



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ
ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ



Επαγγελματοποιώντας τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Δεξιότητες των επαγγελματιών και
Διαδρομές απόκτησης προσόντων στην Ευρώπη



ΚΕΝΤΡΟ
EUROGUIDANCE
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ



ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός

Πρόγραμμα διά βίου μάθησης



Επαγγελματοποιώντας τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομία

Δεξιότητες των επαγγελματιών και διαδρομές απόκτησης προσόντων στη Ευρώπη

Πρώτη έκδοση στην Αγγλική γλώσσα

Professionalising career guidance: Practitioner competencies and qualification routes in Europe

Λουξεμβούργο: Γραφείο Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009

ISBN 978-92-896-0571-7

ISSN 1562-6180

© Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2009

European Centre for the Development of Vocational Training-CEDEFOP, 2009

Μετάφραση στην Ελληνική γλώσσα:

© Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π., 2010

Το Ε.Κ.Ε.Π. είναι υπεύθυνο για την ποιότητα της ελληνικής μετάφρασης και τη συνάφειά της με το αρχικό κείμενο.

Διεύθυνση: Παρασίου 1 & Αχαρνών, 99, Τ.Κ.10440 Αθήνα

Τηλ. (30) 210 8233669

Fax (30) 210 8233772

E-mail: info@ekep.gr

Ιστοσελίδα: www.ekep.gr

Επαγγελματοποιώντας τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Δεξιότητες των επαγγελματιών και διαδρομές απόκτησης προσόντων στη Ευρώπη

Για την Ελληνική έκδοση
Φορέας έκδοσης: Ε.Κ.Ε.Π.
Πηγή χρηματοδότησης: Euroguidance
Μετάφραση: Αργυρώ Κανταρά
Επιστημονική Επιμέλεια: Βλαχάκη Φωτεινή, Δουλάμη Σταυρούλα,
Ελευσινιώτη Ευριδίκη, Σγουράκη Ρέα, Τετραδάκου Σταυρούλα

Απαγορεύεται η ανατύπωση, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο χωρίς την έγγραφη άδεια του Ε.Κ.Ε.Π. και των συγγραφέων.



Πρόλογος

Αγαπητοί αναγνώστες,

Ο ρόλος του Ε.Κ.Ε.Π. – Κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για την ανάπτυξη ενιαίας Εθνικής Πολιτικής για το θεσμό ΣΥΕΠ, την ποιοτική διασφάλιση των παρεχόμενων υπηρεσιών και τον προσδιορισμό των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων ΣΥ.Ε.Π. και της επάρκειας προσόντων των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. είναι κομβικός. Ως επιτελικός και συντονιστικός φορέας για τις δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας έχει τη θεσμική αρμοδιότητα να εισηγείται τη διαμόρφωση των πολιτικών και των κανόνων για τη συμβουλευτική, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη σύνδεση με την αγορά εργασίας στα συναρμόδια Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας.

Η Νέα Πολιτική για τη Δια Βίου Μάθηση, αναδεικνύει ως αναγκαιότητα την καθιέρωση Ενιαίας Εθνικής Πολιτικής για το θεσμό ΣΥΕΠ και ενός ενιαίου εθνικού οργανωτικού πλαισίου που θα διασυνδέει όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, θα συντονίζει τις δράσεις τους και θα προωθεί τη συνοχή και τη συμπληρωματικότητα στις εφαρμογές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με μοναδικό στόχο την παροχή αποτελεσματικότερων και προσβάσιμων για τον πολίτη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με δια βίου ορίζοντα αναφοράς και εφαρμογής. Στο πλαίσιο αυτό η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει τις δομές ΣΥ.Ε.Π. αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η υψηλή ποιότητα κατάρτισης και επαγγελματικής επάρκειας του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει τις ποικίλες δομές ΣΥ.Ε.Π. σε όλη την Ευρώπη αποτελεί όχι μόνο στρατηγικό μέσο για την άμεση αύξηση της αποτελεσματικότητάς του σε όλα τα κράτη-μέλη αλλά μπορεί να συμβάλλει, μακροπρόθεσμα, στην ενδυνάμωση αξιών, ιδεών, προτάσεων, πρωτοβουλιών και συνεργασιών που θα προκύψουν μέσα από την ανταλλαγή των γνώσεων και εμπειριών των επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας. Μια τέτοια δυναμική μπορεί να ισχυροποιήσει εκ νέου το αρχικό όραμα της Ε.Ε. για την φιλοσοφία και τους στόχους των δομών ΣΥΕΠ. Δηλαδή να συμβάλει πρώτον στην ολόπλευρη, δια βίου, υψηλή ποιότητας μαζική και εξειδικευμένη, όπου χρειάζεται, στήριξη όλων των πολιτών και της νέας γενιάς τόσο ως προς την βαθιά πληροφόρηση, προσανατολισμό, επαγγελματική ένταξη, εξέλιξη και ανάπτυξή τους και μέσω αυτών σε νέους τρόπους αύξησης της απασχόλησης, απασχολησιμότητας, και οικονομικής δράσης που ευνοούν μια τέτοια εξέλιξη σήμερα. Δεύτερον να ενισχύσει την ευρύτερη προσωπική ανάπτυξη και ευτυχία των ανθρώπων ως ενεργών πολιτών με δημιουργική, κριτική και ενεργητική στάση μέσα από την εργασία σε ευρύτερα δρώμενα της οικονομίας, της κοινωνίας και του πολιτισμού της σημερινής Ευρώπης.

Η παρούσα μελέτη αποτελεί την ελληνική έκδοση της αντίστοιχης μελέτης του CEDEFOP με τίτλο “Professionalizing Career Guidance – Practitioner competences and qualification routes in Europe”. Μέσα από τα ποικίλα ευρήματά της συμβάλλει: α) στην κριτική επισκόπηση των υπάρχοντων δομών ΣΥΕΠ, στην Ευρώπη, και των στόχων τους, με έμφαση στους τρόπους κατάρτισης, στελέχωσης και άσκησης του επαγγέλματος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αναδεικνύοντας την ανάγκη για υψηλότερης ποιότητας επαγγελματικά προσόντα, μεγαλύτερη εξειδίκευση μέσω κοινά αποδεκτών μορφών διεπιστημονικής κατάρτισης και νέων πιο ευέλικτων τρόπων πιστοποίησης των γνώσεων και της εμπειρίας των επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας και β) στην ανάδειξη, μέσω της έρευνας, ενός κοινού προτύπου πλαισίου προσόντων και πιστοποίησης του επαγγέλματος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην Ε.Ε., στοιχείο που οι συγγραφείς θεωρούν αναγκαίο να καθιερωθεί από κοινού σε όλα τα κράτη μέλη ως μέσο για την βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Το εγχειρίδιο αυτό, συμπληρωματικά με άλλες συναφείς εκδόσεις του ΕΚΕΠ, έχει ως στόχο: α) την ενημέρωση όλου του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται –αναμειγνύεται στις δομές ΣΥΕΠ της χώρας μας σχετικά με το υπάρχον και έντονα διαφοροποιημένο σύστημα κατάρτισης και πιστοποίησης της επαγγελματικής επάρκειας των συμβούλων σταδιοδρομίας στην Ε.Ε. και β) τον προβληματισμό των εμπλεκόμενων με το θεσμό ΣΥΕΠ στη χώρα μας, με στόχο την ανάδειξη προτάσεων για την θεσμοποίηση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου προσόντων και τρόπων πιστοποίησης για το επάγγελμα του συμβούλου σταδιοδρομίας, που δεν υπάρχει επί του παρόντος στη χώρα μας.

Βάλτερ Φισσάμπερ
Πρόεδρος Δ.Σ. ΕΚΕΠ

Πίνακας Περιεχομένων

Πρόλογος	5
Πίνακας Περιεχομένων	6
Λίστα Πινάκων και σχεδιαγραμμάτων	9
Περίληψη.....	10
1. Εισαγωγή.	13
1.1. Η μελέτη	13
1.2. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο πλαίσιο των στρατηγικών της Ε.Ε.....	13
1.3. Χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών συστημάτων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.....	14
1.4. Αλλαγές και τάσεις	15
1.4.1. Ισχυρότερη νομική βάση για την εργασία των συμβούλων σταδιοδρομίας.....	15
1.4.2. Συγχώνευση μονάδων παροχής υπηρεσιών	16
1.4.3. Διαχείριση της διάχυσης των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.....	17
1.4.4. Καταλύτες για την αλλαγή στον τομέα της κατάρτισης.....	17
1.5. Ο ρόλος των εξειδικευμένων συμβούλων σταδιοδρομίας στα διάσπαρτα δίκτυα	18
1.6. Δεξιότητες, κατάρτιση και πιστοποίηση προγενέστερης εμπειρίας και άτυπης μάθησης	20
2. Κατάρτιση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: η υφιστάμενη κατάσταση.....	21
2.1. Οι ρόλοι στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.....	21
2.2. Παραδοσιακές μορφές κατάρτισης και μέθοδοι.....	21
2.2.1. Προϋπηρεσιακή κατάρτιση	22
2.2.2. Αρχική κατάρτιση.....	22
2.2.3. Συνεχιζόμενη ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση	23
2.2.4. Ιστορική προοπτική	23
2.3. Εξειδικευμένη κατάρτιση	23
2.4. Επαγγελματικοί ρόλοι στο χώρο του σχολείου	25
2.5. Ρόλοι στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόληση	27
2.5.1. Εξειδικευμένη ακαδημαϊκή κατάρτιση για το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης.....	27
2.5.2. Τυπική κατάρτιση.....	29
2.6. Ρόλοι στην ανώτατη εκπαίδευση	29
2.7. Ρόλοι σε άλλους χώρους.....	30
2.8. Το ευρύτερο πλαίσιο	30
3. Κατάρτιση: ανακύπτοντα ζητήματα	36
3.1. Επάρκεια: επίπεδο και εξειδίκευση.....	36
3.1.1. Επίπεδο	36
3.1.2. Εξειδίκευση	37
3.1.3. Ενίσχυση της κινητικότητας	38
3.1.4. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση	38
3.2. Μέθοδοι διδασκαλίας εξ'αποστάσεως και μορφές ηλεκτρονικής μάθησης.....	39
3.3. Πρακτική	39
3.4. Αγορά εργασίας και γνώσεις για τον τομέα της απασχόλησης	41
3.5. Επαγγελματική ταυτότητα	42
3.6. Προκλήσεις στην ανάπτυξη υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας	43

4. Μελέτες περιπτώσεων	45
4.1. Εισαγωγή	45
4.2. Βουλγαρία	45
4.2.1. Περίληψη.....	45
4.2.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες	45
4.2.3. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια.....	45
4.2.4. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικοί τρόποι εισαγωγής και απόκτησης προσόντων	46
4.2.5. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος.....	46
4.2.6. Κάλυψη πληροφόρησης αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες	46
4.2.7. Επαγγελματική ταυτότητα	46
4.3. Δανία	47
4.3.1. Περίληψη	47
4.3.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες	47
4.3.3. Κατάρτιση σε επίπεδο διπλώματος.....	47
4.3.4. Μεταπτυχιακά στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και Διδακτορικοί κύκλοι	49
4.3.5. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια.....	49
4.3.6. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων	49
4.3.7. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος.....	50
4.3.8. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες.....	50
4.3.9. Επαγγελματική ταυτότητα	51
4.4. Ιρλανδία	51
4.4.1. Περίληψη	51
4.4.2. Το Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.....	51
4.4.3. Αποτελέσματα.....	52
4.4.4. Η φωνή των πολιτών	53
4.5. Λετονία.....	53
4.5.1. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες	53
4.5.2. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια	54
4.5.3. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων	54
4.5.4. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος	54
4.5.5. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες.....	55
4.5.6. Επαγγελματική ταυτότητα	55
4.6. Πολωνία.....	55
4.6.1. Περίληψη.....	55
4.6.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες	55
4.6.3. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια	56
4.6.4. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων	56
4.6.5. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος.....	56
4.6.6. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες.....	57
4.6.7. Επαγγελματική ταυτότητα	57
4.7. Σκοτία	57
4.7.1. Περίληψη.....	57
4.7.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες	57
4.7.3. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια.....	58
4.7.4. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων	59
4.7.5. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος.....	59
4.7.6. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες.....	60
4.7.7. Επαγγελματική ταυτότητα	60

5. Ανάπτυξη του πλαισίου δεξιοτήτων.....	61
5.1. Η έννοια των δεξιοτήτων.....	61
5.2. Σχεδιασμός του πλαισίου δεξιοτήτων	62
5.2.1. Υφιστάμενα πλαίσια	62
5.2.2. Το πεδίο εφαρμογής του πλαισίου δεξιοτήτων	63
5.2.3. Δεξιότητες που σχετίζονται με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών	63
5.2.4. Η δομή του πλαισίου δεξιοτήτων	64
5.3. Κατανόηση του πλαισίου δεξιοτήτων	65
5.3.1. Λέξεις και γλώσσα	65
5.3.2. Πολιτισμός, περιβάλλον και προσωπικές αξίες	66
5.4. Κατανόηση συγκεκριμένων στοιχείων μέσα στο πλαίσιο δεξιοτήτων	66
5.4.1. Το στοιχείο της αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών: διαχείριση και διευκόλυνση της αξιολόγησης.....	66
5.4.2. Το στοιχείο της αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών: διευκόλυνση της πρόσβασης στην πληροφόρηση	67
5.5. Είναι όλες οι δεξιότητες «διδάξιμες»;	67
5.6. Απαντήσεις στη διαδικασία διαβούλευσης	67
6. Το πλαίσιο δεξιοτήτων	69
6.1. Ανασκόπηση του πλαισίου δεξιοτήτων.....	69
6.1.1. Σκοπός	69
6.1.2. Εννοιολογικό πλαίσιο και πιθανοί χρήστες	69
6.1.3. Γλώσσα, ερμηνεία και ορισμοί.....	69
6.1.4. Περιβάλλοντα και συνθήκες	69
6.2. Η δομή του πλαισίου δεξιοτήτων	69
6.2.1. Βασικές δεξιότητες	70
6.2.2. Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών.....	70
6.2.3. Δεξιότητες υποστήριξης.....	70
6.3. Ορισμοί των δεξιοτήτων και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.....	70
6.3.1. Ορισμός των δεξιοτήτων.....	70
6.3.2. Ορισμός της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας	70
6.4. Βασικές δεξιότητες	71
6.4.1. Περιβάλλοντα και συνθήκες	72
6.5. Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών.....	73
6.5.1. Περιβάλλοντα και συνθήκες	73
6.6. Δεξιότητες υποστήριξης.....	76
7. Χρήση του πλαισίου δεξιοτήτων	79
7.1. Προσαρμογή του πλαισίου	79
7.2. Το πλαίσιο δεξιοτήτων και συστήματα προσόντων.....	79
7.3. Άλλες πιθανές χρήσεις του πλαισίου δεξιοτήτων.....	80
7.3.1. Οργανισμοί παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας	80
7.3.2. Επαγγελματικές ενώσεις συμβούλων σταδιοδρομίας	81
7.3.3. Σύμβουλοι σταδιοδρομίας	81
7.3.4. Υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής	81
8. Μελλοντικές κινήσεις.....	83
8.1. Επίκεντρο η κατάρτιση.....	83
8.2. Επάρκεια.....	84

8.3. Αποδείξεις καλών πρακτικών	84
8.4. Το πλαίσιο δεξιοτήτων και εθνικά προσόντα	85
8.5. Εθνικός συντονισμός.....	85
8.6. Υποστήριξη σε Ευρωπαϊκό επίπεδο	86
Λίστα ακρωνυμίων και συντομογραφιών	87
Βιβλιογραφία.....	89
Παράρτημα 1: Η έρευνα.....	91
Παράρτημα 2: Λίστα εθνικών συμμετεχόντων	92
Παράρτημα 3: Διαδικτυακοί τόποι πλαισίων δεξιοτήτων και πλαισίων δεξιοτήτων αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών	94
Παράρτημα 4: Πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας –ερωτηματολόγιο	95

Λίστα Πινάκων και Σχεδιαγραμμάτων

Πίνακες

Πίνακας 1: Παραδείγματα εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην ανώτατη εκπαίδευση.....	32
---	----

Σχεδιαγράμματα

Σχεδιάγραμμα 1: Πρόγραμμα Σπουδών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας του βασικού κύκλου που οδηγεί σε απόκτηση διπλώματος (διεξάγεται σε έξι περιφερειακά πανεπιστημιακά κολέγια)	48
Σχεδιάγραμμα 2: Το πλαίσιο δεξιοτήτων	71
Σχεδιάγραμμα 3: Πλαίσιο δεξιοτήτων 1 – Βασικές Δεξιότητες.....	72
Σχεδιάγραμμα 4: Πλαίσιο δεξιοτήτων 2 – Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών	74
Σχεδιάγραμμα 5: Πλαίσιο δεξιοτήτων 3 – Δεξιότητες Υποστήριξης.....	77

Περίληψη

Η έρευνα

Αυτή η μελέτη παρουσιάζει τα αποτελέσματα μιας παν-ευρωπαϊκής έρευνας και έχει δυο σκοπούς:

- την επισκόπηση των τάσεων και των μορφών κατάρτισης των συμβούλων σταδιοδρομίας;
- την ανάπτυξη ενός κοινού πλαισίου δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.).

Στα κεφάλαια 1 έως 4 γίνεται επισκόπηση των υφιστάμενων δομών κατάρτισης και συστημάτων προσόντων στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην Ευρώπη. Στα κεφάλαια αυτά εξετάζεται το ισχύον και μεταβαλλόμενο πλαίσιο των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τα εθνικά συστήματα κατάρτισης και οι ανακύπτουσες τάσεις ανά την Ευρώπη. Το κεφάλαιο 3 εστιάζει σε διάφορα ζητήματα που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής και προκύπτουν κατά την ανάπτυξη της κατάρτισης των συμβούλων σταδιοδρομίας. Στο κεφάλαιο 4 περιλαμβάνονται μελέτες περίπτωσης στις οποίες εξετάζονται, αρκετά αναλυτικά, πρόσφατες εξελίξεις σε έξι χώρες.

Τα Κεφάλαια 5 έως 7 εστιάζουν στο πλαίσιο προσόντων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας. Θέματα που εξετάζονται σε αυτά τα κεφάλαια είναι η έννοια των δεξιοτήτων, ο σχεδιασμός του πλαισίου προσόντων και οι προτάσεις που γίνονται για τον τρόπο χρήσης του. Το Κεφάλαιο 8 εξετάζει τρόπους δράσης στο μέλλον και ενώνει τα δύο κομμάτια της έρευνας με το να συνδέει τα θέματα υφιστάμενων και προτεινόμενων δομών κατάρτισης με τις προτεινόμενες χρήσεις τους στο πλαίσιο προσόντων.

Η αναγκαιότητα κατάρτισης στις δεξιότητες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Η κατάρτιση και επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας αποτελεί κύριο συστατικό στην ανάπτυξη παροχής υψηλής ποιότητας υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, στην προσπάθεια κάλυψης των αναγκών συμβουλευτικής των πολιτών και στην προώθηση των στρατηγικών στόχων της Ε.Ε. Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας πρέπει να είναι ταυτόχρονα ευρέως προσβάσιμες και ικανές να ανταποκριθούν σε ένα εύρος αναγκών των πελατών-πολιτών από υπηρεσίες υποστηριζόμενης αυτοβοήθειας μέχρι εντατικές υπηρεσίες εξατομικευμένης στήριξης. Για την πραγμάτωση των παραπάνω, χρειάζεται ένα ευέλικτο δυναμικό συμβούλων σταδιοδρομίας το οποίο συχνά να λειτουργεί μέσω εξουσιοδοτημένων και αποκεντρωμένων δικτύων. Μία πληθώρα επιλογών κατάρτισης πρέπει να εναρμονιστούν με διάφορους επαγγελματικούς και μη επαγγελματικούς ρόλους. Οι δομές κατάρτισης θα πρέπει να επιτρέπουν την εξέλιξη και άμεση μετακίνηση όλων όσων εμπλέκονται στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, περιλαμβανομένης της εξέλιξης ατόμων από μη επαγγελματικούς σε επαγγελματικούς ρόλους και τη μετακίνηση τους μεταξύ διαφορετικών τομέων που παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής. Υπάρχει ανάγκη ύπαρξης ειδικευμένων στελεχών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε κάθε χώρα που θα μπορούν να προσφέρουν καθοδήγηση, να αναπτύσσουν και να υποστηρίζουν ποικίλα δίκτυα παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Υπάρχει επίσης ανάγκη εξειδικευμένων επαγγελματιών στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, κατόχων μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, οι οποίοι θα μπορούν να οργανώνουν σεμινάρια κατάρτισης υψηλού επιπέδου, να διεξάγουν έρευνες και να τις αξιολογούν σε εθνικό επίπεδο και να συμμετέχουν ενεργά στη διεθνή ακαδημαϊκή κοινότητα.

