ζωή. Σε μια άλλη φάση, εποχή, μας είπαν ότι το σχολείο μάς ετοιμάζει για τον κόσμο της εργασίας. Τελευταία, σαν να ακούω να μας λένε ότι το σχολείο ετοιμάζει για τον κόσμο της ανεργίας ή της συνεχιζόμενης και δια βίου κατάρτισης.

Θεωρώ ότι και οι τρεις εκδοχές έχουν πρόβλημα, γιατί νομίζω ότι το σχολείο και η δια βίου εκπαίδευση, είναι η ίδια ζωή. Σας ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πάρα πολύ τον κ. Μαυρογιώργο για τους προβληματισμούς που έθεσε. Ελπίζω στη συνέχεια να μας δοθεί η ευκαιρία να σχολιάσουμε κάποια από τα θέματα που μας προβληματίσαν.

Στη συνέχεια, τον λόγο θα πάρει ο κ. Hiebert, ένας διακεκριμένος συνεργάτης, συνάδελφος και επιστήμονας του Προσανατολισμού και όσοι ασχολούμεθα με τον θεσμό είναι γνωστή η προσφορά του. Θα τον ακούσουμε με πάρα πολύ μεγάλη προσοχή.

B. HIEBERT: Θα ήθελα να συγχαρώ τους οργανωτές γι' αυτή τη Συνεδρία, κυρίως γιατί βλέπω ήδη ότι ορισμένα θέματα έχουν αρχίσει να αναδύονται δια μέσω των εισηγήσεων και κάποια πράγματα που ήθελα να πω ήδη έχουν αναφερθεί. Έτσι, λοιπόν, σκεφτόμουν να καθίσω στη θέση μου και να πω ότι όλα έχουν ειπωθεί, δε χρειάζεται να πω τίποτε. Παρά ταύτα, μια που έχω ετοιμάσει μια εισήγηση, θα ήθελα να τη μοιραστώ μαζί σας.

Θα ήθελα να σας ζητήσω να σκεφτείτε κάποια πράγματα, να σκεφτείτε το πρόγραμμα κατάρτισης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού που είχατε πάρει όταν εκπαιδευτήκατε και τα προγράμματα κατάρτισης συμβούλων που υπάρχουν τώρα. Ή αν δεν είστε σύμβουλος, ας σκεφτείτε πριν 8-10 χρόνια πώς γινόταν η συγκεκριμένη εκπαίδευση για τον επαγγελματικό προσανατολισμό στη χώρα σας και πώς γίνεται τώρα.

Και έπειτα θα ήθελα να σκεφτείτε λίγο για το είδος του κόσμου στον οποίο ζούσατε πριν 10-15 χρόνια, τι πράγματα κάνατε σε ημερήσια βάση, τι πράγματα θεωρούσατε δεδομένα, και να τα συγκρίνετε όλα αυτά με το είδος του κόσμου στον οποίο ζείτε σήμερα. Υποθέτω ότι θα δείτε ότι υπάρχουν πάρα πολλές διαφορές στον κόσμο που ζούμε σήμερα με τον κόσμο που ζούσαμε πριν 15 χρόνια. Αλλά ο τρόπος με τον οποίο εκπαιδεύαμε τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, πιθανά δεν έχει αλλάξει και πάρα πολύ μέσα σ' αυτά τα 15 χρόνια.

Αυτό θα είναι ένα απ' τα ζητήματα τα οποία πρόκειται να σας παρουσιάσω εδώ σήμερα. Ας ξεκινήσουμε αρχίζοντας από τη διαπίστωση ότι ο κόσμος έχει αλλάξει και χρειαζόμαστε νέα μηνύματα για να περάσουμε στους νέους γύρω μας. Για να το κάνουμε αυτό, πρέπει να αρχίσουμε να σκεφτόμαστε με διαφορετικό τρόπο για το πώς περιγράφουμε το τι κάνουμε στην πράξη ως σύμβουλοι, τι πράγματα κάνουν δηλαδή οι σύμβουλοι.

Και για να το κάνουμε αυτό, θα πρέπει να ξανασκεφτούμε το πώς προετοιμάζουμε τους συμβούλους για να κάνουν τη δουλειά τους με τρόπο που να ανταποκρίνεται στο σύγχρονο κόσμο. Κατά την άποψή μου, η δια βίου μάθηση δεν είναι επιλογή. Όλοι ξέρουμε ότι οι άνθρωποι πρέπει να

συνεχίσουν να καταρτίζονται κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Δεν μπορούν να το αποφύγουν, είναι δεδομένο.

Το θέμα είναι πώς θα μπορέσουν οι άνθρωποι να οργανώσουν και να συντονίσουν και να διαχειριστούν τις μαθησιακές τους εμπειρίες και τα μαθησιακά κεκτημένα. Πώς λοιπόν με τον καλύτερο τρόπο θα μπορέσουν αυτά να τα διαχειριστούν και σε ποιο βαθμό θα τα αφήσουν στην τύχη αντιμετωπίζοντας ό,τι συναντάνε όπως καλύτερα μπορούν. Ένα μέρος απ' αυτά τα οποία θα σας πω σήμερα, στηρίζεται στην πεποίθηση ότι οι άνθρωποι μπορούν να αποκτήσουν μια καλύτερη ζωή, μια ζωή με νόημα, αν έχουν την ευκαιρία να οργανώσουν καλύτερα τις μαθησιακές τους εμπειρίες.

Ο σχεδιασμός της καριέρας, της σταδιοδρομίας του καθενός δεν είναι απλά το να βρεις ένα επάγγελμα, αλλά και να αποφασίσεις τι είδους προσωπικότητα θέλεις να έχεις, να αναπτύξεις ένα όραμα για τη ζωή σου. Στη χώρα μου, βλέπουμε την ανάπτυξη σταδιοδρομίας ως μια δια βίου διαδικασία διαχείρισης της μάθησης, της εργασίας και των μεταβατικών σταδίων, προκειμένου να μπορέσουμε να διαμορφώσουμε υπεύθυνες προσωπικότητες και να εμπλουτίσουμε ή να αναπτύξουμε το προσωπικό μέλλον του καθενός.

Έτσι λοιπόν, η προσωπική καριέρα του καθενός μπορεί να ιδωθεί μόνο αναδρομικά, κοιτάζοντας πίσω σε ό,τι έχει κάνει κανείς. Και είναι μια δια βίου διαδικασία. Επίσης γνωρίζουμε ότι υπάρχουν διάφορα σημεία κλειδιά, σημεία αρχές. Για παράδειγμα, ξέρουμε ότι οι περισσότεροι άνθρωποι είναι ικανοί να κάνουν περισσότερα από ένα πράγματα. Ξέρουμε ακόμα ότι σήμερα ειδικά, τα περισσότερα επαγγέλματα απαιτούν από τα άτομα να είναι ικανά σε περισσότερα από ένα πράγματα.

Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι δεν υπάρχει αυτό που λέμε «καλύτερη δουλειά για τον καθένα». Η αλήθεια είναι ότι κάποιος είναι καλός σε πολλά πράγματα και υπάρχουν πολλά επαγγέλματα στα οποία μπορεί να βρει ικανοποίηση, προσωπική ολοκλήρωση και αίσθημα επιτυχίας. Έτσι λοιπόν, αν δεν υπάρχει το καλύτερο επάγγελμα για τον καθένα, ας μην το αναζητά. Αντ' αυτού, καλύτερα ας σκεφτεί πώς θα μπορέσει να μετατρέψει τις εμπειρίες του σε εμπειρίες που έχουν προσωπικό νόημα γι' αυτόν και συμβάλλουν στο να έχει μια ολοκληρωμένη ζωή με νόημα. Αυτό είναι που έχει πραγματικά σημασία για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας στο σημερινό κόσμο.

Επίσης, κάθε άνθρωπος έχει μια συγκεκριμένη εικόνα για τον εαυτό του και όταν η εικόνα αυτή συμπεριλαμβάνει την εικόνα του εαυτού του ως εργαζόμενου, τότε τείνει να είναι περισσότερο ικανοποιημένος με τη δουλειά που κάνει. Όταν όμως υπάρχει απόσταση ανάμεσα στον «εαυτό» ως άτομο και στον «εαυτό» ως εργαζόμενο, τότε το άτομο παίρνει λιγότερη ικανοποίηση από τη δουλειά του.

Έτσι λοιπόν, ένα μέρος της δουλειάς μας ως σύμβουλοι είναι να μπορέσουμε να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να ενσωματώσουν στην αντίληψη που έχουν για τον εαυτό τους την έννοια του εαυτού τους ως επαγγελματίες. Χρειάζεται επίσης να εκπαιδεύσουμε τους ανθρώπους στο να αναγνωρίζουν και να εκμεταλλεύονται τις διάφορες ευκαιρίες που παρουσιάζονται στη ζωή τους, δηλαδή να έχουν μια συνεχή επαγρύπνηση για τις ευκαιρίες που τυχόν θα τους παρουσιαστούν και επίσης να είναι ικανοί να μετατρέψουν αυτές τις φαινομενικά τυχαίες εμπειρίες προς όφελός τους.

Αυτό πρέπει να ξεκινάει απ' όταν τα παιδιά είναι πολύ μικρά, δηλαδή ακόμα από το Νηπιαγωγείο και το Δημοτικό, γιατί οι άνθρωποι είναι πιο εύπλαστοι σ' αυτήν την ηλικία, και πρέπει να αναπτύξουμε σ' αυτά την αίσθηση ότι όλα είναι δυνατά στη ζωή και ότι επιλέγουμε πώς θα φτιάξουμε τη ζωή μας, αρκεί να μάθουμε την ικανότητα να αναγνωρίζουμε τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται. Και αυτό είναι πολύ σημαντικό ειδικά για τα κορίτσια και τις γυναίκες, γιατί αντιμετωπίζουν εμπόδια που οι άντρες δεν τα αντιμετωπίζουν και γιατί συσχετίζουν τις επαγγελματικές τους επιλογές με πολλά διαφορετικά πράγματα, ενώ οι άντρες όχι. Και είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε τέτοιου είδους ατομικές διαφορές.

Στη χώρα μου, στον Καναδά, έχουμε αναπτύξει νέα μηνύματα τα οποία περνάμε στη νεολαία. Λέγονται "High five plus 1: The new messages for career life planning". Κατά πρώτον, η αλλαγή είναι συνεχής. Το μόνο σίγουρο είναι ότι όλα αλλάζουν σήμερα και τίποτα δεν είναι σίγουρο. Αυτό πρέπει να το συνηθίσουμε. Επαγγέλματα που υπήρχαν προ 10ετίας, δεν υπάρχουν σήμερα και κάποια που υπάρχουν σήμερα δεν υπήρχαν προ 10 ετών. Επίσης, αυτά που υπάρχουν σήμερα δεν θα υπάρχουν σε 10 χρόνια. Έτσι λοιπόν οι αλλαγές είναι συνεχείς και πρέπει να μάθουμε να ζούμε με αυτές.

Και πλέον πρέπει να επικεντρωθούμε στο ταξίδι. Δε μιλάμε πια για επαγγελματικούς προορισμούς, αλλά μιλάμε για το ταξίδι, τον δρόμο τον επαγγελματικό που θα διατρέξει ο καθένας, για ένα ποικίλο μονοπάτι. Αν χάσετε 10 χρόνια για να εκπαιδευτείτε για ένα επάγγελμα, μπορεί στην ολοκλήρωση των σπουδών σας εν τέλει αυτό το επάγγελμα να μην υπάρχει πια. Οπότε επικεντρωθείτε στο ταξίδι.

Και ακολουθείστε την καρδιά σας. Πολλοί δάσκαλοι έχουμε δει το μαθητή που δεν τα πάει καλά στο σχολείο και ξαφνικά λέμε εκείνο το ένα πράγμα που του κάνει νόημα και τον κινητοποιεί και ξαφνικά βλέπουμε ότι αρχίζει να μαθαίνει. Τίποτα λοιπόν δεν είναι προδιαγεγραμμένο. Ακολουθήστε την καρδιά σας. Και συνεχίστε να μαθαίνετε, είπα και προηγουμένως, δεν είναι επιλογή.

Σχεδιάστε τις μαθησιακές σας εμπειρίες και ενεργοποιείστε το δίκτυό σας. Οι περισσότερες δουλειές που βρίσκουν οι άνθρωποι σήμερα βρίσκονται συχνά μέσω ενός ανεπίσημου δικτύου, ενός άτυπου δικτύου και όχι από τις αγγελίες. Συχνά υπάρχει κάποιος γείτονας που έχει ένα φίλο που ζητάει υπάλληλο για την τάδε δουλειά. Έτσι λοιπόν πάτε, κάνετε αίτηση και την παίρνετε τη δουλειά. Είναι πολύ σημαντικό, λοιπόν, να δημιουργείτε και να αξιοποιείτε τα δίκτυα των επαφών σας και πιο σημαντικό είναι να πιστεύετε στον εαυτό σας, γιατί αν δεν έχετε εσείς εμπιστοσύνη στον εαυτό σας τότε ποιος άλλος θα έχει;

Αυτά τα μηνύματα για τους νέους είναι πολύ διαφορετικά απ' αυτά που εσείς κι εγώ πήραμε όταν συμβουλευτήκαμε το δικό μας σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού. Όμως αυτά είναι τα μηνύματα που χρειάζονται οι νέοι σήμερα, προκειμένου να τους βοηθήσουμε ώστε να μπορούν να ελέγχουν και να διαχειρίζονται την καριέρα τους.

Σχεδιασμός της σταδιοδρομίας σημαίνει να αναπτύξει ο καθένας ένα όραμα για τη ζωή του. Και δουλεύει καλά όταν υπάρχει μια φιλοσοφία πάνω στην οποία στηριζόμαστε που λέει ότι υπάρχει αξιοπρέπεια σε κάθε είδος δουλειάς, κάθε δουλειά έχει την αξία της και πρέπει να της αποδίδεται αυτή η αξία. Ότι δεν υπάρχουν δεύτερης κλάσης δουλειές και ότι η κοινωνία μας δεν θα μπορούσε να λειτουργήσει αν όλες οι δουλειές δεν καλύπτονταν από κάποιους. Ας το αναγνωρίσουμε αυτό.

Να κάτι το οποίο θέλω να σκεφτείτε. Πολλοί άνθρωποι προσπαθούν να κάνουν ό,τι καλύτερο μπορούν για να έχουν επιτυχία. Αυτό το πιστεύω. Και όταν έχουν προβλήματα είναι γιατί δεν ξέρουν κάποιον καλύτερο τρόπο για να καταφέρουν αυτό που κάνουν. Δεν είναι γιατί έχουν κάποια ψυχολογικά προβλήματα, απλά είναι γιατί δεν έμαθαν καλά πώς να ορίζουν και να διαχειρίζονται τη ζωή τους.

Και αν το πιστεύετε κι εσείς αυτό, τότε πραγματικά η συμβουλευτική μπορεί να γίνει μία εκπαιδευτική εμπειρία, μέσω της οποίας συζητούμε και διαπραγματευόμαστε με τον πελάτη μας, πώς μπορεί να κάνει καλύτερα τα πράγματα στη ζωή του και μέσω ποιων εμπειριών θα αποκτήσει τις γνώσεις, τις ικανότητες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά που θα τον βοηθήσουν να κάνει καλύτερα τη δουλειά του.

Έτσι, λοιπόν, από πολλές απόψεις η συμβουλευτική είναι μια εκπαιδευτική διαδικασία. Οι πελάτες πρέπει να μάθουν, να εκπαιδευτούν στο πώς θα διαχειρίζονται τη ζωή τους πιο αποτελεσματικά. Πρέπει να μάθουν τις γνώσεις, τις ικανότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά που θα έχουν τον αντίκτυπο σε αυτό το οποίο αναζητούν. Και ως σύμβουλοι, πρέπει να είμαστε σε θέση να τους παρέχουμε τις αποδείξεις ότι αυτό πραγματικά θα κάνει τη διαφορά στη ζωή τους.

Πιστεύω, λοιπόν, ότι το εύρος της επαγγελματικής πρακτικής πρέπει να διευρυνθεί. Εάν ρωτούσαμε τους ανθρώπους τι είναι συμβουλευτική, οι απαντήσεις τους θα περιλάμβαναν λέξεις και φράσεις, όπως βοήθεια, διευκόλυνση, ακρόαση, λέξεις που δηλώνουν διαδικασία. Το θέμα είναι, σε αυτά όλα που αφορούν στη συμβουλευτική να συμπεριλάβουμε και το αποτέλεσμα που θα έχουν όλες αυτές οι διαδικασίες. Διότι αν έχουμε διαδικασίες που δεν μας φέρνουν σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα, τότε δεν έχει εκπληρωθεί η διαδικασία της συμβουλευτικής.

Γιατί αυτό που διαχωρίζει τη συμβουλευτική από το να μιλήσουμε σε κάποιο φίλο, είναι το αποτέλεσμα. Όταν ένας πελάτης ζητάει τη βοήθεια ενός συμβούλου, δεν το κάνει μόνο για να ακούσει ο σύμβουλος το πρόβλημά του. Σίγουρα έχει κάποιο αποτέλεσμα στο μυαλό του και αυτό είναι που διαφοροποιεί τη συμβουλευτική από το μιλάμε σε κάποιο φίλο.

Πολλές φορές έχω προτείνει στους φοιτητές μου, ότι εάν ασχολείστε με έναν πελάτη και ο πελάτης αυτός δεν αλλάζει, αυτό δεν θα

πρέπει να το λέτε συμβουλευτική. Να το λέτε φιλική κουβέντα, να το λέτε «παίρνω τα λεφτά κάποιου χωρίς να του παρέχω υπηρεσίες», αλλά μην το λέτε συμβουλευτική αν δεν έχετε παρέχει επίσης το αποτέλεσμα.

Και αυτό με οδηγεί στο να προτείνω ένα βασικό μοντέλο για να δούμε τον τρόπο που αξιολογούμε τη συμβουλευτική. Νομίζω ότι υπάρχουν τρία βασικά συστατικά. Υπάρχει το κομμάτι της διαδικασίας, το κομμάτι του αποτελέσματος και το κομμάτι της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται. Όταν μιλάμε για συμβουλευτική, θα πρέπει να εφαρμόζουμε μια διαδικασία και θα πρέπει να έχουμε μια ιδέα για το τι κάνει πραγματικά ο σύμβουλος.

Στη συνέχεια, όταν καλούμαστε να αξιολογήσουμε ένα πρόγραμμα, βλέπουμε ότι το πρόγραμμα φαίνεται να μη δουλεύει, αλλά όταν κοιτάζουμε καλύτερα, βρίσκουμε ότι το πρόγραμμα δεν ακολουθείται. Οπότε, αν το πρόγραμμα δεν ακολουθείται, φυσικά δεν μπορείς να περιμένεις ότι θα έχει την επίδραση που θέλεις να δεις.

Και το πρόγραμμα πρέπει να ακολουθείται τόσο από το σύμβουλο όσο και από τον πελάτη. Όταν δούλεψα μία φορά σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα που φαινόταν ότι δεν απέδιδε, χρειάστηκε να εμβαθύνουμε ακόμα περισσότερο σε αυτό και να δούμε ότι εν τέλει υπήρχαν συγκεκριμένες ελλείψεις όσον αφορά την εφαρμογή αυτού του προγράμματος.

Συγκεκριμένα, είχα δουλέψει με μια ομάδα φοιτητών σε ό,τι αφορά τον έλεγχο του στρες. Στους μισούς από τους φοιτητές αυτούς δώσαμε ένα πρόγραμμα χαλάρωσης για τον έλεγχο του στρες και οι άλλοι μισοί έλαβαν εκπαίδευση σταδιοδρομίας.

Μετρήσαμε παράγοντες που σχετίζονται με το άγχος, όπως ανησυχία, συμπτώματα άγχους και αυτοαντίληψη και βρήκαμε ότι μετά από έξι εβδομάδες που εφαρμόστηκαν τα δύο διαφορετικά αυτά προγράμματα, δεν υπήρξε καμία αλλαγή στα επίπεδα άγχους κανενός από τους φοιτητές. Και αυτό ήταν πολύ απογοητευτικό.

Ωστόσο, είχαμε ζητήσει από τους φοιτητές που παρακολουθούσαν το πρόγραμμα χαλάρωσης να κρατούν ημερολόγιο της καθημερινής τους εξάσκησης και ένας από τους συμβούλους στο πρόγραμμα σκέφτηκε να συγκεντρώσει όλα τα ημερολόγια για να δει κατά πόσο οι μαθητές έκαναν καθημερινά τη δουλειά που έπρεπε να κάνουν στο σπίτι. Και

εκεί διαπίστωσε ότι περισσότεροι από τους μισούς μαθητές δεν έκαναν τη δουλειά που έπρεπε στο σπίτι όσον αφορά αυτό το πρόγραμμα χαλάρωσης. Γι' αυτό λοιπόν το πρόγραμμα δεν είχε τα αποτελέσματα που θέλαμε.

Πρέπει λοιπόν να επιμένουμε και να ελέγχουμε ότι οι μαθητές, οι σπουδαστές, ακολουθούν το πρόγραμμα, αν θέλουν πραγματικά να έχουν αποτελέσματα. Εν τέλει διαπιστώσαμε ότι οι φοιτητές που ακολουθούσαν το πρόγραμμα και έκαναν τη δουλειά που έπρεπε στο σπίτι, πραγματικά είχαν θεαματικά αποτελέσματα όσον αφορά τη χαλάρωση και τον έλεγχο του άγχους.

Ήταν ένα καλό παράδειγμα για το πόσο σημαντικό είναι να έχουμε κάποιες αποδείξεις, τόσο για το ότι ο σύμβουλος εφαρμόζει το πρόγραμμα, όσο και για το ότι οι πελάτες ή οι μαθητές ή οι φοιτητές ακολουθούν το πρόγραμμα στην ολότητά του.