Υφιστάμενη παροχή κατάρτισης

Η υφιστάμενη παροχή κατάρτισης ποικίλει. Αντικατοπτρίζει τα εκάστοτε εθνικά συστήματα, όπου η παροχή υπηρεσιών κατάρτισης είναι συχνά ένας δευτερεύων ρόλος, συμπληρωματικός ενός άλλου επαγγελματικού ρόλου. Η κατάρτιση μπορεί να είναι υποχρεωτική ή προαιρετική, συστηματική ή κατά περίπτωση και παρέχεται σε οποιοδήποτε επίπεδο, από σύντομα σεμινάρια που δεν οδηγούν στην απόκτηση κάποιου πιστοποιητικού κατάρτισης μέχρι και εκπαίδευση μεταπτυχιακού επιπέδου. Σε πολλές χώρες, η κατάρτιση σε κάποια σχετική ειδικότητα, όπως ψυχολογία ή παιδαγωγική θεωρείται ως επαρκής βάση (προσόν) για να καταρτιστεί κάποιος σε συγκεκριμένες θεωρίες και μεθόδους συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Η ιδιαίτερη σημασία που πρόσφατα αποδίδουν οι κοινοτικές πολιτικές στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχει οδηγήσει σε μια σημαντική αύξηση στην εξειδικευμένη κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας, με τα δυο τρίτα των κρατών μελών της ΕΕ να παρέχουν εξειδικευμένη κατάρτιση σε τριτοβάθμιο επίπεδο εκπαίδευσης. Χρήση αυτών των δομών κατάρτισης γίνεται κυρίως από προσωπικό που εργάζεται στους τομείς της εκπαίδευσης και των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας. Λίγες χώρες προσφέρουν εξειδικευμένη κατάρτιση αυτού του επιπέδου σε προσωπικό που εργάζεται στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

Ανακύπτοντα ζητήματα

Αυτή η μελέτη θέτει ερωτήματα αναφορικά με το τι είναι «επαρκής» κατάρτιση για ένα εξειδικευμένο επάγγελμα όπως αυτό του συμβούλου σταδιοδρομίας, προτείνοντας ότι το ζήτημα αυτό θα πρέπει να διερευνηθεί και να οριστεί αναφορικά τόσο με το επίπεδο (οριοθετώντας το στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων) όσο και με το εύρος των εξειδικευμένων σπουδών (θεωρίας και μεθόδων) συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Με βάση τις υφιστάμενες παροχές κατάρτισης, υπάρχουν ενδείξεις ότι το ισοδύναμο με ένα έτος πλήρους φοίτησης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ή 60 ακαδημαϊκές διδακτικές (πιστωτικές) μονάδες, είναι ένα κατάλληλο σημείο αναφοράς, στις εκάστοτε εθνικές συζητήσεις, για την επιθυμητή διάρκεια εξειδίκευσης στα πλαίσια της επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι μεθοδολογίες κατάρτισης εξετάζονται επίσης. Σε κάποιες πρόσφατες πρωτοβουλίες κατάρτισης χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι της εξ' αποστάσεως και της ηλεκτρονικής μάθησης, που ως μέθοδοι μπορεί να λειτουργούν υποστηρικτικά στην ετερογένεια του δυναμικού των συμβούλων, καθώς αυξάνουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε ενέργειες κατάρτισης όσων δεν μπορούν να παρακολουθήσουν τους δια ζώσης κύκλους κατάρτισης. Η πρακτική άσκηση χρησιμοποιείται ευρέως μόνο σε ένα μικρό αριθμό προγραμμάτων κατάρτισης. Πρέπει να εξεταστεί περαιτέρω η πιθανή συμβολή της πρακτικής άσκησης, ειδικά σε προγράμματα αρχικής κατάρτισης. Η επαφή με την αγορά εργασίας και οι παρεχόμενες πληροφορίες σχετικά με εργασιακά θέματα ποικίλουν. Παρόλο που υπάρχει το επιχείρημα ότι σε ένα τομέα που αλλάζει τόσο γρήγορα συνεχής προσοχή πρέπει να δίνεται στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη, οι βασικές έννοιες που θα καλύπτονται στην αρχική κατάρτιση πρέπει επίσης να εξετάζονται.

Η έννοια των δεξιοτήτων

Η Ευρωπαϊκή Ένωση ασχολήθηκε με το ζήτημα του ορισμού των «δεξιοτήτων» στο πλαίσιο ανάπτυξης του Ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2008). Εν αναμονή ενός καθολικά αποδεκτού ορισμού, στο παρόν έργο υιοθετήθηκε ένας ορισμός που είχε χρησιμοποιηθεί στα πρώτα στάδια ανάπτυξης του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, ο οποίος αντικατοπτρίζει μια πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει τόσο γνώσεις όσο και δεξιότητες. Συμπεριλαμβάνονται όλα τα είδη γνώσης, προτασιακή γνώση (γνωρίζω ότι), πρακτική γνώση (γνωρίζω πως) και διαδικαστική γνώση (γνωρίζω πως να γίνω), που υποστηρίζουν την ανάπτυξη ενός ορισμού των δεξιοτήτων ο οποίος θέτει ως προτεραιότητα την ηθική και αναστοχαστική¹ (αναδραστική) πρακτική. Το ερώτημα που τίθεται είναι αν όλες οι δεξιότητες «μπορούν να διδαχθούν» ή αν τα συστήματα επιλογής προσωπικού θα πρέπει να επιδιώκουν την ανίχνευση έμφυτων χαρακτηριστικών, αναγκαίων για την κατάκτηση αυτών των δεξιοτήτων. Σε αυτό το ερώτημα δεν υπάρχει προς το παρόν ομόφωνη απάντηση.

Προγενέστερα πλαίσια δεξιοτήτων εισήγαγαν διαφορετικές προσεγγίσεις στη διάκριση στοιχείων των δεξιοτήτων, μεταξύ βασικών ή υποχρεωτικών και εξειδικευμένων ή προαιρετικών. Η αναπτυξιακή μελέτη που διεξήχθη στα πλαίσια αυτού του έργου προσδιόρισε τις εξής δεξιότητες: α) βασικές ή εγκάρσιες δεξιότητες που θα πρέπει να επιδεικνύονται σε όλες τις επαγγελματικές δραστηριότητες, β) δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-πολίτη, οι οποίες γίνονται εμφανείς στους χρήστες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μια που χρησιμοποιούνται άμεσα στην επικοινωνία των συμβούλων με τους χρήστες των υπηρεσιών, και γ) οι δεξιότητες υποστήριξης, οι οποίες διασφαλίζουν ότι οι υποδομές, τα δίκτυα και οι πόροι που χρειάζονται για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας βρίσκονται στη θέση τους και λειτουργούν κανονικά.

1 Ως αναστοχαστικός- ή έχει αποδοθεί ο όρος *reflective* από το πρωτότυπο κείμενο. Η έννοια υπονοεί την δυνατότητα μέσα από κάθε αλληλεπίδραση (συναισθηματική, πνευματική-νοητική, αισθαντική κ.οκ) για κριτική, δυναμική πρόσληψη και δυναμική επανεπίδραση με νέες σκέψεις, προτάσεις, δράσεις, σε ένα γεγονός, κατάσταση, διαδικασία, πραγματική ή διανοητική.

Η έννοια των δεξιοτήτων δεν εφαρμόζεται μόνο στους επαγγελματίες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας αλλά και στις δεξιότητες αυτοδιαχείρισης σταδιοδρομίας που χρειάζονται οι πολίτες σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Όπου αυτές οι δεξιότητες έχουν οριστεί, παρέχουν ένα χρήσιμο σημείο αναφοράς για τον σχεδιασμό των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και των δεξιοτήτων που χρειάζεται να έχουν οι σύμβουλοι για να βοηθήσουν τους πελάτες-πολίτες να αναπτύξουν τις δικές τους δεξιότητες.

Το πλαίσιο προσόντων και οι χρήσεις του

Το πλαίσιο προσόντων περιλαμβάνει έξι βασικές δεξιότητες, έξι δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-πολίτη και επτά δεξιότητες υποστήριξης. Το πλαίσιο αναπτύχθηκε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο ώστε να καταδεικνύει αρκετά κοινά βασικά καθήκοντα που μπορούν να συμπεριληφθούν στην περιγραφή κάθε μιας από τις δεξιότητες υποστήριξης και αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-πολίτη. Επιπρόσθετα, περιλαμβάνει ενδεικτικές παρουσιάσεις καταστάσεων και προϋποθέσεων» με σκοπό την παρακίνηση για προσαρμογή των δεξιοτήτων σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο τομέων.

Μια πιθανή χρήση του πλαισίου προσόντων είναι η παροχή δεικτών περιγραφής βασικών-κοινών στοιχείων κατάρτισης. Κάποιες χώρες έχουν κινηθεί προς αυτή την κατεύθυνση προσδιορίζοντας τέτοιου είδους στοιχεία, τα οποία πρόκειται να ενισχυθούν με μαθήματα κατάρτισης ειδικά για κάθε τομέα. Αυτή η προσέγγιση βοήθησε την διατμηματική κατανόηση, το διάλογο και την συνεργασία και αύξησε τις πιθανότητες μετακίνησης ανθρώπινου δυναμικού μεταξύ διαφορετικών τομέων που ενεργοποιούνται στην επαγγελματική συμβουλευτική. Το πλαίσιο προσόντων έχει επίσης τη δυνατότητα να αποτελέσει ένα κοινό σημείο αναφοράς σχετικά με τις δραστηριότητες και τις δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας μεταξύ των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικής, των επαγγελματιών του χώρου και των εκπαιδευτών.

Το πλαίσιο δεξιοτήτων μπορεί να διαδραματίσει κάποιο ρόλο σε σχέση με τον προγραμματισμό και την περαιτέρω ανάπτυξη των εθνικών συστημάτων κατάρτισης και προσόντων. Επιπλέον, μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη χαρτογράφηση των επαγγελματικών ρόλων σε σχέση με τις λειτουργίες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και στον ορισμό των περιγραφών των θέσεων εργασίας. Μπορεί να λειτουργήσει υποστηρικτικά σε σχέση με την υφιστάμενη μάθηση στα πλαίσια της αναγνώρισης προηγούμενης βιωματικής μάθησης (APEL) και των συστημάτων συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης και να παρέχει τη βάση για αυτοαξιολόγηση και ομαδική μάθηση. Για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής μπορεί να αποτελέσει το πλαίσιο των απαραίτητων στοιχείων για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στο οποίο μπορούν να αντιπαραβάλουν τις υφιστάμενες και προτεινόμενες υπηρεσίες παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Συμπεράσματα και προτάσεις

Η μελέτη κλείνει με το συμπέρασμα ότι υπάρχει σημαντική ανάγκη ανάπτυξης των προγραμμάτων κατάρτισης για τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας στα πλαίσια ποικίλων δικτύων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, περιλαμβανομένης της ανάπτυξης μιας ομάδας εξειδικευμένων στελεχών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε κάθε χώρα οι οποίοι μπορούν να υποστηρίξουν τέτοιου είδους δίκτυα. Είναι σημαντικό να μελετηθεί, τόσο σε τοπικό όσο και σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, τι είδους μορφές κατάρτισης είναι αποτελεσματικές για την εξάσκηση διαφορετικών λειτουργιών στη διαδικασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τα Ευρωπαϊκά δίκτυα, όπως το Ευρωπαϊκό Δίκτυο πολιτικής για τη δια βίου συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό, και οργανισμοί όπως το Cedefop μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στην ενθάρρυνση τέτοιων έργων σε εθνικό επίπεδο, στην αξιολόγηση αυτών και στην διάδοσή τους στο ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο.

1. Εισαγωγή

1.1. Η μελέτη

Αυτή η έκθεση του Cedefop βασίζεται σε μια μελέτη που αποτελείται από δυο βασικά μέρη: μια επισκόπηση των υφιστάμενων δομών κατάρτισης και του τρόπου απόκτησης προσόντων για τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας, στην οποία περιλαμβάνεται και μια ανάλυση των τάσεων και των αλλαγών στο χώρο, και η ανάπτυξη ενός πλαισίου προσόντων για τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας.

Η μελέτη έχει σαν πλαίσιο αναφοράς προγενέστερες πολιτικές πρωτοβουλίες και μελέτες σχετικές με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας που διεξήχθησαν από τον Οργανισμό για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (Ο.Ο.Σ.Α., 2004), την Παγκόσμια Τράπεζα (Watts and Fretwell, 2004), το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop, Sultana, 2004) και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης (EIEE) (Sultana and Watts, 2007; Sweet, 2007). Η ειδοποιός συνεισφορά της παρούσας μελέτης στο ερευνητικό έργο που βρίσκεται σε εξέλιξη σε αυτό τον τομέα είναι η λεπτομερής εστίαση στις δεξιότητες των επαγγελματιών και πως η κατάρτιση μπορεί να συνεισφέρει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στους τομείς τόσο των δεξιοτήτων των επαγγελματιών όσο και στην γενική ποιότητα των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Οι προηγούμενες μελέτες ασχολήθηκαν με αυτά τα θέματα, αλλά εντάσσονταν ως μέρος σε μία πληθώρα ζητημάτων πολιτικής σε σχέση με ζητήματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Στην παρούσα μελέτη αυτά αποτελούν το κεντρικό θέμα.

Οι υπόλοιπες υποενότητες αυτού του εισαγωγικού κεφαλαίου παρέχουν το πλαίσιο της μελέτης. Όπου κρίνεται απαραίτητο, χρησιμοποιούνται τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από τις χώρες που συμμετείχαν στη μελέτη (βλ. Παράρτημα 2), ειδικά εκείνα που σχετίζονται με τις τάσεις και αλλαγές, καθώς και άλλα στοιχεία σχετικά με το (θεσμικό) πλαίσιο αυτών των χωρών.

1.2. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο πλαίσιο των στρατηγικών της Ε.Ε.

Η στρατηγική της Λισσαβόνας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχοντας ως συνολική πρόθεση να κάνει την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) την πιο ανταγωνιστική οικονομία στον κόσμο και να επιτύχει συνθήκες πλήρους απασχόλησης για τους πολίτες της μέχρι το 2010, απαιτεί ευρεία δράση ώστε να βελτιστοποιηθούν οι ικανότητες και οι προοπτικές όλων των πολιτών της (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Gelauff & Lejour, 2006). Για να διασφαλίσουν οι πολίτες την απασχολησιμότητα τους δεν απαιτείται απλά να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους, αλλά να αποκτούν τελείως νέες ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στα εξελισσόμενα εργασιακά προφίλ και τις δεξιότητες που αυτά απαιτούν, αποτέλεσμα των ραγδαίων τεχνολογικών και οικονομικών εξελίξεων.

Η πρόσφατη πρόβλεψη που δημοσιεύτηκε από το Cedefop (2008c) αποκαλύπτει ότι στο μέλλον στην Ευρώπη θα υπάρχει σχετικά υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας για άτομα με αξιόλογη επαγγελματική εκπαίδευση. Σχεδόν 55 εκατομμύρια από το σύνολο των 105 εκατομμυρίων νέων θέσεων εργασίας το διάστημα 2006-2020 (συμπεριλαμβανομένων των νέων επαγγελμάτων και των αντικαταστάσεων) θα απαιτούν άτομα με μεσαία τυπικά προσόντα. Συγκριτικά περίπου 41 εκατομμύρια θέσεις εργασίας θα απαιτούν άτομα με αυξημένα τυπικά προσόντα, ενώ για τις υπόλοιπες 10 εκατομμύρια θέσεις εργασίας άτομα με χαμηλά τυπικά προσόντα θα είναι επαρκή για την κάλυψη τους.

Πολιτικές της αγοράς εργασίας, αναθεωρήσεις και τάσεις επηρεάζουν την ανάπτυξη μεμονωμένων εργασιακών ρόλων, παράγοντες που συνοδεύονται για κάποιους από την απόκτηση υψηλότερων ή πιο σχετικών με την εργασία τους προσόντων. Αυτές οι αλλαγές επαφίενται στις χιλιάδες αποφάσεις που παίρνουν ατομικά οι πολίτες, οι οποίοι χρειάζονται την αυτοπεποίθηση να κάνουν προσωπικές αλλαγές και να αντιμετωπίσουν νέες προκλήσεις, καθώς και την υποστήριξη ώστε να το κάνουν έχοντας στη διάθεση τους όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που θα τους οδηγήσουν στη λήψη αποφάσεων μετά από ώριμη σκέψη. Για κάποιους, αυτός είναι ο τρόπος εξόδου από την ανεργία ή άλλες μορφές περιθωριοποίησης; για τους περισσότερους είναι ο τρόπος να προχωρήσουν «ένα σκαλί πιο πάνω» (για να δανειστούμε τη φράση που περιγράφει την πρωτοβουλία της Ομάδας Επιχειρηματικής Στρατηγικής της Ιρλανδικής Κυβέρνησης για το εργατικό δυναμικό της χώρας).

Η φύση και η ποιότητα των ιδιωτικών ατομικών αποφάσεων αποτελεί τώρα ζήτημα εξαιρετικής κοινωνικής σημα-

σίας, όπως επίσης και το εύρος και η ποιότητα των διαθέσιμων υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για να τους στηρίζουν. Αυτές οι υπηρεσίες πρέπει να είναι ευρέως προσβάσιμες σε όλη τη διάρκεια της ζωής των πολιτών, ώστε να εξυπηρετούν τις ανάγκες των ατόμων, της οικονομίας και της ευρύτερης κοινωνίας. Ένα κέντρο κατάρτισης στην Ολλανδία τονίζει στη δήλωση οράματός του, ότι η ανάπτυξη σταδιοδρομίας δεν αποτελείται μόνο από δραστηριότητες που αποσκοπούν στην ανάπτυξη μιας σταδιοδρομίας. Εν αντιθέσει, συνεχίζει η δήλωση, είναι μια συγκεκριμένη προσέγγιση συμμετοχής στην κοινωνία, στοιχείο που αποτελεί ένα από τα κυριότερα ζητήματα στην Ευρώπη. Ειδικά μέσω της απασχόλησης, οι πολίτες γίνονται συμμετέχοντες και ικανοί να συνεισφέρουν σε ένα κοινωνικό και δημοκρατικό κοινωνικό σύνολο. Μία δουλειά δεν είναι μόνο τρόπος να κερδίζει κανείς χρήματα, αλλά επίσης και ένα μέσο (σταδιοδρομία) προσωπικής ανάπτυξης και μοχλός οικοδόμησης της κοινωνίας.

Τα περίπλοκα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, και οι ευκαιρίες που παρέχουν μέσω τυπικών ή άτυπων δομών δεν είναι τόσο ξεκάθαρα για τους περισσότερους; ως αποτέλεσμα, οι περισσότεροι πολίτες χρειάζονται υποστήριξη στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους ώστε να διαλέξουν μεταξύ των διαφορετικών επιλογών εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και για να διαχειριστούν με επιτυχία τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, οι πολιτικές και οι στρατηγικές για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική έγιναν πολιτική προτεραιότητα στην Ευρώπη. Τα Κράτη-Μέλη – ίσως περισσότερο από ποτέ – αναγνωρίζουν ότι οι κατάλληλα εκπαιδευμένοι επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας αποτελούν προαπαιτούμενο για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας υψηλού επιπέδου σε κάθε Ευρωπαίο πολίτη.

1.3. Χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών συστημάτων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Οι συμμετέχοντες σε αυτή τη μελέτη κατέστησαν σαφές ότι ένα από τα απαραίτητα χαρακτηριστικά ενός καλού συστήματος συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι ότι πρέπει να είναι «ταυτόχρονα ευρύ και να απευθύνεται σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους; να είναι και εκτεταμένο και εντατικό» (Αυστριακός συμμετέχοντας). Οι προηγούμενες μελέτες (Ο.Ο.Σ.Α., 2004; Sultana, 2003), έδειξαν ότι η παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ποικίλει ανά την Ευρώπη. Σχεδόν σε κάθε χώρα, υπάρχουν παραδείγματα καλής πρακτικής μαζί με σημαντικά κενά στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Πολλές Ευρωπαϊκές χώρες αντιμετωπίζουν ενεργά τα κενά στην υφιστάμενη παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής. Κάποιες από αυτές τις κινήσεις συνδέονται με τα χαρακτηριστικά συγκεκριμένης ομάδας πιθανών χρηστών των υπηρεσιών, περιλαμβανομένων των ηλικιωμένων ατόμων, των κατοίκων αγροτικών περιοχών και των ήδη απασχολούμενων. Η τελευταία αυτή ομάδα αποτέλεσε το θέμα πρόσφατης μελέτης (Cedefop, 2008a). Κάποιες χώρες αναγνωρίζουν σε πιο γενικές γραμμές την ανάγκη «ύπαρξης υπηρεσιών προ-ενεργητικής και προληπτικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για ομάδες με μη τυπικό ιστορικό σταδιοδρομίας». Το τι θεωρείται ως «μη τυπικό ιστορικό σταδιοδρομίας» μπορεί να ποικίλει από τη μια περίπτωση στην άλλη: ο όρος συμπεριλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος ζητημάτων τα οποία συχνά παρατίθενται όταν εξετάζεται η αναγκαιότητα ποικιλομορφίας των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Άλλα κενά τα οποία έχουν εντοπιστεί, σχετίζονται με την παροχή συγκεκριμένων πτυχών των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Σε κάποιες χώρες δεν υπάρχουν εθνικά συστήματα για τη συλλογή και διάδοση των απαραίτητων στοιχείων των πληροφοριών εκείνων που απαιτούνται για την άσκηση αποτελεσματικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Η Ελλάδα και η Ισλανδία, επί παραδείγματι, αναφέρουν έλλειψη δημόσιων διαθέσιμων πληροφοριών για τη αγορά εργασίας, στοιχείο που περιορίζει την δυνατότητα των συμβούλων σταδιοδρομίας να συζητήσουν τις τάσεις της αγοράς και τις δεξιότητες που χρειάζονται με τους χρήστες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Ακόμα και εκεί που έχουν αναπτυχθεί ολοκληρωμένες υπηρεσίες πληροφοριών δεν είναι πάντα εύκολο να γίνουν εξίσου εύκολα διαθέσιμες σε όλους. Η χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) αναμφισβήτητα είχε μεγάλο αντίκτυπο στη διευρυμένη πρόσβαση σε αυτές τις υπηρεσίες, αλλά η πρόσβαση σε υπηρεσίες ΤΠΕ δεν είναι γενική. Αυτό είναι το αποτέλεσμα έλλειψης προϊόντων υλικού και εξοπλισμού, ή λόγω άλλων δυσκολιών (μαθησιακές δυσκολίες, αισθητηριακή απώλεια) ή των προσωπικών προτιμήσεων των πιθανών χρηστών των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

1.4. Αλλαγές και τάσεις

Το επίκεντρο αυτής της μελέτης είναι οι τρόποι κατάρτισης μέσω των οποίων, οι εν ενεργεία ή οι εν δυνάμει επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να βελτιώσουν τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις ευρύτερες δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματός τους. Οι τρόποι κατάρτισης συχνά αντανakλούν εθνικές πολιτικές και προτεραιότητες και προσαρμόζονται έτσι ώστε να αντικατοπτρίζουν τις αλλαγές σε αυτές τις πολιτικές. Για αυτό ένα σημαντικό κομμάτι του πλαισίου αυτής της έρευνας αποτελεί η καταγραφή μερικών εκ των πιο σημαντικών αλλαγών και διακρατικών τάσεων, σε σχέση με τα παραπάνω.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν την αυξημένη σημασία που δίνουν οι κρατικές πολιτικές στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και, σε πολλές περιπτώσεις, συνέχισαν παραθέτοντας λεπτομερείς νομοθετικές ή στρατηγικές δράσεις που απέρρεαν από αυτό. Όμως δεν ήταν καθολικό. Ένας συμμετέχοντας από την Ολλανδία σχολίασε:

«όλοι συμφωνούν στην αναγκαιότητα της καλής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όμως στην πράξη δεν έχει γίνει ακόμα μεγάλη πρόοδος». Παρόλα αυτά, σε κάποιες χώρες έχει γίνει πρόοδος, με συγκεκριμένες ενέργειες σε διάφορους τομείς.

1.4.1. Ισχυρότερη νομική βάση για την εργασία των συμβούλων σταδιοδρομίας

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχει αποτελέσει αντικείμενο νομοθετικών αλλαγών σε διάφορες χώρες, με έμφαση κάποιες φορές το σχολικό περιβάλλον.

Στη Τσεχική Δημοκρατία, ένα διάταγμα που εκδόθηκε το 2005 περιλαμβάνει σαφή προσδιορισμό των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα σχολεία, εκθέτοντας λεπτομερώς τις υπηρεσίες που πρέπει να παρέχονται, τις δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που απαιτούνται (περιλαμβανομένων των δράσεων για μαθητές με νοητικές ή φυσικές δυσκολίες), τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, τα διαθέσιμα υλικά και το χρηματικό ποσό που μπορεί να διατεθεί. Τα νέα σχολικά τμήματα που ιδρύθηκαν με βάση αυτό το διάταγμα έχουν συγκεκριμένο προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων συμβούλων σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβούλων σταδιοδρομίας.

Ο νέος νόμος του 2008 στην Ισλανδία, ορίζει σαφώς ότι όλοι οι μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού και ότι αυτές πρέπει να παρέχονται από κατάλληλα ειδικευμένο προσωπικό.

Σε άλλες περιπτώσεις, η νομοθεσία συνδέει υπηρεσίες που παρέχονται στο σχολείο με άλλες υπηρεσίες υποστήριξης σταδιοδρομίας. Το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας της Φιλανδίας έχει ορίσει νέα αναλυτικά προγράμματα σπουδών για τη υποχρεωτική και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, δίνοντας νέα έμφαση στην υποχρέωση του σχολείου να παρέχει υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτή η νομοθεσία απαιτεί διατομεακή παροχή υπηρεσιών, σε συνεργασία με την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και τις υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες, στοιχείο που κατ'επέκταση έχει αντίκτυπο στις δεξιότητες που απαιτούνται δηλαδή, οι επαγγελματίες να εμπλακούν στο σχεδιασμό των παρεχόμενων υπηρεσιών και να λάβουν μέρος σε δίκτυα, ώστε να παρασχεθούν οι υπηρεσίες αυτές.

Το Συμβούλιο Συνεργασίας του Συστήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής ιδρύθηκε στη Λετονία το 2006. Στη συνέχεια, οι υπηρεσίες της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και του Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Σταδιοδρομίας συγχωνεύτηκαν το 2007, ενώ το Υπουργείο Παιδείας ανέλαβε κυρίαρχο ρόλο σε ένα πρόγραμμα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ, 2005-08) με σκοπό να αναπτύξει την εκπαίδευση σταδιοδρομίας και τη συμβουλευτική. Ανάμεσα στις δράσεις του προγράμματος είναι η ανάπτυξη ενός πρότυπου προγράμματος σπουδών στην εκπαίδευση σταδιοδρομίας, η διεξαγωγή ενός σύντομου σεμιναρίου κατάρτισης (72 ωρών) σε περίπου 5400 δασκάλους, και η ανάπτυξη ενός καινούριου μεταπτυχιακού προγράμματος διάρκειας δυο χρόνων με τον τίτλο σύμβουλος σταδιοδρομίας (βλ. μελέτη περίπτωσης για τη Λιθουανία στο Κεφάλαιο 4.5)

Άλλες νομοθετικές πράξεις εμπεριέχουν ένα μεγαλύτερο εύρος υπηρεσιών. Στη Λιθουανία, το 2003 μια στρατηγική συμβουλευτικής σταδιοδρομίας προσπάθησε να εδραιώσει ένα σύστημα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με συνοχή το οποίο άρχιζε στην διάρκεια του σχολείου, συνεχιζόταν κατά τη διάρκεια των μεταβατικών περιόδων (από την εκπαίδευση στην απασχόληση) και ήταν προσβάσιμο από τους πολίτες σε όλη τη διάρκεια της ενήλικης εργασιακής ζωής τους. Από τότε, εβδομήντα σημεία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ιδρύθηκαν από το Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών σε σχολεία γενικής και επαγγελματικής παιδείας, σε εκπαιδευτικά κέντρα, βιβλιοθήκες, γραφεία ανταλλαγής εργατικού δυναμικού και άλλων οργανισμών. Σύμβουλοι σταδιοδρομίας σε επτά περιφερειακές υπηρεσίες κατάρτισης και συμβουλευ-

τικής της αγοράς εργασίας παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στους ανέργους, σε άτομα που αναζητούν εργασία και τις μειονεκτούσες ομάδες των πελατών-χρηστών των υπηρεσιών. Οι περιφερειακές υπηρεσίες κατάρτισης και συμβουλευτικής της αγοράς εργασίας αποτελούν κομμάτι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλειας το οποίο επίσης ασχολείται με μαθητές σχολείων γενικής παιδείας και νέους ανθρώπους που βρίσκονται εκτός σχολείου.

Στην Πολωνία, μια σειρά διατάξεων σχετικά με την εργασία που υπάγονται στις αρμοδιότητες των Υπουργείων Εργασίας και Παιδείας καθιέρωσαν κριτήρια για την συμβουλευτική σταδιοδρομίας και την επαγγελματική πληροφόρηση στα σχολεία και αλλού. Εξειδικευμένη κατάρτιση αναπτύχθηκε τόσο στο πρώτο όσο και στον δεύτερο κύκλο της ανώτατης εκπαίδευσης. Καθώς αυξάνεται ο αριθμός του εξειδικευμένου προσωπικού, τέτοιου είδους προσόντα έχουν γίνει προαπαιτούμενο για την ανέλιξη των συμβούλων σταδιοδρομίας στο χώρο τους (βλ. μελέτη περίπτωσης για την Πολωνία Κεφάλαιο 4.6)

Τον Απρίλιο του 2007, η κυβέρνηση της Σλοβακίας ενέκρινε μια πολιτική για την δια βίου μάθηση και τη δια βίου συμβουλευτική σταδιοδρομίας που προετοίμασε το Υπουργείο Παιδείας. Παρά τις σημαντικές προγενέστερες αλλαγές στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (συνένωση των γραφείων εργασίας με τα περιφερειακά γραφεία του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας και την επέκταση των εργασιών τους ειδικά για εκείνους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας), η συνεργασία μεταξύ των δύο κύριων υπουργείων αναφορικά με την εφαρμογή της νέας πολιτικής εξακολουθεί να είναι δύσκολη.

1.4.2. Συγχώνευση μονάδων παροχής υπηρεσιών

Πολλές χώρες έχουν αναπτύξει μονάδες παροχής συγχωνευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής, ώστε να επιτυγχάνεται πιο άμεση πρόσβαση του κοινού σε αυτές.

Στη Δανία, οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα σχολεία καθώς και οι υπηρεσίες που παρέχονται σε νέους κοινωνικά αποκλεισμένους, συγχωνεύτηκαν σε 46 διαδημοτικές μονάδες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας γνωστές ως *Ungdommens Uddannelsesvejledning*. Οι μονάδες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που σχετίζονται με την ανώτατη παιδεία συγχωνεύτηκαν με παραπλήσιο τρόπο σε επτά μονάδες, γνωστές ως *Studievalg*. Η πρώην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αποτελεί τώρα μέρος των περίπου 100 δημοτικών κέντρων ευρέσεως εργασίας. Όλες αυτές οι μονάδες εργάζονται κάτω από τις οδηγίες δημοσίων αρχών, με στόχους οι οποίοι υποστηρίζουν το ευρύτερο πολιτικό σχέδιο δράσης, όπως η αύξηση της συμμετοχής της νεολαίας στην εκπαίδευση (στο 95%) και στην ανώτατη εκπαίδευση (στο 50%) (βλ. μελέτη περίπτωσης για τη Δανία στο Κεφάλαιο 4.3).

Στη Νορβηγία η παροχή υπηρεσιών απασχόλησης έχει συγχωνευτεί με τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, από το 2006. Οι νέες περιφερειακές συμπράξεις ενθαρρύνουν την στενότερη συνεργασία μεταξύ των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης, της εκπαίδευσης και των εργοδοτών. Ένα αποτέλεσμα αυτής της συνεργασίας είναι η αυξανόμενη έμφαση που δίνεται στην επαγγελματική επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας. Όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης συμμετέχουν μαζί με τους συναδέλφους τους από τον τομέα της εκπαίδευσης σε πανεπιστημιακά σεμινάρια κατάρτισης για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού.

Τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στην Ισπανία εγκαινίασαν, το 2005, τα ενοποιημένα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτά τα κέντρα, παρέχοντας ταυτόχρονα υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, στοχεύουν στο να βοηθήσουν τους πολίτες να πάρουν τις κατάλληλες επαγγελματικές αποφάσεις, καθ' όλη της διάρκεια της ζωής τους. Στις αρμοδιότητές τους περιλαμβάνονται η αξιολόγηση της ενδοϋπηρεσιακής και άτυπης κατάρτισης σε σχέση με το ισχύον εθνικό σύστημα προσόντων και επαγγελματικής κατάρτισης της Ισπανίας. Ένα μεταγενέστερο προεδρικό διάταγμα προσέθεσε επιπλέον αρμοδιότητες στα κέντρα αυτά που σχετίζονται με την παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε αυτοαπασχολούμενους και την ανάπτυξη επιχειρηματικών ικανοτήτων.

Στη Ρουμανία, μετά τη ρύθμιση του 2005, το Υπουργείο Παιδείας ίδρυσε κέντρα πόρων και εκπαιδευτικής βοήθειας (CIRAE). Λειτουργώντας σε επίπεδο κομητειών, αυτά τα ιδρύματα συντονίζουν και αξιολογούν τις δράσεις τόσο των κέντρων συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού όσο και των συνεργαζόμενων κέντρων συμμετοχικής εκπαίδευσης και των κέντρων που παρέχουν υπηρεσίες λογοθεραπείας.

Οι παραπάνω είναι θετικές κινήσεις που αποσκοπούν στο να γίνουν οι παρεχόμενες υπηρεσίες ορατές και κατανοητές στο ευρύ κοινό.

1.4.3. Διαχείριση της διάχυσης των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Κάποιες χώρες έχουν κινηθεί σε διαφορετικές κατευθύνσεις και επανεκτιμούν το αντίκτυπο των υφισταμένων μεθόδων που ακολουθούν στην παροχή υπηρεσιών. Η κατάργηση του Κρατικού μονοπωλίου στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στη Γερμανία είχε σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός ετερόκλητου συνόλου διαφορετικών υπηρεσιών, ωστόσο φαίνεται ότι τώρα υπάρχει μια διαδεδομένη άποψη ότι η διαδικασία της επαφής των πολιτών με τις δημόσιες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού έχει γίνει πιο περίπλοκη και λιγότερο διαφανής. Μια επισκόπηση που διενεργήθηκε για τη χρονική περίοδο 2005 ως 2007 (Niedlich και συν., 2007) χρηματοδοτούμενη από το κράτος, υπέδειξε ότι τα άτομα που έχουν περισσότερο την ανάγκη επιπρόσθετης στήριξης (άτομα με ειδικές ανάγκες για παράδειγμα) είναι περισσότερο ευάλωτα στην αδυναμία πρόσβαση τους στις κατάλληλες υπηρεσίες. Ένα βασικό συμπέρασμα ήταν ότι αναγνωρίστηκε η ανάγκη ύπαρξης πολιτικών που θα είχαν ως σκοπό την αύξηση της ποιότητας, της διαφάνειας και του επαγγελματισμού, σε ένα ετερογενές πεδίο, και οι οποίες θα παρείχαν προληπτικές υπηρεσίες σε άτομα που δεν διαθέτουν ένα παραδοσιακό (τυπικό) ιστορικό σταδιοδρομίας.

Η επισκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. για την συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τη δημόσια πολιτική (Ο.Ο.Σ.Α., 2004, σελ. 148) προκάλεσε τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να «σκεφτούν πώς μπορεί να επιτευχθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση μέσω ενός συνδυασμού μερικών ή όλων των υφιστάμενων μοντέλων». Μία απάντηση σε αυτή την πρόκληση ήταν η αύξηση της δικτύωσης και η περιφερειακή συνεργασία.

Στην Αυστρία προγράμματα δικτύωσης αναπτύχθηκαν για να θέσουν σε εφαρμογή τις δράσεις δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας οι οποίες προσδιορίστηκαν στα πλαίσια μιας εθνικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση. Ένας κύριος εταίρος σε κάθε επαρχία ηγείται των δικτύων.

Μια παραπλήσια μορφή ανάπτυξης διαφαίνεται στο Γερμανικό *Länder*, σε ένα πρόγραμμα που ξεκίνησε το 2001 με τίτλο «Περιφέρειες μάθησης: παρέχοντας υποστήριξη για δίκτυα». Η πρόθεση είναι να έρθουν σε επαφή σημαντικοί παράγοντες από διαφορετικούς εκπαιδευτικούς τομείς, με σκοπό όχι μόνο την δικτύωση υφιστάμενων υπηρεσιών αλλά και την ανάπτυξη νέων γραφείων, μέσα στα πλαίσια μιας γενικής περιφερειακής στρατηγικής.

Πολλές χώρες έχουν ιδρύσει εθνικά ή περιφερειακά φόρουμ για τη δια βίου συμβουλευτική σταδιοδρομίας με σκοπό την ενθάρρυνση μιας στενότερης συνεργασίας μεταξύ των διαφορετικών μορφών των παρεχόμενων υπηρεσιών (Cedefop, 2008b).

1.4.4. Καταλύτες για την αλλαγή στον τομέα της κατάρτισης

Ιδιαίτερη ανησυχία εκφράστηκε από τον McCarthy (2004) για την έλλειψη σύνδεσης μεταξύ των ιδρυμάτων κατάρτισης και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής. Υπάρχουν λίγες ενδείξεις ότι η κατάσταση αυτή άλλαξε: παραμένει ένας τομέας που χρήζει ανάπτυξης. Αλλά η κατάσταση ποικίλει σημαντικά ανάμεσα στις διάφορες χώρες και υπάρχουν και θετικές κινήσεις προς αυτή την κατεύθυνση.

Στην Ιρλανδία, το Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, το οποίο λειτούργησε από το 2004 ως το 2006, έφερε σε επαφή υπευθύνους χάραξης πολιτικής, εκπαιδευτές, οργανισμούς παροχής υπηρεσιών και επαγγελματικές ενώσεις με σκοπό την ανάπτυξη πλαισίων που θα υποστήριζαν μελλοντικές εξελίξεις. Στα κύρια αποτελέσματα αυτής της συνεργασίας συμπεριλαμβάνονταν:

- (α) ένα πλαίσιο προσωπικών συμπερασμάτων απαραίτητων για τον κάθε πολίτη ξεχωριστά ώστε να μπορέσει να διαχειριστεί με επιτυχία την εκπαιδευτική και επαγγελματική του σταδιοδρομία,
- (β) ένα πλαίσιο δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας, που να περιγράφει λεπτομερώς τις δεξιότητες που χρειάζονται ώστε να υποστηρίξουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας, τόσο σε μαθητές όσο και σε πολίτες μεγαλύτερης ηλικίας,
- (γ) μία μελέτη με τίτλο *Ποιότητα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας* η οποία είναι ένα πλαίσιο ποιότητας υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (βλ. μελέτη περίπτωσης για την Ιρλανδία στο Κεφάλαιο 4.4).

Ένα πρόσφατο πλαίσιο πολιτικής για την συμβουλευτική σταδιοδρομίας στη Μάλτα, αναγνωρίζει την αναγκαιότητα ύπαρξης διαφορετικών επιπέδων κατάρτισης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, με δεδομένο ότι υπάρχουν διαφορετικές αρμοδιότητες και επαγγελματικοί ρόλοι. Κατά την εφαρμογή του πλαισίου πολιτικής, τα παραπάνω θα οδηγήσουν στην ανάγκη επαγγελματικής κατάρτισης σε μεταπτυχιακό επίπεδο.

Στη Σκοτία έχει δημιουργηθεί ένα νέο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στην «Συμβουλευτική σταδιοδρομίας και την Ανάπτυξη». Η έρευνα βιωσιμότητας χρηματοδοτήθηκε από την Κυβέρνηση της Σκοτίας (η αποκεντρωμένη κυβέρνηση

στη Σκοτία) και τη διαχειρίστηκαν οι Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκοτίας (ο χρηματοδοτούμενος από την κυβέρνηση οργανισμός παροχής υπηρεσιών). Η αναφορά γύρω από τα αποτελέσματα της έρευνας που ακολούθησε, εγκρίθηκε από την Κυβέρνηση της Σκοτίας και δημοσιεύτηκε από τον Φορέα Διασφάλισης Ποιότητας στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, ο οποίος θα εξακολουθήσει να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης που θα αναπτυχθούν (βλ. μελέτη περίπτωσης για τη Σκοτία στο Κεφάλαιο 4.7).

Στην Ισπανία το Υπουργείο Παιδείας ηγήθηκε της ανάπτυξης μιας σειράς καινούριων μεταπτυχιακών προγραμμάτων για την κατάρτιση καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μια ειδίκευση δίνεται στον Σχολικό και Επαγγελματικό προσανατολισμό και η κατοχή αυτού του τίτλου θα γίνει προαπαιτούμενο, δια νόμου, για όποιον ενδιαφέρεται να εργαστεί ως σύμβουλος σταδιοδρομίας στα σχολεία.

Σε άλλες χώρες, η πρόσβαση σε Ευρωπαϊκή χρηματοδότηση, ειδικά μέσω του ΕΚΤ, αποτέλεσε την αφορμή για την απαρχή προγραμμάτων σχετικών με την ανάπτυξη τόσο της παροχής υπηρεσιών όσο και της κατάρτισης. Η Εσθονία, η Λετονία και η Λιθουανία είναι παραδείγματα χωρών που χρησιμοποίησαν τη χρηματοδότηση του ΕΚΤ με αυτό τον τρόπο.

Η διεθνής συνεργασία με την αξιοποίηση δεδομένων εκτός του Ευρωπαϊκού χώρου είχε, επίσης, κάποιο αποτέλεσμα. Τόσο η Βουλγαρία όσο και η Ρουμανία χρησιμοποίησαν το αμερικανικό μοντέλο πιστοποίησης για τον τίτλο του διεθνούς συμβούλου επαγγελματικής ανάπτυξης (GCDF). Η μελέτη περίπτωσης για τη Βουλγαρία που παρουσιάζεται στην παρούσα αναφορά δείχνει πως τέτοιου είδους συνεργασίες μπορούν να έχουν ευρεία αποτελέσματα σε εθνικό επίπεδο, όπως η ανάπτυξη ενός μεταπτυχιακού προγράμματος, το οποίο ενσωματώνει μία αντιστοίχιση στη διαβάθμιση του Ευρωπαϊκού συστήματος μεταφοράς και συσώρευσης πιστωτικών μονάδων (ECTS) για την θεματική του διεθνούς συμβούλου επαγγελματικής ανάπτυξης (GCDF), που περιλαμβάνεται στο πρόγραμμα.

Μια περαιτέρω εξέλιξη που παρατηρήθηκε περισσότερο στις Σκανδιναβικές χώρες είναι η μεγιστοποίηση της δικτύωσης και της συνεργασίας ανάμεσα στο εξειδικευμένο προσωπικό των πανεπιστημίων που προσφέρουν προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αυτό σχολιάστηκε από συμμετέχοντες από τη Δανία, τη Φιλανδία, τη Νορβηγία και τη Σουηδία. Η δημιουργία νέων προγραμμάτων κατάρτισης στη Λετονία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Σκοτία) περιλάμβανε συνεργασία μεταξύ πανεπιστημίων καθώς και άλλων φορέων. Άλλες χώρες παραπονούνται για την έλλειψη τέτοιου είδους συνεργασίας. Στην Πολωνία, εκτιμάται ότι υπάρχουν περίπου 30 μεταπτυχιακά προγράμματα, ωστόσο δεν υπάρχει μια κεντρική πηγή πληροφόρησης παρά μόνο περιορισμένη δικτύωση μεταξύ των πανεπιστημίων, πολλά από τα οποία είναι ιδιωτικά ιδρύματα.

1.5. Ο ρόλος των εξειδικευμένων συμβούλων σταδιοδρομίας στα διάσπαρτα δίκτυα²

Σε μια επισκόπηση του εύρους των προσόντων που γίνονται επί του παρόντος δεκτά για να ασκήσει κανείς το επάγγελμα του συμβούλου σταδιοδρομίας σε διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες, η μελέτη του Ο.Ο.Σ.Α. (2004, σελ. 97) σχολιάζει ότι πολλά είναι γενικής φύσεως (ψυχολογία ή παιδαγωγικά) και δεν καλύπτουν τις «συγκεκριμένες θεωρίες ή τις συγκεκριμένες μεθόδους της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας». Ο Sultana (2003, σελ. 30) βρήκε αναφορικά με τις (τότε) υποψήφιες και υπό ένταξη χώρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ότι «η συμβουλευτική σταδιοδρομίας..... δεν έχει ακόμα επαγγελματική κατοχύρωση – δηλαδή, οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, συχνά παρέχονται από προσωπικό χωρίς εξειδικευμένα και νομοθετικά κατοχυρωμένα προσόντα, ή από προσωπικό που δεν έχει διαφανείς και ευδιάκριτους τρόπους ως προς την έναρξη ασκήσεως του επαγγέλματος και την απόκτηση προσόντων, τέτοιων που να αντιστοιχούν σε ξεκάθαρους επαγγελματικούς ρόλους...»

Αυτές οι απόψεις γίνονται αποδεκτές και αναπτύσσονται από τους εθνικούς συμμετέχοντες, σε αυτή την μελέτη. Σχολιάζεται η αναγκαιότητα βελτίωσης της παρεχόμενης κατάρτισης και η ανάγκη του «επαγγελματισμού», με ένα συμμετέχοντα (από την Λετονία) να δηλώνει ότι «η ποιότητα των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εξαρτάται κατά βάση από τις δεξιότητες του συμβούλου, οι οποίες πρέπει να ποικίλουν.» Αυτό οδηγεί στην διαπίστωση ότι η ποιοτική

2 Με τον όρο διάσπαρτα δίκτυα (dispersed networks) ο συγγραφέας εννοεί ότι σε αρκετές χώρες οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας έχουν προέλθει από διαφορετικές δομές (π.χ. Υπουργεία, Δήμοι, περιφέρειες, εκπαίδευση κ.τ.λ.) όσον αφορά την ίδρυση, την στελέχωση τους και τον τρόπο λειτουργίας τους. Στις περισσότερες περιπτώσεις δεν προϋποθέτουν έναν ενιαίο τρόπο δράσης ή θεσμοποιημένες μορφές συνεργασίας κάτι που όπως επισημαίνεται στο κείμενο έχει αρνητικές συνέπειες στην βελτίωση της απόδοσης των υπηρεσιών που προσφέρουν στους πολίτες που απευθύνονται.

συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί μόνο να παρέχεται από ειδικούς, με κατάλληλη εκπαίδευση. Αυτό το θέμα σχολιάζεται από έναν άλλο συμμετέχοντα (από το Λουξεμβούργο), ο οποίος διατείνεται ότι αυτού του είδους η εκπαίδευση «μπορεί κατά την άποψη μου να περιλαμβάνει ένα εξειδικευμένο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας που να βασίζεται σε ένα πτυχίο που αποκτήθηκε σε διάφορα γνωστικά αντικείμενα.»