Αν οι σύμβουλοι και οι πελάτες ακολουθούν το πρόγραμμα, μπορούμε να περιμένουμε κάποια αποτελέσματα και κάποια από τα αποτελέσματα αυτά, νομίζω, μπορούν να είναι μαθησιακά αποτελέσματα. Έτσι μπορούμε να διδάξουμε στους ανθρώπους π.χ. ικανότητες διαχείρισης θυμού για να μειώσουμε τη βία μέσα στην οικογένεια, ή ικανότητες αναζήτησης εργασίας, ή ικανότητες συνέντευξης για να κάνουν καλύτερη εντύπωση σε μια συνέντευξη για πλήρωση θέσης εργασίας.

Και καθώς οι πελάτες μαθαίνουν τις ικανότητες αυτές, μπορεί να δούμε πραγματικά κάποια προσωπικά χαρακτηριστικά να αρχίσουν να αναπτύσσονται. Αποκτούν περισσότερα κίνητρα και κινητοποιούνται περισσότερο, αποκτούν περισσότερη αυτοπεποίθηση και γίνονται περισσότερο ενθουσιώδεις. Και τελικά, μπορεί να δούμε κάποια από αυτά τα αποτελέσματα να έχουν αντίκτυπο στη ζωή τους. Ωστόσο, θα πρότεινα ότι, σε ό,τι αφορά τα μαθησιακά αποτελέσματα, οι σύμβουλοι μπορούν να τολμήσουν να τα υποσχεθούν, γιατί ελέγχουν πολλούς από τους παράγοντες που εμπλέκονται. Πρέπει, αντίθετα, να είναι πολύ προσεκτικοί στο να υπόσχονται τα αποτελέσματα που δείχνουν αντίκτυπο, επίδραση, γιατί πολύ συχνά δεν ελέγχουν πολλούς παράγοντες που λειτουργούν εκεί.

Και αυτό γιατί, για παράδειγμα, μπορώ να διδάξω σ' ένα νέο παιδί πώς να ελέγχει τον θυμό του ή ικανότητες διαπραγμάτευσης σε

περιπτώσεις προβλημάτων, αλλά αν ζει σε ένα οικογενειακό περιβάλλον όπου υπάρχει βία, τότε δεν θα έχω πολλά αποτελέσματα στη δουλειά μου.

Επίσης, έχουμε τα τυπικά στοιχεία που συγκεντρώνονται στη διάρκεια των κύκλων συμβουλευτικών συνεδριών: οι πηγές, τα ιστορικά, ο αριθμός των ανθρώπων, ο αριθμός των πελατών που βλέπουμε, ο αριθμός των προβλημάτων που έχουν, η ανατροφοδότηση που παίρνουμε, κ. ά., που είναι πολύ σημαντικά, αλλά που δεν αποδεικνύουν ξεκάθαρα την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής. Αφορούν περισσότερο την ποιότητα της υπηρεσίας που προσφέρεται.

Επιπρόσθετα, είναι πολύ σημαντικό να συνδέουμε την πολιτική με την πρακτική. Βλέπουμε ότι πολύ συχνά αυτοί οι οποίοι έχουν την ευθύνη των πολιτικών αποφάσεων ενδιαφέρονται πάρα πολύ για το συμφέρον του πελάτη και βλέπουν τους επαγγελματίες συμβούλους ως εμπόδιο στην παροχή προς τον πελάτη καλών υπηρεσιών. Οι σύμβουλοι δεν το καταλαβαίνουν αυτό.

Οι σύμβουλοι, από την άλλη μεριά, ενδιαφέρονται επίσης πάρα πολύ για το συμφέρον του πελάτη, αλλά βλέπουν τους άλλους που παίρνουν τις πολιτικές αποφάσεις ως εμπόδιο.

Είχα την τύχη να συμμετάσχω σε διάφορα διεθνή φόρα που σχεδιάστηκαν με σκοπό να προωθήσουν τον διάλογο ανάμεσα σ' αυτούς που διαμορφώνουν πολιτικές και στους επαγγελματίες συμβούλους. Σε καθένα απ' αυτά, είδαν ότι, πρώτα απ' όλα, κάθε πλευρά άρχισε να καταλαβαίνει ότι είχαν ένα κοινό στόχο και ότι αν συνεργάζονταν, θα είχαν περισσότερες πιθανότητες να τον επιτύχουν. Αυτό ήταν, νομίζω, ένα πολύ σημαντικό αποτέλεσμα.

Για να συμβαδίζουν, λοιπόν, η πολιτική και η πρακτική, κυρίως όσον αφορά στην αξιολόγηση, χρειάζεται να υπάρχει συμφωνία ως προς το τι είναι σημαντικό, τι πρόκειται να μετρήσουμε και πώς αυτό θα το επικοινωνήσουμε. Και πολλά από αυτά πρέπει να γίνουν με τη μορφή της συνεργασίας, γι' αυτό και θέλω να πω μερικά πράγματα γι' αυτή.

Το γεγονός ότι κάποιοι άνθρωποι δουλεύουν μαζί δεν σημαίνει απαραίτητα ότι πραγματικά επί της ουσίας συνεργάζονται. Για παράδειγμα, πόσο συχνά το έχετε συναντήσει αυτό; Κάποιος έχει μία ιδέα. *Ας την κάνουμε μαζί. Ξέρω πώς να το κάνω. Μπορείς να το δουλέψεις μαζί μου. Θα το*

κάνουμε με το δικό μου τρόπο. Μπορείς να βοηθήσεις. Θα το δουλέψουμε μαζί.

Λέω όχι, αυτό δεν είναι συνεργασία. Στην πραγματικότητα, η συνεργασία είναι να δουλέψουμε ως ομάδα, να αποφασίσουμε μαζί, από κοινού, τι θέλουμε να κάνουμε, πώς θα το κάνουμε και να αποφασίσουμε μαζί πώς θα δομήσουμε αυτή τη δουλειά και πώς θα πούμε πόσο καλά πηγαίνει.

Η ομαδική δουλειά, αυτό είναι η συνεργασία. Περιλαμβάνει δομή και διαδικασία. Η δομή αφορά το ποιοι χρειάζονται να είναι στο τραπέζι, ποιοι πρέπει να συνεργαστούν. Και πολύ συχνά επικεντρώνουμε το ενδιαφέρον μας στη δόμηση μιας εταιρικής σχέσης ή μιας συνεργασίας. Όμως, σημασία έχει επίσης να προσέξουμε πώς θα κάνουμε τους ανθρώπους που θα εμπλακούν σε ένα έργο να επενδύσουν σε αυτό από την αρχή ως το τέλος. Γιατί οι συνεργασίες καταρρέουν όταν δεν έχουμε δώσει τη δέουσα προσοχή στο κομμάτι της διαδικασίας.

Έτσι λοιπόν στις εταιρικές σχέσεις και στις συνεργασίες υπάρχει συναίνεση όσον αφορά τους στόχους, το πώς θα κατακτήσουμε αυτούς τους στόχους και επίσης συναίνεση όσον αφορά τους δείκτες της επιτυχίας. Και η διαδικασία για να χτίσουμε αυτή τη συναίνεση είναι που χτίζει σχέσεις αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης και βοηθάει στη διατήρηση της συνεργασίας.

Αυτό, λοιπόν, πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να γίνει σε επίπεδο πολιτικό, διεπαγγελματικό. Ο καλύτερος τρόπος για να γίνει αυτό είναι εντοπίζοντας τους διάφορους τομείς τους οποίους πρέπει να εμπλέξετε και βλέποντας ποιο θα είναι το κοινό έδαφος πάνω στο οποίο θα δουλέψετε. Αν το βρείτε αυτό, η δουλειά σας θα αρχίσει σιγά σιγά να αναπτύσσεται και θα έχετε επιτυχίες.

Όταν συμβαίνει αυτό, έχουμε δει τέτοια παραδείγματα στην εκπαίδευση στις ΗΠΑ και στον Καναδά, έχουμε σημαντικό όφελος στο σχολικό κλίμα και στις επιδόσεις. Βλέπουμε ότι πραγματικά κάτι τέτοιο μάς βοηθάει να προωθήσουμε τα μαθησιακά αποτελέσματα και την αλλαγή της συμπεριφοράς που είναι αποτέλεσμα της μάθησης, πράγμα που κατ' επέκταση επιφέρει αυτά τα δια βίου οφέλη στην οικονομική και κοινωνική ένταξη των ατόμων και στην ένταξη στην αγορά εργασίας, όλα αυτά τα πράγματα για τα οποία παλεύουν αυτοί που διαμορφώνουν πολιτική.

Γνωρίζουμε, λοιπόν, ότι η πρακτική που βασίζεται σε αποδείξεις και οι υπηρεσίες που είναι προσανατολισμένες στο αποτέλεσμα αποτελούν δύο σημαντικές τάσεις. Ξέρουμε επίσης ότι οι πόροι καθορίζουν τη διαδικασία, και όταν η διαδικασία μπορεί να αποδειχτεί ότι συνδέεται με το αποτέλεσμα, τότε έχουμε αυτόν τον ωραίο φαύλο κύκλο, όπου οι άνθρωποι που διαθέτουν τους πόρους παίρνουν περισσότερους. Πιστεύω ότι η συμβουλευτική πρέπει να αντιμετωπίζεται ως συνεργασία που συνδέει τη διαδικασία με το αποτέλεσμα.

Σύντομα τώρα θα σας παρουσιάσω κάποια πράγματα όσον αφορά στην κατάρτιση των επαγγελματιών συμβούλων. Υπάρχει μια παροιμία στη χώρα μου που λέει, αν κάνεις πάντα αυτό που πάντα έκανες, πάντα θα παίρνεις αυτό που πάντα έπαιρνες. Αν λοιπόν θέλουμε κάτι διαφορετικό, πρέπει να προσπαθήσουμε γι' αυτό με τρόπο διαφορετικό. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αλλάξουμε τον τρόπο με τον οποίο προετοιμάζουμε τους συμβούλους για τη δουλειά τους, εστιάζοντας την προσοχή μας στα βήματα που απαιτούνται για το χτίσιμο συνεργασιών και στις δεξιότητες προφορικής και γραπτής επικοινωνίας, για να μπορούν να εκφράσουν στους ανθρώπους που θέλουν να ξέρουν, πόσο αποτελεσματικά κάνουν τη δουλειά τους και για να είναι σε θέση να επιδείξουν την αξία αυτού που κάνουν, ειδικά στους σημαντικούς ανθρώπους, σ' αυτούς που κινούν τα νήματα. Και να επεκτείνουμε τις βασικές δεξιότητες για να συμπεριλάβουμε πράγματα, όπως δεξιότητες επιχειρηματολογίας, δημιουργίας υποδομών για την υποστήριξη της δουλειάς των συμβούλων κλπ. Τέτοια πράγματα είναι εξαιρετικά σημαντικά.

Αυτά ήταν τα βασικά θέματα που ήθελα να μοιραστώ μαζί σας σήμερα να δούμε τη συμβουλευτική ως μια συνεργασία ανάμεσα στη διαδικασία και στο αποτέλεσμα να επεκτείνουμε το εύρος της συμβουλευτικής για να συμπεριλάβουμε μερικά από τα πράγματα με τα οποία συνήθως οι σύμβουλοι δεν ασχολούνται σήμερα να διευρύνουμε το εύρος της εκπαίδευσης των συμβούλων έτσι ώστε να τους προετοιμάζουμε κατάλληλα για να κάνουν τέτοιου είδους πράγματα.

Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για την προσοχή σας. Αν θέλετε περισσότερες πληροφορίες, μπορώ να σας δώσω το email μου και να σας στείλω αναλυτικά κείμενα για ο,τιδήποτε από τα θέματα που μοιράστηκα μαζί σας σήμερα. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πάρα πολύ τον κ. Hiebert. Πράγματι μας προβληματίσε πάρα πολύ με την τοποθέτησή του και φαντάζομαι ότι από το πρωί που άρχισαν οι επισημάνσεις των ομιλητών να γίνονται πιο συγκεκριμένες, μας έχουν βάλει σε ένα πλαίσιο σκέψης αρκετά πολύπλοκης και φαντάζομαι ότι τώρα θα κάνουμε μια συζήτηση ιδιαίτερα σημαντική.

Έχουμε λίγο καιρό στη διάθεσή μας για την κουβέντα, όποιος θέλει να πάρει τον λόγο. Ακόμα και για χθες όσοι σκέφτηκαν αυτά που και ο Hiebert και ο κ. Amundson μας είπαν και θέλουν κάποια πράγματα να διευκρινίσουν ή να τοποθετηθούν. Υπάρχει και μια άλλη πρόταση, να κάνουμε το διάλειμμα τώρα για τον καφέ, να συνεχίσουν όλοι οι ομιλητές και να κάνουμε όλη την κουβέντα εφ' όλης της ύλης γενικά.

Να κάνουμε λοιπόν ένα μικρό διάλειμμα. Ευχαριστώ πολύ.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ξεκινάμε με την πρώτη εισήγηση της δεύτερης ενότητας της πρωινής μας συνεδρίας, με τον Thomas Mayr, ο οποίος είναι διευθυντής στο Ινστιτούτο Έρευνας της Αυστριακής Οικονομίας και θα μας μιλήσει για τα επαγγελματικά προσόντα και την κατάρτιση.

Κύριε Mayr, παρακαλώ.

T. MAYR: Κυρίες και κύριοι, καταρχήν θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για την πρόσκλησή σας, για να μιλήσω για το ρόλο των κοινωνικών εταίρων και ειδικά των εργοδοτικών οργανισμών, στο χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού. Πραγματικά απολαμβάνω το γεγονός ότι παίρνω το λόγο τώρα μετά το διάλειμμα για καφέ, οπότε όλοι είστε πιο ξεκούραστοι.

Πριν αρχίσω, θα ήθελα να πω δύο-τρία πράγματα για το Ινστιτούτο, για το οποίο δουλεύω, επειδή αποτελεί μια ενδιαφέρουσα δομή. Πρόκειται για ένα ερευνητικό ινστιτούτο στη Βιέννη, το οποίο συνεργάζεται πολύ με τους αυστριακούς εργοδότες. Συνεπώς, θα μιλήσω τόσο από τη σκοπιά των Εργοδοτών, τόσο και εκ μέρους του Ινστιτούτου που παρέχει συγκεκριμένες υπηρεσίες στους εργοδοτικούς φορείς της Αυστρίας στον τομέα του προσανατολισμού.

Μου ζητήθηκε καταρχήν να μιλήσω για το ρόλο των κοινωνικών εταίρων και επίσης για συγκεκριμένες θέσεις των εργοδοτών σχετικά με τις πολιτικές που αφορούν στον προσανατολισμό. Η άποψη που θα υποστηρίξω στη σημερινή μου παρουσίαση είναι ότι οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να παίξουν καθοριστικό ρόλο στο πεδίο του προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, καθώς βρίσκονται πολύ κοντά στο ίδιο το αντικείμενο του προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, δηλαδή την ίδια την αγορά εργασίας.

Έτσι, ανεξάρτητα από δομές ή τρόπους οργάνωσης του συστήματος προσανατολισμού σε μια χώρα, νομίζω ότι είναι πολύ σημαντικό και οι εργοδότες και τα συνδικάτα, αφενός να παίξουν ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση πολιτικής, θέμα το οποίο θα επανέλθω αργότερα, και αφετέρου να παρέχουν συγκεκριμένες υπηρεσίες.

Θα μιλήσω επίσης από την μεριά των εργοδοτών και ο συνάδελφός μου θα αναπτύξει αργότερα την άποψη των συνδικάτων. Θα εστιάσω την παρουσίασή μου στα τέσσερα σημεία που βλέπετε στη διαφάνεια. Θα μιλήσω για το πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα ο επαγγελματικός προσανατολισμός, τις προσδοκίες των εργοδοτών και, φυσικά, τον ρόλο που μπορεί να παίξουν οι κοινωνικοί εταίροι μέσα σε αυτό το πλαίσιο.

Καταρχήν, μιλήσαμε ήδη για το πλαίσιο μέσα στο οποίο ο επαγγελματικός προσανατολισμός λαμβάνει χώρα. Ορισμένοι ομιλητές ήδη ανέφεραν τις αλλαγές που συμβαίνουν στην οικονομία μας σήμερα, διαρθρωτικές και δημογραφικές αλλαγές, κοινωνία της γνώσης, που σημαίνουν πολλά για τα άτομα, καθώς οι επιχειρήσεις κινούνται προς μια διαφορετική οργάνωση της εργασίας, σε μεθόδους παραγωγής πιο ευέλικτες και περισσότερο εστιασμένες στον πελάτη και σε υπηρεσίες εντάσεως γνώσης. Όλα αυτά σηματοδοτούν μεγάλες αλλαγές για τον εργαζόμενο.

Ακούσαμε επίσης ότι οι εργαζόμενοι αλλάζουν το επάγγελμά τους στη διάρκεια της καριέρας τους 6 με 7 φορές, που σημαίνει ότι πρέπει να επανεκπαιδεύονται, να αποκτούν νέες δεξιότητες στη διάρκεια του βίου. Έτσι, αυτό που βιώνουμε, αυτό που διαπιστώνουμε σε κάθε οικονομία είναι ότι οι οικονομίες, οι μορφές παραγωγής και οι μορφές παροχής υπηρεσιών

γίνονται πιο ευέλικτες, πράγμα που για τον εργαζόμενο σημαίνει ότι οι απαιτήσεις σε δεξιότητες μεταβάλλονται και αυξάνονται.

Δεν είναι θέμα προς συζήτηση αν όλες αυτές οι αλλαγές είναι καλές ή κακές. Δεν μπορούμε, ούτε νομίζω ότι πρέπει να σταματήσουμε την ανάπτυξη. Το θέμα είναι πώς θα μπορέσουμε να εξοπλίσουμε τα άτομα με τα εργαλεία που είναι απαραίτητα, ώστε να μπορούν να προσανατολίζονται και να επιβιώνουν μέσα σε ένα τέτοιο δυναμικό περιβάλλον. Τα άτομα δεν πρέπει να αφεθούν μόνα σε αυτές τις εξελίξεις και αυτό σημαίνει ότι ο προσανατολισμός, ακόμη και αν δεν αποτελούσε σημαντικό ζήτημα στο παρελθόν, θα είναι σίγουρα εξαιρετικά σημαντική υπόθεση στο μέλλον.

Δύο είναι οι βασικοί ρόλοι του επαγγελματικού προσανατολισμού. Καταρχήν, πρέπει να παρέχει στα άτομα πληροφόρηση σχετικά με τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας και τις δεξιότητες που ζητούνται από τους εργοδότες, αλλά ταυτόχρονα πληροφόρηση για τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες τους. Μόνο με την πληροφόρηση, μπορούν τα άτομα να οδηγηθούν σε σωστές αποφάσεις σχετικά με τις εκπαιδευτικές και τις επαγγελματικές διεξόδους. Αυτό σημαίνει – και νομίζω ότι ήδη κάποιος το έθιξε - ότι παραδοσιακά επικεντρωνόμαστε κυρίως στους νέους ανθρώπους, οι οποίοι πρέπει να επιλέξουν εκπαίδευση, κατάρτιση ή επάγγελμα και, την ίδια στιγμή, επικεντρωνόμαστε σε αυτούς που αντιμετωπίζουν κρίση λόγω ανεργίας και αναζητούν διέξοδο.

Αυτό το οποίο λείπει ακόμα από πολλές χώρες είναι συγκεκριμένες πολιτικές και συγκεκριμένα εργαλεία, που βοηθούν εργαζομένους να προσανατολιστούν και να βρουν τον δρόμο τους μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον σε αυτή, όπως είπα, την ολόενα και πιο σύνθετη κοινωνία και οικονομία.

Και ο λόγος που, όπως είπα, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν να παίξουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο, είναι ότι βρίσκονται κοντά σε αυτές τις αλλαγές και τις εξελίξεις και θα πρέπει να λειτουργήσουν ως οδηγοί και ερμηνευτές των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας.

Έτσι, νομίζω είναι απαραίτητο οι κοινωνικοί εταίροι να παίξουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση και την εφαρμογή και, αν θέλετε, την αναθεώρηση της πολιτικής για τον προσανατολισμό σε διάφορα επίπεδα, σε εθνική και ευρωπαϊκή κλίμακα. Ένα παράδειγμα συμμετοχής κοινωνικών

εταίρων είναι το πλαίσιο δράσεων για τη δια βίου εκπαίδευση, καθώς και την ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων σε μακροχρόνιο ορίζοντα.

Αλλά, αυτό αποτελεί μια συμφωνία μεταξύ των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων, μεταξύ των Ευρωπαϊκών εργοδοτών και των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων, η οποία έγινε πριν δύο χρόνια και βασίστηκε στην εξέταση του πώς μπορεί η δια βίου εκπαίδευση να γίνει πραγματικότητα. Αυτό που είναι σημαντικό σε αυτό το πλαίσιο είναι ότι ο προσανατολισμός είναι ένα από τα τέσσερα σημεία που ορίστηκαν προς συζήτηση και εξίσου σημαντικό είναι ότι οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν όχι μόνο να διαπραγματευτούν με τις κυβερνήσεις των χωρών τους και μεταξύ τους, αλλά – και αυτό είναι το πλέον σημαντικό – και να θεωρήσουν τον προσανατολισμό ως σημαντικό ζήτημα και να αναλάβουν δράσεις στο κατάλληλο επίπεδο, ώστε να κάνουν τον προσανατολισμό και τη δια βίου μάθηση πραγματικότητα στις χώρες τους.

Νομίζω ότι τέτοια βήματα έχουν πολύ μεγάλη σημασία όταν προσπαθούμε να δημιουργήσουμε κουλτούρα δια βίου μάθησης. Αυτή η συμφωνία που επιτεύχθηκε ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και η δέσμευση που ανέλαβαν απέναντι στα ίδια τους τα μέλη σχετικά με τη δια βίου κατάρτιση είναι σημαντικό να φθάσει μέχρι τα συνδικάτα, ώστε να προωθήσουν το ίδιο πνεύμα και την ίδια ιδέα στα μέλη τους.

Θα ήθελα τώρα να περάσω από το ευρωπαϊκό και πολύ αφηρημένο επίπεδο στις συγκεκριμένες δράσεις που πραγματοποιούνται στην Αυστρία, όταν πρόκειται να εμπλακούν οι εργοδότες στην πολιτική και τις πρακτικές που αφορούν στον προσανατολισμό. Σε στρατηγικό και πολιτικό επίπεδο, οι αυστριακές ενώσεις εργοδοτών συμμετέχουν στη διαμόρφωση της πολιτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως και σε μια σειρά από άλλες πολιτικές που παίζουν σημαντικό ρόλο στην Αυστρία. Οι κοινωνικοί εταίροι πραγματικά παίζουν σημαντικό ρόλο, καθώς έτσι λειτουργεί το πολιτικό μας σύστημα, και λίγο ως πολύ συμμετέχουν στην επεξεργασία των διαφόρων πολιτικών, εκφράζοντας τις θέσεις τους, συμμετέχοντας στις σχετικές ομάδες εργασίας σε επίπεδο υπουργείων, κ.ά.

Ταυτόχρονα, οι αυστριακές ενώσεις εργοδοτών εκπροσωπούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, η οποία ασφαλώς πρωταγωνιστεί στον τομέα του

προσανατολισμού και, ως εκ τούτου, επηρεάζει αρκετά την πολιτική που εφαρμόζεται από τις αυστριακές υπηρεσίες απασχόλησης.

Το Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο είναι ένας από τους σημαντικούς πρωταγωνιστές όσον αφορά την παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού. Στην Αυστρία υπάρχουν κέντρα προσανατολισμού και πληροφόρησης, τα οποία διοικούνται από τις ενώσεις εργοδοτών και τα κατά τόπους επιμελητήρια. Η πιο σημαντική, όμως, συμβολή των εργοδοτών είναι ένα συνεκτικό on line εργαλείο, για το οποίο θα σας μιλήσω λεπτομερέστερα παρακάτω, το οποίο ονομάζεται BIC (Berufsinformationcomputer), δηλαδή κάτι σαν βάση επαγγελματικών μονογραφιών στα αγγλικά.

Αυτές είναι συγκεκριμένες δράσεις που αναλαμβάνουν οι οργανώσεις εργοδοτών στην Αυστρία. Τώρα, για να δούμε τι κάνουν τα κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού των αυστριακών οικονομικών επιμελητηρίων. Όπως ήδη είπα, υπάρχουν σε κάθε ομοσπονδιακό κρατίδιο κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού, που παρέχουν διάφορες υπηρεσίες, διαφοροποιούνται βέβαια σε κάποιο βαθμό ανά κρατίδιο, αλλά όλα προσφέρουν τις υπηρεσίες που βλέπετε στη διαφάνεια, δηλαδή εξατομικευμένη πληροφόρηση σε νέους ανθρώπους, άτομα δηλαδή που πρέπει να επιλέξουν για πρώτη φορά έναν επαγγελματικό χώρο. Οργανώνουν, επίσης, σεμινάρια για εκπαιδευτικούς και δράσεις πληροφόρησης στα σχολεία. Παρέχουν εκπαίδευση σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και υλικό αυτο-καθοδήγησης. Ήδη ανέφερα το BIC, αλλά υπάρχουν και φυλλάδια, εκπαιδευτικές ταινίες, κ.ά.

Αν παρατηρήσετε τον ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων και αν με ρωτήσετε γιατί παρέχουν τόσες υπηρεσίες και ξοδεύουν τόσα χρήματα, πρέπει να σας πω ότι το Αυστριακό Σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης στηρίζεται σε ένα διπλό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σύμφωνα με αυτό, νέοι άνθρωποι συνάπτουν ένα συμφωνητικό κατάρτισης με μια εταιρεία και εκπαιδεύονται σε αυτή τέσσερις ημέρες την εβδομάδα, ενώ μια μέρα την εβδομάδα πηγαίνουν στο σχολείο. Είναι κάτι πολύ σημαντικό για την αυστριακή οικονομία αν αντιληφθούμε ότι 40% των ατόμων ηλικίας 16-17 ετών συμμετέχουν σε αυτό το είδος κατάρτισης.

Έτσι, όταν άτομα στην ηλικία των 15-16 ετών έχουν επιλέξει το επαγγελματικό τους προφίλ, είναι προς όφελος των εργοδοτών να έχουν να

κατάλληλα άτομα να αιτούνται για θέσεις κατάρτισης. Δεν πρόκειται δηλαδή για κίνηση αλτρουϊσμού· είναι απλώς μια απαραίτητη και ικανή συνθήκη για τους εργοδότες, ώστε να μπορούν να συνεργάζονται με προσωπικό, το οποίο είναι πραγματικά καταρτισμένο σύμφωνα με το επαγγελματικό του προφίλ. Έτσι, μπορείτε να δείτε ότι υπάρχουν περίπου 270 επαγγελματικά προφίλ και είναι πραγματικά σημαντικό να επιλέγουν οι νέοι άνθρωποι το σωστό προφίλ.

Αν ένα άτομο δεν έχει τις δεξιότητες για συγκεκριμένο επάγγελμα ή δεν έχει το απαραίτητο ενδιαφέρον, παρόλα αυτά ακολουθεί κάποια επαγγελματική πορεία, αυτό αποτελεί πρόβλημα, όχι μόνο για το άτομο, αλλά και για τον εργοδότη, ο οποίος θα πρέπει να ασχοληθεί κατά τη διάρκεια της κατάρτισης, δηλαδή για 3 ή 4 χρόνια. Άρα, είναι ζήτημα που ενδιαφέρει τους εργοδότες, που θέλουν να συνεργάζονται με τους κατάλληλους ανθρώπους, και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο δίνεται από τους εργοδοτικούς φορείς τόση έμφαση στο ζήτημα της πληροφόρησης και του προσανατολισμού στη χώρα.

Εδώ βλέπετε μια φωτογραφία του Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Βιέννη. Πραγματοποιούν περίπου – αν μετρήσουμε τα πάντα, όλες τις επισκέψεις και τις ατομικές επαφές - γύρω στις 14.000 επαφές ανά έτος. Αυτό που διαφοροποιεί αυτές τις υπηρεσίες από εκείνες της Υπηρεσίας Απασχόλησης ή των σχολείων είναι ότι εδώ οι εργοδότες παίζουν ενεργό ρόλο. Το Κέντρο Προσανατολισμού του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Βιέννης, αυτό που βλέπουμε εδώ, πέτυχε τη συνεργασία 500 περίπου τοπικών εργοδοτών διάφορων κλάδων, οι οποίοι παρουσιάζουν το επάγγελμά τους, συζητούν με τους νέους ανθρώπους, τους κάνουν ίσως κάποια μικρή επίδειξη, κ.ά.

Έτσι, η σημαντικότερη συμβολή αυτών των κέντρων είναι ότι φέρνουν τους τοπικούς εργοδότες σε επαφή με νέους ανθρώπους και οι νέοι άνθρωποι έχουν την ευκαιρία να βιώσουν συγκεκριμένες εμπειρίες που σχετίζονται με συγκεκριμένα επαγγέλματα. Και αυτό, νομίζω, είναι το πιο ισχυρό χαρακτηριστικό αυτής της προσέγγισης στην οποία εμπλέκονται εργοδότες.

Εδώ έχετε κάποιες φωτογραφίες που δείχνουν πώς γίνεται όλη αυτή η διαδικασία. Κυρίως νέοι άνθρωποι προσέρχονται και συζητούν για διάφορα επαγγέλματα. Λαμβάνουν πληροφόρηση και καθοδήγηση με την

παραδοσιακή έννοια, για την οποία ακούσαμε και στις χθεσινές ομιλίες. Ο Norman μας έδειξε άτομα να συνομιλούν, αλλά εδώ γίνεται ακόμη πιο καθοριστική η διαδικασία, καθώς οι νέοι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να δοκιμάσουν διαφορετικά πράγματα.

Υπάρχει επίσης υποδομή για χορήγηση ερωτηματολογίων. Εδώ, στην εικόνα δεξιά, βλέπετε ένα test μέτρησης μηχανικής αντίληψης. Καταλαβαίνετε τι εννοώ. Εδώ βλέπετε έναν επιπλοποιοί που περιγράφει το επάγγελμά του και εδώ είναι κάποιος μεταλλουργός. Αυτά είναι μόνο μερικά παραδείγματα.

Αυτά τα κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού ξεκίνησαν πριν 5-6 χρόνια με πληθυσμό-στόχο κυρίως τα νέα παιδιά. Η κατάσταση έχει αλλάξει τρομερά, καθώς έρχονται ολοένα και περισσότεροι ενήλικες, ακόμη και εργαζόμενοι, για πληροφόρηση σχετικά με ενδεχόμενες επαγγελματικές διαδρομές, συνεχιζόμενη εκπαίδευση και άλλες επαγγελματικές ευκαιρίες και δυνατότητες.

Το δεύτερο μέρος, το οποίο είμαι πολύ υπερήφανος να σας παρουσιάσω, είναι αυτή η υπηρεσία που παρέχει το Ινστιτούτο μας στο Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο, δηλαδή το on line εργαλείο, που ονομάζουμε όπως είπα BIC, δηλαδή βάση επαγγελματικών μονογραφιών. Το BIC αποτελεί μέχρι σήμερα τη μεγαλύτερη βάση σε αυτόν τον τομέα, περιλαμβάνει όλα τα επαγγέλματα, όχι μόνο του διπλού συστήματος, αλλά και ορισμένα άλλα, και προσεγγίζεται με διάφορους τρόπους.

Μοιάζει αρκετά με την ιστοσελίδα με τον τίτλο «Το μέλλον μου» στην οποία αναφέρθηκε η Jennifer. Αποτελεί ένα διαγνωστικό εργαλείο για άτομα που δεν έχουν ιδέα για το πού βρίσκονται και για το πού θα ήθελαν να πάνε, άρα τους δίνει μια πρώτη εικόνα σχετικά με τα ενδιαφέροντά τους και τα πιθανά επαγγελματικά πεδία. Περιγράφει συγκεκριμένα εργασιακά πλαίσια, δηλαδή τι είδους δεξιότητες απαιτούνται στη συγκεκριμένη εργασία, γενικά στις επιχειρήσεις και στους επιμέρους τομείς, ώστε να διαμορφώνεται το συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ.

Ήλπιζα ότι θα είχα πρόσβαση στο διαδίκτυο, ώστε να σας δείξω πώς δουλεύει. Δυστυχώς, δεν έχω κι έτσι θα προσπαθήσω να σας εξηγήσω από τις διαφάνειες. Για όσους μιλούν γερμανικά ή έχουν έστω μικρή γνώση

γερμανικών, ίσως αξίζει τον κόπο να επισκεφτούν τη βάση στη διεύθυνση www.bic.at, την οποία βλέπετε στα αριστερά.

Σας δίνω μια σύντομη εικόνα βάσει κάποιων στοιχείων που έφερα. Αυτό είναι το διαγνωστικό εργαλείο. Υπάρχουν περίπου 60 ερωτήσεις που οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απαντήσουν και, στο τέλος, το σύστημα βγάζει τα συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία. Δεν τους κάνει συγκεκριμένες συστάσεις για κάποιο επαγγελματικό προφίλ, καθώς κάτι τέτοιο δεν μπορεί να λειτουργήσει, αλλά τους προτείνει επαγγελματικά πεδία, τα οποία μπορούν να επιλέξουν με το ποντίκι του υπολογιστή και για αυτά να βρουν πληροφορίες, θέσεις εργασίας ή ειδικότητα του ενδιαφέροντός τους.

Εδώ έχουμε τα διάφορα πεδία και τα διάφορα επαγγελματικά προφίλ. Το σύστημα περιλαμβάνει 10.000 σελίδες, είναι πραγματικά τεράστιο. Αυτό καθιστά πολύ ενδιαφέρον ολόκληρο το σύστημα, καθώς για όλα τα επαγγελματικά προφίλ που περιλαμβάνονται, περιγράφονται επίσης οι τρόποι απόκτησης των αντίστοιχων προσόντων. Συνεπώς, το σύστημα περιγράφει εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διαδρομές.

Ειδικά για τα επαγγέλματα που εντάσσονται στο διπλό σύστημα, είναι σημαντικό ότι η βάση συνδέεται απευθείας με όλες τις εταιρείες ανά περιοχή, στη συγκεκριμένη περιφέρεια, όπου έχουν καταρτιστεί νέοι άνθρωποι τα τελευταία δύο χρόνια. Έτσι δίνεται η δυνατότητα σε όσους κάνουν αίτηση για μια θέση κατάρτισης να συγκεντρώσουν διευθύνσεις ατόμων και επιχειρήσεων που εκπαιδεύουν σε συγκεκριμένο επάγγελμα.

Αυτά από εμένα. Λυπάμαι και πάλι που δεν μπόρεσα να σας δείξω αυτό το σύστημα on line. Πιστεύω ότι περιέγραψα τι περίπου συμβαίνει στην Αυστρία σε σχέση με αυτό το θέμα και περιμένω τη συζήτηση που ενδεχομένως θα ακολουθήσει. Σας ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ, κ. Mayr, για τις πληροφορίες σας γύρω από τις δράσεις των κοινωνικών εταίρων στην Αυστρία και ειδικότερα των εργοδοτών. Εκτιμώ ότι σχετικές δράσεις γύρω από τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη δια βίου κατάρτιση εντάσσονται στη σφαίρα της γενικότερης κοινωνικής ευθύνης, που αποτελεί μια ευρύτερη έννοια στον χώρο των κοινωνικών σπουδών και θα έχουμε την ευκαιρία βέβαια στη συνέχεια των εισηγήσεων να ακούσουμε και τον κ. Couillard, ώστε να δούμε και τη σκοπιά των εργαζομένων.

Θα παρακαλούσα τον κ. Κάντα, Αναπληρωτή Καθηγητή του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πατρών και Υπεύθυνο του Γραφείου Διασύνδεσης του αντίστοιχου Πανεπιστημίου, να πάρει το λόγο. Νομίζω ότι θα ακούσουμε στοιχεία από τη λειτουργία του Γραφείου Διασύνδεσης των Πατρών, για την αγωνία των νέων αποφοίτων για το φάσμα της ανεργίας και τις προοπτικές απασχόλησης.

Κύριε Κάντα, έχετε το λόγο.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστώ πολύ κύριε Ζησιμόπουλε.

A. KANTAS: Αυτό που με προβληματίζει κάπως είναι ότι υπάρχει ταυτόχρονη μετάφραση και ίσως οι φιλοξενούμενοί μας θα προβληματιστούν για το τι γίνεται εδώ, γιατί θα μιλήσω για το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο δεν είναι και το καλύτερο.

Μάλιστα για πληροφόρησή τους, μπορώ να πω ότι αυτή τη στιγμή στην Αθήνα γίνεται διαδήλωση. Πανεπιστήμια, τα πάντα έχουν κλείσει. Θα καταλάβετε, ελπίζω, μετά ποιο είναι το πρόβλημά μας.

Θα πω κάποια γενικά κυρίως για τον προσανατολισμό των νέων, μετά θα αναφερθώ σε μία, ας το πω, περιστασιακή έρευνα που κάναμε στο Πανεπιστήμιο των Πατρών, και μετά θα ξανακλείσω με γενικά.

Αν πάρουμε το θέμα του επαγγελματικού προσανατολισμού ιστορικά, πάμε περίπου 100 χρόνια πριν, όπου ξεκινάει σαν μια ανάγκη για ταίριασμα ανθρώπου και εργασίας. Βέβαια, αυτή η προσέγγιση συνεχίζεται για αρκετά χρόνια και μπορώ να πω ότι σε ένα βαθμό ακόμη συνεχίζεται.

Πλην όμως, αυτό το λεγόμενο ταίριασμα, έχει και πολλές άλλες διαστάσεις μέσα του, μερικές εκ των οποίων θα αναφερθούν εδώ πέρα. Πάντως, αυτό που μπορούμε να πούμε είναι για το συγκεκριμένο πληθυσμό που έχουμε εδώ πέρα, δηλαδή τους αποφοίτους των Πανεπιστημίων, σε γενικές γραμμές παλαιότερα δεν είχαμε τόσα προβλήματα, διότι πάνω – κάτω, βέβαια με αλλαγές κατά χρονικά διαστήματα, είχαμε μια αντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση. Λίγο – πολύ δεν είχαμε τόσο οξύ το πρόβλημα, όπως το έχουμε τώρα.

Το πρόβλημα ξεκινάει από κάτι που εδώ ετοιμαζόμουν να το πω ως πρόβλημα, αλλά δεν είναι πρόβλημα της ίδιας της εκπαίδευσης. Ποιο; Η εξάπλωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Δηλαδή, με λίγα λόγια, οι φοιτητές

μας είναι πολλοί περισσότεροι από ό,τι ήταν πριν 20, 30 χρόνια. Αυτό φαίνεται ως πρόβλημα, δηλαδή έχουμε υπερπαραγωγή πτυχιούχων και κατά συνέπεια έχουμε αύξηση της ανεργίας τους.

Υπάρχει μια αρχή, βέβαια, πίσω από αυτό. Είναι η αρχή του εκδημοκρατισμού της παιδείας. Δηλαδή, από μια μεριά θα ήταν εύκολο να μπάζουμε λίγους. Βέβαια, αν κάνουμε εμείς προεπιλογή, το γνωστό, διαλέγουμε πριν από σας, για σας και το άλλο είναι, βγάζεις πολλούς, τους ρίχνεις στο χώρο και ας βρουν άκρη μεταξύ τους.

Αυτό έχει δύο επιπτώσεις. Η μία είναι στην πλευρά της εργοδοσίας. Φυσικά η εργοδοσία εκμεταλλεύεται αυτό και αυτόματα ανεβάζει τα προσόντα. Δηλαδή, αυτό το καινούριο που παρουσιάζεται στην ελληνική πραγματικότητα, τα τελευταία, να πω πέντε, δέκα το πολύ χρόνια, είμαι πολλά χρόνια στην τριτοβάθμια, είναι μεταπτυχιακό, μεταπτυχιακό, μεταπτυχιακό.

Προηγουμένως, έπαιρναν ένα πτυχίο και έβρισκαν μια δουλειά. Τώρα η εργοδοσία ζητάει αυξημένα προσόντα και μάλιστα είναι για την επιλογή, δεν σημαίνει ότι όταν έχεις μεταπτυχιακό βρίσκεις δουλειά, αλλά αν δεν έχεις μεταπτυχιακό δεν υπάρχει περίπτωση να βρεις δουλειά.

Επομένως, οι εργοδότες πέτυχαν αυτό που ήθελαν. Έχουν να επιλέξουν από πολλούς, τουλάχιστον φαινομενικά, με βάση τα προσόντα, ικανούς.

Τι συμβαίνει αυτή τη στιγμή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα, όπως είναι τα πράγματα τώρα και δεν ξέρω αν θα δουν οι φίλοι ξένοι εδώ πέρα, ότι ίσως είναι λίγο διαφορετικά από ό,τι στις χώρες τους.

Πρώτον, έχουμε μερικές κατηγορίες πτυχιούχων, οι οποίοι πάνε κατευθείαν στα αζήτητα. Δηλαδή, δεν θα βρουν ποτέ δουλειά στο χώρο στον οποίον σπούδασαν. Ένα παράδειγμα: Οι θεολόγοι. Πιο πρόσφατα τα ΜΜΕ που με πολύ ενθουσιασμό ξεκίνησαν πριν μερικά χρόνια, αλλά πόσους δημοσιογράφους θα έχουμε; Κοινωνιολογία και κάτι τέτοια πράγματα.

Επομένως, τι είναι η συνέπεια; Ότι μερικοί απόφοιτοι, τουλάχιστον με βάση το πτυχίο τους, θα υποαπασχολούνται ή θα ετεροαπασχολούνται για αρκετά χρόνια μέχρι να βρουν, εάν βρουν, δουλειά στο χώρο για τον οποίο σπούδασαν.

Βέβαια, δεν είναι για όλους έτσι. Μερικοί βρίσκουν αμέσως δουλειά. Είναι οι λεγόμενοι περιζήτητοι. Πλην όμως, έχουμε και εδώ ένα καινούριο φαινόμενο, ότι αυτό είναι μια τάση που εμφανίζεται για μερικά χρόνια και μετά και αυτοί περνούν στην κατηγορία των ανέργων.

Ένα παράδειγμα εδώ πέρα πολύ πρόσφατα, είναι οι δάσκαλοι, οι οποίοι πριν μερικά χρόνια πήγαιναν στα αζήτητα και αυτή τη στιγμή δεν υπάρχει ούτε ένας αδιόριστος δάσκαλος, για τους γνωστούς λόγους. Δηλαδή, διόρισε πολλούς το Υπουργείο. Αυτή τη στιγμή είναι περιζήτητοι. Τι θα γίνει όμως τώρα; Τρέχουν τα παιδιά προς τα εκεί για να βρουν δουλειά. Σου λέει, εντάξει, θα έχω δουλειά μετά. Μετά όμως από Χ χρόνια που θα βγουν, θα έχει ανατραπεί η κατάσταση και δεν θα υπάρχει ζήτηση κ.ο.κ.

Ποιες λύσεις προτείνονται, όχι προτείνω, προτείνονται και θα τις δούμε. Το γνωστό. Περιορισμός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η παλιά καλή συνταγή. Δηλαδή, να μπαίνουν λιγότεροι, οπότε κάπου λύνουμε το πρόβλημα στην τριτοβάθμια. Βέβαια εδώ πέρα μπαίνει το θέμα του κατά πόσο κάτι τέτοιο είναι δημοκρατικό. Δηλαδή να προεπιλέγουμε ποιοι θα είναι οι κατάλληλοι άνθρωποι στο μέλλον.