Από αυτές τις απόψεις αναδύθηκε μια από τις σημαντικότερες εκτιμήσεις αυτής της μελέτης: η ιδέα ότι όλες τις χώρες μπορεί να βοηθηθούν από την ανταλλαγή απόψεων σχετικά με το βασικό επίπεδο «επάρκειας» της επαγγελματικής κατάρτισης των συμβούλων σταδιοδρομίας. Το ζήτημα αυτό έχει δύο διαστάσεις: πρώτα, ποιους επαγγελματικούς ρόλους θα αφορά αυτός ο ορισμός της «επάρκειας» (αναλύεται σε αυτό το υποκεφάλαιο) και δεύτερον πώς μπορεί να οριστεί η «επάρκεια» (αναλύεται λεπτομερώς στο Κεφάλαιο 3.1).

Στις περισσότερες χώρες, οι εξειδικευμένοι ρόλοι των συμβούλων σταδιοδρομίας είναι διακριτοί σε τρία επίπεδα: στο τομέα της εκπαίδευσης, στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, και σε ξεχωριστούς και εξειδικευμένους οργανισμούς, συνήθως στο δημόσιο τομέα, αλλά συχνά και σε ιδιωτικούς φορείς που λειτουργούν είτε αυτόνομα είτε με συμβάσεις με δημόσιους φορείς. Η παροχή κατάρτισης σε κάθε ένα από αυτά τα επίπεδα ποικίλει πολύ από χώρα σε χώρα, αλλά και ανάμεσα σε φορείς της ίδιας χώρας και εξετάζεται λεπτομερώς στο Κεφάλαιο 2.

Αναγνωρίζεται ευρέως όμως, ότι οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν είναι οι μόνοι που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο να βοηθήσουν τους πολίτες στην ανάπτυξη και τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους (Nykänen και συν., 2007). Σε αυτή την διαδικασία μπορούν να διαδραματίσουν έναν ρόλο και άλλοι επαγγελματίες, είτε λόγω του ότι γνωρίζουν καλά το άτομο-συμβουλευόμενο και έχουν άμεση πρόσβαση σε αυτό (για παράδειγμα, οι καθηγητές και οι σύμβουλοι εκπαίδευσης) είτε λόγω των ειδικών ικανοτήτων τους να προσεγγίζουν «δυσκολόπροσιτα» άτομα (για παράδειγμα οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι λειτουργοί νεολαίας, ειδικά όσοι έχουν εμπειρία σε δράσεις προσέγγισης αποκομμένων κοινωνικά ομάδων). Κάποιο ρόλο μπορούν επίσης να έχουν άτομα που δεν προσφέρουν επαγγελματική βοήθεια: οι γονείς, οι μέντορες (στους οποίους περιλαμβάνονται και οι συνομήλικοι μέντορες), οι εργοδότες, οι ενώσεις εργοδοτών και τα εργατικά σωματεία, καθώς και άλλοι εθελοντές συμπεριλαμβανομένων και όσων ασχολούνται με ομάδες ατόμων με ειδικές ανάγκες. Μπορεί να υποστηριχθεί (McCarthy, 2004. Cedefop, 2008b) ότι υπάρχει ανάγκη συνεργασίας μεταξύ ποικίλων φορέων και ατόμων, και επίσης ότι ένας από τους διακριτούς ρόλους των εξειδικευμένων συμβούλων σταδιοδρομίας, είναι η ανάπτυξη, στήριξη και ο συντονισμός δικτύωσης αντίστοιχων συνεργασιών. Οι Nykänen και συν., (2007) διερευνούν την έννοια του πολυεπαγγελματισμού, υποστηρίζοντας ότι η δεξιότητα «δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τα άτομα αλλά δημιουργείται μέσω της συμμετοχής τους σε κοινές δράσεις» (σελ.11). Αυτός ο τρόπος σκέψης αναπτύσσεται περαιτέρω από τους Roelefs και Sanders (2007) οι οποίοι προτείνουν ότι η δεξιότητα μπορεί να εντοπίζεται τόσο σε ένα σύστημα ή σε επίπεδο ομάδας όσο και στα άτομα. Τα περιφερειακά έργα δικτύωσης, όπως αυτά στην Αυστρία και τη Γερμανία (βλ. Κεφάλαιο 1.4), δίνουν την δυνατότητα να εξεταστεί το αν και σε ποιο βαθμό αυτές οι έννοιες γίνονται πράξη.

Αυτός ο ρόλος της συντονισμένης παροχής μπορεί όμως να θέσει συγκεκριμένες απαιτήσεις αναφορικά με τις δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας, και αυτό αντικατοπτρίζεται στο πλαίσιο δεξιοτήτων που περιγράφεται στα πλαίσια αυτής της μελέτης, όπου μία από τις «δεξιότητες υποστήριξης» είναι «ο σχεδιασμός στρατηγικών για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας». Αυτή η δεξιότητα προϋποθέτει επίσης ότι ο σύμβουλος σταδιοδρομίας θα έχει μια σφαιρική άποψη για την δυνητική ομάδα στόχο στην οποία θα κατευθυνθούν οι υπηρεσίες και ότι θα συμμετέχει στον καθορισμό των στόχων, των σκοπών και των μεθόδων διάδοσης των δράσεων για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας για αυτές τις ομάδες στόχους. Επιπρόσθετα έργα περιλαμβάνουν την κατανομή των ρόλων- ποιος θα κάνει τι (συμπεριλαμβανομένου και του ρόλου του ίδιου του ειδικού και άλλων ανθρώπων), την παροχή κατάρτισης, ευκαιριών ανάπτυξης και υποστηρικτικού υλικού για όλους όσους εμπλέκονται στην παροχή αυτών των υπηρεσιών. Αυτή η βασική λειτουργία περιλαμβάνει την κατανόηση εκ μέρους των συμβούλων ότι «οι συγκεκριμένες θεωρίες και μέθοδοι συμβουλευτικής σταδιοδρομίας» θα είναι προσβάσιμες στους άλλους, στο κατάλληλο επίπεδο πολυπλοκότητας και λεπτομέρειας, καθώς και ότι όλοι θα αναγνωρίζουν τα υπάρχοντα επαγγελματικά πλαίσια δεξιοτήτων άλλων επαγγελματικών κατηγοριών ή τις απόψεις και τα ενδιαφέροντα άλλων ομάδων, όπως αυτών των εργοδοτών, των γονέων και των εθελοντών. Ανάλογα με τις συνθήκες, οι ειδικοί σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορεί να λάβουν ενεργό μέρος στην παροχή υπηρεσιών ή ενδέχεται ο ρόλος τους να περιορίζεται μόνο στην εύρεση και τον εφοδιασμό με το κατάλληλο προσωπικό που θα παρέχει άμεσα αυτές τις υπηρεσίες. Επίσης, μπορεί να έχουν έναν ρόλο ως οι κύριοι συντελεστές δράσεων επισκόπησης και αξιολόγησης, στα πλαίσια μιας στρατηγικής διασφάλισης ποιότητας, για οποιοδήποτε εξουσιοδοτημένο και αποκεντρω-

μένο σύστημα παροχής υπηρεσιών.

Η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε πολλές χώρες είναι αποσπασματική, όπως είναι και η αντίστοιχη παροχή κατάρτισης. Στις χειρότερες περιπτώσεις, το εύρος και η ποικιλία των τρόπων κατάρτισης μπορεί να οδηγήσει σε εχθρότητα μεταξύ των επαγγελματιών και να λειτουργήσει ως εμπόδιο στην ανάπτυξη παροχής συντονισμένων υπηρεσιών (σχόλιο από τη Γαλλία). Η πρόκληση για τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας είναι να μεταμορφώσουν τις «ευρείες διαφορές στους τύπους υπηρεσιών που προσφέρουν στο κοινό διαφορετικοί φορείς (σχόλιο από Γαλλία) από ένα αρνητικό παράγοντα διχόνοιας σε ένα θετικό παράγοντα εμπλουτισμού της γενικής προσφοράς των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, μέσω δικτύων που θα στηρίζονται στο δημοκρατικό διάλογο και το σεβασμό του τόπου, των γνώσεων, των πληροφοριών και των ικανοτήτων του προσωπικού που πλαισιώνονται (Nykänen και συν., 2007). Κάτι τέτοιο θα συνεισφέρει στο να γίνουν οι υπηρεσίες «ταυτόχρονα ευρείες και να απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους, εκτεταμένες και εντατικές» Η αναγκαιότητα ύπαρξης αυτού του στοιχείου περιγράφηκε στο Υποκεφάλαιο 1.3.

1.6. Δεξιότητες, κατάρτιση και πιστοποίηση προγενέστερης εμπειρίας και άτυπης μάθησης

Τέτοιου είδους δίκτυα παροχής υπηρεσιών, όπου εξειδικευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα έχουν καίριο ρόλο, μπορούν να διευκολύνουν την κατάρτιση προσωπικού που βρίσκεται σε άμεση επαφή με τους χρήστες των υπηρεσιών, όπως στα μοντέλα άτυπης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που παρατίθενται από τους Watts & McCarthy (1996, 1998). Μεταξύ των ζητημάτων που προκύπτουν από τα μοντέλα παροχής υπηρεσιών μέσω δικτύων είναι: η αναγκαιότητα προσδιορισμού των ελάχιστων συγκεκριμένων δεξιοτήτων που απαιτούνται για την κάθε είδους αλληλεπίδραση με τον πελάτη, οι μηχανισμοί μέσω των οποίων θα προσδιοριστεί αποτελεσματικά το κατά πόσο αυτές οι δεξιότητες υπάρχουν ήδη (για παράδειγμα, μέσω άλλου τύπου επαγγελματικής κατάρτισης) ή η κατάρτιση που χρειάζεται προκειμένου να αναπτυχθούν αυτές οι δεξιότητες. (οπουδήποτε και αν προσφέρεται η κατάρτιση, πιστοποιημένη ή όχι), θα πρέπει να αναγνωρίζει την προγενέστερη άτυπη μάθηση ως τη βάση για περαιτέρω ανάπτυξη.

Εξουσιοδοτημένα και διάσπαρτα συστήματα παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής θέτουν, επιπρόσθετα, το ζήτημα για τον τρόπο με τον οποίον μπορεί να διευκολυνθεί η επαγγελματική εξέλιξη για εκείνα τα άτομα που οι άτυπες εμπειρίες παροχής υπηρεσιών τους έκαναν να ενδιαφερθούν και να προχωρήσουν σε ένα πιο τυπικό επαγγελματικό ρόλο στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Η προηγούμενη άτυπη μάθηση που έλαβαν θα πρέπει να αναγνωριστεί κατά τη διαδικασία απόκτησης περαιτέρω προσόντων. Αυτή η απαίτηση περιλαμβάνεται στις διαδικασίες της Μπολόνια και της Κοπεγχάγης³ οι οποίες συγκρότησαν πλαίσια για την διαβάθμιση πιστωτικών μονάδων για όλες τις μορφές επαγγελματικής και ανώτατης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η πιστοποίηση προγενέστερης άτυπης μάθησης (APEL) μπορεί να διευκολυνθεί από πλαίσια προσόντων, όπως αυτά που αναπτύχθηκαν από αυτή τη μελέτη, τα οποία προσδιορίζουν τα κύρια καθήκοντα και τις κύριες δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Η έννοια των «δεξιοτήτων» η οποία δρα υποστηρικτικά αυτών των σκέψεων αναλύεται διεξοδικά στο Κεφάλαιο 5.1

3 Διαδικασία της Μπολόνια: βλ. Πλαίσιο προσόντων στον EXAE (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/qf.asp> και Σύστημα πλαίσιο προσόντων στον EXAE (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/overarching.asp>) [both cited 28.11.2008]. Διακήρυξη της Κοπεγχάγης: βλ. http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf [cited 28.11.2008].

2. Κατάρτιση στη Συμβουλευτική σταδιοδρομίας: η υφιστάμενη κατάσταση

2.1. Οι ρόλοι στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, σε κάποιες χώρες, υφίσταται ως εξειδικευμένο επάγγελμα το οποίο απαιτεί εκτεταμένη και εξειδικευμένη κατάρτιση. Με αυτή τη μορφή, το επάγγελμα δεν συναντάται ακόμα πολύ συχνά στην Ευρώπη όπου, σε πολλές χώρες, οι δράσεις της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι υποειδίκευση στα πλαίσια ενός άλλου επαγγελματικού ρόλου ή διεξάγονται από εκείνους που απέκτησαν θέσεις συμβούλων σταδιοδρομίας με βάση τα γενικά τους προσόντα ή την εκτεταμένη εμπειρία ζωής, που θεωρείται ως σχετικό προσόν αναφορικά με τη συμβουλευτική σταδιοδρομία.

Όπου η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι υποειδίκευση, εκείνοι που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας συχνότερα προσδιορίζουν τους εαυτούς τους σύμφωνα με τον κύριο ρόλο και την κατάρτιση τους. Τρεις τέτοιες κατηγορίες προσδιορίστηκαν από τους Watts και συν. (1994) και εξακολουθούν να ισχύουν είτε ταυτόχρονα είτε ως εναλλακτικές του ρόλου του εξειδικευμένου συμβούλου σταδιοδρομίας:

(α) ψυχολόγοι, η κατάρτιση των οποίων στη συμβουλευτική σταδιοδρομία υποτίθεται ότι ήταν ενσωματωμένη στην ευρεία κατάρτιση τους στην ψυχολογία, ή ψυχολόγοι οι οποίοι συμμετείχαν σε επιπρόσθετη κατάρτιση μικρής διάρκειας συναφή με το αντικείμενο,

(β) δάσκαλοι, οι οποίοι μπορεί να διεξάγουν τα καθήκοντα τους ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας μαζί με τα διδασκαλικά τους καθήκοντα, έχοντας λάβει, μικρής διάρκειας, επιπρόσθετη κατάρτιση ή δάσκαλοι οι οποίοι μπορεί να έλαβαν πιο εκτεταμένη κατάρτιση, συχνά όμως λειτουργούν ως σύμβουλοι εκπαίδευσης και όχι ως εξειδικευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας,

(γ) διοικητικό προσωπικό στον τομέα της αγοράς εργασίας, η ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση των οποίων μπορεί να εστιάζεται στη δημόσια διοίκηση, περιλαμβανομένων θεμάτων όπως η ασφάλιση η ανεργία και η παροχή υπηρεσιών σε άτομα που αναζητούν εργασία κ σε εργοδότες (π.χ. τοποθέτηση σε εργασία)κ.ο.κ.

Όπου η δράση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας συνδυάζεται με άλλους ρόλους, το αποτέλεσμα είναι ότι οι δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας έχουν δευτερεύοντα ρόλο μέσα στην πίεση των άλλων εργασιακών ρόλων και με αυτό τον τρόπο γίνεται πιο δύσκολο για τους πιθανούς χρήστες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας να τις εντοπίσουν και να έχουν πρόσβαση σε αυτές. Σε αυτές τις περιπτώσεις, είναι λιγότερο πιθανό να παρασχεθεί επιπρόσθετη εξειδικευμένη κατάρτιση, και είναι πιο δύσκολο για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να ελέγξουν την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και να τις αναπτύξουν ώστε να επιτευχθούν οι στρατηγικοί τους στόχοι (Ο.Ο.Σ.Α., 2004). Επίσης συμβαίνει συχνά, σε τέτοιες περιπτώσεις, η σχετική κατάρτιση να είναι ενδοϋπηρεσιακή, με αποτέλεσμα να είναι διαθέσιμη μόνο σε όσους έχουν ήδη επιλεγεί να κάνουν την ανάλογη εργασία.

2.2. Παραδοσιακές μορφές κατάρτισης και μέθοδοι

Η διαφοροποίηση των καταστάσεων μέσα στις οποίες εργάζονται οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συνοδεύεται από παράλληλη διαφοροποίηση στη μορφή και τον τρόπο κατάρτισης που παρέχεται στο στάδιο προετοιμασίας και στην παροχή των υπηρεσιών που απαιτεί ο ρόλος τους. Ο Sultana (1995) προσδιορίζει τέσσερις παραδόσεις στην αρχική εκπαίδευση των δασκάλων. Αυτές εφαρμόζονται σε πολλούς επαγγελματικούς τομείς, συμπεριλαμβανομένης και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Παρόλο που αυτές παρουσιάζονται εδώ με συγκεκριμένη σειρά, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι σπάνια υπάρχουν διακριτοί «τύποι»: συνήθως αναμειγνύονται αναμεταξύ τους στους σχεδιασμούς της επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, αυτή η σειρά δεν συνδέεται απαραίτητα με την ιστορική συνέχεια τους.

Η πρώτη είναι μια «ακαδημαϊκή» παράδοση, η οποία συνδέεται με την απόκτηση επαγγελματικού κύρους μέσω της σύνδεσης με ένα εξειδικευμένο δίπλωμα στην συμβουλευτική από πανεπιστημιακό ακαδημαϊκό κλάδο. Ενώ στη διδασκαλία αυτό συνδεόταν με την αναβάθμιση της ειδίκευσης στο αντικείμενο διδασκαλίας ως βάση για την επιβεβαίωση του επαγγελματικού κύρους, για τους συμβούλους σταδιοδρομίας μπορεί να συνδέεται περισσότερο με την προσπά-

θεια να οριοθετηθεί μια διακριτή σειρά λειτουργιών που εκφράζουν έμπρακτα τις «συγκεκριμένες θεωρίες και συγκεκριμένες μεθόδους συμβουλευτικής σταδιοδρομίας». Και στις δυο περιπτώσεις, , το επαγγελματικό κύρος επιτυγχάνεται μέσω της κατάκτησης του γνωστικού πεδίου.

Η δεύτερη είναι μια παράδοση «κοινωνικής επάρκειας», η οποία συνδέεται με τεχνοκρατικές λογικές, προσδιορίζοντας τις συγκεκριμένες αρμοδιότητες και δράσεις των συμβούλων σταδιοδρομίας και σχεδιάζοντας προγράμματα κατάρτισης που να διασφαλίζουν την απόδοση τους σε ικανοποιητικό επίπεδο. Αυτή η παράδοση δίνει αξία σε ένα πλαίσιο δηλωμένων ικανοτήτων και μπορεί να περικλείει κατάρτιση σε συγκεκριμένες κάθε φορά δεξιότητες και διαδικασίες. Επειδή στοχεύει στο να καταστήσει ικανούς τους νεοπροσληφθέντες να αποδίδουν άκρως ικανοποιητικά, μπορεί να είναι εφαρμόσιμη ειδικά στα εισαγωγικά προγράμματα κατάρτισης, παρόλο που αυτή είναι μόνο μια πιθανή εφαρμογή.

Η τρίτη είναι μια «αναπτυξιακή» παράδοση, η οποία δίνει προτεραιότητα στη ευρεία ανάπτυξη του επαγγελματία συμβούλου σταδιοδρομίας. Η επαγγελματική κατάρτιση ασχολείται με μεθόδους ανάπτυξης των σχέσεων με τους πελάτες-χρήστες παρά με τη μηχανική εφαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων. Η πρακτική βασίζεται στη χρήση της σχέσης συμβούλου-πελάτη, ως μέσο κοινής ανάπτυξης.

Τέλος, μία «κοινωνική αναδομιστική» παράδοση ασχολείται περισσότερο με την αλλαγή των κοινωνικών καταστάσεων παρά με την αναπαραγωγή τους. Είναι πιο πιθανό να εφαρμοστεί σε καταστάσεις όπου ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ενδιαφέρεται να αντιμετωπίσει καταστάσεις διακρίσεων και μειονεκτικότητας και να προσπαθήσει τόσο να αμφισβητήσει «το σύστημα» όσο και να ενδυναμώσει τον κάθε χρήστη των υπηρεσιών να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες που συναντά. Πολλά προγράμματα χρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση απευθύνονται σε ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, είτε παρέχοντας ευκαιρίες κατάρτισης, στα πλαίσια των οποίων η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι συμπληρωματική υπηρεσία, είτε αντιμετωπίζοντας άμεσα τις ανάγκες ανάπτυξης σταδιοδρομίας ομάδων, όπως οι πρόσφυγες ή τα άτομα μεγάλης ηλικίας. Όπου αναπτύχθηκε εξειδικευμένη κατάρτιση στα πλαίσια αυτών των προγραμμάτων, ήταν κοινωνικής αναδομιστικής φύσης.

Η κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας λαμβάνει χώρα σε διάφορα στάδια της επαγγελματικής τους πορείας, ειδικά κατά τη διάρκεια της προϋπηρεσιακής, αρχικής κατάρτισης, ή σε μια συνεχή ενδοϋπηρεσιακή βάση. Αυτές οι διακρίσεις δεν είναι ξεκάθαρες. Πολλές εκπαιδευτικές ευκαιρίες μπορεί να προσφέρονται είτε σε μορφή πλήρους φοίτησης (συνήθως προϋπηρεσιακή κατάρτιση) είτε μερικής φοίτησης (συνήθως ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση). Στις επόμενες παραγράφους περιγράφονται κάποιες από τις καταστάσεις που εμφανίστηκαν πιο συχνά κατά τη διάρκεια αυτής της μελέτης.

2.2.1. Προϋπηρεσιακή κατάρτιση

Σε πολλές χώρες η προϋπηρεσιακή κατάρτιση δεν είναι διαθέσιμη, παρόλο που ανά την Ευρώπη η τάση είναι να αναπτυχθεί. Κάποιες μορφές κατάρτισης βρίσκονται στο όριο μεταξύ προϋπηρεσιακής και αρχικής κατάρτισης, μια που γίνεται μετά την πρόσληψη κάποιου και πριν έρθει σε άμεση επαφή με τους πελάτες-χρήστες.