Βεβαίως, υπάρχουν μερικές ειδικότητες που θα μπορούσε να μπει το πρόβλημα, διότι ήδη στην Ελλάδα αρχίζουμε να αντιμετωπίζουμε υπερπαραγωγή γιατρών. Είναι γνωστό ότι υπερπαραγωγή γιατρών σημαίνει κακή επιστήμη μακροπρόθεσμα. Ήδη είναι γνωστό και πολλοί από εμάς το υφιστάμεθα. Δηλαδή, αν είναι να κάνεις μια εξέταση, αν όχι καθόλου, πας να κάνεις εκατό, για να βγάλουν λεφτά αυτοί που είναι μέσα στο κύκλωμα.

Το ίδιο μπορούσε να γίνει με άλλους, τους βιολόγους κλπ. Εδώ βέβαια αυτό το πρόβλημα θα μπορούσε ίσως να λυθεί με άλλους τρόπους, δηλαδή να μην συνδέεται το πτυχίο με το licensing, με την άδεια σε μερικές ειδικότητες.

Εδώ μιλάω βασικά για ειδικότητες που μπορούν να κάνουν κακή χρήση της επιστήμης τους. Ένα άλλο σημείο πέρα από τον πιθανό περιορισμό της τριτοβάθμιας, είναι η αλλαγή των αντιλήψεων. Είμαι από τους ανθρώπους που απεχθάνομαι να ακούω την έκφραση να αλλάξει η νοοτροπία. Η νοοτροπία δεν αλλάζει ως εκ θαύματος. Τι σημαίνει να αλλάξουμε νοοτροπία;

Πρέπει να υπάρχει μια πολιτική για να έχουμε μακροπρόθεσμα μια αλλαγή του τρόπου σκέπτεσθαι των Ελλήνων. Εδώ θα μπορούσαμε να πούμε, ότι βεβαίως μπορούσε να είναι μερικές καμπάνιες αλλαγής των στάσεων της κοινής γνώμης, αλλά σε τελευταία ανάλυση επειδή οι άνθρωποι δεν είναι κουτοί, προσαρμόζονται, βέβαια κάπως καθυστερημένα, αλλά ικανοποιητικά.

Ήδη αυτό που βλέπουμε στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ότι η απορία δεν είναι μόνο στα μάτια των φοιτητών, αλλά μεταφέρεται μέσα και η απορία των γονιών. Δηλαδή εγώ στην εποχή μου σπούδαζα και ήξερα ότι θα βρω δουλειά. Εσύ τώρα τι γίνεται; Κάτι πρέπει να γίνει, πάντως περιμένουν, το αναμένουν ότι μέσα στο αναμενόμενο είναι μια μακροχρόνια ανεργία.

Βέβαια έχουμε και άλλους στόχους. Εδώ πέρα μπλέκουν οι θεσμικοί παράγοντες, ας πούμε επιδοματική πολιτική, που είναι λογικό ότι τώρα έχει εγκαταλειφθεί διότι επιδοτείς την ανεργία, δεν επιδοτείς την εργασία.

Βέβαια, προσέξτε, υπόγεια γίνεται αυτό, γιατί μια καλή επιδοματική πολιτική κρατάει πολύ χαμηλά την εκφρασμένη αντίρρηση, αντίδραση, δυσαρέσκεια κλπ. Βεβαίως αυτό το οποίο αγνοείται γενικά, είναι ότι η ανεργία, όπως έχει αποδειχθεί εδώ και πολλά χρόνια, δεν έχει μονάχα τον εμφανή παράγοντα, την εμφανή συνέπεια ότι οι άνθρωποι δεν έχουν εισόδημα, δεν ζουν καλά, διότι λίγο πολύ στη σύγχρονη δυτική κοινωνία, κάπου, κάτι βρίσκουν. Είναι ότι πλέον χάνουν και την ταυτότητά τους.

Οι μακροχρόνιες συνέπειες της ανεργίας, είναι αυτές που είναι περισσότερο επικίνδυνες, διότι έχουν να κάνουν με ψυχολογικούς παράγοντες. Δεν έχουν να κάνουν μόνο με οικονομικούς παράγοντες.

Βεβαίως, αυτό που σε ορισμένο βαθμό αγνοούνταν και ίσως ακόμη αγνοείται και εδώ πέρα αναφέρομαι σε θεσμούς, όπως ο ΟΑΕΔ ή άλλους θεσμούς, είναι η συμβουλευτική διάσταση του θέματος της ανεργίας. Είπα, δεν αγνοείται, διότι φυσικά ακολουθώντας αυτά που μας υπαγορεύουν ή αυτά που μας δείχνουν οι ξένοι, πηγαίνει και προς τα εκεί το θέμα, ότι ο άνεργος θέλει και συμβουλευτική υποστήριξη.

Πλην όμως, όπως όλοι ξέρουμε όσοι έχουμε κάνει συμβουλευτική, η συμβουλευτική δεν είναι γραφειοκρατική διαδικασία. Η συμβουλευτική δεν είναι απαραίτητα ωράριο, κάρτα και να ξεπετάμε. Αυτό

σημαίνει, ότι για να γίνει ουσιαστικά αυτό το θέμα, πρέπει να αλλάξουν θεσμικά μερικά πράγματα, πάνω σε αυτό το καθεστώς εργασίας που διέπει τον ΟΑΕΔ. Για τους ξένους που είναι εδώ πείτε τους ότι είναι το Unemployment Service ή περίπου κάτι τέτοιο.

Η συμβουλευτική είναι μια διάσταση που πρέπει να μπει. Πλην όμως, τώρα επανέρχομαι στο κύριο θέμα μου. Τι γίνεται σήμερα στα Πανεπιστήμια; Βέβαια προσπαθούμε να μπαλώσουμε πράγματα, αυτή τη στιγμή τα γραφεία διασύνδεσης, αυτά είναι περίπου τα γραφεία συμβουλευτικής των Πανεπιστημίων, όσο υπάρχουν και αν υπάρχουν, ετοιμάζουν συνολικά μια μεγάλη έρευνα, η οποία θα γίνει πανελλήνια με σωστή δειγματοληψία κλπ. όσον αφορά τι έγιναν οι απόφοιτοι πριν από τρία – τέσσερα χρόνια. Χρησιμότερη έρευνα, πλην όμως ξέροντας τις ραγδαίες αλλαγές σήμερα, θα είναι ενδεικτική.

Διότι, όταν την πάρουμε στα χέρια μας μετά από 5 χρόνια, πολλά πράγματα θα έχουν αλλάξει, θα είναι μια καταγραφή της πραγματικότητας τότε και όχι η σημερινή.

Θα σας δείξω έναν πίνακα, ο οποίος είναι μια ευκαιριακή έρευνα, με την έννοια ότι εδώ και ένα χρόνο στο γραφείο διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πατρών, κρατάμε στοιχεία ποια είναι τα αιτήματα και ποιες είναι οι συμβουλευτικές ανάγκες των φοιτητών.

Βάλτε το σλάιτ. Εδώ πρέπει να ευχαριστήσω την κα Σολωμού, η οποία είναι η σύμβουλος στο γραφείο της Πάτρας. Φοβάμαι ότι ήμασταν από τους πρωτοπόρους που είχαμε σύμβουλο, λόγω της δικής μου ιδιότητας, είμαι επιστημονικός υπεύθυνος, όχι υπάλληλος και είχα επιμείνει από την αρχή.

Όπως αποδείχθηκε εκ των υστέρων, ήταν μια πολύ καλή ιδέα, διότι ξαφνικά άρχισε να ογκούται το κίνημα των φοιτητών που έχουν τα προβλήματα αυτά που θα πούμε. Πόσοι ήταν, ευκαιριακό δείγμα, 124 άτομα, αυτά που πέρασαν από συμβουλευτική προσέγγιση τους τελευταίους μήνες, περίπου ένα χρόνο. Και από τα 124 άτομα τα περισσότερα είναι κορίτσια, γύρω στα 76.

Όσον αφορά το από που ερχόντουσαν, γιατί εθελοντικά έρχονται, κυρίως ήταν από το τμήμα των ηλεκτρονικών υπολογιστών, οικονομικό τμήμα και διοίκηση επιχειρήσεων. Θα μου πείτε τι συμβαίνει εδώ.

Εγώ είμαι στη Διοίκηση επιχειρήσεων, δεν νομίζω ότι επηρέασα κανέναν να του πω πήγαινε εκεί. Οι άλλοι πώς ήρθαν;

Φαίνεται ότι αρχίζουν οι πρώην προνομιούχοι, αυτοί που πριν μερικά χρόνια έβρισκαν αμέσως δουλειά, να συνειδητοποιούν το πρόβλημα, το οποίο υπάρχει. Βεβαίως είχαμε απ' όλα τα τμήματα.

Τα προβλήματα όπως τα βλέπετε είναι πολλά και διάφορα. Το πρώτο μέρος είναι το αρχικό αίτημα. Δηλαδή καταγράφεται τι ζητάει ο φοιτητής, την ώρα που εμφανίζεται για πρώτη φορά. Βλέπετε ότι στην ουσία έχουμε μια μετάθεση του προβλήματος, με την έννοια ότι εμφανίζεται σαν πρώτο πρόβλημα, μαζί με το επαγγελματικές προοπτικές, το μεταπτυχιακές.

Έχουν καταλάβει, δηλαδή, ότι το πρόβλημά τους είναι τι κάνω μετά, αλλά και που θα κάνω μεταπτυχιακό για να βρω δουλειά. Όταν πηγαίνουμε σε καθαρά ψυχολογικά προβλήματα, ακόμη και αυτά μπαίνουν ως αίτημα στην αρχή πριν γίνει η συμβουλευτική παρέμβαση. Δηλαδή, λήψη εκπαιδευτικής απόφασης.

Αυτό αποτελεί ένα πρόβλημα που θα το αναφέρω και πιο κάτω, και στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι κατανοητό. Βέβαια έχουμε το περίεργο για το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, και αυτό το τονίζω για τους φιλοξενούμενούς μας, αλλαγή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης.

Πώς γίνεται; Δεν γίνεται, απλά. Η Ελλάδα ίσως είναι από τις τελευταίες χώρες, που έτσι και μπεις κάπου, πρέπει να βγεις για να ξαναμπείς. Τι εννοώ με αυτό; Εννοώ, ότι η αλλαγή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης βέβαια δεν είναι ανάγκη να γίνεται και πολύ εύκολα, δεν είναι όμως και κάτι απαγορευτικό.

Τι υπάρχει στο ελληνικό σύστημα σήμερα: Η αλλαγή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης δεν είναι κάτι προβλεπόμενο νόμιμα, υπάρχουν πολλοί τρόποι να το κάνεις και όλοι ξέρετε αυτό που φούντωσε και αυτή τη στιγμή θάβεται, το μετεγγραφή. Είναι πολύ πονεμένη ιστορία. Για τους ξένους πάλι λέω, μετεγγραφή είναι μπαίνεις σ' ένα τμήμα, με τον τρόπο που θα πω μετά, και μετά θέλεις να πας κάπου αλλού. Πρέπει να βρεθούν μερικοί συγκεκριμένοι λόγοι, κάτι αρρώστιες, φτώχεια, γονείς, και αν πάλι. Αλλά είναι πολύ περιορισμένο και γι' αυτό οι πανεπιστημιακοί μας είναι γενικά υπόλογοι, όπως ξέρετε από την ιστορία που φούντωσε, γινόταν κατάχρηση. Επομένως, αυτός ο οποίος μπήκε κάπου, είναι παγιδευμένος εκεί πέρα.

Η δεύτερη φάση ήταν, διερευνά η σύμβουλος τι είναι αυτό που θέλουν. Εδώ πέρα όταν αρχίζουν να εκφράζουν οι φοιτητές μετά την πρώτη συνάντηση τι θέλουν, που θα πάμε μετά σε συμβουλευτική παρέμβαση, το πρώτο πράγμα που βγαίνει, αναμενόμενο, ανάπτυξη εκπαιδευτικού ή επαγγελματικού σχεδίου. Τι κάνω από εδώ και πέρα εκπαιδευτικά ή για να βρω δουλειά.

Οπότε ξαναμπαίνει μετά ως βασικό αίτημα η διαδικασία της λήψης απόφασης και μπαίνει κάτι που μέχρι τώρα δεν μας είχε βγει. Βλέπετε μετά από την πρώτη συνάντηση, δηλαδή το πρώτο ερώτημα, βγαίνει η διαχείριση του άγχους.

Φυσικά, άγχος, το οποίο δεν είναι το κοινό άγχος μόνο. Είναι ενόψει της αγοράς εργασίας. Μπαίνουν και άλλα πράγματα, όπως τεχνικές αναζήτησης εργασίας, αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, ανάπτυξη ικανότητας αναζήτησης ευκαιριών. Εδώ πέρα είναι όπως έχουν καταγραφεί από τη σύμβουλο, τα αιτήματα που προκύπτουν μετά από την πρώτη συνάντηση, την πρώτη ερώτηση.

Βέβαια, έχουμε κάνει και σεμινάρια συμβουλευτικά και ατομικές συνεδρίες, όπου τα κυρίαρχα θέματα είναι η άσκηση στη λήψη αποφάσεων, πρώτον. Μετά, επαγγελματική πληροφόρηση. Αυτός είναι ο καθαρός επαγγελματικός προσανατολισμός. Άσκηση στις τεχνικές αναζήτησης πληροφοριών, πάλι το άγχος, φυσικά, βιογραφικά κλπ. κλπ.

Ξανατονίζω ότι αυτή είναι μια ευκαιριακή έρευνα, που είναι ενδεικτική των αναγκών, οι οποίες προκύπτουν ακόμη και στα πανεπιστήμια και τονίζω ότι στα πανεπιστήμια λίγο πολύ παλαιότερα ήταν σχετικά άγνωστο το θέμα.

Τι προτάσεις μπορούμε να κάνουμε μέσα σε αυτό το πλαίσιο; Το πρώτο και βασικό, που πάλι οι ξένοι εδώ που είναι δεν θα το καταλάβουν, να σταματήσει, να μειωθεί, να εξαφανιστεί ο ευκαιριακός χαρακτήρας της πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Για τους ξένους θα πω γρήγορα, ότι βάζουν όσες σχολές θέλουν που ανήκουν σε ορισμένους κλάδους και ξεκινούν για το άλφα και καταλήγουν στο ωμέγα.

Αυτό ενθαρρύνεται από το ίδιο το σύστημα. Για να πάψει αυτό, οπωσδήποτε πρέπει να περιοριστεί ο αριθμός των επιλογών. Να ξέρει ο άλλος ότι έχει πέντε επιλογές. Δεν ξέρω Χ, έναν μικρό αριθμό για να πάψει...

Το ίδιο πράγμα θα το έλεγα ότι συνεχίζει η ελληνική πολιτική παιδεία, το κάνει και στο Ανοιχτό Πανεπιστήμιο. Τι σημαίνει με κλήρωση βγαίνω; Πάω εγώ και θέλω να κάνω μεταπτυχιακά ή προπτυχιακά σε ό,τι θέλω βάζω, δεν ξέρω πόσες επιλογές είναι, και βγαίνει με κλήρωση.

Αυτό δεν είναι κακό, διότι πάλι ενθαρρύνει τον ευκαιριακό χαρακτήρα με άλλον τρόπο. Δηλαδή, αν πληρωθώ, ωραία βλέπουμε. Για το όνομα του Θεού. Κάποτε πρέπει να υπάρξει μια λογική σε αυτό τον τόπο, απλά πράγματα.

Άλλο. Κάτι που το είδα στο βρετανικό σύστημα όταν ήμουν εκεί. Τι σημαίνει μπαίνεις μέσω μόνο εξετάσεων και όπως είναι αυτές. Εγώ στη Βρετανία τότε που ήμουν, ήξερα ότι ως mature student, ως ώριμος φοιτητής, από μια ηλικία και πέρα, είναι άλλο σύστημα για να γίνει κάποιος δεκτός σε ένα Πανεπιστήμιο. Εγώ προσωπικά είδα άτομο, το οποίο σε ηλικία αν δεν κάνω λάθος, περί τα 35, μπήκε σε πρόγραμμα ψυχολογίας με αυτή τη μέθοδο και κοντά στα 40 ήταν εκπαιδευτικός σύμβουλος περιοχής. Αντίστοιχες περιπτώσεις, για το ελληνικό σύστημα είναι χαμένες. Δεν υπάρχει καμιά τέτοια ελπίδα.

Καλό θα είναι να θεσμοθετηθούν οι ευκαιρίες για συμβουλευτική στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Όπως όλοι γνωρίζουμε ή δεν γνωρίζουμε, είναι από τα λεγόμενα ΕΠΕΑΕΚ, δηλαδή τα ευρωπαϊκά προγράμματα, που όσο έχουμε λεφτά προβλέπεται για δύο χρόνια, μετά προσωπικά πιστεύω ότι το μεγαλύτερο μέρος των πανεπιστημιακών, θα πουν τι τα χρειαζόμαστε αυτά. Αυτά είναι πολυτέλειες και μπορεί να λήξει.

Ίσως θα πρέπει να ενεργοποιηθούν και άλλοι φορείς. Δηλαδή, πιθανόν κάποιος συνδυασμός, κάποια ενέργεια του Υπουργείου Εργασίας, δεν ξέρω. Ή, τα πανεπιστήμια να αναγκαστούν κατά κάποιο τρόπο να προσφέρουν και τέτοιες Υπηρεσίες να βρουν και τα λεφτά βέβαια. Άλλη πονεμένη ιστορία, αλλά θέλω να πω και να κλείσω με ένα τελευταίο.

Έχουμε μια νομοθεσία εδώ πέρα, η οποία προβλέπει 8ωρο. Τηρείται; Πότε βγήκαν οι επιθεωρητές εργασίας να ελέγξουν αν τηρείται το ωράριο, το 8ωρο, και να ελεγχθούν και αυτοί αν πραγματικά έλεγξαν. Οπότε, όπως καταλαβαίνετε, ένα μέρος της ανεργίας οφείλεται στο ότι βάζουν τον καθένα, με πολύ εύκολο τρόπο, να δουλεύει 15 ώρες κ.ο.κ. Πολύ απλό το θέμα.

Εγώ είμαι από αυτούς που λέω, το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας να καταργηθεί. Δεν κάνει τη δουλειά του. Όποιος θέλει ας έρθει να μου το πει. Το άλλο, το τελευταίο είναι λίγο στο χώρο του ιδανικού. Είναι ένα αίτημα, το οποίο ξεκίνησε αν δεν κάνω λάθος στη Γαλλία, πριν μερικά χρόνια σε κάποια ομιλία είχα μιλήσει γι' αυτό, το ξεχάσαμε τώρα. Είναι δραστική μείωση του ωραρίου.

Κάποτε για να γίνει από 12ωρο, 15ωρο, 16ωρο, 8ωρο χύθηκε αίμα. Μήπως είναι καιρός πλέον ο χρόνος εργασίας να μειωθεί, για να μοιραστούν το ίδιο εισόδημα περισσότεροι άνθρωποι; Και επιτέλους και η εργοδοσία να μην απολαμβάνει μόνο, να προσφέρει. Είναι κάτι το οποίο έγινε παλαιότερα.

Βέβαια στη δική μας εποχή της ευζωίας, της χαλαρότητας, το όλα ωραία και καλά και του ωχαδερφισμού, δύσκολη λέξη να μεταφραστεί, δεν προβλέπω κάτι. Ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πολύ τον κ. Κάντα. Θίξατε πολλά θέματα, πέρα από τον επαγγελματικό προσανατολισμό, που συνδέονται βέβαια σε κάποιο βαθμό και με τα θέματα παιδείας και εργασίας και υπηρεσιών σχετικών. Νομίζω, δώσατε εναύσματα για συζήτηση στη συνέχεια.

Επειδή υπάρχει ένα τεχνικό πρόβλημα, θα συνεχίσει ο κ. Couillard με την εισήγησή του. Είναι Βοηθός Αναπληρωτής Διευθυντής στο τμήμα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, στη Συνδικαλιστική Οργάνωση «Force Ouvrière» και θα μας μιλήσει σχετικά με τον πρόσφατο νόμο στη Γαλλία, για τις ευκαιρίες που δίνει στους εργαζόμενους να καθορίσουν την επαγγελματική τους πορεία.

Κύριε Couillard έχετε το λόγο.

CHR. COUILLARD: Ευχαριστώ πολύ. Γεια σας, κυρίες και κύριοι. Θα προσπαθήσω να μιλήσω αγγλικά, αλλά είναι πολύ δύσκολο για μένα, γι' αυτό να είσαστε υπομονετικοί. Είμαι συνδικαλιστής, αλλά καταρχήν είχα δουλέψει στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης στη Γαλλία. Έτσι, ήταν πολύ ενδιαφέρον να ακούσω όλα τα σημαντικά άτομα που μίλησαν πριν από μένα.

Θα σας παρουσιάσω μια νέα συμφωνία, η οποία έγινε την προηγούμενη χρονιά στη Γαλλία και αυτή τη στιγμή πραγματοποιείται, υλοποιείται εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων. Έτσι, η παρουσίασή μου

περιγράφει την προσπάθεια να δώσουμε στους εργαζόμενους την ευκαιρία να γίνουν οι βασικοί πρωταγωνιστές στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Γιατί χρησιμοποιώ αυτόν τον όρο και όχι «δια βίου μάθηση»; Για δύο λόγους. Καταρχήν δεν συμφωνούμε ως συνδικαλιστές, όσον αφορά τη συνυπευθυνότητα ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Δεν συμφωνούμε με αυτό, γιατί υπάρχουν συγκεκριμένες συμβάσεις εργασίας.

Ο δεύτερος λόγος είναι ότι μας αρέσει η λέξη «πρωταγωνιστής», όπως στο θέατρο, όπου είσαι πραγματικά ένας πρωταγωνιστής, δεν είσαι ο συγγραφέας, δεν είσαι ο παραγωγός, έχεις απλά έναν από τους ρόλους. Έτσι συμφωνούμε να είμαστε οι πρωταγωνιστές στην επαγγελματική μας εξέλιξη.