Το μεγαλύτερο μέρος της διαθέσιμης προϋπηρεσιακής κατάρτισης διεξάγεται κυρίως μέσω ακαδημαϊκών προγραμμάτων, προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού επιπέδου, σε πανεπιστήμια ή άλλα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης. Είναι πιθανό να συνάδει περισσότερο με την ακαδημαϊκή και αναπτυξιακή παράδοση που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο. Είναι απίθανο η κατάρτιση αυτή να χρησιμοποιείται αποκλειστικά από άτομα που θέλουν να εισέλθουν στο χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Πολλά προγράμματα προσφέρονται σε μορφή είτε πλήρους είτε μερικής φοίτησης και οι εν ενεργεία σύμβουλοι μπορούν, αν το επιλέξουν, να τα παρακολουθήσουν, ειδικά τα νεοσυσταθέντα προγράμματα. Μέσω αυτών των προγραμμάτων, οι εν ενεργεία σύμβουλοι μπορούν να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις ικανότητες τους, καθώς και να ενισχύσουν το κύρος τους αναφορικά με τις προοπτικές της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

2.2.2. Αρχική κατάρτιση

Η αρχική κατάρτιση είναι συχνή στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, όπου οι εργαζόμενοι παρακολουθούν δομημένα προγράμματα: αυτά τα προγράμματα διεξάγονται μετά την πρόσληψη με βάση τα προσόντα γενικής εκπαίδευσης ή προσόντα που θεωρούνται ως συναφή για την εξειδικευμένη κατάρτιση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Συχνά, η αρχική κατάρτιση καλύπτει ένα εύρος διοικητικών και διαδικαστικών πλευρών της εργασίας τους καθώς και κατάρτιση αναφορικά με τις δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη. Στο παρελθόν, η κατάρτιση στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης μπορεί να ακολουθούσε την παράδοση της κοινωνικής αποτελεσματικότητας, αλλά σε

πολλές χώρες ο τρόπος κατάρτισης των εργαζομένων στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης έχει αλλάξει και, τώρα πια, οποιαδήποτε από τις παραδόσεις που περιγράφηκαν παραπάνω μπορεί να ακολουθείται, με γνώμονα τις κάθε φορά πρωτοβουλίες πολιτικής που διέπουν την παροχή υπηρεσιών.

Η αρχική κατάρτιση σε άλλους χώρους παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ποικίλει περισσότερο. Ειδικά μέσα στο χώρο της εκπαίδευσης, ο συνδυασμός προηγούμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε κάποιο σχετικό τομέα, όπως η ψυχολογία ή η εργασία με νέους, συνδυασμένη με τη σχετική εργασιακή εμπειρία με την ομάδα πελατών-χρηστών (μαθητές ή φοιτητές), μπορεί να καταστήσει την αρχική κατάρτιση μη αναγκαία. Σε όλο το εύρος των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και δικτύων, εκείνοι που εισέρχονται με έμμεσο τρόπο στο χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας προερχόμενοι από άλλους επαγγελματικούς χώρους, μπορεί να φέρνουν μαζί τους διαφορετικές εμπειρίες, αξίες και κίνητρα. Αυτά μπορεί να είναι το αποτέλεσμα της προγενέστερης επαγγελματικής τους κατάρτισης (η οποία από μόνη της μπορεί να είχε χαρακτηριστικά κάποιας από τις παραδόσεις, που συζητήθηκαν παραπάνω) και των αξιών και των κοινωνικών σκοπών του εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο εργάστηκαν στο παρελθόν ή από το οποίο μόλις έφυγαν.

2.2.3. Συνεχιζόμενη ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι απαραίτητη σε ένα περιβάλλον όπου οι αλλαγές είναι ραγδαίες τόσο σε επίπεδο πληροφοριών για την επιτέλεση του μεγαλύτερου μέρους της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ειδικά οι πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας (Labour Market Information) και τις δομές κατάρτισης, όσο και στις λειτουργικές δομές μέσα στις οποίες λειτουργούν οι ομάδες παροχής υπηρεσιών. Ο ρυθμός των αλλαγών θέτει επιφανειακά διλήμματα, όπως η αναβάθμιση των πληροφοριών, τα οποία – όταν διευκρινισθούν – αποκαλύπτουν αυταπόδεικτες ερωτήσεις οι οποίες μπορούν να απαντηθούν μόνο μέσω συγκεκριμένων τυπολογιών, όπως οι τέσσερις παραδόσεις στις οποίες αναφερθήκαμε παραπάνω. Ως παράδειγμα αναφέρουμε την πρόταση ενός συμμετέχοντα που είπε ότι η γνώση της αγοράς εργασίας θα πρέπει να είναι πρωτεύον θέμα της ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης λόγω των ραγδαίων αλλαγών που συντελούνται σε αυτόν τον τομέα. Κάποιος άλλος σχολίασε, ότι η μελέτη της αγοράς εργασίας πρέπει να υπάρχει στη θεματική της αρχικής κατάρτισης, ώστε να αναπτυχθεί μια στερεή θεωρητική κατανόηση της πολυπλοκότητας των θεμάτων που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, απαραίτητη προϋπόθεση για την ερμηνεία των συνεχών αλλαγών που επιτελούνται σε αυτόν τον τομέα.

2.2.4. Ιστορική προοπτική

Η κατάρτιση ανταποκρίνεται σε ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες. Είναι πιθανό να εντοπίσουμε την επιρροή της κατάρτισης στα πρότυπα της μαθητείας, της ακαδημαϊκής κατάρτισης (ειδικά ακολουθώντας την ανάπτυξη της πανεπιστημιακής κατάρτισης, κατά τη διάρκεια του τελευταίου μισού αιώνα), των μεθόδων που βασίζονται στις δεξιότητες και το μοντέλο του αναστοχαστικού(αναδραστικού) επαγγελματία (Schön, 1987). Πιο πρόσφατα, το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης βασίζεται σε ένα μείγμα ανάπτυξης προγενέστερων μοντέλων. Για παράδειγμα, στοιχεία μαθητείας είναι εμφανή στην προσοχή που δίνεται τώρα στις «κοινότητες πρακτικής άσκησης» και στην εγκαθιδρυμένη μάθηση (Lave & Wenger, 1991). Οι χώρες στην Ευρώπη προσαρμόζουν τα συστήματα κατάρτισης τους στις εθνικές προτεραιότητες και συνθήκες, μέσα στο πλαίσιο των στρατηγικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στα υπόλοιπα υποκεφάλαια δίνεται μια εικόνα του πως η κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας έχει αναπτυχθεί, πρόσφατα, μέσα στο πλαίσιο των ευρύτερων αλλαγών.

2.3. Εξειδικευμένη κατάρτιση

Μία σημαντική ανακάλυψη της παρούσας μελέτης είναι, ότι κάποιες χώρες κάνουν σημαντικές κινήσεις προς την κατεύθυνση της παροχής πιο εξειδικευμένης κατάρτισης. Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει μια εκτεταμένη (όχι όμως και πλήρη) λίστα παραδειγμάτων τέτοιου είδους κατάρτισης, η οποία έχει πιστοποιηθεί μέσα στην ανώτατη εκπαίδευση. Ο Πίνακας δείχνει σημαντική διαφοροποίηση στο επίπεδο και την διάρκεια των προγραμμάτων κατάρτισης, και της διαβάθμισης των πιστωτικών μονάδων, όπου αυτό ήδη χρησιμοποιείται.

Αυτή η διαφοροποίηση προκύπτει, εν μέρει, γιατί η ανάπτυξη των νέων εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης είναι το αποτέλεσμα διαφόρων πρωτοβουλιών: σε κάποιες περιπτώσεις, αυτές ξεκίνησαν σε κυβερνητικό επίπεδο μέσω πολιτικών και νομοθετικών αλλαγών. Σε άλλες, ξεκίνησαν από μεμονωμένα ιδρύματα κατάρτισης, ειδικά μέσα

στον τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης. Και σε άλλες περιπτώσεις ξεκίνησαν για να καλύψουν τις ανάγκες συγκεκριμένων έργων, συμπεριλαμβανομένων (άλλα όχι μόνο) εκείνων που ξεκίνησαν με κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε πολλές περιπτώσεις, μια μοναδική επιλογή εξειδικευμένης κατάρτισης καλύπτει τις ανάγκες διαφορετικών εργασιακών τομέων. Στη Μάλτα, το μεταπτυχιακό δίπλωμα μερικής φοίτησης που υπάρχει, προσφέρεται στους, εν ενεργεία, συμβούλους σταδιοδρομίας ή σε εκείνους που επιθυμούν να εργαστούν στο χώρο, και είναι σχεδιασμένο ώστε να καλύπτει τις ανάγκες τόσο της αγοράς εργασίας όσο και του τομέα της εκπαίδευσης. Μέσα σε αυτό το πρόγραμμα των 90 πιστωτικών μονάδων ECTS, υπάρχουν υποχρεωτικά μαθήματα για όλους τους συμμετέχοντες και μαθήματα επιλογής ανάλογα με τον τομέα και την ειδίκευση που ενδιαφέρει τους συμμετέχοντες.

Προπτυχιακά προγράμματα με μακρά παράδοση στην Ολλανδία, συνδυάζουν μαθήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, τοποθέτησης σε εργασία και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, στα πρώτα δυο έτη σπουδών. Τον τρίτο χρόνο οι φοιτητές κάνουν πρακτική άσκηση και τον τέταρτο χρόνο σπουδών παρακολουθούν εξειδικευμένα μαθήματα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Ένα νέο μεταπτυχιακό στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας σύντομα θα ξεκινήσει σε ένα πανεπιστήμιο, για εκείνους που επιθυμούν να συνεχίσουν την κατάρτιση τους στη συμβουλευτική σταδιοδρομία.

Στη Φιλανδία η εξέλιξη στον τομέα της κατάρτισης της συμβουλευτικής συνδυάστηκε με την ανάπτυξη των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στο περιβάλλον της εκπαίδευσης. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας συμπεριλαμβανόταν στο αναλυτικό πρόγραμμα της υποχρεωτικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από το 1970, της γενικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από το 1980 και της επαγγελματικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από το 1982. Η κατάρτιση των συμβούλων γινόταν ξεχωριστά, μέχρι το 1998. Η αναθεώρηση του εθνικού βασικού αναλυτικού προγράμματος, το 1994, απαιτούσε την συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, σε δευτεροβάθμιο επίπεδο. Η εφαρμογή αυτής της αναθεώρησης υποστηρίχθηκε από ένα εθνικό ενδοϋπηρεσιακό πρόγραμμα κατάρτισης συμβούλων, το οποίο επίσης παρείχε πληροφόρηση για την ποιοτική αξιολόγηση της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε εθνικό επίπεδο. Ένα από τα ευρήματα της αξιολόγησης αυτής ήταν, ότι η ξεχωριστή κατάρτιση των συμβούλων ήταν ένας από τους λόγους της ύπαρξης ξεχωριστών υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Έτσι, η νέα νομοθεσία για τα προσόντα των συμβούλων σταδιοδρομίας, το 1998, απαιτούσε κοινή βασική κατάρτιση (60 πιστωτικών μονάδων ECTS) για όλους τους επαγγελματίες στο χώρο της εκπαίδευσης, στη Φιλανδία.

Στην Πολωνία, το πρώτο εξειδικευμένο πανεπιστημιακό πρόγραμμα σπουδών στη συμβουλευτική σταδιοδρομία αναπτύχθηκε το 1997, ως μέρος ενός προγράμματος που χρηματοδοτήθηκε από την Παγκόσμια Τράπεζα. Μέσα στην επόμενη δεκαετία, αυτό το πρόγραμμα σπουδών υιοθετήθηκε ευρέως και αναπτύχθηκαν και μεταπτυχιακά προγράμματα. Σε αυτά τα ευρέως διαθέσιμα προγράμματα έχουν πρόσβαση άτομα που είτε ήδη εργάζονται είτε σκοπεύουν να εισέλθουν στο χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, σε ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα. .

Η κατάρτιση μεταπτυχιακού επιπέδου στην Ισλανδία, που σύντομα θα πάρει τη μορφή πλήρους μεταπτυχιακού κύκλου, έχει καταρτίσει ανθρώπους για να εξασκήσουν τη εργασιακού συμβούλου σταδιοδρομίας, σε όλους τους τομείς: σχολεία, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ανώτατη εκπαίδευση και στο χώρο εργασίας. Μια νέα αυξανόμενη έμφαση στη συμβουλευτική σταδιοδρομία στον εργασιακό χώρο, ενισχύθηκε από την εκτεταμένη παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσω εννέα κέντρων δια βίου μάθησης, που συστάθηκαν σαν μέρος ενός προγράμματος Leonardo da Vinci.

Σε άλλα μέρη, όπως θα αναλυθεί αργότερα, η εξειδικευμένη κατάρτιση συγκεκριμενοποιείται σε ειδικούς τομείς.

Η κοινή αρχική κατάρτιση, με την κατάλληλη εξειδίκευση, αναμένεται να συνεισφέρει σημαντικά στην ανάπτυξη διακριτής ταυτότητας για τους συμβούλους σταδιοδρομίας, ξεχωριστής από άλλες επαγγελματικές ταυτότητες. Στα οφέλη μίας πιο συγκροτημένης ταυτότητας του επαγγέλματος του συμβούλου σταδιοδρομίας, περιλαμβάνονται η αυξημένη γνώση του κοινού για την διαθεσιμότητα των υπηρεσιών σταδιοδρομίας και της δυναμικής αξιοποίησής τους από μεμονωμένους πολίτες. Ένα αντεπιχείρημα είναι, ότι οι υπηρεσίες που στοχεύουν σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες μπορούν πιο άμεσα να αντιμετωπίσουν συγκεκριμένες ανάγκες που σχετίζονται με την ηλικία, το στάδιο και τις άλλες συνθήκες στις οποίες βρίσκεται ο χρήστης της υπηρεσίας. Αλλά είναι δύσκολο να δει κανείς κάτι άλλο εκτός από πλεονεκτήματα στην υιοθέτηση κοινών στοιχείων στη βασική κατάρτιση (όπως, για παράδειγμα, στο καινούριο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη Μάλτα). Αυτό θα ενισχύσει τη δικτύωση μεταξύ των τομέων, την πιθανότητα εργασιακής κινητικότητας του προσωπικού μεταξύ των τομέων και θα συνεισφέρει στο χτίσιμο μιας επαγγελματικής και ακαδημαϊκής ερευνητικής κοινότητας, ικανής να εργάζεται μεταξύ των τομέων. Όπου η διαθέσιμη κατάρτιση παρέχεται σε ενδοϋπηρεσιακή βάση, τέτοιου είδους κοινή βασική κατάρτιση είναι λιγότερο εφικτή. Όμως, πρόσφατα υπάρχει μια διακριτή στροφή προς την αύξηση του επιπέδου των προσόντων, μέσω κατάρτισης η οποία πραγματοποιείται μέσα στον τομέα της

ανώτατης εκπαίδευσης και αυτό επιτρέπει τη σκέψη του να υπάρξει μία συντονισμένη κίνηση προς την υιοθέτηση κοινών βασικών στοιχείων στην κατάρτιση.

Σε λίγες περιπτώσεις όμως, υπήρξε οπισθοδρόμηση στην παροχή ή τον συντονισμό της κατάρτισης. Δεν υπάρχουν εξειδικευμένα προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε πανεπιστήμια είτε στο Φλαμανδόφωνο είτε στο Γαλλόφωνο Βέλγιο και παράλληλα, ο ήδη περιορισμένος αριθμός ακαδημαϊκών θέσεων με ειδίκευση στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας μειώθηκε, πρόσφατα. Αυτό το ζήτημα θα χρειαστεί να αντιμετωπιστεί στα πλαίσια του ενδιαφέροντος, που έχει αρχίσει να εκδηλώνεται για την εξειδικευμένη κατάρτιση στο Γαλλόφωνο Βέλγιο.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχουν, εδώ και πολλά χρόνια, δύο δρόμοι για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων: ο ένας βασίζεται εν πολλοίς σε μεταπτυχιακές ακαδημαϊκές σπουδές, ο άλλος μέσω πιστοποίησης δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο. Πρόσφατες νομοθετικές αλλαγές, στην Αγγλία, σχετικά με την παροχή υπηρεσιών σε νέους μετέφερε την αρμοδιότητα της πιστοποίησης κατάρτισης συμβούλων σταδιοδρομίας στο χώρο εργασίας σε κάποιο ξεχωριστό φορέα, θέτοντας, πιθανά, με αυτό τον τρόπο σε κίνδυνο την δυνατότητα του προσωπικού να μετακινείται μεταξύ των τομέων παροχής υπηρεσιών, σε ενήλικες και νέους, με την ίδια ευκολία που μπορούσε στο παρελθόν. Εν αντιθέσει, η Σκοτία, η Ουαλία και η Βόρεια Ιρλανδία παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε όλες τις ηλικίες.

Λίγες μικρές χώρες δεν παρείχαν, ή τουλάχιστον μέχρι τώρα, οι ίδιες εξειδικευμένη κατάρτιση αλλά οι ενδιαφερόμενοι είχαν πρόσβαση σε τέτοιου είδους κατάρτιση σε άλλες χώρες. Έτσι, οι επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας στο Λιχτενστάιν παραδοσιακά ακολουθούσαν εξειδικευμένη κατάρτιση μεταπτυχιακού επιπέδου στην Ελβετία: εκείνοι στο Λουξεμβούργο σπουδάζουν ψυχολογία σε άλλες χώρες, παρόλο που δεν υπάρχει απαίτηση στο πρόγραμμα σπουδών τους να περιλαμβάνεται συγκεκριμένο μάθημα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Μεταπτυχιακή κατάρτιση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, επίσης, δεν είναι διαθέσιμη στην Κύπρο: το προσωπικό εκεί κάνει τέτοιου είδους σπουδές αλλού, πιο συχνά στο Ηνωμένο Βασίλειο αλλά κάποιες φορές και στις Η.Π.Α. ή στη Γαλλία. Για εκείνους που ολοκληρώνουν το μεταπτυχιακό τους πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στη Αγγλία, υπάρχει ρύθμιση ο αρχικός χρόνος πρακτικής τους να επιβλέπεται από την Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Εκπαίδευσης Αγωγής στην Κύπρο, ώστε να απονέμεται ο πλήρης τίτλος στους συμμετέχοντες.

Σε άλλες χώρες, η πρόσβαση στην κατάρτιση είναι διαθέσιμη μέσω άλλων δρόμων. Όπου δεν είναι διαθέσιμοι μεταπτυχιακοί τίτλοι, όπως στη Μάλτα, αυτοί έχουν ακολουθηθεί μέσω εκπαίδευσης εξ' αποστάσεως: στην περίπτωση της Μάλτας συνήθως μέσω πανεπιστημίων του Ηνωμένου Βασιλείου. Μια επιπλέον περίπτωση διακρατικής συνεργασίας είναι η εξειδικευμένη κατάρτιση (σε επίπεδο μεταπτυχιακού διπλώματος και πτυχίου) που παρέχεται για τους συμβούλους σταδιοδρομίας που απασχολούνται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Πανεπιστήμιο του Reading. Το πρόγραμμα αυτό είναι σχεδιασμένο ώστε να καλύπτει τις σχετικές ανάγκες του προσωπικού τόσο στο Ηνωμένο Βασίλειο όσο και στην Ιρλανδία.

2.4. Επαγγελματικοί ρόλοι στο χώρο του σχολείου

Στην πλειονότητα των χωρών, υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα σχολεία παρέχονται από άτομα που η αρχική τους εκπαίδευση ήταν στη διδασκαλία ή την ψυχολογία, με τους τελευταίους να έχουν, συνήθως, κάποια εξειδικευμένη κατάρτιση στην εκπαιδευτική και εξελικτική ψυχολογία.

Εξειδικευμένα μεταπτυχιακά προγράμματα έχουν μακρά ιστορία σε κάποιες χώρες για εκείνους τους καθηγητές, οι οποίοι αναλαμβάνουν καθήκοντα ως ατομικοί σύμβουλοι, σύμβουλοι εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας, μαζί με τα διδασκαλικά τους καθήκοντα ή ως τελείως διακριτό επαγγελματικό ρόλο.

Είναι κατεστημένο ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας στα σχολεία τόσο της Φιλανδίας όσο και της Ιρλανδίας, πρέπει να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης που προσφέρονται σε διάφορα πανεπιστήμια. Τα τελευταία χρόνια, η κατάρτιση διαφοροποιήθηκε ώστε να προσφέρεται και σε μορφή μερικής φοίτησης και επεκτάθηκε ώστε να επιτρέπει την μετάβαση σε επίπεδο μεταπτυχιακών σπουδών (βλ. μελέτη περίπτωσης για την Ιρλανδία στο Κεφάλαιο 4.4).

Στην Αυστρία, η ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση ρυθμίζεται δια νόμου. Η διάρκεια της αρχικής κατάρτισης πρόσφατα επιμηκύνθηκε. Όμως, η ελάχιστη διάρκεια της συνεχούς κατάρτισης τίθεται στο χαμηλό επίπεδο δυο εξειδικευμένων σεμιναρίων μέσα σε πέντε χρόνια και επιπλέον δυο εξειδικευμένων σεμιναρίων, μέσα σε 15 χρόνια, με μόνο δύο από τα θέματα των εξειδικευμένων αυτών σεμιναρίων να αφορούν άμεσα την συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Στην Ολλανδία υπάρχουν τέσσερα κέντρα κατάρτισης, τα οποία παρέχουν διετή κατάρτιση για τους καθηγητές και

για ένα μικρό αριθμό στελεχών που απασχολείται, σε παραπλήσιο τομέα, με νέους ανθρώπους.

Σε αντίθεση με τις δυο προηγούμενες περιπτώσεις, στην Ολλανδία δεν υπάρχει νομική απαίτηση αναφορικά με τα προσόντα των συμβούλων σταδιοδρομίας στα σχολεία; πολλοί που έχουν αναλάβει αυτά τα καθήκοντα έχουν λάβει πολύ σύντομη εξειδικευμένη κατάρτιση ή και καθόλου.

Παραπλήσια είναι και η κατάσταση στην Ουγγαρία. Πολλά πανεπιστήμια προσφέρουν ένα πρόγραμμα ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης μερικής φοίτησης, διετούς διάρκειας, στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας για καθηγητές που κατέχουν ήδη πολλά προσόντα, αλλά αυτό δεν αποτελεί προαπαιτούμενο για όσους αναλαμβάνουν το ρόλο του σχολικού συμβούλου.

Η Τσεχική Δημοκρατία έχει ξεχωριστές διαδικασίες για τους καθηγητές που αποφοίτησαν πρόσφατα και για εκείνους που αποφοίτησαν στον παρελθόν. Τώρα πια είναι συνηθισμένο προαπαιτούμενο οι σύμβουλοι σχολικού προσανατολισμού να έχουν πτυχίο παιδαγωγικής σχολής και μεταπτυχιακό τίτλο (αν και δεν προσδιορίζεται η ειδίκευση) και μετά να περάσουν ένα ειδικό πρόγραμμα στην εκπαιδευτική συμβουλευτική που να παρέχεται σε κάποιο ίδρυμα ανώτατης εκπαίδευσης. Θέματα σχετικά με τη σταδιοδρομία αποτελούν μόνο ένα μικρό κομμάτι αυτής της εκπαίδευσης.

Στην Ελλάδα, η ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση για καθηγητές προσφέρεται σε πανεπιστημιακό επίπεδο αλλά δεν αποτελεί μέρος πιστοποιημένου προγράμματος. Η κατάρτιση είναι άκρως επικεντρωμένη στις δεξιότητες συμβουλευτικής και θέματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας ή σχετικά με την αγορά εργασίας καλύπτονται σε πολύ μικρό βαθμό. Η απουσία συστήματος πληροφόρησης για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, σε συνδυασμό με την έλλειψη πρωτογενούς εμπειρίας σε μη-σχολικό περιβάλλον εργασίας, καθιστά τους συμβούλους εκπαίδευσης ανεπαρκείς στο να ασχοληθούν με θέματα σταδιοδρομίας.