Καταρχήν μερικά λόγια όσον αφορά το υπόβαθρο. Στη Γαλλία το 2006 θα έχουμε μια πολύ σημαντική δημογραφική στροφή όσον αφορά την ηλικιακή πυραμίδα, δηλαδή στον ενεργό πληθυσμό: αυτοί που είναι μεταξύ 50 και 60 πρόκειται να υπερβαίνουν αριθμητικά αυτούς που θα είναι ανάμεσα στα 20 και 30 έτη ηλικίας. Νομίζω ότι η ίδια κατάσταση επικρατεί και στην Ευρώπη, αλλά στη Γαλλία θα συμβεί γύρω στο 2006

. Σε σχέση με αυτό, δεν ξέρω κατά πόσο όλες οι συζητήσεις περί δια βίου κατάρτισης θα συνεχίσουν να είναι ίδιες σε λίγα χρόνια. Αυτές οι δημογραφικές εξελίξεις θα αλλάξουν τα δεδομένα. Δεν είμαι τόσο σίγουρος ότι θα πρέπει να αλλάζουμε τόσα πολλά επαγγέλματα, όσα αναφέρθηκαν, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής μας ζωής. Δεν είμαι σίγουρος για το τι θα δούμε.

Θα πρέπει να καταλάβουμε ότι αυτό αλλάζει πολλά πράγματα και στη Γαλλία δεν υπάρχουν πολλοί οι οποίοι το κατανοούν. Είναι όμως σημαντικό να αντιληφθούμε πόσο σημαντική είναι αυτή η αλλαγή.

Το δεύτερο πράγμα είναι ότι στη Γαλλία η πρόσβαση στην κατάρτιση είναι πολύ άνιση. Στη Γαλλία λέμε ότι η κατάρτιση πάει στην κατάρτιση: αυτό είναι αποτέλεσμα έρευνας. Για τους ανειδίκευτους εργάτες, 5% πάνε ετησίως για κατάρτιση. Τα υψηλόβαθμα στελέχη διοίκησης των μεγάλων εταιρειών, σχεδόν 65% πάνε για κατάρτιση. Αν είσαι γυναίκα, συμμετέχεις λιγότερο στην κατάρτιση, από ό,τι αν είσαι άνδρας και αν είσαι ηλικιωμένος, επίσης παρακολουθείς λιγότερη κατάρτιση από όταν είσαι νέος, όπως εγώ.

Τον περασμένο χρόνο, και συγκεκριμένα στις 20 Σεπτεμβρίου του 2003, υπογράφηκε η συμφωνία για τη δια βίου επαγγελματική κατάρτιση. Η συμφωνία ήταν αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους. Μας πήρε ένα χρόνο και πριν αυτό το διάστημα είχε υπάρξει ένας άλλος κύκλος διαπραγματεύσεων που είχε διακοπεί. Έτσι φτάσαμε στη συμφωνία.

Γιατί κάναμε τη συμφωνία; Σκεφτόμουν σε σχέση με αυτά που είπε η Jennifer σήμερα το πρωί. Πιστεύω ότι εντέλει οι κοινωνικοί εταίροι, και τα δύο μέρη, έχουν συμφέρον από αυτό και σε άλλες χώρες ίσως δεν γίνεται, γιατί οι κοινωνικοί εταίροι δεν μπορούν να διακρίνουν το όφελος.

Μετά τη συμφωνία, δημοσιεύτηκε στις 4 Μαΐου του 2004 ο νόμος που αφορά τη δια βίου κατάρτιση. Ο νόμος καλύπτει ολόκληρο τον ιδιωτικό τομέα, μιλάμε για 15 εκατομμύρια ανθρώπους. Ο δε δημόσιος είναι γύρω στα 5.000.000 εργαζόμενους.

Τώρα θα σας δείξω κάποια εργαλεία και μετά θα δούμε ποιος αποφασίζει να πάει για κατάρτιση. Πιστεύω ότι υπάρχουν ένα δύο πράγματα, που είναι πολύ ενδιαφέροντα εξαιτίας του αντικειμένου του συνεδρίου και επειδή τα θεωρώ σημαντικά ως συνδικαλιστής.

Καταρχήν κάποια εργαλεία για τον εργαζόμενο. Πρώτα το περιβάλλον. Να υπάρχουν παρατηρητήρια για τα επαγγέλματα και για τα απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα σε κάθε επαγγελματικό τομέα. Πριν υπήρχαν δύο ή τρία τέτοια παρατηρητήρια.

Το παρατηρητήριο δεν είναι μόνο για να βλέπει τι συμβαίνει, αλλά και τι θα μπορούσε να συμβεί στο μέλλον, ποιο είναι το σθένος του κλάδου. Ποια επαγγέλματα έχουν αύξηση ή θα αντιμετωπίσουν καθίζηση. Δεν είναι εύκολο να το ξέρουμε αυτό. Χονδρικά, από την κυβέρνηση, γνωρίζουμε τον αριθμό των νέων θέσεων και τον αριθμό των επαγγελματιών που έχουν εξαφανιστεί, αλλά για κάθε τομέα, κανείς δεν ξέρει. Έτσι ζητάμε ο κάθε τομέας να έχει το παρατηρητήριό του.

Παρουσιάζω επίσης τρία εργαλεία αξιολόγησης. Την προσωπική επαγγελματική συνέντευξη, τον φάκελο προσόντων – στη Γαλλία λέγεται BDC, και, τέλος, την αξιολόγηση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων – στη Γαλλία χρησιμοποιούμε τα αρχικά VAE.

Η ατομική επαγγελματική συνέντευξη. Κάθε δύο χρόνια ή συχνότερα θα πρέπει να τη ζητάει ο εργοδότης. Σε συνεργασία με τον αντίστοιχο προϊστάμενο να αναζητά ένα επαγγελματικό πρόγραμμα μέσα στην εταιρεία. Μπορεί να πει κάποιος ότι θέλει ίσως ένα διάλειμμα ή ότι θέλει να κάνει παιδιά στα επόμενα ένα-δύο χρόνια. Αλλά μετά τι γίνεται όταν επανέλθει στην εταιρεία; Να δούμε επίσης ποιες κινήσεις κατάρτισης πρέπει να γίνουν και είναι η στιγμή για να απαιτήσουμε το ατομικό δικαίωμα σε κατάρτιση, το οποίο θα σας εξηγήσω πιο μετά.

Ο φάκελος προσόντων - το BDC. Εντοπίζουμε ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό πρόγραμμα και πιθανά ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης. Υπάρχει ελεύθερη ατομική απόφαση. Γίνεται εκτός της εταιρείας από επαγγελματίες, διαρκεί 24 ώρες, ακολουθεί τελική συνέντευξη και γραπτά συμπεράσματα, τα οποία ανήκουν αποκλειστικά στον εργοδότη.

Αν ο εργαζόμενος αποφασίσει, μπορεί να δώσει τα γραπτά συμπεράσματα στον προϊστάμενό του, αλλά δεν είναι υποχρεωμένος. Ούτε είναι υποχρεωμένος να αναφέρει ότι έχει κάνει το BDC. Αν υπάρχει κάποιο εξωτερικό πρόγραμμα, μπορεί να το κάνει, για να επιβεβαιώσει τα αποτελέσματα. Είναι δωρεάν και δεν χρειάζεται να πληρώσεις.

Τώρα θα σας εξηγήσω πώς γίνεται η αξιολόγηση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων. Είναι ένας τρόπος δηλαδή για να πάρει κάποιος ένα δίπλωμα. Δίπλωμα δεν μπορείς να πάρεις μόνο στο σχολείο και στο Πανεπιστήμιο. Υπάρχουν πολλοί άνθρωποι που δεν τους αρέσει το σχολείο και το Πανεπιστήμιο, αλλά είναι πολύ καλοί εργαζόμενοι, έχουν πολλές δεξιότητες και κάνουν την ίδια δουλειά με ανθρώπους που διαθέτουν διπλώματα. Έτσι, έχουμε έναν ακόμη τρόπο για να πάρει κάποιος ένα δίπλωμα.

Είναι ένας πολύ ενδιαφέρον σύστημα, αλλά πρέπει να καταλάβουμε κάτι, ότι είναι καλό για τους εργαζόμενους, εάν υπάρχει μια δυναμική εμπειρία και θα το εξηγήσω αυτό. Να, βλέπετε αυτή την κυρία; Εδώ στη γραμμή είναι το πραγματικό της επίπεδο. Αν πάρει μια πιστοποίηση απόλυτα διαβαθμισμένη, μπορεί να είναι κάτω από το πραγματικό της επίπεδο, καθώς στερείται δεξιοτήτων και προσόντων. Κάτι λείπει. Όταν πάρει το δίπλωμά της, πώς θα μπορούσε να βελτιώσει το επίπεδό της, δεδομένου

ότι η πιστοποίηση που έχει πάρει για τις σπουδές της είναι πολύ χαμηλή; Ζητάει ένα άλλο πιστοποιητικό υψηλότερου επιπέδου και πρέπει να γίνει μια κατάρτιση μετά από αυτή την πιστοποίηση. Πρέπει να κάνει εντέλει αυτή την κατάρτιση για να πάρει το τελικό της δίπλωμα.

Νομίζω ότι υπάρχουν δύο πράγματα. Το πρώτο είναι ότι γίνεται στατική αξιολόγηση. Το δεύτερο είναι ότι υπάρχει μια δυναμική αξιολόγηση. Προτιμώ τη δυναμική αξιολόγηση. Οι άνθρωποι μεγαλώνουν, βελτιώνονται, γίνονται καλύτεροι αφού πάρουν ένα πρώτο πιστοποιητικό σπουδών, εξελίσσονται, βελτιώνονται. Αυτό είναι δυναμικό. Επ' αυτού γίνεται μια πολύ μεγάλη συζήτηση αυτή τη στιγμή στη Γαλλία, γιατί οι εργοδότες προτιμούν την πρώτη αξιολόγηση.

Τώρα θα εξηγήσω τι συμβαίνει με την πρωτοβουλία για κατάρτιση. Ποιος αποφασίζει; Για τον εργοδότη σημαίνει ότι έχεις ένα άτομο που παίρνει άδεια για κατάρτιση. Δεν είναι εύκολη υπόθεση και σκεφτείτε ότι 35.000 άτομα το χρόνο μπορούν να την πάρουν. Αλλά πρόκειται για μια πραγματική αλλαγή. Αλλάζεις εντελώς το επάγγελμά σου.

Αυτό αποφασίζεται από τους εργοδότες, θα σας το εξηγήσω αργότερα. Μέσω αυτής της συμφωνίας, δημιουργήσαμε ένα νέο δικαίωμα, δηλαδή ατομικό δικαίωμα για κατάρτιση, το οποίο ονομάζουμε DIF. Πρόκειται για ένα νέο δικαίωμα για τους ανθρώπους, για τους εργαζόμενους. Θα σας το εξηγήσω σε λίγο.

DIF: Ο εργαζόμενος αποφασίζει ποιος είναι η κατάλληλη κατάρτιση γι' αυτόν, αλλά πρέπει να ζητήσει από τον εργοδότη του την άδεια για να παρακολουθήσει αυτή την κατάρτιση. Στην αρχή, μόνο ο εργοδότης αποφασίζει για το σχέδιο κατάρτισης. Με το DIF, ο εργαζόμενος αποφασίζει, επιλέγει για τον εαυτό του, απλά πρέπει πάντα να πάρει την άδεια του εργοδότη για να μπορέσει να το κάνει. Είναι ένα καινούριο δικαίωμα.

Τώρα, το σχέδιο κατάρτισης: Είναι ένα υποχρεωτικό έγγραφο που διαβιβάζεται από τον εργοδότη στον εργασιακό σύμβουλο. Έχουμε εδώ τρεις τύπους δράσεων για κατάρτιση, οι οποίοι καθορίζονται με ακρίβεια. Οι πρώτες είναι δράσεις προσαρμογής στο χώρο εργασίας, που μπορεί να πραγματοποιηθούν κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Η μισθοδοσία γίνεται κανονικά, αλλά ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να το κάνει. Οι προϊστάμενοι αποφασίζουν.

Δράσεις, οι οποίες συνδέονται με την επαγγελματική εξέλιξη και τη διατήρηση του επαγγέλματος: Πιθανά να γίνονται εκτός των ωρών εργασίας. Γίνεται κανονικά η μισθοδοσία, η μέγιστη διάρκεια είναι 50 ώρες και δε ζητείται αποζημίωση.

Τρίτον, δράσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων: Είναι δυνατό να γίνονται εκτός ωραρίου εργασίας. Δίνεται μέχρι το 50% του καθαρού μισθού και αναγνωρίζεται από την επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι μπορεί να πετύχουν γραπτή συμφωνία, αλλά οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να καταβάλλουν αυτό το ποσό. Φαίνεται αρκετά πολύπλοκο όλο αυτό. Όμως, μέσω του καθορισμού των δράσεων για κατάρτιση και του κοινωνικού διαλόγου μπορεί να βρεθεί κάποια λύση.

Κάποια πράγματα για το δικαίωμα σε ατομική κατάρτιση, το DIF. Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να επιλέξει δράσεις κατάρτισης. Έχει δικαίωμα για 20 ώρες κατάρτισης, τις οποίες μπορεί να κρατήσει για 6 χρόνια. Έτσι, αν περιμένει κανείς, μπορεί να συγκεντρώσει 120 ώρες κατάρτισης.

Είναι πολύ σημαντικό, γιατί ο καθένας στον ιδιωτικό τομέα έχει αυτό το δικαίωμα. Πενήντα εκατομμύρια άτομα μπορούν να έχουν 20 ώρες κατάρτισης ανά έτος. Δύο είδη ενεργειών αναγνωρίζονται ως προτεραιότητες από τον επαγγελματικό κόσμο. Είναι και ένας λόγος για την ύπαρξη των παρατηρητηρίων που λέγαμε πριν, γιατί με βάση το τι παρατηρούμε, θα μπορούσαμε να καθορίσουμε προτεραιότητες. Η δράσεις, να πάρει κάποιος ένα δίπλωμα, για να αυξήσει τις γνώσεις του και να εξελιχθεί.

Εδώ τελειώνω, ήταν δύσκολο για μένα να κάνω αυτή την ομιλία. Αν έχετε ερωτήσεις είμαι ευχαρίστως στη διάθεσή σας. Ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πολύ, κ. Couillard. Μας ανέπτυξε τις θέσεις των συνδικάτων και τη συμφωνία που επετεύχθη το 2003 σχετικά με τον τρόπο συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων, εργοδοτών και εργαζομένων στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της δια βίου κατάρτισης, τη δημιουργία των παρατηρητηρίων για την παρακολούθηση της εξέλιξης των επαγγελματιών και φυσικά αναφέρθηκε στις διαδικασίες πιστοποίησης της εμπειρίας εργαζομένων που οδηγούν στην απόκτηση συγκεκριμένου διπλώματος.

Τελειώνουμε τις εισηγήσεις μας με τον τελευταίο εισηγητή τον κ. Bauer, κοινωνιολόγο-ερευνητή στο Σύνδεσμο για την Έρευνα και την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και των Επαγγελματικών Δομών (GAB), στο Μόναχο της Γερμανίας. Έχει επιλέξει έναν ιδιότυπο τίτλο ο κ. Bauer. «Θα παραμείνεις πατάτα ή θα γίνεις μάγειρας;», για να μας αναδείξει τη σημασία που αποδίδεται στον αυτο-προσανατολισμό και στη δημιουργία της ατομικής και επαγγελματικής βιογραφίας.

Κύριε Bauer, έχετε τον λόγο.

H. BAUER: Καλησπέρα, είναι πραγματικά τιμή μου να βρίσκομαι εδώ. Να δω λίγο τα πρόσωπά σας. Έχω την αίσθηση ότι αυτή τη στιγμή πραγματικά είσαστε κουρασμένοι, όπως οι λάμπες του προβολέα διαφανειών, και σας υπόσχομαι ότι πραγματικά θα μιλήσω όσο πιο σύντομα μπορώ.

Έχω την εντύπωση ότι το γεγονός ότι προσπαθώ να σας πω κάτι για πατάτες και μάγεις είναι ο λόγος που μιλάω πριν το γεύμα. Για να συντομεύω, σας έφερα μια μικρή εικόνα σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, αλλά είναι μια απεικόνιση κάπως ξεπερασμένη πλέον. Παρόλα αυτά, πιστεύω ότι μπορείτε να τη δείτε.

Ακούσαμε εχτές το βράδυ και σήμερα το πρωί πάρα πολλά πράγματα που αφορούν στις αλλαγές και ασφαλώς είναι κάτι σημαντικό, γιατί είναι ένα γεγονός. Απλά δεν είμαι σίγουρος αν, κινώντας τα δάχτυλα ή τα χέρια, μπορούμε να αντιμετωπίσουμε αυτές τις αλλαγές, καθώς η εικόνα είναι νομίζω λίγο πιο δραματική.

Μιλώντας για αλλαγή, βέβαια, μιλούμε και για την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, για τη μεταβολή της βιομηχανικής κοινωνίας σε κοινωνία της πληροφορίας και της γνώσης, για παγκοσμιοποίηση, για μαζική ανεργία ως δομικό πλέον φαινόμενο και όχι ως συγκυρία.

Ζούμε σε συνεχείς αλλαγές και βιώνουμε τις αλλαγές αυτές καθημερινά, στην καθημερινή ζωή μας, είτε πρόκειται για προσωπική, είτε για επαγγελματική ζωή. Και πιστεύω ότι είναι από τα πιο σημαντικά σημεία των καιρών μας, γιατί πλέον αντιμετωπίζουμε τις αλλαγές οι οποίες είναι ραγδαίες και μόνιμες, οι συνθήκες γίνονται όλο και πιο αστάθμητες και πολύπλοκες, όπως δεν τις έχουμε δει μέχρι σήμερα.

Νομίζω ότι έχουμε μπροστά μας ιστορικές προκλήσεις, οι οποίες δεν αποτελούν πια την εξαίρεση, αλλά τον κανόνα. Γι' αυτό και πολλοί κοινωνιολόγοι κάνουν λόγο για αναταραχές. Πιστεύω ότι αυτός είναι ένας από τους λόγους που χρησιμοποιούνται πολλές μεταφορές γι' αυτές τις αλλαγές και αυτές τις προκλήσεις,

Καθώς πολλές από τις μεταφορές αυτές συνδέονται με το νερό και τα καράβια, σας έχω φέρει μια εικόνα που μπορούμε να δούμε τώρα. Ο Peter B. Vaill, ένας Αμερικανός καθηγητής στο πεδίο της οργανωσιακής έρευνας, χρησιμοποιεί αυτή την εικόνα, καθώς και τη φράση «μονίμως άσπρα νερά», ενώ ένας σύγχρονος Γερμανός φιλόσοφος, ο Sloterdijk, επίσης αναφέρεται σε αυτή τη αλληγορική εικόνα, λέγοντας – και αυτό είναι ακόμη πιο δραματικό από τα «άσπρα νερά» - ότι πρέπει να είμαστε κολυμβητές και να ξέρουμε να κατασκευάζουμε βάρκες προκειμένου να επιβιώσουμε, αλλά η διαφορά είναι πλέον ότι στις μέρες μας πρέπει να κατασκευάζουμε αυτές τις βάρκες ενώ βρισκόμαστε στην ανοικτή θάλασσα και ενώ κολυμπάμε.

Πιστεύω ότι πραγματικά αυτή η εικόνα μπορεί να δημιουργήσει την εντύπωση που περιγράφει ο Sloterdijk. Εχτές σκέφτηκα βλέποντας και την εικόνα που είναι δίπλα ότι είναι πολύ ενδιαφέρον, γιατί ο πίνακας στα αριστερά είναι πιο ήρεμος, ενώ πραγματικά η εικόνα που σας δείχνω εγώ ουσιαστικά είναι η πρόκληση που αντιμετωπίζουμε πλέον.

Θα ήθελα να σας δώσω κάποια παραδείγματα, όχι τόσο ερευνητικά, αλλά κυρίως στοιχεία που προέρχονται από τις προσπάθειες που καταβάλλει το Ινστιτούτο μας στον τομέα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Σε αυτό το μικρό ιδιωτικό ινστιτούτο, το οποίο ιδρύθηκε στο Μόναχο το 1980, έχουμε πάντα την αίσθηση ότι η διαβίου εκπαίδευση θα έπρεπε κυρίως να λαμβάνει χώρα, όσο γίνεται πιο κοντά στη ζωή και την πραγματικότητα.

Επίσης, ανακαλύψαμε ότι ο τομέας της εργασίας είναι πιο θεμελιώδης και καθοριστικός για την ανάπτυξη του ατόμου από όσο πιστεύεται. Ο τρόπος που διευθετούμε και οργανώνουμε την εργασία μας μπορεί να δημιουργήσει παραμορφώσεις ή ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη. Ουσιαστικά αυτή η ατομική ανάπτυξη είναι ο λόγος για τον οποίο δημιουργήθηκε το ανθρώπινο είδος. Ένας παλαιότερος Γερμανός φιλόσοφος, ο Kant, ανέφερε ότι ο τομέας της εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό υπεύθυνος

για το αν εξελιχθούμε σε αφέντες ή σκλάβους. Έτσι, η μετάφραση αυτού που λέω εγώ το «να μείνει κανείς πατάτα ή να γίνει ο μάγειρας», ουσιαστικά μεταφράζει κάπως πιο εκσυγχρονισμένα αυτούς τους μάλλον παρωχημένους επαγγελματικούς όρους, αλλά, σε καμία περίπτωση, δεν αναφέρεται σε κάτι λιγότερο σοβαρό.

Επιτρέψτε μου να χρησιμοποιήσω άλλη μια αναπαράσταση που εκ πρώτης όψεως φαίνεται κοινωνιολογική. Εντέλει αποδείχθηκε ότι μας βοήθησε πάρα πολύ σε ζητήματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Ουσιαστικά μας προσφέρει κάποιες βασικές απόψεις για την ανάπτυξη των σχέσεων ανάμεσα σε αυτούς τους τέσσερις τομείς που βλέπουμε στη διαφάνεια.

Βλέπετε, εκείνο που εγώ αποκαλώ «κοινωνικό έργο» ή «εργασία» που συναντάμε σε κάθε κοινωνία. Το πεδίο Β αντιπροσωπεύει τον σχηματισμό των επαγγελματικών χαρακτηριστικών. Στα γερμανικά χρησιμοποιούμε τη λέξη «Berufsbild». Επίσης, έχουμε τη διάσταση των ατομικών δεξιοτήτων και πόρων στο κάτω μέρος, των ατομικών δεξιοτήτων ικανοτήτων, κλπ

Αυτή η εικόνα αναπαριστά τις τάσεις που υπάρχουν ανάμεσα στους διάφορους τομείς και πιστεύω ότι ουσιαστικά αυτό είναι μια πρόκληση για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, ιδίως σήμερα.

Στο πεδίο Α φαίνεται ότι ανέκαθεν υπήρχαν κοινωνικές ανάγκες, οι οποίες έπρεπε να ικανοποιηθούν και κοινωνικές δραστηριότητες, που έπρεπε να γίνουν προκειμένου να διατηρηθούν οι κοινωνικές δομές και να υπάρξει εξέλιξη.

Το πεδίο Β αναφέρεται σε αυτό που επιστημονικά ορίζεται ως «επαγγελματοποίηση»: οι επαγγελματικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένου και του διαστήματος απόκτησης προσόντων, αρχίζουν να οργανώνονται, να αποκτούν σχήμα και μορφή. Μιλάμε πλέον για επαγγελματικά μοντέλα, απεικονίσεις οι οποίες ουσιαστικά προήλθαν από το πεδίο Α.

Στη γερμανική γλώσσα, αλλά και στην αγγλική, εξακολουθούμε να χρησιμοποιούμε τον όρο «vocations», περισσότερο από τον όρο «occupation» και ακόμα περισσότερο από τον όρο «job». Αυτοί οι σχηματισμοί που εμφανίζονται στο πεδίο Β δεν είναι θεόσταλτοι. Υπήρξαν

αλλαγές καθ' όλη τη διάρκεια της ιστορίας. Πρόκειται για ανθρώπινους σχηματισμούς, κοινωνικές κατασκευές της πραγματικότητας.

Και αυτό οδηγεί στο πεδίο C. Είτε μιλάμε για εργασία, είτε για απασχόληση ή δουλειά, πάντα εκτελείται από ανθρώπους και περιλαμβάνει τις ατομικές τους ικανότητες, τις δεξιότητες, τις γνώσεις, κ.ά. Και, όπως τόνισα πριν, αυτός ο εργασιακός τομέας ουσιαστικά θα προκαλέσει και θα υποστηρίξει τη δημιουργία των ατομικών δεξιοτήτων, αλλά μπορεί και πάλι να καθυστερήσει ή ακόμα και να ανακόψει πλήρως την ατομική ανάπτυξη. Στα γερμανικά, εμείς το αποκαλούμε «επαγγελματική παραμόρφωση».

Πολύ συχνά αυτές οι φόρμες, οι απεικονίσεις, είναι υπεύθυνες για τις τριβές που υπάρχουν ανάμεσα στους τομείς B και C. Ο Έλληνας συνάδελφός που μας μίλησε πριν, μίλησε επίσης γι' αυτές τις τάσεις.

Ιδίως κατά τη δεκαετία του '70 και του '80 υπήρξαν προσπάθειες να απαλειφθούν κάπως αυτές οι τριβές ανάμεσα στα πεδία B και C. Πρόκειται ουσιαστικά για αυτό που ονομάζουμε «οργάνωση της εργασίας» και γίνεται σε πολλά επίπεδα.

Στη Γερμανία, στις αρχές του 1980 υπήρχε ένα πρόγραμμα που ονομαζόταν «Εξανθρωπισμός του εργασιακού κόσμου» και πιστεύω ότι αυτό περιγράφει ουσιαστικά αυτή την τάση για αναδιοργάνωση της απασχόλησης.

Επίσης αναφέρθηκε ο όρος «εξατομικευμένη εργασία», η οποία δυστυχώς δεν αποτελεί μέρος του προτύπου για την αναδιοργάνωση, αλλά εξακολουθεί να υπάρχει και μας δίνει μια συγκεκριμένη κατεύθυνση: Υποτίθεται ότι οι άνθρωποι πρέπει να ταιριάζουν με το επάγγελμά τους, με την απασχόλησή τους (πεδίο B) και όχι το αντίστροφο. Τα πρότυπα εργασίας να ακολουθούν τις ατομικές δεξιότητες. Πρόκειται μια από τις κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε ιδιαίτερα αυτή την εποχή.

Στον τομέα D θα ήθελα να αναφέρω συνοπτικά κάποια ακόμη πράγματα στον χρόνο που μας απομένει. Ξεκινάμε με την υπόθεση ότι ζούμε σε εποχή συνεχούς αλλαγής, έχουμε συνεχή ανάδυση διαφορετικών μορφών εργασίας. Υπάρχει απαίτηση συνεχούς προσαρμογής και βέβαια αυτό εξηγεί την ανάγκη για την αναγνώριση της άτυπης γνώσης.

Δεύτερη υπόθεση: Εάν πράγματι αντιμετωπίζουμε μια αύξηση τέτοιων ανοικτών, περιστασιακών τύπων εργασίας, στις ανάγκες των οποίων

δεν μπορεί να ανταποκριθούν οι παλαιότεροι τύποι επαγγελματών, πρέπει μάλλον να δημιουργήσουμε κάτι καινούριο παρά να οργανώσουμε μια νέα σχέση ανάμεσα στα πεδία C και D.

Αυτό εξηγεί την αυξανόμενη ανάγκη για την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων και δεξιοτήτων, οι οποίοι είναι λιγότερο προκαθορισμένοι από παραδοσιακές δομές, όπως στο πεδίο B. Ωστόσο, μπορούν να παραχθούν μόνο μέσα από πραγματικά εξατομικευμένες διαδικασίες εκπαίδευσης.

Αυτές οι εξατομικευμένες διαδικασίες εκπαίδευσης με τη σειρά τους δεν μπορούν να υπάρξουν και να οργανωθούν χωρίς να λάβουμε υπόψη το βιογραφικό κάθε ατόμου. Και πραγματικά αυτό είναι που ήθελα να τονίσω με αυτή την μικρή παρουσίαση.

Θέλω πραγματικά να τονίσω ότι η εξατομικευμένη εκπαίδευση πάντα βασίζεται στο βιογραφικό μας ως ατόμων και ως εκπαιδευομένων, διότι γνωρίζουμε όλοι ότι οι συνθήκες αλλάζουν συνεχώς στις διάφορες φάσεις της ζωής και πρόκειται είτε για αλλαγές στο περιβάλλον μας, είτε για εσωτερικές αλλαγές και εσωτερική ανάπτυξη.

Γι' αυτό η δια βίου μάθηση οπωσδήποτε χρειάζεται να περιλαμβάνει ατομικά, αυτοβιογραφικά στοιχεία και, ως εκ τούτου η σχέση ανάμεσα στα πεδία C και A γίνεται δημιουργική. Γι' αυτό, τέλος, χρειάζεται να έχουμε μια προσέγγιση πιο εξατομικευμένη στον προσανατολισμό.

Το τρίπτυχο της επαγγελματικής ανάπτυξης που χρησιμοποιούμε σε πολλές περιπτώσεις στον προσανατολισμό έχει αποδειχθεί σημαντικό εργαλείο, και με την ιστορική και με την ατομική προοπτική, αλλά και σύμφωνα με την προσωπική μου εμπειρία, από τον προσανατολισμό που μου παρείχαν οι γονείς μου και από τις τρέχουσες συνθήκες και προκλήσεις.

Θα ήθελα να σας δώσω κάποια σύντομα παραδείγματα βιογραφικής προσέγγισης. Υφιστάμεθα την επίδραση της εργασίας από την αρχή της ζωής μας, όταν από πολύ νωρίς καλούμαστε να κάνουμε εργασιακές επιλογές.

Το Γερμανικό Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για τον Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση είναι αρμόδιο για την ανανέωση, την περιγραφή,

καθώς και την ανάπτυξη «επαγγελματικών εικόνων». Υπάρχουν περίπου 348 στις μέρες μας, δηλαδή σχεδόν μια περιγραφή για κάθε ημέρα του έτους.

Πιστεύω ότι για τους νέους σήμερα, πολλές από αυτές τις περιγραφές είναι σα να προέρχονται από άλλο γαλαξία, καθώς είναι πολύ αφηρημένες και δεν έχουν καμία αναφορά στην εμπειρία. Αυτό καθιστά δύσκολη για τους νέους τη χρήση του καταλόγου και είναι ο λόγος για τον οποίο ντρέπομαι λίγο, όταν δηλαδή παρουσιάζεται ως αστείο το να αποφασίζει κάποιος για κάτι τόσο δύσκολο στις μέρες μας.

Για να συντομεύω: Ουσιαστικά η επιλογή επαγγέλματος έχει γίνει μια εξαιρετικά δύσκολη αποστολή για τους νέους στις μέρες μας. Παρότι υπάρχουν τα εθνικά, δημόσια ή ιδιωτικά, κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού, η λειτουργία των περισσότερων ουσιαστικά βασίζεται σε ερωτηματολόγια, τα οποία εν συνεχεία αξιοποιούνται ως οδηγοί για τις «επαγγελματικές εικόνες», δηλαδή το πεδίο Β.

Η πλειονότητα των μαθητών και των νέων που συναντήσαμε τα τελευταία χρόνια, ένιωθαν «πολύ μόνοι» κατά τη διάρκεια της επιλογής επαγγέλματος και ουσιαστικά είχαν την αίσθηση ότι η συμβουλευτική που τους δόθηκε για τον επαγγελματικό προσανατολισμό δεν τους ταίριαζε. Η διαδικασία σίγουρα μοιάζει τυποποιημένη και ουσιαστικά δεν ανοίγει δρόμο στους νέους ώστε να προχωρήσουν σε αληθινές επιλογές.

Αυτές οι διαδικασίες πραγματικής επιλογής πρέπει να περιλαμβάνουν, σύμφωνα με τη δική μας εμπειρία, καταρχάς την αναγκαιότητα μιας αυτο-αξιολόγησης σχετικά με τα ιδανικά, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου και, κατά δεύτερο λόγο, την κατανόηση των κοινωνικών δομών σήμερα, οι οποίες μεταβάλλονται και πρέπει να συζητούνται.

Έλεγα ότι αυτή η εικόνα, το τρίπτυχο της επαγγελματικής ανάπτυξης, μας έχει βοηθήσει αρκετά και πολλοί νέοι με τους οποίους δουλέψαμε, για παράδειγμα στον τομέα της αρχικής κατάρτισης, είχαν αντιδράσει θετικά. Και ήταν ακόμη πιο χρήσιμη η αντίληψη ότι «...Η απόφαση που παίρνω τώρα μπορεί να επηρεάσει σε κάποιο βαθμό την υπόλοιπη ζωή μου. Η επαγγελματική μου επιλογή είναι μόλις το πρώτο βήμα στο βιογραφικό μου. Θα είμαι σε θέση να πάρω και άλλες αποφάσεις που αφορούν στη ζωή και την εργασία μου».

Κατά τη δική μας άποψη, η ικανότητα να δημιουργεί κανείς την επαγγελματική του βιογραφία θα έπρεπε να αποτελεί φυσικό και αναπόσπαστο μέρος του επαγγελματικού προσανατολισμού. Το πώς βέβαια να αναπτύξει κανείς κάτι τέτοιο, είναι το αντικείμενο ενός άλλου project, το οποίο ήδη παρουσίασε μια συνάδελφός μου σε συνέδριο του CEDEFOP στη Θεσσαλονίκη. Γι' αυτό θέλω να είμαι σύντομος.

Προσπαθούμε να τονίσουμε ότι ήδη στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση μπορούμε να εισαγάγουμε κάποιες δραστηριότητες. Το έχουμε κάνει εξάλλου με επιτυχία, με μαθητευόμενους, οι οποίοι έπρεπε να ανιχνεύσουν, να συνειδητοποιήσουν και να αποδείξουν το δυναμικό τους. Είναι εφικτό, ακόμη και με νέους ανθρώπους, οι οποίοι μάλιστα το διασκεδάζουν.

Ήταν επίσης δυνατόν, αν και είναι σε πολύ νεαρό στάδιο, να περιγράψουν φαινόμενα της ζωής τους και ουσιαστικά εκεί βλέπουμε ότι μπόρεσαν να αντιληφθούν πώς ξεκινά η βιογραφία τους. Τη διαδικασία αυτή υποστηρίξαμε με «εκπαιδευτικά ημερολόγια», τα οποία αρχικά απέρριψαν, αλλά στη συνέχεια αποδέχτηκαν, καθώς τους ζητούσαμε να καταγράφουν είτε με κείμενα, είτε με εικόνες τις νέες εμπειρίες τους και τι θεωρούν ότι είναι απαραίτητο να μάθουν.

Θα κλείσω το παράδειγμα που αφορά στην αρχική κατάρτιση και πολύ σύντομα θα αναφερθώ σε ένα δεύτερο βήμα για τη βιογραφία μας, αυτό που εμείς αποκαλούμε «δεύτερο εμπόδιο» και συνήθως ακολουθεί την αρχική κατάρτιση. Ονομάζεται «δεύτερο εμπόδιο», επειδή υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός περιπτώσεων νέων ανθρώπων, που τουλάχιστον στη Γερμανία αυξάνονται δραματικά, οι οποίοι περνούν από την αρχική κατάρτιση, αλλά δεν εισέρχονται στον κόσμο της εργασίας, δε βρίσκουν δουλειά, παρότι «κάτι έχουν μάθει», όπως λέμε.

Έτσι, αντιμετωπίζοντας την αυξανόμενη και μόνιμη απειλή της ανεργίας σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, καθώς και την πρόκληση της συχνής εναλλαγής επαγγελμάτων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όρισε την «απασχολησιμότητα» ως έναν από τους τέσσερις πυλώνες της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Ουσιαστικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, θέλουμε να επιτύχουμε κάτι περισσότερο από το να μπορέσει κάποιος να εξασφαλίσει μια θέση στην αγορά εργασίας.

Ας θυμηθούμε το τρίπτυχο, αλλά και τα σχόλια για τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη, τη «διαρκή απασχολησιμότητα», η οποία μπορεί να υπάρξει μέσω της καλλιέργειας βασικών δεξιοτήτων, όπως η ικανότητα να μαθαίνει κανείς με αυτοπειθαρχία και αυτο-οργάνωση, εν μέσω προκλήσεων και έργων – ενώ κολυμπάμε, πρέπει να κατασκευάσουμε τη βάρκα μας, όπως λέγαμε - η ικανότητα χαρτογράφησης δεξιοτήτων και στόχων και, τέλος, η δημιουργία βιογραφικής προοπτικής.

Όλα αυτά δεν είναι απαραίτητα μόνο στα πρώτα στάδια της ζωής, αλλά όπως φαίνεται είναι απαραίτητα σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας μας. Γι' αυτό θα σας δώσω δύο ακόμα παραδείγματα που συνδέονται με μεταγενέστερα στάδια της ζωής.

Το ένα παράδειγμα αφορά ένα εργαστήριο, το οποίο ξεκίνησε πριν περίπου 10 χρόνια σε συνεργασία με τον Δήμο του Μονάχου. Πρόκειται για ένα εργαστήριο, το οποίο διαρκεί ένα σαββατοκύριακο, προσφέρεται σε κάθε ενδιαφερόμενο και ονομάζεται «Η εργασία και η βιογραφία μου». Είναι πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι κάθε φορά η προσέλευση είναι τόσο μεγάλη, που κλείνονται όλες οι θέσεις για το εργαστήριο.

Είναι εξίσου ενδιαφέρον ότι ποτέ δεν παρακολουθούν το εργαστήριο άνεργοι. Όσοι συμμετέχουν σε αυτό το εργαστήριο το κάνουν για πολλούς και διάφορους λόγους. Για παράδειγμα, νιώθουν σύγχυση επειδή έχουν μείνει στάσιμοι στη ζωή τους ή στη δουλειά τους, επειδή δεν μπορούν πλέον να αντεπεξέλθουν στις αυξανόμενες απαιτήσεις στον εργασιακό χώρο και για πολλούς άλλους λόγους. Πολλοί από αυτούς έχουν ζητήσει συμβουλευτική στο παρελθόν ή έχουν αγοράσει κάποια από τα αναρίθμητα βιβλία που υπόσχονται λύσεις για όλες τα ερωτήματα και τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουμε στις μέρες μας.

Δεν υπάρχουν μόνο εξωτερικοί παράγοντες που δημιουργούν την ανάγκη για συμβουλευτική, αλλά και εσωτερικοί λόγοι, οι οποίοι φέρνουν τους ανθρώπους αντιμέτωπους με ζητήματα επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης. Θα ήθελα να προσθέσω ότι κατά τα τελευταία χρόνια έχουμε παρατηρήσει μια σημαντική αύξηση περιπτώσεων που, στην αρχή αυτών των εργαστηρίων, συνέδεαν τα προβλήματά τους κυρίως με την εργασία, ενώ μετά ανακάλυπταν ότι τα προβλήματα συνδέονταν περισσότερο με την προσωπική ζωή.

Αυτό που θα ήθελα να επισημάνω είναι ότι προφανώς η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα στην ιδιωτική και επαγγελματική ζωή πλέον έχει πάψει να υφίσταται. Η συμβουλευτική έχει ως στόχο την εναρμόνιση και τη βελτίωση και των δύο τομέων.

Αυτό και πάλι υπογραμμίζει τη σημασία μιας βιογραφικής προοπτικής, καθώς, όπως όλοι γνωρίζουμε, δεν αλλάζει με το χρόνο μόνο η βιολογική μας κατάσταση, αλλά και οι ικανότητες, οι δεξιότητές μας, οι αξίες μας και ο προσανατολισμός μας, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο μαθαίνουμε σε διάφορες φάσεις της ζωής μας. Η περίφημη «κρίση της μέσης ηλικίας» είναι μια μόνο από τις περιόδους κρίσης που μπορούμε να διακρίνουμε αν υιοθετήσουμε τη βιογραφική προσέγγιση.

Αυτά τα εργαστήρια εστιάζουν κυρίως στο πώς εργάζεται κανείς και ζει μέχρι τη στιγμή εκείνη, αλλά και στο πώς θα ήθελε να εργάζεται και να ζει στο μέλλον. Ουσιαστικά εργαζόμαστε πάνω σε αυτό το ζήτημα χρησιμοποιώντας την τεχνική του «κολάζ», δηλαδή συνδένοντας εικόνες. Γνωρίζετε όλοι αυτή την τεχνική.

Δεν θεωρούμε ότι πρόκειται για μια θεραπευτική ή ψυχολογική προσέγγιση, καθώς δεν ερμηνεύουμε αυτές τις εικόνες. Ζητάμε από τους συμμετέχοντες να αναλύσουν αυτές τις εικόνες και να εξηγήσουν επίσης τη διαδικασία της δημιουργίας τους, από την άποψη του τι σημαίνει εκείνη τη στιγμή για αυτούς η εικόνα που έφτιαξαν. Ποιες πτυχές της ζωής είναι περιληφθηκαν ή παραλείφθηκαν; Ποια χρώματα, ποια σχήματα, ποιες σχέσεις ή κενά υπήρχαν εκείνη τη στιγμή στην εικόνα;

Οι συμμετέχοντες στο εργαστήριο συμμετέχουν ενεργά και ανταλλάσσουν τις απόψεις τους για τη ζωή, την εργασία τους και κάποια σημαντικά γεγονότα της ζωής τους, εμπλουτίζοντας έτσι τη διαδικασία. Βλέποντας κάθε άτομο στις διαφορετικές πτυχές των επαγγελματικών και μη επαγγελματικών διαδικασιών, ουσιαστικά συνειδητοποιεί αν παραμένει πατάτα ή αν γίνει μάγειρας. Η εμπειρία μας δείχνει ότι αυτή η διαδικασία προσφέρει περισσότερα από τα ερωτηματολόγια που απλά αναδεικνύουν τα «δυνατά» και τα «αδύνατα» σημεία μας.

Αυτός ο τύπος προσανατολισμού, κατά τη δική μας εκτίμηση, βοηθά στην καλλιέργεια σημαντικών δεξιοτήτων, τις οποίες ανέφερα

προηγούμενως, όπως η αυτογνωσία. Δεξιότητες που ολοένα και περισσότερο χρειάζεται να αναπτύξουμε, ώστε να επιβιώσουμε.

Ωστόσο αυτά τα μεμονωμένα γραφεία που μόλις περιέγραψα πλέον δεν επαρκούν. Βεβαίως, ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να διατηρηθεί καθ' όλη τη διάρκεια του βίου, αλλά πιστεύουμε ότι η αυτοβιογραφική προσέγγιση πρέπει επίσης να ενισχυθεί. Αυτό σημαίνει ότι η βιογραφία πρέπει να θεωρηθεί ως «επιγραφή», την οποία κανείς είναι σε θέση να «διαβάσει». Ακόμη, όμως, και αυτές οι αναγνώσεις και ερμηνείες απαιτούν τις ατομικές ελεύθερες αποφάσεις.