Τα τελευταία χρόνια, και ειδικά ως ανταπόκριση στη σημασία που δόθηκε από τις δημόσιες πολιτικές στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, μέσα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η βραχυπρόθεσμη ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας άλλαξε σημαντικά. Στη Βουλγαρία, περίπου χίλια άτομα καταρτίστηκαν μέσω ενός προγράμματος 120 ωρών το οποίο οδηγούσε στην πιστοποίηση ως διεθνής σύμβουλος επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας (GCDF). Περίπου το 80% αυτών εργαζόταν σε σχολεία (βλ. μελέτη περίπτωσης για τη Βουλγαρία στο Κεφάλαιο 4.2).

Κάποιοι καθηγητές στη Ρουμανία, μπόρεσαν να έχουν πρόσβαση σε ένα πρόγραμμα πιστοποίησης GCDF στη χώρα τους, το οποίο βασιζόταν επίσης σε ένα κύκλο κατάρτισης 120 ωρών. Τα ελάχιστα προσόντα για να γίνει κανείς δεκτός στο πρόγραμμα είναι η κατοχή προπτυχιακού τίτλου σπουδών: έμφαση δίνεται επίσης και στην εποπτευόμενη εργασιακή εμπειρία, η οποία βεβαιώνεται από έναν επιβλέποντα στο χώρο εργασίας και αποτελεί μέρος του φακέλου αξιολόγησης για την πιστοποίηση GCDF. Επιπρόσθετα, νέο υλικό χρησιμοποιήθηκε ευρύτατα στη Ρουμανία. Μια ώρα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής αντικατέστησε την μία ώρα ομαδικών συναντήσεων συμβουλευτικής, σε όλα τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για να εφαρμοστεί αυτή η υποχρεωτική αλλαγή, και με το νέο πολύπλοκο υλικό που έπρεπε να καλυφθεί, οι καθηγητές και οι σύμβουλοι έπρεπε να παρακολουθήσουν ένα τριήμερο σεμινάριο κατάρτισης.

Τρία σετ επαγγελματικών προτύπων αναπτύχθηκαν στην Εσθονία. Μεταξύ των ετών 2005-08 τρία δημόσια πανεπιστήμια της Εσθονίας έτρεξαν πιλοτικά το πρώτο κοινό πρόγραμμα κατάρτισης (12 πιστωτικών μονάδων ECTS) για συμβούλους σταδιοδρομίας, ειδικούς στην επαγγελματική πληροφόρηση και συντονιστές σταδιοδρομίας στα σχολεία, στα πλαίσια έργου αναφορικά με τις υπηρεσίες σταδιοδρομίας που χρηματοδοτήθηκε από το ΕΚΤ. Συνολικά καταρτίστηκαν 55 ειδικοί σταδιοδρομίας.

Στη Λετονία, η ανάπτυξη της κατάρτισης για τους καθηγητές σταδιοδρομίας (ένα πρόγραμμα 72 ωρών) έγινε ταυτόχρονα με την ανάπτυξη ενός πρότυπου προγράμματος σπουδών για μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που περιλάμβανε δεξιότητες εξερεύνησης του εαυτού, διερεύνηση σταδιοδρομίας και την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας. Μέχρι το 2008, 5400 καθηγητές θα έχουν καταρτιστεί και οι καθηγητές, σταδιακά όλο και περισσότερο, θα έχουν πρόσβαση σε εργαλεία μέσω διαδικτύου και σε ευκαιρίες περαιτέρω επαγγελματικής ανάπτυξης, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μετάβασης σε σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου (βλ. μελέτη περίπτωσης για τη Λετονία στο Κεφάλαιο 5.4)

Η ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. (2004) έθεσε ζητήματα αναφορικά με το ότι ο συνδυασμός ευθυνών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με άλλους επαγγελματικούς ρόλους μέσα στα σχολεία έχει ως αποτέλεσμα να δίνεται μικρή βαρύτητα στο αντικείμενο της σταδιοδρομίας και οι μαθητές να δυσκολεύονται να προσδιορίσουν σε ποια υπηρεσία συμβου-

λευτικής σταδιοδρομίας μπορούν να έχουν πρόσβαση. Αυτές οι ανησυχίες προκάλεσαν έντονες συζητήσεις σε πολλές χώρες. Σημαντικές αλλαγές έγιναν κυρίως στις χώρες που είχαν μεταθέσει την κύρια ευθύνη για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε ξεχωριστές μονάδες, όπως στη Δανία, ή διαχώρισαν τις εξειδικεύσεις που σχετίζονται με το σχολείο, ώστε η συμβουλευτική σταδιοδρομίας να είναι ξεχωριστός κλάδος από την προσωπική ή κοινωνική συμβουλευτική, όπως έγινε στη Νορβηγία. Επίσης, έγιναν και πιο συγκεκριμένες κινήσεις και βελτιώθηκε η ποιότητα των υπηρεσιών, σε εκείνες τις χώρες στις οποίες αυξήθηκε σημαντικά το επίπεδο των προσόντων για το προσωπικό που απασχολείται στα σχολεία, όπως στη Φιλανδία. Όπου τα προγράμματα κατάρτισης περιλάμβαναν επαγγελματίες από το χώρο του σχολείου και από άλλους χώρους, όπως στη Μάλτα (βλ. Κεφάλαιο 2.3 επάνω) καθώς και στην Ισλανδία, μπορεί να αναπτυχθεί μια ευρύτερη οπτική του ρόλου της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Σε άλλες περιπτώσεις, συντομότερης διάρκειας αλλά πιο στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης, όπως το πιστοποιημένο πρόγραμμα από το GCDF, μπορεί να καλύπτουν, σε μεγαλύτερο βαθμό, ζητήματα σταδιοδρομίας από ότι μεγαλύτερης διάρκειας αλλά λιγότερο εξειδικευμένα προγράμματα. Αυτή η συγκεκριμενοποιημένη κατάρτιση ποικίλει σε διάρκεια, καλύπτοντας περισσότερες από 120 ώρες στο πρόγραμμα GCDF στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, στη Λιθουανία διήρκεσε 72 ώρες και στην περίπτωση των δασκάλων στη Ρουμανία που δεν συμμετείχαν στην κατάρτιση για το GCDF διήρκεσε μόνο τρεις μέρες (περίπου 20 ώρες). Οι παράλληλες πρωτοβουλίες που λήφθηκαν στη Ρουμανία (βλ. επάνω) προσφέρουν μια ενδιαφέρουσα πιθανότητα διεξαγωγής μιας συγκριτικής μελέτης αξιολόγησης.

2.5. Ρόλοι στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης

Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις υπηρεσιών υποστήριξης που προσφέρονται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης που εκτείνονται τόσο στον προγραμματισμό σταδιοδρομίας όσο και στην πρόσβαση στις υπηρεσίες που προσφέρονται σε ομάδες-στόχους πέραν της παραδοσιακής ομάδας των ανέργων (βλ. επίσης Sultana & Watts, 2006). Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η Κύπρος, όπου το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προχώρησε από την έμφαση που έδινε μόνο στους άνεργους και στην παροχή υπηρεσιών από προσωπικό χωρίς εξειδικευμένες γνώσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, στο να απασχολεί 16 πτυχιούχους συμβούλους, οι οποίοι λαμβάνουν εξειδικευμένη ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση και προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σε όλο τον πληθυσμό. Ειδική έμφαση όμως δίνεται σε συγκεκριμένες ομάδες, όπως τους μακροχρόνια άνεργους, τις μη οικονομικά ενεργές γυναίκες και τους άνεργους μεγαλύτερης ηλικίας.

2.5.1. Εξειδικευμένη ακαδημαϊκή κατάρτιση για το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης

Στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, το προσωπικό επιλέγεται με βάση το γενικό ακαδημαϊκό τους επίπεδο ή με βάση τη κατοχή συναφών ακαδημαϊκών τίτλων, όπως της ψυχολογίας ή των κοινωνικών επιστημών. Υπάρχουν όμως πολλές περιπτώσεις εργαζομένων με πιο εξειδικευμένη ακαδημαϊκή κατάρτιση.

Στη Γερμανία, εδώ και καιρό προσφέρεται κατάρτιση σε επίπεδο πρώτου πτυχίου. Για πολλά χρόνια αυτό προσφερόταν μέσω της συνεργασίας του *Bundesagentur für Arbeit* (BA) – Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης - και του Πανεπιστημίου του Μανχάϊμ. Τα τελευταία χρόνια ιδρύθηκε ένα συγκεκριμένο, ιδιωτικό πανεπιστήμιο της BA (Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης) στο Μανχάϊμ στο οποίο εκπαιδεύονται περίπου 300 φοιτητές, κάθε χρόνο σε δύο περιοχές. Ένας εξειδικευμένος προπτυχιακός τίτλος σπουδών καλύπτει τους τομείς της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τη διαχείριση περιπτώσεων, ενώ ο άλλος εστιάζει περισσότερο σε θέματα δημόσιας διοίκησης στη διαχείριση της αγοράς απασχόλησης. Η εξειδικευμένη κατάρτιση δεν είναι όμως υποχρεωτική για να εργαστεί κανείς ως σύμβουλος σταδιοδρομίας στην BA (Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης).

Η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, στη Φιλανδία, εστιάζει σε δύο τομείς: ο πρώτος είναι στα άτομα που αναζητούν εργασία και στις υπηρεσίες απασχόλησης, ο δεύτερος στην επαγγελματική ανάπτυξη. Στο δεύτερο τομέα απασχολούνται ψυχολόγοι επαγγελματικού προσανατολισμού με μεταπτυχιακό τίτλο στην ψυχολογία και άδεια εξασκήσεως επαγγέλματος (και τα δύο αποτελούν τυπικά προσόντα βάσει νόμου). Η προγραμματισμένη ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση καλύπτει τόσο τις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε εργαζομένου όσο και τις εξελισσόμενες ανάγκες της υπηρεσίας, στο εθνικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον. Το προσωπικό που εργάζεται με τους άνεργους στον τομέα της απασχόλησης των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης όλο και περισσότερο εμπλέκεται με δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τώρα ένα βασικό πρόγραμμα κατάρτισης αναπτύσσει τις δεξιότητες αλληλεπίδρασής τους με τους πελά-

τες-χρήστες των υπηρεσιών, καθώς και τις δεξιότητες που χρειάζονται για την παροχή υπηρεσιών στους εργοδότες.

Στην Ιρλανδία, το Εθνικό Πανεπιστήμιο στο Maynooth έχει μακρά παράδοση στην παροχή κατάρτισης στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική ενηλίκων. Εκτός από το προσωπικό της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (FÁS), στο πρόγραμμα συμμετέχουν όλο και περισσότερα άτομα που απασχολούνται στους τομείς της εκπαίδευσης ενηλίκων και των κοινοτήτων. Το πρόγραμμα άλλαξε τα τελευταία χρόνια, ανταποκρινόμενο στην ζωντανή κατάσταση στην αγορά εργασίας και στα υψηλά επίπεδα απασχόλησης. Εκείνοι οι οποίοι έμειναν χωρίς εργασία, συχνά, έχουν σημαντικές δυσκολίες και μειονεκτήματα, περιλαμβανομένων των προβλημάτων ψυχικής υγείας, αναπηριών και διαπολιτισμικών προβλημάτων. Τα προγράμματα που οδηγούν σε απόκτηση διπλώματος στο Maynooth ξεχωρίζουν γιατί δέχονται υποψηφίους με ή χωρίς πρώτο πτυχίο, που παρακολουθούν κοινό πρόγραμμα σπουδών αλλά εξετάζονται με διαφορετικά κριτήρια, υποδεικνύοντας την αναγνώριση εδώ, όπως και σε άλλα προγράμματα, των διαφορετικών επιπέδων δεξιοτήτων (Roefels & Sanders, 2007). Είναι δυνατή η μετάβαση από το πρόγραμμα μερικής φοίτησης που οδηγεί σε απόκτηση πιστοποιητικού (απαραίτητο μετα-εισαγωγικό προσόν για όλους τους εργαζομένους στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης) σε πρόγραμμα επιπέδου διπλώματος ή ανώτατου διπλώματος και από εκεί σε προγράμματα μεταπτυχιακού επιπέδου.

Στην Ουγγαρία, η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης προσλαμβάνει ένα μικρό μέρος του προσωπικού της από τους αποφοίτους του πανεπιστημιακού προγράμματος που προσφέρεται στο Πανεπιστήμιο Szent Istvan, στο Gödöllő, οι οποίοι καταρτίστηκαν μαζί με πολυάριθμους άλλους φοιτητές που σκοπεύουν να εργαστούν στα παιδαγωγικά ιδρύματα της χώρας. Αυτή τη στιγμή 170 άτομα από το προσωπικό είναι κάτοχοι αυτού του πτυχίου και ένας μικρότερος αριθμός (συνολικά γύρω στα 10 με 15 άτομα) ολοκλήρωσαν ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών, μερικής φοίτησης, στην απασχόληση και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο Eotvos University, στη Βουδαπέστη, όπου περίπου οι μισοί συμφοιτητές τους προερχόταν από τον ιδιωτικό τομέα, συνήθως από το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού μεγάλων εταιριών.

Σε πολλές χώρες, υπάρχει επίσης η τάση προς την υποχρεωτική κατάρτιση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, για κάποιους εργαζομένους στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Στην Πολωνία, για να προσληφθεί κανείς ως σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού στα γραφεία εργασίας των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης απαιτείται να έχει συναφές πρώτο πτυχίο. Όμως, ένα νέο σύστημα αδειοδότησης που εισήχθη το 2004 αποτελείται από τρία επίπεδα, όπου η προαγωγή στο δεύτερο επίπεδο απαιτεί σπουδές στην συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού, σε επίπεδο ανώτερο του διπλώματος. Οι πρόσφατες αλλαγές τόσο στην Ισλανδία όσο και στη Μάλτα, που διευρύνουν τη διαθεσιμότητα των εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης (βλ. Κεφάλαιο 2.2 επάνω) αποτελούν ένα βήμα προς την κατεύθυνση του να γίνουν τέτοιου είδους προσόντα, υποχρεωτικά.

Αυτό όμως δεν αποτελεί τον κανόνα. Σε πολλές χώρες, η μελέτη αποκάλυψε πως η παροχή της κατάρτισης γίνεται, λίγο ή πολύ, κατά περίπτωση. Αυτό εγείρει ερωτήματα του κατά πόσο όλο το εμπλεκόμενο προσωπικό έχει πρόσβαση στην κατάρτιση ή μόνο εκείνοι που έχουν περισσότερες φιλοδοξίες ή προσήλωση, γεγονός που με τη σειρά του, δημιουργεί ανησυχία αναφορικά με την γενική ποιότητα της παροχής υπηρεσιών. Ο McCarthy (2004, σελ. 160) σημειώνει ότι «η κατάρτιση μπορεί να θεωρείται από τις περισσότερες χώρες ως ο μόνος μηχανισμός διασφάλισης ποιότητας που υπάρχει για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.»

Υπάρχουν λίγες αποδείξεις, ότι έστω και αυτή η περιορισμένη σημασία στην ποιότητα δίνεται επαρκώς σε όλες τις χώρες. Στη Νορβηγία, το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης μπορεί να έχει πρόσβαση στην κατάρτιση Συμβούλων σταδιοδρομίας (30 πιστωτικές μονάδες ECTS), που προσφέρεται από διάφορα περιφερειακά κολέγια ανώτατης εκπαίδευσης, αλλά δεν έχουμε στοιχεία για το πόσοι τα έχουν παρακολουθήσει.

Στο Βέλγιο, οι περισσότεροι σύμβουλοι είναι απόφοιτοι σχολών ψυχολογίας ή κοινωνικής εργασίας, τόσο στο VDAB (Φλαμανδία) όσο και στο FOREM (Γαλλική κοινότητα). Και στους δύο φορείς, οι ρόλοι της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και της τοποθέτησης σε εργασία είναι σαφώς καθορισμένοι, αλλά η κατάρτιση είναι περιορισμένη και μη συστηματική: είναι υποχρεωτική μόνο για εκείνους που δεν έχουν μόνιμη θέση.

Η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης της Τσεχικής Δημοκρατίας προσλαμβάνει συμβούλους σταδιοδρομίας με πρώτο πτυχίο ή μεταπτυχιακό τίτλο, χωρίς να υπάρχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις αναφορικά με το αντικείμενο σπουδών. Ένας νέος νόμος για την απασχόληση, του 2004, έθεσε μια σειρά μέτρων «ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης», αλλά δεν έχουν γίνει συγκεκριμένες δράσεις για την κάλυψη των αναγκών κατάρτισης εκείνων που παρέχουν αυτά τα μέτρα.

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, στην Εσθονία και την Σλοβενία, απασχολούν αποφοίτους τμημάτων ψυχολογίας και παρέχουν ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση. Η Εσθονία έχει ένα συνεχιζόμενο πρόγραμμα ενδοϋπηρεσιακής κατάρ-

τισης για αυτό το προσωπικό αλλά μικρής διάρκειας. Στη Σλοβενία, η προηγούμενη καλή παροχή διαφόρων (μη πιστοποιημένων) ενοτήτων κατάρτισης έχει μειωθεί, τα τελευταία χρόνια.

Το προσωπικό που προσλαμβάνεται στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στην Ελλάδα, την Ισπανία και τη Ρουμανία προέρχεται από μια πληθώρα ακαδημαϊκών ειδικοτήτων από αποφοίτους τμημάτων κοινωνικών επιστημών, οικονομικών και νομικής μέχρι και ψυχολογίας. Στη Ρουμανία, προσλαμβάνονται απόφοιτοι όλων των ειδικοτήτων. Ενώ προσφέρεται ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση σε αυτές τις χώρες, δεν υπάρχουν σαφείς αποδείξεις για την ύπαρξη δομημένης αρχικής κατάρτισης, κατά την πρόσληψη.

Στη Σλοβακία, δεν υπάρχει τυπική κατάρτιση στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Το προσωπικό που απασχολείται στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης της χώρας προέρχεται από εξαιρετικά ποικίλους τομείς: μια έρευνα στα τέλη του 2007 βρήκε ότι οι 269 σύμβουλοι της χώρας (που εργάζονται σε 46 γραφεία εργασίας) είχαν 95 διαφορετικά πτυχία, κανένα από αυτά στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική. Όσοι εργάζονται ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας απαιτείται να έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα, εξαιτίας του ότι συγκεκριμένες δράσεις με τους μακροχρόνια ανέργους μπορούν να υλοποιηθούν μόνο από άτομα μεταπτυχιακής ειδίκευσης, χωρίς όμως, να προσδιορίζεται ο ακαδημαϊκός τομέας της ειδίκευσης.

2.5.2. Τυπική κατάρτιση

Πολλές χώρες απαιτούν την κατοχή πρώτου πτυχίου για την πρόσληψη ατόμων σε επαγγελματικούς ρόλους στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Τα τυπικά προσόντα που γίνονται δεκτά και η ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση που ακολουθεί ποικίλουν σημαντικά. Η ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση μπορεί, σε κάποιες περιπτώσεις, να είναι άρτια δομημένη, συστηματική και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες εισαγωγής στον εργασιακό χώρο. Στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, προσλαμβάνουν άτομα με πτυχίο ψυχολογίας ή κοινωνιολογίας και τους παρέχουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης διάρκειας έξι μηνών σχεδιασμένο έτσι ώστε να αναπτύσσει τις απαραίτητες δεξιότητες που χρειάζονται για να εργαστεί κανείς σε αυτό τον τομέα.

Στην Αυστρία, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (AMS) παρέχουν βασική κατάρτιση κατά την εισαγωγική περίοδο με σκοπό την επίτευξη τριών στόχων: να αναπτυχθούν οι βασικές εξειδικευμένες ειδικότητες, απαραίτητες για την εκτέλεση των εργασιακών υποχρεώσεων, να καλυφθούν οι βασικές αρχές, στόχοι και κατευθυντήριες γραμμές του οργανισμού, και να επιβεβαιωθεί η καταλληλότητα των μελών του προσωπικού για την θέση εργασίας (ουσιαστικά μια προέκταση της διαδικασίας επιλογής προσωπικού). Η κατάρτιση προσαρμόζεται στον εργασιακό ρόλο του καθενός και περιλαμβάνει βασική εκπαίδευση για πάνω από 15,5 μέρες και μια μακρά περίοδο επιπρόσθετης κατάρτισης για περισσότερες από 40 εβδομάδες (ή 52 εβδομάδες αν χρησιμοποιείται η μέθοδος τηλεκατάρτισης: βλ. Κεφάλαιο 3.2). Η βασική κατάρτιση αξιολογείται με τελικές εξετάσεις.

Το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία και η Σουηδία, αποτελούν παραδείγματα χωρών, οι οποίες προσλαμβάνουν αποφοίτους δευτεροβάθμιας και επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και πτυχιούχους πανεπιστημίου. Η επιλογή προσωπικού στο Λουξεμβούργο βασίζεται σε γραπτή εξέταση της δημόσιας υπηρεσίας και συνέντευξη, ενώ προσφέρεται περιστασιακή ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση και η περαιτέρω κατάρτιση αφήνεται, σε σημαντικό βαθμό, στην κρίση του κάθε μέλους του προσωπικού.

2.6. Ρόλοι στην ανώτατη εκπαίδευση

Στην ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. (2004) σχολιάστηκε ότι, παραδόξως, σπάνια απαιτούνται συγκεκριμένοι τίτλοι σπουδών στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην ανώτατη εκπαίδευση, παρόλο που αυτός είναι ο χώρος στον οποίο το μεγαλύτερο μέρος της κατάρτισης του τομέα σχεδιάζεται και διεξάγεται. Η παρούσα μελέτη προσδιόρισε έναν αριθμό νέων απαιτήσεων προκειμένου τα πανεπιστημιακά ιδρύματα να παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, είτε στους δικούς τους φοιτητές είτε στους νεοεισερχόμενους. Όμως, δεν υπάρχουν αναφορές σε συγκεκριμένα προσόντα που χρειάζεται να έχουν τα άτομα που εισέρχονται στις νέες θέσεις εργασίας, σε αυτόν τον τομέα.

Η Δανία είναι η μόνη χώρα που έχει σαφώς προσδιορισμένες προϋποθέσεις εξειδικευμένης κατάρτισης τριτοβάθμιου επιπέδου στον ευρύτερο χώρο της ανώτατης εκπαίδευσης για την πρόσληψη στα *Studievalg* (κέντρα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας της ανώτατης εκπαίδευσης). Η παροχή προσδοκώμενων υψηλότερων μορφών εξειδικευμένης κατάρτισης (Πανεπιστήμιο του Reading) για τους συμβούλους σταδιοδρομίας ανώτατης εκπαίδευσης στο Ηνωμένο Βασίλειο

και την Ιρλανδία, έχει καταστήσει αυτού του είδους τα προσόντα κανόνα, παρόλο που δεν είναι υποχρεωτικά σε καμία από τις δύο χώρες. Στη Βουλγαρία, περίπου εκατό πανεπιστημιακοί σύμβουλοι σταδιοδρομίας πιστοποιήθηκαν μέσω της κατάρτισης του διεθνή συμβούλου σταδιοδρομίας και επαγγελματικής ανάπτυξης (GCDF).