Ένα τελευταίο παράδειγμα: Θα δούμε τις αποκαλούμενες «διαρθρωτικές αλλαγές» σε κάποια εταιρεία παραγωγής ενέργειας σε μια γερμανική πόλη, την οποία κάποτε διαχειριζόταν ο δήμος. Αυτές οι «αστικές επιχειρήσεις», που κάποτε αποτελούσαν εγγυημένο χώρο εργασίας, πλέον δεν υπάρχουν. Υπάρχουν πολλές τεχνικές αλλαγές, η παραγωγή δε βασίζεται πια στον άνθρακα, αλλά στο αέριο και τον ατμό και συνολικά συμβαίνει αυτό που αποκαλείται «αναδιοργάνωση της παραγωγής». Παρότι η επιχείρηση έχει δημιουργήσει ένα είδος εσωτερικής αγοράς εργασίας, ένα πλήθος εργαζομένων, ιδίως των χαμηλών επιπέδων, αντιμετωπίζουν πολύ μεγάλες εργασιακές αλλαγές και πρέπει να λάβουν προσωπικές αποφάσεις.

Η εταιρεία μας ζήτησε να βοηθήσουμε, παρέχοντας ένα είδος προσανατολισμού στους εργαζόμενους, κάποιοι από τους οποίους είναι μεταξύ 25 και 35 ετών, η πλειονότητα, όμως, είναι ηλικίας από 35 έως 55 και θεωρούν την όλη κατάσταση «απάτη».

Όπως μας διδάσκει η πραγματικότητα, στο μέλλον θα αντιμετωπίζουμε όλο και περισσότερο διαστήματα και όχι μόνο στιγμές ανεργίας. Επιπλέον, πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι πέρα από το γεγονός της ανεργίας, πιο απειλητικό είναι το ενδεχόμενο της ανεργίας, το οποίο προκαλεί ψυχολογική πίεση, έλλειψη κινήτρων, προσωπικές κρίσεις, κλπ

Ούτε το χρονοδιάγραμμα που μας έδωσε η εταιρεία, ούτε η σύνθεση της ομάδας των εργαζομένων μας επέτρεψε να εφαρμόσουμε την τεχνική του «κολάζ». Θα ήταν ανόητο σε εκείνη την περίπτωση. Έτσι, προσπαθήσαμε να εστιάσουμε στο γεγονός ότι η δύναμη μιας κρίσης εξαρτάται από τις προηγούμενες εμπειρίες του ατόμου, ο τρόπος ερμηνείας

των καταστάσεων και το νόημα που προσδίδεται σε αυτές, στοιχεία που οδηγούν και πάλι στην ατομικές βιογραφίες!

Σε εκείνα τα εργαστήρια με τους εργαζομένους, δημιουργήσαμε επίσης συνθήκες εκπαίδευσης στη διαχείριση της εσωτερικής αγοράς εργασίας της επιχείρησης. Περισσότερο, ζητήσαμε την αφήγηση περιστατικών, κυρίως ως μέθοδο αξιολόγησης των ανεπίσημων μαθησιακών διεργασιών των συμμετεχόντων.

Συγκεκριμένα, καταγράψαμε κρίσιμες και απειλητικές καταστάσεις που όλοι οι εργαζόμενοι διαχειρίστηκαν κάποια στιγμή, είτε στην εργασιακή, είτε στην προσωπική ζωή τους. Έτσι, προσπαθήσαμε αφενός να τους ευαισθητοποιήσουμε και αφετέρου να δημιουργήσουμε χαρτοφυλάκια, που περιλαμβάνουν τις δεξιότητες κάθε ατόμου, ακούγοντας την ιστορία της ζωής καθενός ως ιστορία μάθησης. Οι εργαζόμενοι σταδιακά, κοιτάζοντας τη ζωή τους και τις κρίσιμες καταστάσεις που αντιμετώπισαν, μπόρεσαν να αναγνωρίσουν τα δυνατά τους στοιχεία και όσα αποκόμισαν από αυτές τις δύσκολες περιστάσεις. Αυτό μπορεί να τους βοηθήσει πολύ να αντιμετωπίσουν τις επερχόμενες αλλαγές, μια περίοδο ανεργίας ή τέλος πάντων κάποια δύσκολη διαδικασία λήψης απόφασης.

Ο όρος «κρίση», όπως έμαθα, προέρχεται από ελληνική λέξη, που σημαίνει και «απόφαση». Εντυπωσιάστηκα, διότι ουσιαστικά η λήψη αποφάσεων είναι μια απόλυτα βιογραφική υπόθεση και υπάρχει τεράστια διαφορά ανάμεσα στην αντίδραση και την ενεργό δράση. Γι' αυτό και η λήψη απόφασης είναι τόσο σημαντική στον προσανατολισμό σε όλες τις φάσεις του βίου.

Πρέπει να προσθέσω ότι πραγματικά νιώσαμε έντονα την ανάγκη να προσφέρουμε ανατροφοδότηση στα τμήματα «προσωπικών ζητημάτων» ή «προσωπικής βελτίωσης», όπως αυτο-αποκαλούνται στις σύγχρονες επιχειρήσεις. Βέβαια, όχι σε επίπεδο προσωπικών δεδομένων και πληροφοριών, αλλά, π.χ. πώς να βελτιώσουν την περιγραφή των επαγγελματιών που προσφέρονται στην εσωτερική αγορά, ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να κάνουν συσχετισμούς όχι μόνο με αφηρημένες εικόνες, αλλά βάσει των δεξιοτήτων τους.

Επίσης, προσπαθήσαμε να εξηγήσουμε στις επιχειρήσεις ότι δεν πρέπει να λαμβάνουν υπόψη μόνο τα τυπικά προσόντα, αλλά να

αναγνωρίζουν και να αποδέχονται και τα άτυπα. Προσπαθήσαμε επίσης να τους τονίσουμε τη σημασία της δευτεροβάθμιας κατάρτισης.

Γι' αυτό θα ήθελα να κλείσω την παρουσίασή μου με την παρατήρηση ότι ο προσανατολισμός σήμερα, όπως φαίνεται, αποτελεί ένα σημαντικό πολιτικό ζήτημα. Γι' αυτό και οι ίδιοι οι σύμβουλοι, κυρίως στον δικό μας χώρο, πρέπει να είναι κάτι παραπάνω από πατάτες. Επίσης, πρέπει να επιτρέπουν και να υποστηρίζουν τις πατάτες να γίνονται μάγειρες. Ευχαριστώ που με ακούσατε για τόση ώρα.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε πολύ και τον κ. Bauer. Με την εισήγησή του έκλεισε ο κύκλος των εισηγήσεων και με αυτή την ευκαιρία η Οργανωτική Επιτροπή θέλει να ευχαριστήσει ιδιαίτερα όλους τους εισηγητές για τις πολύ ενδιαφέρουσες εισηγήσεις τους, που κάλυψαν πάρα πολλές πτυχές του επαγγελματικού προσανατολισμού και όχι μόνο.

Τώρα από τη συμμετοχή όλων μας στη συζήτηση, θα ήθελα να πω ότι θα αποδείξουμε πόσο καλύτεροι μάγειροι γίναμε για το ψήσιμο της πατάτας, δηλαδή πόσο καλύτεροι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού θα είστε εσείς από αύριο.

Παρακαλώ όποιος θα παίρνει το λόγο να λέει το όνομά του και από πού προέρχεται, τον οργανισμό, και θα έλεγα στους εισηγητές να έρθουν στο πάνελ, στο βαθμό που μπορούμε να συμπτυχθούμε για να δοθούν οι απαντήσεις προς τους ερωτώντες.

Ο κ. Σαμοΐλης έχει το λόγο.

κ. ΣΑΜΟΪΛΗΣ: Θα ήθελα να υποβάλω ένα ερώτημα προς τους αξιότιμους ομιλητές, ιδιαίτερα εκείνους που ασχολήθηκαν με τις πολιτικές για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική και τις στρατηγικές.

Αφορμή μου έδωσε η αναφορά του κ. Υφυπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας στην έναρξη του Συνεδρίου, ότι όταν πήγε σε μια επαρχιακή πρωτεύουσα, αναφέρθηκε στα ΚΠΑ (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης) του ΟΑΕΔ και κάποιοι εκεί γύρω τον ρώτησαν τι είναι αυτά.

Με την ιδιότητά μου ως σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού και συντονιστής της εφαρμογής του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού σε μια περιοχή της Αθήνας, έχω

αντιμετωπίσει παρόμοιο πρόβλημα, όταν επισκέπτομαι τα σχολεία, όταν μιλάω σε γονείς και κηδεμόνες των μαθητών.

Αναφέρομαι ότι υπάρχει το ΚΕΣΥΠ, το Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και τις περισσότερες φορές εισπράττω το ερώτημα και εγώ, τι είναι αυτό το ΚΕΣΥΠ. Αντίστοιχα, τις περισσότερες φορές που κάποιοι γονείς συνοδεύουν τα παιδιά τους στο ΚΕΣΥΠ για συμβουλευτική συνέντευξη, όταν φεύγουν ευχαριστώντας, λένε «μα δεν το ξέραμε, δεν μας το είχαν πει».

Ερωτώ πολύ σύντομα. Ποιους τρόπους θα είχαν να προτείνουν οι κύριοι εισηγητές για να μας βοηθήσουν, γιατί πιθανότατα το ίδιο πρόβλημα έχουν και άλλοι συνάδελφοί μου στην Ελλάδα. Ποιους τρόπους, ποιες πρακτικές μπορούμε να εφαρμόσουμε ούτως ώστε να ενεργοποιήσουμε τους γονείς και, λυπάμαι που το λέω, αρκετούς καθηγητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που επίσης δεν γνωρίζουν; Ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστώ πολύ τον κ. Σαμοϊλή. Δεν ξέρω εάν κάποιος από το πάνελ θα ήθελε να δώσει μια απάντηση στον κ. Σαμοϊλή. Από τους εισηγητές είναι ένα θέμα ίσως που δεν έχουν άμεση άποψη για το δικό μας το σύστημα του προσανατολισμού ακόμη και των γραφείων εργασίας, φοβούμαι.

Αν όμως κάποιος θα ήθελε να πει κάτι, παρακαλώ.

B. HIEBERT: Σύμφωνα με την εμπειρία μου, θα μπορούσα ίσως να κάνω δύο – τρεις προτάσεις. Νομίζω ότι μία από τις δεξιότητες που πρέπει να αναπτύσσουν οι σύμβουλοι είναι η προβολή του έργου τους προς τους ανθρώπους που χρειάζονται να ακούσουν το μήνυμα. Πρέπει να το θεωρήσουν ως μέρος των καθηκόντων τους, δηλαδή να κινηθούν προς τα έξω και να εξηγήσουν τι είναι η συμβουλευτική, τι είδους υπηρεσίες είναι διαθέσιμες και, το πιο σημαντικό, τι είδους αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν, χρησιμοποιώντας μια γλώσσα που να γίνεται κατανοητή από τους προσερχόμενους. Γνωρίζω ότι στο μεγαλύτερο μέρος της Βόρειας Αμερικής, οι σύμβουλοι δεν βλέπουν θετικά το μάρκετινγκ, ωστόσο είναι πολύ σημαντική η προώθηση ενός έργου, ειδάλλως ο κόσμος δεν μπορεί να γνωρίζει τι υπηρεσίες προσφέρονται.

Το δεύτερο που θέλω να πω σχετικά με τους διαμορφωτές πολιτικής είναι ότι πρέπει εσείς ως σύμβουλοι να ακούτε προσεκτικά τι αποφάσεις παίρνουν και, στη συνέχεια, να τους δίνετε να καταλάβουν ότι κατανοήσατε τι είπαν. Όταν οι πολιτικοί αισθανθούν ότι κάποιος τους άκουσαν

προσεκτικά, είναι πολύ πιθανό να ανταποδώσουν την προσοχή. Έτσι, αν δείξω στον πολιτικό ότι είμαι πρόθυμος να ακούσω και πραγματικά να κατανοήσω όσα λέει, τότε θα με ακούσει όποτε προσπαθήσω να εξηγήσω τι κάνω και τι είδους υπηρεσίες παρέχω.

Πιστεύω ότι αυτά είναι δύο συγκεκριμένα παραδείγματα που φαίνεται ότι τουλάχιστον λειτουργούν στη χώρα μου και μπορεί να αποδώσουν ικανοποιητικά και στη χώρα σας. Δεν είμαι σίγουρος.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε, κ. Hiebert.

E. ΒΟΥΜΒΟΥΛΑΚΗ: Έχω μια ερώτηση για την κ. Wannan. Είπατε σε κάποια στιγμή στην παρουσίασή σας, αναφέρατε την ανάπτυξη τυπικής υποστήριξης για άτυπες πηγές, άτυπους πόρους. Δεν ξέρω αν θα μπορούσατε να μας δώσετε περισσότερες λεπτομέρειες πάνω σε αυτό.

Ένα άλλο ερώτημα που απευθύνεται σε όλους τους ομιλητές και ζητώ συγνώμη αν ήδη το έχετε απαντήσει. Θα ήθελα να ξέρω εάν υπάρχει κάποιο δομημένο, συγκεκριμένο, τυπικό πρόγραμμα ή πρότυπο σχετικά με την εκτίμηση – αξιολόγηση των άτυπων και μη τυπικών προσόντων ενός εργαζομένου, ενός ανέργου. Σας ευχαριστώ.

J. WANNAN: Ναι, πιστεύω ότι κάτι συμβαίνει, αλλά δεν συμβαίνει σε αρκετά μεγάλη έκταση. Οι επίσημες δομές που υπάρχουν για πληροφόρηση, συμβουλευτική και καθοδήγηση διαπιστώνουν τη σημασία της επιρροής της οικογένειας και των ομότιμων και προσπαθούν να αναπτύξουν μια δυναμική σε αυτό το πεδίο.

Γιατί, είτε το θέλουμε είτε όχι, οι γονείς πραγματικά επηρεάζουν πολύ τις αποφάσεις των παιδιών τους. Πολλοί σύμβουλοι ανυπομονούν πότε θα είναι έτοιμοι οι γονείς να αναλάβουν ένα τέτοιο ρόλο. Δεν μπορούμε να πούμε ότι οι επίσημες δομές δεν κάνουν δουλειά, αλλά παράλληλα αποδέχονται ότι η οικογένεια και οι ομήλικοι παίζουν έναν ιδιαίτερο ρόλο, καθώς ασκούν πολύ ισχυρή επιρροή. Αφού λοιπόν συμβαίνει έτσι και αλλιώς, ας προσπαθήσουμε να τους εφοδιάσουμε με υλικό και πληροφορίες, ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα ζητήματα που θα τους τεθούν.

Νομίζω ότι έδωσα το παράδειγμα της Δανίας. Παρέχεται στους γονείς πληροφοριακό υλικό. Αν το επιθυμούν, μπορούν να παρακολουθήσουν και κάποια εκπαίδευση. Αnéφερα επίσης την ελλιπή παρουσία των

συνδικάτων, όπου υπάρχουν προγράμματα για παροχή προσανατολισμού στον εργασιακό χώρο που προβλέπουν τη συμμετοχή τους. Για παράδειγμα, στα εργοστάσια, κατά τη νυχτερινή βάρδια. Και είχε μεγάλη επιτυχία σε ό,τι αφορά στην προσέλευση, αλλά αποδείχθηκε ότι δεν ήταν σε θέση να ανταποκριθούν στα ερωτήματα που τους έθεταν. Χρειάζονταν τη δεξιότητα να ερμηνεύσουν τα ερωτήματα και να χειριστούν τα ερωτήματα που κρύβονται πίσω από τα αιτήματα.

Έτσι, παρακολούθησαν κάποια επίσημη εκπαίδευση και το πρόγραμμα εξελίχθηκε. Νομίζω ότι τα άτομα που αναπτύσσουν συνεργασίες, πρέπει να εξασφαλίζουν ότι οι πόροι και η υποστήριξη είναι διαθέσιμα, ώστε να οικοδομηθεί η δυνατότητα σε ένα ανεπίσημο πλαίσιο.

Μιλήσαμε επίσης για την έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και είπαμε ότι ορισμένοι φοιτητικοί σύλλογοι έχουν αναλάβει αυτό τον ρόλο. Πχ. στην Αυστρία, κάποιες ενώσεις φοιτητών αναπτύσσουν δράσεις προσανατολισμού ομηλίκων, ενώ οι ίδιοι λαμβάνουν προηγουμένως στήριξη από το επίσημο σύστημα προσανατολισμού ώστε να είναι σε θέση να αντεπεξέλθουν.

Σχετικά δε με την πιστοποίηση άτυπων προσόντων, ίσως ο συνάδελφος από τη Γαλλία θα ήθελε να μιλήσει, ώστε να μην μονοπολώ εγώ τη συζήτηση.

Γ. ΜΑΥΡΟΓΙΩΡΓΟΣ: Δεν ξέρω αν είναι υπόθεση μάρκετινγκ το να κάνουμε γνωστές τις νέες δομές προσφοράς συμβουλευτικής ή προσανατολισμού, γιατί το μάρκετινγκ μας πείθει και για μια σειρά άλλων προϊόντων.

Έλεγα ότι δεν ξέρω αν το μάρκετινγκ και το promotion των νέων δομών είναι ικανοποιητική επιλογή, γιατί υποστηρίζω ότι το μάρκετινγκ μας κατασκευάζει και ανάγκες. Νομίζω στην περίπτωση των νέων δομών συμβουλευτικής και προσανατολισμού, η πειστική απάντηση και η εργασία που προσφέρουν τα ίδια είναι ο πιο σημαντικός, κατά τη γνώμη μου, παράγοντας που θα τους κάνει γνωστούς, απαραίτητους και αναγκαίους.

Αν δεν υπάρχει πειστική απάντηση, ολοκληρωμένη απάντηση, τότε γιατί να προστρέξουν και γιατί να το μάθουν; Τόσο απλό.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστώ πολύ, κ. Μαυρογιώργο. Προκειμένου ο κ. Couillard να μας μιλήσει για το δεύτερο σκέλος της ερώτησης που τέθηκε από την κ.

Βουμβουλάκη σχετικά με την πιστοποίηση, θα έχουμε ταυτόχρονη μετάφραση.

C. COUILLARD: Το ζήτημα ήταν κατά πόσο μπορούμε να αξιολογήσουμε τα τυπικά και τα άτυπα προσόντα. Είπα πριν ότι θα μπορούσαν οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν ένα δίπλωμα, αλλά μέσω της πιστοποίησης της εμπειρίας. Μπορούμε, λοιπόν, να χρησιμοποιήσουμε αυτές τις επίσημες και τις ανεπίσημες μορφές μάθησης, αλλά το δίπλωμα θα έχει την ίδια αξία με αυτό που παίρνουμε από το σχολείο ή το Πανεπιστήμιο.

Τώρα, ως συνδικαλιστής ή ως απλός εργαζόμενος, ελπίζω ότι θα μπορέσουμε να δημιουργήσουμε εργαλεία ποσοτικής μέτρησης των γνώσεων και των εμπειριών που αποκτούν οι εργαζόμενοι. Ως εργαζόμενοι, μόνο δανείζουμε στους εργοδότες τον χρόνο και την προσπάθειά μας, αλλά το πνεύμα μας ανήκει και δεν το δανείζουμε.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Δεν ξέρω αν η απάντηση κάλυψε την ερώτηση, αλλά νομίζω ότι στη χώρα μας υπήρξε σημαντική προσπάθεια προς αυτή την κατεύθυνση. Υπήρξε νομοθεσία, το ΕΣΣΕΕΚΑ, το οποίο προβλέπει διαδικασίες και τρόπους πιστοποίησης άτυπων μορφών μάθησης. Ο νόμος αυτός δεν έχει τεθεί ακόμη σε εφαρμογή, αλλά ήθελα να σας τον γνωστοποιήσω. Θα κάνω μια διασπορά. Θα προσπαθήσω να πιάσω απ' όλες τις πτέρυγες, η κυρία εδώ και μετά θα πάμε παρακάτω.

E. ΜΑΚΡΙΔΟΥ: Ελένη Μακρίδου λέγομαι, σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, δουλεύω χρόνια. Θα ήθελα να ευχαριστήσω το ΕΚΕΠ και το ΕΚΕΠ είναι κάτι απρόσωπο, τους ανθρώπους που δούλεψαν πάρα πολύ από το ΕΚΕΠ για να μας φέρουν σήμερα σε αυτή τη συνάντηση, τους ανθρώπους που ήρθαν από μακριά για να μας πουν τις εμπειρίες τους και που μας δόθηκε η ευκαιρία σήμερα να μπορέσουμε να ανταλλάξουμε και προσωπικές εμπειρίες και εργασιακές και επιστημονικές σκέψεις και να γνωρίσουμε καινούριους συνεργάτες και να διευρύνουμε το χώρο της συνεργασίας μας.

Ξέρω ότι ανοίγω ένα τεράστιο θέμα σαν ερώτηση, απλώς ήθελα να το θίξουμε λιγάκι. Τα επίπεδα στα οποία μπορεί να γίνει αναγνώριση της εργασιακής εμπειρίας - και το λέω αυτό με αφορμή τη δουλειά που έχει κάνει το ΕΚΕΠ για την αναγνώριση των δικαιωμάτων των επαγγελματικών των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού. Επειδή ξέρουμε ότι το ΕΚΕΠ

έχει κάνει μια πάρα πολύ καλή δουλειά. Έχουμε δει και τα κείμενα. Και να ευχαριστήσουμε το ΕΚΕΠ γι' αυτό το πράγμα επίσης.

Με αφορμή αυτό που είπε ο κ. Μαυρογιώργος, ο εξάιρετος καθηγητής μας, ότι ο σύμβουλος μπορεί να γίνει αντικείμενο συμβουλευτικής, όταν βρίσκεται στα δύσκολα. Εμείς σαν σύμβουλοι στην Ελλάδα βρισκόμαστε μερικές φορές στα δύσκολα, δεν έχουμε ένα status σταθερό και μόνιμο, οπότε μια τέτοια αναγνώριση θα μας διευκόλυνε εξαιρετικά.

Ο κ. John McCarthy ήδη το έθιξε το θέμα και είπε ότι η προσπάθεια αυτή που έχει γίνει είναι αξιόλογη, κλπ. Ο κ. Hiebert επίσης το έθιξε το θέμα και είπε ότι χρειάζεται να συνεργαστούν όλοι οι εταίροι, οι οποίοι συμβάλλουν στον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Ελπίζω ότι η πολιτική ηγεσία θα ασχοληθεί με τις προτάσεις και με τα συμπεράσματα και θα διαβάσει και αυτή την πρόταση που κάνουμε τώρα, να γίνει και να προχωρήσει αυτή η επαγγελματική αναγνώριση των συμβούλων στην Ελλάδα και να μιλήσουμε λίγο αν είναι εύκολο για το επίπεδο της αναγνώρισης της εργασιακής εμπειρίας στα διάφορα κράτη που έχουμε.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Εγώ απλώς θα προσθέσω το γνωστό βέβαια που γνωρίζετε, ότι με πρωτοβουλία του ΕΚΕΠ έχει νομοθετηθεί η πιστοποίηση φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού και από το βασικό νόμο προβλεπόταν ότι θα πιστοποιηθούν και οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού.

Έχουμε φτάσει σε ένα σημείο να έχουμε συντάξει, μετά από μια βασική μελέτη που έγινε από διακεκριμένους του χώρου επιστήμονες και με βάση αυτή συντάξαμε μια κοινή υπουργική απόφαση, η οποία ακόμη δεν έχει υπογραφεί. Περιμένουμε να υπογραφεί, έχουμε προβλέψει τη διαδικασία πιστοποίησης των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, τα προσόντα, τα κριτήρια και όλα αυτά και κάποιες μεταβατικές διατάξεις για τους νυν υπηρετούντες, ανεξαρτήτως αν έχουν αυτά τα προσόντα, τα οποία θα πρέπει να έχουν οι νεοεισερχόμενοι για να παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού.

Αυτό από την πλευρά του ΕΚΕΠ. Εάν κάποιος από τους αγαπητούς φίλους εδώ θέλουν να προσθέσουν κάτι από την εμπειρία των χωρών τους, το μικρόφωνο είναι στη διάθεσή τους, διαφορετικά προχωρούμε σε επόμενη ερώτηση.

Φ. ΑΔΑΜ: Είμαι υπεύθυνη συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στη Γ' Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Αθήνα. Ασχολούμαι πάρα πολλά χρόνια με συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό. Όμως μπορώ να πω πολλά ευχαριστώ σε όλη την ομάδα, στο ΕΚΕΠ πρώτα απ' όλα και σε όλους τους εισηγητές, γιατί πράγματι ήταν ένα πάρα πολύ ωραίο συνέδριο.

Πήραμε πολλά, αλλά δεν εντοπίσαμε εμείς και ό,τι κάνουμε. Αν δεν κάνω λάθος, ο κ. Thomas Mayr ανέφερε ότι στο πλαίσιο των εργασιών τους επισκέπτονται χώρους εργασίας και πάρα πολλοί ενδιαφερόμενοι επιλέγουν επαγγέλματα που τους ικανοποιούν. Επίσης ότι χρησιμοποιούν και κάποια τεστ.

Εδώ να αναφέρουμε ότι και στα δικά μας τα σχολεία, συγκεκριμένα η Γ' Γυμνασίου που κάνει επαγγελματικό προσανατολισμό, επισκέπτονται τα παιδιά με τον καθηγητή τους χώρους εργασίας. Επίσης και η Α' Λυκείου κάνει το ίδιο. Επισκέπτονται χώρους εργασίας, μιλούν με τους εργαζόμενους, έχει ετοιμαστεί ένα ερωτηματολόγιο, οπότε σε αυτό το πλαίσιο μπορεί να μάθουν τα παιδιά πώς και γιατί λειτουργεί μια επιχείρηση, εάν είναι εισαγόμενα κάποια προϊόντα ή τι εργαζόμενοι, τι ειδικότητες εργαζομένων υπάρχουν εκεί.

Ποιας βαθμίδας εργαζόμενοι, αν είναι δηλαδή πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας και για να μην επεκταθώ πάρα πολύ, να πω ότι τα παιδιά από μόνα τους κάνουν εργασίες ή υλοποιούνται και διάφορα προγράμματα, οπότε τα παιδιά μόνα τους δημιουργούν ομάδες, με τη βοήθεια βέβαια του καθηγητού, επισκέπτονται ακόμα και νομαρχίες ή δημαρχίες εκτός από τους χώρους εργασίας.

Ετοιμάζουν προγράμματα, ένα παράδειγμα θα σας αναφέρω, δομή, οργάνωση και λειτουργία μιας επιχείρησης και αυτό μπορεί να το υλοποιήσει ένα τμήμα ενός σχολείου. Άλλο τμήμα τελείως διαφορετικά. Πώς μπορώ να πάω ή ποια είναι η εκπαίδευση στην Ελλάδα και στο εξωτερικό για συγκεκριμένες σπουδές.

Επίσης και τα ΚΕΣΥΠ, τα Κέντρα Συμβουλευτικής που κάνουμε την ατομική συμβουλευτική και τεστ κάνουμε και βοηθούμε τα παιδιά να βρουν και να διαπιστώσουν ποιες είναι οι ικανότητές τους, τι δεξιότητες έχουν, ποιος είναι ο καλύτερος τομέας γι' αυτούς. Ευχαριστώ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Και εμείς ευχαριστούμε. Νομίζω, δεν θα διαφωνήσω με αυτά που είπατε, αλλά νομίζω ότι χρειάζεται πολύς δρόμος ακόμη να καλύψουμε τις σχετικές ανάγκες και χρειάζεται ίσως και μια μεγαλύτερη συνεργασία με τις εργοδοτικές πλευρές και τις επιχειρήσεις να μπορούμε να δίνουμε τη δυνατότητα αυτή στα παιδιά, πιο οργανωμένα και πιο συστηματικά να βλέπουν τους χώρους εργασίας.

B. ΚΙΤΣΑΚΗ: Δεν προέρχομαι από κάποιον φορέα. Έχω τελειώσει το μεταπτυχιακό της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού και κάνω το διδακτορικό μου στη Φιλοσοφική.

Θα ήθελα να ρωτήσω τους κυρίους ομιλητές και ειδικότερα τους φιλοξενούμενους καθηγητές, πώς θα μπορούσαν εκείνοι ή αν ήδη έχουν αντιμετωπίσει μια λογική θεσμικού αποκλεισμού στις δικές τους τις χώρες, με την αυστηρή περιθωριοποίηση κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων με βασικές σπουδές στις ανθρωποκεντρικές επιστήμες.

Αν και από ό,τι είπε ο κ. Κάντας, ούτε καν αυτό δεν είναι πια απαραίτητο και την επάνδρωση των αντίστοιχων γραφείων συμβουλευτικής, σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού και κέντρων συμβουλευτικής, αυστηρώς με καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι σε μεταπτυχιακό επίπεδο, έχουν ένα σεμινάριο εννέα μήνες φοίτησης.

Ο προβληματισμός μου δεν βρίσκεται στον εκδικητικό αποκλεισμό τον δικό τους, αλλά νομίζω στη δίκαιη, τουλάχιστον δική μας συμμετοχή, στις διαδικασίες επιλογής. Και αυτό το ρωτώ στο πλαίσιο της εισηγήσης που έγινε αναλογικά με τη συνεχή αναζήτηση των ικανοτήτων, η οποία νομίζω ότι δεν πρέπει να αποκλείει κανέναν. Ευχαριστώ πολύ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Θα μου επιτρέψετε, έτσι μια πρώτη απάντηση να δώσω. Θίγεται ένα θέμα, το οποίο έχει επανέλθει πολλές φορές σε τέτοιου είδους συναντήσεις μας και σε σεμινάρια με τους συμβούλους. Είναι δύο κατηγορίες. Είναι οι σύμβουλοι οι οποίοι υπηρετούν σήμερα στο σύστημα της εκπαίδευσης και οι οποίοι δεν έχουν ενδεχόμενα όλοι τα προσόντα τα οποία απαιτούνται, αλλά όμως κάνουν για χρόνια πολλά αυτή τη δουλειά, έχουν αποκτήσει μια εμπειρία και δεν μπορούμε αυτούς να τους αλλάξουμε και να βάλουμε κάποιους άλλους, οι οποίοι έχουν πιο αυξημένα προσόντα.

Είναι δημόσιοι υπάλληλοι, είναι μέσα στο δημόσιο και επομένως δεν μπορούμε να μιλάμε γι' αυτούς. Γι' αυτό είπα και προηγουμένως ότι στη

ρύθμιση που έχουμε κάνει και έχουμε προωθήσει σχετική κοινή υπουργική απόφαση, είναι να προβλέπει οι νεοεισερχόμενοι να έχουν αυξημένα προσόντα, πρέπει να αναβαθμίσουμε τις υπηρεσίες παροχής συμβουλευτικής και προσανατολισμού αλλά δεν μπορούμε να θίξουμε αυτούς που είναι μέσα, για 10-15 χρόνια.

Μεταβατικές διατάξεις θα καλύψουν αυτούς και οι καινούριοι που θα έρχονται, απαιτητήτως θα πρέπει να έχουν τα προσόντα τα οποία υπαινίσσεστε και δικαιολογημένα, προκειμένου να αναβαθμίσουμε αυτή.

B. ΚΙΤΣΑΚΗ: (χωρίς μικρόφωνο)

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ναι, αλλά οι κύριοι ομιλητές δεν μπορούν να λύσουν το θέμα αυτό.

B. ΚΙΤΣΑΚΗ: Λυπάμαι πολύ, γιατί δεν ήξερα αν έχω την άδεια να δευτερολογήσω, γι' αυτό δεν πήρα το μικρόφωνο. Εγώ έκανα μια πολύ συγκεκριμένη ερώτηση. Δεν κάλεσα κανέναν να λύσει ένα συντεχνιακό, κατά την άποψή μου, ζήτημα. Ούτε κάλεσα κανέναν να δώσει παραπάνω πληροφορία από την εξής πολύ απλή.

Στη δική τους εκπαιδευτική εμπειρία έχουν αντιμετωπίσει στις χώρες τους λογικές αντίστοιχες θεσμικών αποκλεισμών, για τον οποιοδήποτε λόγο, όπου δεν είναι της παρούσης να συζητηθεί και οι ίδιοι, πώς ακριβώς το αντιμετώπισαν. Εγώ αυτό το πολύ απλό πράγμα ρώτησα. Ευχαριστώ πολύ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Θέλεις κάποιος να απαντήσει;

B. HIEBERT: Μας πήρε περίπου έξι χρόνια στον Καναδά για να μπορέσουμε να αναπτύξουμε ένα πλαίσιο για τα προσόντα και τις δεξιότητες των συμβούλων προσανατολισμού, το οποίο βασίζεται στις δεξιότητες και όχι στην εκπαίδευση. Περίπου 15 με 20.000 επαγγελματίες προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικής ανάπτυξης και λίγοι, μόνο 700 με 800, έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα. Οι υπόλοιποι έχουν διάφορα άλλα πιστοποιητικά, μερικοί μάλιστα απλώς απολυτήριο λυκείου και μεγάλη εμπειρία.

Το θέμα είναι πώς θα μπορούσαμε να αξιοποιήσουμε τους πάντες. Η απάντησή μας σ' αυτό ήταν να στηριχθούμε στις δεξιότητες και όχι στους τίτλους, ορίζοντας σαφώς τις δεξιότητες και τις γνώσεις που πρέπει να κατέχουν και δημιουργώντας ένα χαρτοφυλάκιο που περιλαμβάνει αυτές τις δεξιότητες.

Οι δεξιότητες μπορεί να έχουν αποκτηθεί μέσω κατάρτισης ή εποπτείας από συνάδελφο ή προϊστάμενο. Έτσι, καταφέραμε να διαμορφώσουμε ένα σύστημα ανοικτό σε όλους, ανεξάρτητα από τη βασική τους εκπαίδευση, με την προϋπόθεση ότι μπορούν να αποδείξουν ότι είναι σε θέση να ασκήσουν το έργο τους.

Δεν ξέρω αν αυτό το σύστημα μπορεί να ισχύσει σε όλες τις χώρες, αλλά για την ώρα πάει πολύ καλά στη δική μου χώρα.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Σας ευχαριστώ, κ. Hiebert. Άλλες ερωτήσεις;

J. WANNAN: Θα ήθελα απλά να προσθέσω κάτι σε όσα είπε ο Bryan. Βασισμένη στη δουλειά που έγινε στον Καναδά, η Διεθνής Ένωση για τον Εκπαιδευτικό και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό προσδιόρισε στα τέλη Δεκεμβρίου του 2003 ένα πλαίσιο δεξιοτήτων. Πρόκειται για συμφωνία σε διεθνές επίπεδο. Δεν ξέρω αν η Ελλάδα έχει εναρμονιστεί με αυτή τη συμφωνία. Συνεπώς, υπάρχει ένα πλαίσιο για το οποίο συμφώνησαν οι επαγγελματίες του χώρου και πάνω στο οποίο μπορεί κανείς να στηριχθεί. Δεδομένης όμως της αυξανόμενης ανάγκης για προσανατολισμό, η έμφαση πρέπει να δοθεί στην ποιότητα των επαγγελματιών και όχι απλώς να προσπαθούμε να συμπεριλάβουμε τους πάντες.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστώ πολύ.

κκ ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ: Ονομάζομαι Χριστοδούλου και εργάζομαι σε Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Έχω μια ερώτηση για τον κ. Couillard σχετικά με το σύστημα αυτό που παρουσίασε για την αυτο-αξιολόγηση, την αξιολόγηση προσόντων και την εκπαίδευση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

Απ' ό,τι κατάλαβα, αποτελεί μέρος της συμφωνίας αυτής που υπογράφηκε το Σεπτέμβριο του 2003 και θα ήθελα να ρωτήσω, είναι βέβαια σχετικά πολύ σύντομο το διάστημα που έχει εφαρμοστεί, αλλά αν υπάρχει οποιοδήποτε στοιχείο σχετικά με την εμπειρία εφαρμογής του, τι εμπειρία υπάρχει από την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας και αυτού του συστήματος και των διαδικασιών που προβλέπει μέχρι σήμερα.

CHR. COUILLARD: Όσον αφορά στην επαγγελματική συνέντευξη, είναι κάτι το οποίο υπάρχει ήδη στη χώρα μου. Όσον αφορά τώρα στο σύστημα VAE, ισχύει εδώ και δύο χρόνια στη σημερινή του μορφή και νομίζω ότι υπήρξαν την προηγούμενη χρονιά 75.000 αιτήσεις και στη συνέχεια εγκρίθηκαν 25.000 διπλώματα με βάση αυτό το σύστημα.

Το DIF πρόκειται να τεθεί σε εφαρμογή την 1^η Ιανουαρίου 2005, επειδή χρειάζεται να έχει κάποιος υπηρεσία τουλάχιστον ενός έτους σε μια εταιρεία, για να έχει το δικαίωμα να αρχίσει αυτή τη διαδικασία. Έτσι, αναρωτιόμαστε αν την επόμενη χρονιά διακρίνουμε κάποια σημαντικά αποτελέσματα και αν αξιοποιηθεί αυτό το δικαίωμα.

Επιπλέον, δεν έχει προβλεφθεί καθόλου χρηματοδότηση κι έτσι επιβαρύνεται οικονομικά ο εργοδότης, άρα αυτός επιλέγει το είδος κατάρτισης που θα παρέχεται στον εργαζόμενο. Ως εκ τούτου, όπως καταλαβαίνετε, τα πάντα εξαρτώνται από τις ατομικές διαπραγματεύσεις που μπορεί να έχει κάθε εργαζόμενος με τον εργοδότη του, ώστε να συμφωνήσουν για κάποιο κοινό ζήτημα.

Όσον αφορά στα παρατηρητήρια, έχει αποφασιστεί να υπάρξει ένα για κάθε κλάδο και θα ξεκινήσουν να λειτουργούν και να μας παρέχουν αριθμητικά στοιχεία μάλιστα από τον επόμενο χρόνο.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστώ πολύ. Μια τελευταία ερώτηση και κλείνουμε τις εργασίες μας. Ευχαριστώ.

κ. ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ: Θα ήθελα και εγώ με τη σειρά μου να συγχαρώ και τους διοργανωτές και τους εισηγητές και ενώ αρχικά θα ήθελα να απευθύνω τρία ερωτήματα, θα προσπαθήσω να είναι πάρα πολύ σύντομα.

Το ένα αφορά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στα γραφεία διασύνδεσης, παίρνοντας αφορμή από την ομιλία του κ. Κάντα. Τα γραφεία διασύνδεσης, όπως όλοι ξέρουμε, εντάσσονται στο πλαίσιο των πανεπιστημίων και αναρωτιέμαι ποιος είναι ο ρόλος πλέον των πανεπιστημίων. Καταρτίζουν φοιτητές για μια συγκεκριμένη αγορά εργασίας; Τους παρέχουν γνώσεις πάνω σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο και τα γραφεία διασύνδεσης, ποιος είναι ο ρόλος μέσα σε αυτό το πλαίσιο λειτουργίας των πανεπιστημίων;

Το άλλο ερώτημα είναι με αφορμή από την ομιλία του κ. Bauer, όπου μίλησε για μια ανοικτή θάλασσα που όλοι είμαστε κολυμβητές και πρέπει να φτιάχνουμε το πλοίο, με το οποίο θα διασχίσουμε όλη αυτή την ανοικτή θάλασσα. Αν τελικά υπάρχει προορισμός, αν υπάρχει μια Ιθάκη μέσα σε αυτή τη θάλασσα και πόσο βασανιστικό ή όχι είναι, αυτές οι συνεχόμενες αλλαγές στο πλαίσιο του δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού;

Και ένα τρίτο ερώτημα, αν είναι όντως αυτονόητο ότι η προϋπηρεσία ταυτίζεται με την εμπειρία. Αυτά, ευχαριστώ πολύ.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Ευχαριστούμε. Κύριε Κάντα.

A. KANTAS: Πολύ σύντομος, ίσως πάλι δεν καταλαβαίνουν οι ξένοι, ότι αυτό που λέμε πτυχίο, που είχαμε μέχρι τώρα ένα ΔΙΚΑΤΣΑ που έψαχνε να βρει τι είναι τι, δεν είναι απαραίτητο να είναι έτσι. Ένα πτυχίο μπορεί να είναι ένα χαρτοφυλάκιο, όπως λέμε, γνώσεων. Και από εκεί και πέρα τι είναι επαγγελματικά και πού πάει, με εξαίρεση πιθανόν, κάποιος έθιξαν την ιατρική, μπορούσαμε να βάλουμε και άλλα. Οπότε το ερώτημα είναι περιττό, για το ελληνικό σύστημα είναι περιττό ουσιαστικά.

H. BAUER: Λυπάμαι, αλλά για κάποιο τεχνικό λόγο δεν άκουσα τη μετάφραση.

κα ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ: Ακούγοντας την εισήγησή σας, προβληματίστηκα για το αν τελικά είναι ή όχι βασανιστικό όλες αυτές οι αλλαγές που πρέπει να γίνονται, το ότι πρέπει συνεχώς να αποκτούμε πράγματα, το ότι πρέπει συνεχώς να χτίζουμε, για να μπορούμε να επιβιώσουμε. Είναι ή όχι βασανιστικό και υπάρχει κάποιος σκοπός, υπάρχει κάποιος προορισμός;

H. BAUER: Ασφαλώς, είναι δύσκολη ερώτηση, αλλά πιστεύω, ανεξάρτητα από την οπτική μας γωνία, κοινωνιολογική ή οικονομολογική, μπορούμε να διαβάσουμε αρκετά πράγματα, τα οποία πρέπει να αντιμετωπίσουμε.

Ίσως να υπάρχει ένα μέρος της εικόνας, το οποίο δεν τόνισα αρκετά. Οι αλλαγές που συνέβησαν στη διάρκεια της ιστορίας μας σιγά – σιγά δημιούργησαν τις προϋποθέσεις να ξεφύγουμε από οικονομικές και άλλες συνθήκες δουλείας. Νομίζω ότι δεν πρέπει να βλέπουμε μόνο την αρνητική πλευρά αυτών των αλλαγών και των προκλήσεων, αλλά να δούμε και τα εν δυνάμει θετικά στοιχεία. Για παράδειγμα, να δούμε πώς θα μπορέσουμε να

δημιουργήσουμε μια επαγγελματική διαδρομή και μια επαγγελματική ζωή και να μη μείνουμε στην προηγούμενη προστατευμένη καριέρα μας.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Όπως είπατε, είναι δύσκολη ερώτηση.

κα ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ: (χωρίς μικρόφωνο) είναι αυτονόητο ότι η προϋπηρεσία ταυτίζεται με την εμπειρία; Ο τελευταίος προβληματισμός αυτός ήταν.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Δεν είναι απόλυτο αυτό, δεν μπορεί να είναι. Δεν μπορεί να ταυτίζονται αυτά τα πράγματα, η εμπειρία και η προϋπηρεσία. Μπορεί κάποιος να είναι 15 χρόνια κάπου και να μην έχει αποκτήσει εμπειρία και μπορεί να είναι 5 χρόνια και να έχει αποκτήσει εμπειρία.

B. HIEBERT: Βέβαια στη χώρα μου μπορεί δύο άνθρωποι να δουλεύουν στην ίδια δουλειά για δέκα χρόνια και ο ένας μπορεί να έχει δέκα χρόνια εμπειρία και ο άλλος να έχει ένα έτος εμπειρίας επί 10 φορές όμως.

ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ: Θέλω να ευχαριστήσω για μια τελευταία φορά όλους τους εισηγητές, τους αγαπητούς φίλους πλέον εδώ, αισθάνομαι. Να τους ευχηθώ για όσο χρόνο παραμείνουν ακόμη στην Ελλάδα, καλή παραμονή. Ευχαριστώ πάρα πολύ όλους σας για τη συμμετοχή σας.

ΛΗΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