2.7. Ρόλοι σε άλλους χώρους

Υπάρχουν πολλοί άλλοι χώροι παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, οι οποίοι ποικίλουν σημαντικά από τη μια χώρα στην άλλη και είναι πέρα από τα πλαίσια της παρούσας μελέτης η λεπτομερής ανασκόπηση τους. Στο Κεφάλαιο 1.5 ασχοληθήκαμε με την παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσα από διάσπαρτα δίκτυα συμβούλων και δομών που δεν έχουν συνεργασία μεταξύ τους. Αυτά τα δίκτυα, συνήθως, βρίσκονται σε περιβάλλοντα εκπαίδευσης ενηλίκων και αποτελούν το θέμα συγκεκριμένων στρατηγικών σε κάποιες χώρες, όπως το πρόγραμμα «περιφέρειες μάθησης» στη Γερμανία. Άλλα δίκτυα αναπτύχθηκαν με αφορμή ευκαιρίες χρηματοδότησης ή με βάση συγκεκριμένες ανάγκες των πελατών-χρηστών. Κύρια παραδείγματα είναι ένας σημαντικός αριθμός διακρατικών έργων που χρηματοδοτήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση για την αντιμετώπιση των αναγκών, για παράδειγμα, προσφύγων και αιτούντων άσυλο ή εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Για την αντιμετώπιση των αναγκών αυτών των έργων, μπορεί να αναπτυχθούν κατά περίπτωση προγράμματα κατάρτισης ή μπορεί να χρησιμοποιηθούν οι υφιστάμενοι πάροχοι.

Υπάρχουν συγκεκριμένα θέματα που προκύπτουν για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε σχέση με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (VET). Σε κάποιες χώρες, η επιλογή μεταξύ του ακαδημαϊκού ή του επαγγελματικού δρόμου είναι συνυφασμένη με ζητήματα κύρους ή μια εννοούμενη έλλειψη ισότιμου κύρους μεταξύ των δύο. Λογικές ανησυχίες σχετικά με το (επαγγελματικό) κύρος θα πρέπει να ισοσταθμίζονται προσεκτικά με τις ατομικές κλίσεις και δεξιότητες, για να δράσουν υποστηρικτικά τόσο των ατομικών επιλογών όσο και των εθνικών οικονομικών αναγκών και των αναγκών σε ικανότητες των στελεχών. Με τον ίδιο τρόπο, αφού ξεκινήσουν την εκπαίδευση στον επαγγελματικό προσανατολισμό, οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να συνεχίσουν να έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Είναι πιθανό, όπως και άλλοι σπουδαστές, να θέλουν να ανακαλύψουν τις επιλογές που έχουν για εξέλιξη ή αλλαγή κατεύθυνσης.

Οι συμμετέχοντες στη μελέτη, γενικά, δουλεύουν σε υπηρεσίες χρηματοδοτούμενες από το δημόσιο ή στον τομέα της δημόσιας εκπαίδευσης. Για αυτό το λόγο η κάλυψη του ιδιωτικού τομέα σε σχέση με τις προσφερόμενες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και υποστήριξης των εργαζομένων, είναι περιορισμένη. Μία πρόσφατη, αναλυτική μελέτη της ανάπτυξης σταδιοδρομίας στην εργασία (Cedefop, 2008a) περιέχει λίγα παραδείγματα τρόπων κατάρτισης που υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα, αλλά τα περισσότερα βασίζονται είτε σε χρηματοδότηση βραχυπρόθεσμων έργων είτε χρησιμοποιούν κομμάτια της δημόσιας παροχής κατάρτισης, που έχουν ήδη καλυφθεί σε αυτό το κεφάλαιο.

2.8. Το ευρύτερο πλαίσιο

Αυτή η μελέτη, η οποία επικεντρώνεται συγκεκριμένα στους τρόπους κατάρτισης, μπορεί να αναφέρει μόνο γενικές εντυπώσεις αναφορικά με τις αλλαγές στην παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ανάμεσα στις εντυπώσεις που συλλέχθηκαν είναι η ευρύτατη αναφορά στην αύξηση του γενικού ενδιαφέροντος πολιτικών για την συμβουλευτική σταδιοδρομίας (βλ. Κεφάλαιο 1). Αυτό αναμφισβήτητα έχει επηρεαστεί από την ανάπτυξη, τα δύο τελευταία χρόνια, του Ευρωπαϊκού δικτύου πολιτικής διαβίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με τις πολυάριθμες συναντήσεις και τα προγράμματα εργασίας. Το σύστημα καταγραφής δεδομένων αυτής της μελέτης περιελάμβανε ένα κομμάτι για «τις σημαντικές αλλαγές στην παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τα τελευταία πέντε χρόνια». Ο σκοπός αυτού του μέρους ήταν το να καταλάβουμε το πλαίσιο για τις αλλαγές στην παροχή κατάρτισης, που μπορεί να σχετίζεται με άλλα αποσπάσματα από τις απαντήσεις των χωρών. Η πληροφόρηση, που συγκεντρώθηκε από τους εθνικούς συμμετέχοντες, ήταν εξαιρετικά ποικίλη αναφορικά με την ποσότητα και την ποιότητα των λεπτομερειών που περιείχαν – από λίγες λέξεις μέχρι πολλές σελίδες. Παρόλο που ήταν πολύτιμες στο να παρέχουν το πλαίσιο για τις υπόλοιπες πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν, οι απαντήσεις από μόνες τους δεν αποτελούν μια σταθερή βάση η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εξαγωγή συμπερασμάτων για τις αλλαγές στον τομέα παροχής υπηρεσιών, ούτε η παρούσα μελέτη είχε τα μέσα για να το κάνει.

Στην μειονότητα των περιπτώσεων, η απάντηση σε αυτή την ερώτηση διερευνά τις εθνικές εξελίξεις, οι οποίες δυσχεραίνουν την συνεκτική πρόοδο στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, στην Ιταλία ένα προεδρικό διάταγμα για την επαγγελματική κατάρτιση και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας το 2001 είχε σαν σκοπό να

θέσει μια σειρά κριτηρίων, περιλαμβανομένων και των προσόντων των συμβούλων σταδιοδρομίας. Όμως, περίπου το ίδιο διάστημα, ένα άλλο προεδρικό διάταγμα μεταβίβαζε πολλές εξουσίες στις περιφέρειες και τις επαρχίες. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να συμφωνηθεί το 2002, ότι οι περιφέρειες θα είχαν τον τελικό λόγο στον καθορισμό και την αξιολόγηση των προσόντων των ατόμων που εργάζονται στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Μόνο ένα μικρό ποσοστό των περιφερειών έχει αρχίσει αυτή τη διαδικασία και όχι σε συνεργασία η μία με την άλλη. Για αυτό, η Ιταλία απέχει αρκετά από τον καθορισμό ενός κοινά αποδεκτού εθνικού πλαισίου για τη κατάρτιση και τις παρεχόμενες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Οι χώρες εκείνες που εντάχθηκαν στην Ε.Ε το 2004 κέρδισαν, εν συνεχεία, μεγαλύτερη πρόσβαση σε χρηματικούς πόρους της Ε.Ε και σε διακρατικά έργα, ένα μέρος των οποίων διατέθηκε είτε άμεσα σε θέματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είτε έμμεσα μέσω της προσοχής που δόθηκε στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως δευτερέων παράγοντας βασικών ζητημάτων που τους απασχόλησαν αναφορικά με την απασχόληση ή τη μάθηση. Κάποιες χώρες, όπως η Σλοβακία, αναφέρουν την επίδραση αυτών των πηγών χρηματοδότησης. Η Σλοβακία έγινε κράτος μέλος της Ε.Ε, το Μάιο του 2004. Μετά την ένταξη της, εμφανίστηκαν πολύ περισσότερες ευκαιρίες για την ανάπτυξη πεδίων που χρειάζονταν επενδύσεις, περιλαμβανομένων και των ανθρωπίνων πόρων. Το τομεακό επιχειρησιακό πρόγραμμα ανθρωπίνων πόρων (2004-06) επέτρεψε την εισροή πόρων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ανάμεσα σε άλλα, για το σχεδιασμό δράσεων κατάρτισης, περιλαμβανομένων ευκαιριών κατάρτισης για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής. Τα τελευταία δύο με τρία χρόνια, καταρτίστηκαν εκατοντάδες σύμβουλοι εκπαίδευσης από την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε όλη τη χώρα.

Υπάρχουν πολλές αναφορές, από άλλα Κράτη Μέλη που εντάχθηκαν πρόσφατα, για την περαιτέρω ανάπτυξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσω μελλοντικών προγραμμάτων για τη χρήση των διαρθρωτικών ταμείων ως το 2013. Σημαντικά έργα υποστηρίχθηκαν, επίσης, από χρηματοδοτικά προγράμματα της Παγκόσμιας Τράπεζας και, σε μικρότερο βαθμό, από τα προγράμματα της Υπηρεσίας των ΗΠΑ για τη Διεθνή Ανάπτυξη (USAID). Η αυξανόμενη ετερομορφία στην παροχή υπηρεσιών, ειδικά μέσω διασπαρμένων δικτύων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αντικατοπτρίζεται στις διαφορετικές αναφορές των κέντρων κατάρτισης, σχετικά με τη μεγάλη ποικιλία που παρουσιάζουν: α) η επαγγελματική απασχόληση των καταρτιζομένων που ολοκληρώνουν τα προγράμματα και β) οι εργοδότες που επωφελούνται από τα ενδοϋπηρεσιακά προγράμματα κατάρτισης.

Τα αυξημένα επίπεδα δραστηριότητας στον τομέα, θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την ταυτόχρονη ανάπτυξη των διαδικασιών διασφάλισης ποιότητας, το μέλημα των οποίων για την αξία και την ικανότητα του προσωπικού, θα πρέπει να είναι πρωταρχικό. Αυτά τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας πρέπει να εκτιμήσουν τη γενική αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ειδικά αναφορικά με τις δεξιότητες που σχετίζονται με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών (βλ. Κεφάλαιο 5.2) και να ξεκινήσουν την παραγωγή βάσης δεδομένων, που θα παρείχε την αναγκαία πληροφόρηση για την περαιτέρω ανάπτυξη της προσφερόμενης κατάρτισης για τους συμβούλους σταδιοδρομίας.

Πίνακας 1. Παραδείγματα εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην ανώτατη εκπαίδευση

Χώρα	Σύντομη περιγραφή	ECTS (διδασκτικές μονάδες αν είναι γνωστές)	Προϋποθέσεις εισαγωγής
Αυστρία	Δίπλωμα συμβούλου ακαδημαϊκής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Δυο χρόνια μερική φοίτηση, με εξ'αποστάσεως μάθηση. 20 άτομα το χρόνο που εργάζονται σε διάφορους τομείς.	42	Προϋποθέσεις εισαγωγής στο πανεπιστήμιο ή ολοκλήρωση προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης και τουλάχιστον ένας χρόνος προϋπηρεσίας ή «σχετικό» ^(α) πρώτο πτυχίο
Βουλγαρία	Μεταπτυχιακός τίτλος, περιλαμβάνει το GCDF ως στοιχείο πρακτικής. Ένα πανεπιστήμιο, από το 2008 θα γίνουν τρία τα προγράμματα.	74 (εκ των οποίων οι επτά σχετίζονται με το GCDF)	Οποιοδήποτε «σχετικό» πτυχίο
Δανία	Προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Περίπου 300 άτομα το χρόνο σε έξι περιφερειακά πανεπιστημιακά κολέγια.	60	Σχετικές σπουδές σε προπτυχιακό επίπεδο.
Δανία	Μεταπτυχιακός τίτλος 20-30 σπουδαστές το χρόνο.	60	Ολοκλήρωση σχετικών προπτυχιακών σπουδών: εργασιακή εμπειρία
Δανία	Μεταπτυχιακός τίτλος. 30-50 σπουδαστές το χρόνο σε ένα πρόγραμμα διάρκειας δύο χρόνων.	60	Ολοκλήρωση σχετικών προπτυχιακών σπουδών: εργασιακή εμπειρία
Εσθονία	Πιλοτικό πρόγραμμα κατάρτισης: χρηματοδότηση από το ΕΚΤ σε συνεργασία με τρία πανεπιστήμια. Υπό αξιολόγηση.	Εννέα βασικές, τρεις εξειδικευμένες (ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα για κάθε μια από τις τρεις ομάδες των επαγγελματιών)	Το πιλοτικό πρόγραμμα περιλαμβάνει εν ενεργεία συμβούλους σταδιοδρομίας, ειδικούς στην επαγγελματική πληροφόρηση και σχολικούς συντονιστές σταδιοδρομίας.
Φιλανδία	Μεταπτυχιακός τίτλος. Διαφορετικές μορφές παροχής εκπαίδευσης σε τρία πανεπιστήμια	120 (ή 300 με μετάβαση από τον πρώτο στο δεύτερο κύκλο)	Για απευθείας εισαγωγή στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα, συνήθως πτυχίο ψυχολογίας ή παιδαγωγικών.
Φιλανδία	Μεταπτυχιακό δίπλωμα	60	Συνήθως πτυχίο ψυχολογίας ή παιδαγωγικών
Γαλλία	<i>Conseiller d'orientation psychologue</i> (COP) – Ψυχολόγος-Σύμβουλος του προσανατολισμού. Κατάρτιση δύο χρόνων.		Πτυχίο ψυχολογίας συν γραπτές και προφορικές εξετάσεις
Γερμανία	Πρώτο πτυχίο, Πανεπιστήμιο του ΒΑ, Mannheim. Περίπου 300 άτομα το χρόνο.	180	Εργασία στο ΒΑ, ακαδημαϊκά προσόντα για εισαγωγή στο πανεπιστήμιο
Γερμανία	Μεταπτυχιακός τίτλος, Πανεπιστήμιο της Χαϊδελβέργης, συμβουλευτική σταδιοδρομίας και οργανωσιακή ανάπτυξη	120 (από τις οποίες 36 πρακτική)	Πρώτο πτυχίο σε σχετικό τομέα. Ελάχιστη εμπειρία ενός χρόνου πριν καθώς και πρακτική κατά τη διάρκεια του προγράμματος.
Γερμανία	Μεταπτυχιακός τίτλος, Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών Νυρεμβέργης, συμβουλευτική.	120	Πρώτο πτυχίο. Δυο χρόνια εμπειρίας

^(α) «Τα σχετικά» πτυχία ορίζονται διαφορετικά σε διαφορετικές χώρες. Συχνά (αλλά εξαρτάται από την εξειδίκευση των σπουδών) περιλαμβάνουν πτυχία ψυχολογίας και παιδαγωγικής. Πτυχία κοινωνικών επιστημών, με την ευρεία έννοια, συχνά γίνονται δεκτά και κάποιες φορές η λίστα εκτείνεται σε πτυχία, για παράδειγμα, οικονομικών, νομικής και σπουδών στον τομέα της αγοράς εργασίας

Χώρα	Σύντομη περιγραφή	ECTS (διδασκτικές μονάδες αν είναι γνωστές)	Προϋποθέσεις εισαγωγής
Ουγγαρία	Μεταπτυχιακό πρόγραμμα για δασκάλους/σχολικούς συμβούλους, δύο χρόνια μερική φοίτηση. Παρέχεται από διάφορα κολέγια (<i>Főiskola</i> , ISCED επίπεδο 5α).		Πρώτο πτυχίο, συνήθως παιδαγωγικά.
Ουγγαρία	Πρώτο πτυχίο, τρία χρόνια. Οι απόφοιτοι δουλεύουν στην εκπαίδευση και στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ)		Προϋποθέσεις εισαγωγής στο πανεπιστήμιο.
Ουγγαρία	Μεταπτυχιακό πρόγραμμα στην απασχόληση και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, δυο χρόνια μερική φοίτηση. Ένα πανεπιστήμιο, περίπου 20 άτομα το χρόνο από την εκπαίδευση, τους ανθρωπίνους πόρους, τις ΔΥΑ		Πρώτο πτυχίο, συνήθως στην ψυχολογία, τη διδασκαλία ή τους ανθρωπίνους πόρους.
Ισλανδία	Μεταπτυχιακό δίπλωμα, μερικής φοίτησης ενός χρόνου, προαιρετική συνέχεια για πτυχίο. Συμμετέχουν κυρίως καθηγητές αλλά και σύμβουλοι σταδιοδρομίας στην ανώτατη εκπαίδευση, στις ΔΥΑ και στον εργασιακό χώρο.	60	Οποιοδήποτε σχετικό πτυχίο.
Ισλανδία	Το δίπλωμα θα αντικατασταθεί από μεταπτυχιακό τίτλο 2 χρόνια από το 2010.	120	
Ιρλανδία	Μεταπτυχιακό δίπλωμα στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική για καθηγητές - συμβούλους. Δυο χρόνια μερική φοίτηση ή ένας χρόνος πλήρους φοίτησης. Περίπου 100 άτομα το χρόνο σε διάφορα πανεπιστήμια.		Πτυχίο διδασκαλίας και εμπειρία.
Ιρλανδία	Ανώτατο δίπλωμα στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική ενηλίκων. Δυο χρόνια μερική φοίτηση, 18 άτομα το χρόνο. Συνήθως προσωπικό των ΔΥΑ, κάποιοι εργαζόμενοι στην εκπαίδευση ενηλίκων.		Πρώτο πτυχίο ή μετάβαση από πρόγραμμα απόκτησης πιστοποιητικού
Ιρλανδία	Μεταπτυχιακός τίτλος στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στη συμβουλευτική. Πλήρης ή μερική φοίτηση σε δύο πανεπιστήμια.		Συνήθως με μετάβαση από μεταπτυχιακό δίπλωμα.
Λετονία	Μεταπτυχιακός τίτλος συμβούλου σταδιοδρομίας. Δυο χρόνια πλήρης φοίτηση ή 2,5 μερική φοίτηση.	120	Σχετικό πρώτο πτυχίο ή πτυχίο σε άλλο αντικείμενο συν συναφή επαγγελματική εμπειρία
Λιθουανία	Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας (τέσσερα πανεπιστήμια) και στην εκπαίδευση σταδιοδρομίας (ένα πανεπιστήμιο).	60	Πτυχίο πανεπιστημίου

Χώρα	Σύντομη περιγραφή	ECTS (διδασκτικές μονάδες αν είναι γνωστές)	Προϋποθέσεις εισαγωγής
Μάλτα	Μεταπτυχιακό δίπλωμα, δυο χρόνια μερική φοίτηση. Καλύπτει τόσο τις ανάγκες του προσωπικού στην εκπαίδευση όσο και στις ΔΥΑ, μέσω βασικών και προαιρετικών μαθημάτων.	90	Πτυχίο πανεπιστημίου
Ολλανδία	Πρώτο πτυχίο, τέσσερα χρόνια πλήρους φοίτησης, καλύπτει ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων και συμβουλευτική σταδιοδρομίας (εξειδίκευση στα τελευταία δυο έτη). Οι περισσότεροι εργάζονται σε ιδιωτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας ή στο τμήμα ανθρωπίνων πόρων μεγάλων οργανισμών.	240	Προϋποθέσεις εισαγωγής στο πανεπιστήμιο
Ολλανδία	Μεταπτυχιακός τίτλος, δύο χρόνια. Άρχισε το 2008 με περίπου 20 φοιτητές.	90	Πτυχίο πανεπιστημίου
Νορβηγία	Δίπλωμα συμβούλου σταδιοδρομίας. Μερική φοίτηση στη διάρκεια αρκετών εβδομάδων. Κυρίως καθηγητές αλλά συνεχώς συμμετέχουν και εργαζόμενοι στις ΔΥΑ, την ανώτατη εκπαίδευση, την εκπαίδευση ενηλίκων.	30	Πτυχίο διδασκαλίας ή γενικές δεξιότητες σπουδών
Πολωνία	Μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Καλύπτονται πολλοί ρόλοι στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα		Μεταπτυχιακός τίτλος σε σχετικό αντικείμενο
Πολωνία	Προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί τίτλοι στην ψυχολογία με ελεύθερη επιλογή στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (τάση για περισσότερα προγράμματα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας)	Ποικίλουν (όλες είναι διαβαθμισμένες στο σύστημα ECTS)	Εξαρτάται από το επίπεδο του προγράμματος
Ρουμανία	Πιστοποίηση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, εθνικές εξετάσεις: η ίδια ύλη και εξετάσεις για πτυχιούχους σχετικών αντικειμένων (κοινή εξέταση ανεξάρτητα με την ειδίκευση πτυχίου) στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Και τη συμβουλευτική.		Πρώτο πτυχίο σε σχετικό αντικείμενο. Επιτρέπεται και τίτλος σχολικού συμβούλου
Ρουμανία	Μεταπτυχιακός τίτλος στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική σε διάφορα πανεπιστήμια και εξ'αποστάσεως από ένα πανεπιστήμιο		Σχετικό πρώτο πτυχίο
Ισπανία	Μεταπτυχιακό στην κατάρτιση καθηγητών με εξειδίκευση στην εκπαίδευση και σταδιοδρομία. 5 χρόνια σπουδές πρώτου και δεύτερου κύκλου. Έναρξη λειτουργίας το 2008.	60	Προϋποθέσεις εισαγωγής στο πανεπιστήμιο

Χώρα	Σύντομη περιγραφή	ECTS (διδακτικές μονάδες αν είναι γνωστές)	Προϋποθέσεις εισαγωγής
Σουηδία	Πτυχίο Εκπαίδευσης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: τρία χρόνια πλήρης φοίτηση σε τρία πανεπιστήμια. Οι περισσότεροι απόφοιτοι εργάζονται σε σχολεία, ενώ κάποιοι απασχολούνται σε Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης ή άλλους φορείς.	180	Προϋποθέσεις εισαγωγής στο πανεπιστήμιο
Ηνωμένο Βασίλειο	Μεταπτυχιακό προσόν στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας		Οποιοδήποτε πτυχίο, με μερικές εξαιρέσεις για άτομα με σχετική προϋπηρεσία
Ηνωμένο Βασίλειο	Μεταπτυχιακός τίτλος, πλήρης, μερική και εξ' αποστάσεως φοίτηση (πολλά πανεπιστήμια)		Σχετικό πρώτο πτυχίο, ή/και τίτλο σχολικού συμβούλου
Ηνωμένο Βασίλειο (Σκοτία)	Ενσωματωμένο δίπλωμα και μεταπτυχιακό στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας και ανάπτυξη. Έναρξη λειτουργίας το 2007.	90	Πρώτο πτυχίο, ή πολύ σχετική κατάρτιση και εμπειρία

Πηγή: Το υλικό συγκεντρώθηκε από την ερευνητική ομάδα του NICEC, Ιανουάριος-Ιούνιος 2008

3. Κατάρτιση: ανακύπτοντα ζητήματα

3.1. Επάρκεια: επίπεδο και εξειδίκευση

Στο Κεφάλαιο 1.5 διερευνήθηκαν οι τρόποι με τους οποίους οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να υποστηρίξουν την παροχή υπηρεσιών σταδιοδρομίας μέσω εξουσιοδοτημένων και διάσπαρτων δικτύων, καθώς και οι τρόποι με τους οποίους οι ίδιοι ασκούν ενεργά τη δική τους επαγγελματική πρακτική με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών. Και οι δύο αυτές πλευρές της επαγγελματικής εργασίας απαιτούν σημαντικές δεξιότητες εκ μέρους του συμβούλου σταδιοδρομίας, οι οποίες περιλαμβάνουν ένα εύρος γενικών, προσωπικών και νοητικών ικανοτήτων, μαζί με πολύ καλή γνώση των θεωριών που υποστηρίζουν την ανάπτυξη και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Επίσης, απαιτείται ικανότητα άμεσης επαφής και εργασίας με μεμονωμένους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών, ομάδες και μέλη των συνεργαζομένων δικτύων.

Αυτό εγείρει το ερώτημα, τι επίπεδο προσόντων μπορεί γενικά να θεωρηθεί ως «επαρκές» για την εκπλήρωση αυτού του επαγγελματικού ρόλου. Αυτή τη στιγμή, φαίνεται λιγώτερο πιθανό να μπορεί να επιτευχθεί ομοφωνία ανάμεσα στα Κράτη Μέλη, αναφορικά με αυτό το ερώτημα. Τα υφιστάμενα συστήματα κατάρτισης και προσόντων είναι πολύ διαφορετικά: σε κάποιες χώρες, η κατοχή ενός μεταπτυχιακού τίτλου γίνεται σταδιακά ο κανόνας, ενώ σε άλλες υπάρχει εξαιρετικά περιορισμένη παροχή εξειδικευμένης κατάρτισης. Ο Sultana (στο Cedefop, Sultana, 2004 και Sultana, προσωπώς) σε μια ανασκόπηση της υφιστάμενης κατάστασης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, τη χαρακτήρισε ως ένα «κουτσοιρεμένο επάγγελμα» και εξέθεσε τόσο τα πλεονεκτήματα όσο και τα πιθανά μειονεκτήματα του μεγαλύτερου επαγγελματισμού του συμβούλου. Αναπόσπαστο κομμάτι της ανάπτυξης διακριτής ταυτότητας του επαγγέλματος του συμβούλου σταδιοδρομίας, είναι η ανάγκη να δοθεί προσοχή στο «εύρος και την φύση της επαγγελματικής κατάρτισης που απαιτείται, πριν την έναρξη του επαγγέλματος» (Cedefop, Sultana, 2004, σελ. 75). Αξίζει να ανοίξουμε αυτή τη συζήτηση, ακόμα και αν η λύση σε αυτό το ζήτημα είναι πολύ μακρινή. Για αυτό, θα ξεκινήσουμε την θεώρηση της έννοιας της «επάρκειας» από δυο όψεις: α) του επιπέδου και β) της εξειδίκευσης.

3.1.1. Επίπεδο

Οι δεξιότητες που περιγράφηκαν παραπάνω, τυπικά αναπτύσσονται μέσω τυπικής εκπαίδευσης. Όταν τεθούν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων (EQF), το ελάχιστο επίπεδο που περιλαμβάνει τα απαραίτητα πρότυπα γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων είναι το επίπεδο 6, αντίστοιχο του πρώτου κύκλου σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση. Οι περιγραφικοί δείκτες για το επίπεδο 6, περιλαμβάνουν:

(α) γνώσεις: ανώτερου επιπέδου γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών και στόχων

(β) δεξιότητες: ανώτερου επιπέδου δεξιότητες, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής και αποδεικνύουν βαθιά γνώση του αντικειμένου και προσανατολισμό στην καινοτομία

(γ) ικανότητες: διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής. Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων.

Με βάση την διαδικασία της Μπολόνια, το πλαίσιο τριών κύκλων για την ανώτατη εκπαίδευση υιοθετήθηκε στη διάσκεψη του Μπέργκεν, το 2005⁴. Η περιγραφή των προσόντων του πρώτου κύκλου εκφράζεται διαφορετικά από τους περιγραφικούς δείκτες του επιπέδου 6 στο EQF, αλλά η υπουργική σύνοδος του Λονδίνου (των Υπουργών Παιδείας της Ευρώπης, 2007) επιβεβαίωσε ότι δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά. Η περιγραφή των προσόντων του πρώτου κύκλου, στη διαδικασία της Μπολόνια, που τυπικά διαρκεί τρία με τέσσερα χρόνια και περιλαμβάνει 180-240 ακαδημαϊκές πιστωτικές μονάδες ECTS, είναι η εξής:

4 Διαδικασία της Μπολόνια: βλ. Πλαίσιο προσόντων στον EXAE (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/qf.asp> και Σύστημα πλαισίου προσόντων στον EXAE (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/overarching.asp>) [both cited 28.11.2008].

«Προσόντα που σηματοδοτούν την ολοκλήρωση ενός πρώτου κύκλου σπουδών απονέμονται σε φοιτητές οι οποίοι:

- έχουν επιδείξει γνώσεις και κατανόηση ενός γνωστικού αντικειμένου που στηρίχτηκε πάνω στη γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση τους, και είναι, τυπικά, σε τέτοιο επίπεδο, που παρόλο που υποστηρίζεται από προχωρημένα βιβλία διδασκαλίας, περιλαμβάνει κάποιες πλευρές που αναπτύχθηκαν μέσω γνώσης που θα αποκτηθεί από τις τελευταίες εξελίξεις στο γνωστικό αντικείμενο των σπουδών τους,
- μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και την κατανόηση (του αντικειμένου τους) με τέτοιο τρόπο που να δείχνει επαγγελματική προσέγγιση της εργασίας ή του επαγγέλματός τους και έχουν δεξιότητες που τυπικά καταδεικνύονται μέσω του σχεδιασμού και της υποστήριξης επιχειρημάτων όπως και της επίλυσης προβλημάτων, μέσα στα πλαίσια του αντικειμένου των σπουδών τους,
- έχουν την ικανότητα να συγκεντρώνουν και να ερμηνεύουν σχετικά δεδομένα (συνήθως μέσα στα πλαίσια του αντικειμένου των σπουδών τους) για την εξαγωγή συμπερασμάτων, τα οποία να περιλαμβάνουν συλλογισμούς αναφορικά με σχετικά κοινωνικά, επιστημονικά ή ηθικά ζητήματα,
- μπορούν να επικοινωνούν πληροφορίες, ιδέες, προβλήματα και λύσεις, τόσο σε εξειδικευμένο όσο και σε μη-εξειδικευμένο κοινό,
- έχουν αναπτύξει εκείνες τις μαθησιακές ικανότητες που τους είναι απαραίτητες, για να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε ανώτερο επίπεδο με υψηλό επίπεδο αυτονομίας.»⁵

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, οι εξειδικευμένοι εκπαιδευτές και οι ενώσεις επαγγελματιών, σε κάθε χώρα, πρέπει να σκεφτούν αν αυτό το επίπεδο εκπαίδευσης είναι ο κατάλληλος στόχος για τις χώρες τους και ποιες κινήσεις πρέπει να γίνουν, ώστε να κινηθούν προς αυτήν την κατεύθυνση. Στη μικρή μειονότητα των χωρών, όπου το υψηλότερο επίπεδο προσόντων είναι ο κανόνας, τα συγκεκριμένα οφέλη της ανώτερης κατάρτισης μπορούν να εντοπιστούν και να αρθρωθούν ώστε να επεκταθεί η συζήτηση στην, ανά την Ευρώπη, κοινότητα των συμβούλων σταδιοδρομίας. Αυτές οι συζητήσεις ανοίγουν το δρόμο για την αναζήτηση στοιχείων για το τι είδους επίπεδο κατάρτισης και ποιο επίπεδο επαγγελματικής εξειδίκευσης, μέσα στα πλαίσια αυτής της κατάρτισης, και όλες μαζί χρειάζονται για να επιτευχθούν τα ανάλογα αποτελέσματα για τους χρήστες των υπηρεσιών, εναρμονισμένα με τις εθνικές και Ευρωπαϊκές στρατηγικές.

3.1.2. Εξειδίκευση

Σχολιάστηκε ευρέως σε προηγούμενες μελέτες (Ο.Ο.Σ.Α., 2004, Cedefop. Sultana, 2004.

McCarthy, 2004) ότι οι εισερχόμενοι σε ρόλους συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, συχνά έχουν εκπαιδευτεί σε σχετικούς ακαδημαϊκούς τομείς, όπως ψυχολογία, παιδαγωγικά, κοινωνιολογία, κοινωνική εργασία ή οικονομικά, και ότι αυτά τα γνωστικά αντικείμενα κάποιες φορές θεωρούνται ως επαρκή συναφή προσόντα για την εξειδικευμένη κατάρτιση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (βλ. Κεφάλαιο 2). Αν και αυτά τα αντικείμενα αποτελούν μια στερεή βάση πάνω στην οποία μπορεί να χτιστεί μια βαθύτερη κατανόηση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, υποστηρίζουμε ότι αυτά δεν πρέπει να αποκλείουν την ανάγκη παροχής εξειδικευμένης κατάρτισης. Οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρειάζονται επαγγελματική προετοιμασία, που θα περιλαμβάνει συγκεκριμένες θεωρίες και μεθόδους συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τέτοιου είδους σπουδές είναι μείζονος σημασίας για την υψηλή ποιότητα παροχής άμεσων υπηρεσιών, και για την στήριξη της ξεχωριστής συνεισφοράς που έχουν οι ειδικοί σταδιοδρομίας στην παροχή υπηρεσιών μέσω δικτύων. Βοηθά στην ενίσχυση της επαγγελματικής τους ταυτότητας και είναι ένα σημαντικό λιθαράκι στη δημιουργία μίας ενεργής ακαδημαϊκής κοινότητας, μέσα σε κάθε χώρα, που θα ασχοληθεί με την εθνική έρευνα και ανάπτυξη, και θα επικοινωνεί με τη διεθνή ερευνητική κοινότητα.

Εδώ οι «θεωρίες» και οι «μέθοδοι» αναφέρονται στον πληθυντικό. Δεν είναι σκοπός της παρούσας μελέτης να υπερασπιστεί κάποια συγκεκριμένη θεωρία ή μέθοδο. Οι απόψεις για το ποιο είναι το καταλληλότερο θεωρητικό υπόβαθρο των δράσεων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου και ανταποκρίνονται στις ξεχωριστές κοινωνικές και πολιτισμικές παραδόσεις των διαφορετικών χωρών. Οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρειάζεται να έχουν ευρύτερη ιστορική και διαπολιτισμική γνώση του θεωρητικού τους αντικειμένου και κατανόηση των διαφορετικών μεθόδων παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που αντανακλούν διαφορε-

5 βλ: http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/050520_Framework_qualifications.pdf [cited 28.11.2008].

τικές θεωρητικές θέσεις. Χρειάζεται να μπορούν να συνδέουν αυτή τη γνώση και κατανόηση με τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές συνθήκες στην ίδια τους τη χώρα και στο ευρύτερο ευρωπαϊκό και διεθνές πλαίσιο. Αυτό αποτελεί ένα διακριτό σώμα επαγγελματικής γνώσης για την ανάπτυξη και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, το οποίο αντλεί από – και συνεισφέρει σε – μία πληθώρα άλλων ακαδημαϊκών τομέων (συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογίας, των παιδαγωγικών, οικονομικών και κοινωνικών σπουδών), με συγκεκριμένη εστίαση στην εκπαιδευτική και εργασιακή εξέλιξη της ζωής του ατόμου.

Κάθε χώρα πρέπει να αντιμετωπίσει το ερώτημα του πόσο εκτενές θα πρέπει να είναι αυτό το εξειδικευμένο κομμάτι μέσα στη γενική κατάρτιση. Σε εκείνες τις χώρες όπου είναι δεδομένη η κατάρτιση μεταπτυχιακού επιπέδου, όπως στη Δανία, τη Φιλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, η τυπική ελάχιστη διάρκεια των εξειδικευμένων σπουδών είναι ένας χρόνος (ή το αντίστοιχο χρονικό διάστημα μερικής φοίτησης), μια χρονική διάρκεια που αντανakλάται και σε χώρες όπου εισάγονται νέα προγράμματα, όπως στη Μάλτα. Το έτος εξειδικευμένων σπουδών μπορεί να είναι ανεξάρτητο ή ενσωματωμένο σε ένα πρώτο κύκλο σπουδών, διάρκειας τριών ή τεσσάρων χρόνων. Μπορεί να περιλαμβάνει πρακτική εξάσκηση ή να ακολουθείται από μια εισαγωγική περίοδο στο χώρο εργασίας όπου να επιβεβαιώνεται η τελική πιστοποίηση. Η ακριβής φύση και μορφή της πιστοποίησης θα πρέπει να είναι θέμα εθνικής συζήτησης. Γενικά όμως, τα στοιχεία στην υφιστάμενη παροχή κατάρτισης δείχνουν ότι το αντίστοιχο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης μονοετούς διάρκειας, πλήρους φοίτησης, ή 60 ακαδημαϊκές διδακτικές (πιστωτικές) μονάδες, είναι το κατάλληλο σημείο αναφοράς από το οποίο μπορούν να αρχίσουν τέτοιους είδους συζητήσεις.

3.1.3. Ενίσχυση της κινητικότητας

Είναι αξιοσημείωτο ότι η υφιστάμενη κατάρτιση για το επάγγελμα του συμβούλου σταδιοδρομίας, για το οποίο το Cedefop και ο Sultana (2004, σελ. 76) σημειώνουν ότι «είναι ειρωνεία..... συνεχώς καλείται να προωθηθεί..... την κινητικότητα ανά την Ευρώπη και τις χωρίς σύνορα σταδιοδρομίες», όμως δεν είναι σε θέση να επιτρέψει στα ίδια του τα μέλη τέτοιου είδους κινητικότητα μεταξύ των Κρατών Μελών.

Μια περαιτέρω λειτουργία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η υποστήριξη των Ευρωπαϊκών στρατηγικών για την κάθετη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, η οποία επιτρέπει την πρόσβαση στη πιστοποίηση της άτυπης μάθησης, καθώς και την πρόσβαση σε νέες μαθησιακές ευκαιρίες. Αναφορικά με το ίδιο το ανθρώπινο δυναμικό του, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας – θεωρούμενη τόσο ως επαγγελματικό εργαλείο όσο και ως εργαλείο πολιτικής – χρειάζεται να διασφαλίσει ότι οποιεσδήποτε κινήσεις γίνουν για τον σαφή προσδιορισμό του, όπως περιγράφηκαν επάνω, θα λαμβάνουν υπόψη τους την ανάγκη τρόπων μετάβασης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων από λιγότερο επαγγελματικούς ρόλους σε ρόλους με πλήρες επαγγελματικό κύρος. Θα πρέπει, επίσης, να σέβεται την πολύτιμη συνεισφορά μη-τυπικών και άτυπων μηχανισμών παροχής υπηρεσιών, ειδικά, για παράδειγμα, των εκτεταμένων δράσεων με ομάδες περιθωριοποιημένες ή που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Η πιστοποίηση προγενέστερης άτυπης μάθησης (APEL) πρέπει να ληφθεί υπόψη σε σχέση με τα προσόντα εισαγωγής, με τις ενότητες ενός προγράμματος κατάρτισης, και με ολόκληρο το πρόγραμμα (όπως πρόκειται να γίνει στην προσέγγιση της Δανίας, σχετικά με τις πραγματικές δεξιότητες).

3.1.4. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Η έμφαση στα προηγούμενα υποκεφάλαια είχε δοθεί στην αρχική κατάρτιση κατά την ανάληψη του επαγγελματικού ρόλου. Όμως, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CPD) είναι επίσης εξαιρετικής σημασίας, τόσο για το φρεσκάρισμα και τη διατήρηση της τρέχουσας γνώσης και των ικανοτήτων, όσο και για την υποστήριξη της εξέλιξης της σταδιοδρομίας των συμβούλων. Στο υλικό που συγκεντρώθηκε για αυτή τη μελέτη δεν είναι πολλά τα στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι οι χώρες έχουν ακέραια συστήματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, τα οποία να διατηρούν τις δεξιότητες των ατόμων στον υφιστάμενο ρόλο τους, παρόλο που κάτι τέτοιο είναι καίριο κομμάτι της διαχείρισης της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών. Αντίθετα, υπάρχουν περισσότερα στοιχεία για την ανάπτυξη ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης, όπως οι μεταπτυχιακοί τίτλοι.

3.2. Μέθοδοι διδασκαλίας εξ'αποστάσεως και μορφές ηλεκτρονικής μάθησης

Όπου δόθηκε η ευκαιρία, αυτή η μελέτη επεσήμανε πρωτοβουλίες που χρησιμοποιούν μεθοδολογίες εξ'αποστάσεως και ηλεκτρονικής μάθησης, στην παροχή κατάρτισης για τους συμβούλους σταδιοδρομίας. Η χρήση ΤΠΕ σε τέτοιου

είδους εκπαιδευτικές ευκαιρίες, και στην πραγματικότητα στις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, έχει τη δική της εκτενή και λεπτομερή βιβλιογραφία, αλλά η εξέταση αυτής της βιβλιογραφίας σε βάθος, είναι πέρα από τα πλαίσια αυτής της μελέτης. Παρόλα αυτά, οι υφιστάμενες πρωτοβουλίες μπορούν να αποτελέσουν πηγή ιδεών και έμπνευσης για άλλους.

(α) Η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης (AMS) στην Αυστρία, προσφέρει αρχική κατάρτιση για τους νεοεισερχόμενους μέσω τηλεπρογράμματος, ως εναλλακτικό της παραδοσιακής μορφής κατάρτισης. Ειδικά εκπαιδευμένοι εκπαιδευτές χρησιμοποιούν μέσα τελευταίας τεχνολογίας δικτύου (Internet) και εσωτερικού δικτύου (intranet) για την υποστήριξη των εκπαιδευομένων. Αυτή η μέθοδος παροχής κατάρτισης επιμηκύνει την τυπική περίοδο κατάρτισης από τις 40 στις 52 εβδομάδες. Προς το παρόν, είναι ένα πιλοτικό πρόγραμμα, αλλά θεωρείται ότι καταδεικνύει μια μελλοντική τάση, που πιθανά αυξάνει τόσο την ευελιξία της κατάρτισης όσο και την ατομική υπευθυνότητα του εκπαιδευομένου.

Στην Δημοκρατία της Τσεχίας, το πρόγραμμα ηλεκτρονικής μάθησης eKariera αναπτύχθηκε μέσω χρηματοδότησης του ΕΚΤ την περίοδο 2006-08. Η κύρια ομάδα-στόχος ήταν καθηγητές και σχολικοί σύμβουλοι, αλλά χρησιμοποιήθηκε επίσης από συμβούλους γραφείων εργασίας και άλλους. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει υποστήριξη από εκπαιδευμένους συμβούλους σπουδών. Καλύπτει βασικές γνώσεις στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αφιερώνοντας ένα ικανοποιητικό χρονικό διάστημα στον «κόσμο της εργασίας».

Τα πανεπιστήμια στη Φιλανδία που παρέχουν μεταπτυχιακή κατάρτιση συμβούλων σταδιοδρομίας χρησιμοποιούν ψηφιακούς φακέλους εργασίας, στα πλαίσια της αναστοχαστικής μάθησης και στην αξιολόγηση. Η Φιλανδία επίσης έχει ξεκινήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης που θα παρέχει τουλάχιστον μια εβδομάδα κατάρτισης στη χρήση ΤΠΕ στη συμβουλευτική σταδιοδρομία, σε πάνω από εξακόσιους συμβούλους σταδιοδρομίας μέχρι το 2008. Το περιεχόμενο αυτού του προγράμματος έχει επίσης ενσωματωθεί στα αρχικά προγράμματα κατάρτισης.

Το υλικό των μαθημάτων για τα μεταπτυχιακά διπλώματα στο Εθνικό Πανεπιστήμιο της Ιρλανδίας στο Maynooth, είναι τώρα σε μεγάλο βαθμό βασισμένα στο διαδίκτυο (web-based) και συνδέονται μεταξύ τους σε τέτοιο βαθμό, ώστε όταν ένα θέμα προκύπτει σε ένα μάθημα, ενεργοποιείται η σύνδεση (hot-link) με άλλες περιπτώσεις εμφάνισης του ίδιου θέματος σε άλλα μέρη του περιεχομένου του προγράμματος. Η παροχή κατάρτισης μέσω διαδικτύου σημαίνει, επίσης, ότι το υλικό είναι ελεύθερα διαθέσιμο για εκπαίδευση εξ'αποστάσεως.

Επίσης στην Ιρλανδία, το Εθνικό Κέντρο Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού (NCGE) προσφέρει ένα πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD) για τους συμβούλους σταδιοδρομίας (που εργάζονται σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) στο σχεδιασμό ολόκληρης της σχολικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Το πρόγραμμα αποτελείται από τρία μαθήματα, που το καθένα προσφέρεται για διάστημα τριών μηνών, και παρέχεται με τη μέθοδο της έρευνας δράσης. Το πρόγραμμα χρησιμοποιεί μια προσέγγιση μικτής μάθησης, δηλαδή ένα συνδυασμό εργαστηρίων και ηλεκτρονικής μάθησης. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που ολοκληρώνουν με επιτυχία και τα τρία μαθήματα, λαμβάνουν ένα ειδικά σχεδιασμένο δίπλωμα επίπεδου 8, στην 10βαθμη κλίμακα του Ιρλανδικού εθνικού πλαισίου προσόντων (NFQ).

Η Πολωνία έχει δημιουργήσει μια πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης για τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, το Εργαστηριακό Κέντρο Πολυμέσων (Multimedia Workshop Centre), ο σκοπός του οποίου είναι να βοηθήσει τους συμβούλους σταδιοδρομίας να βελτιώσουν τα προσόντα τους.

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μέσω διαδικτύου εμφανίζεται σε ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα, το οποίο επικεντρώνεται στην τηλεσυμβουλευτική. Αυτή η εξέλιξη, στη Γερμανία, από τον Georg-Simon-Ohm-Hochschule σε συνεργασία με την Grundig Akademie Nuremberg, εστιάζει σε διεθνή πρότυπα και αναπτύσσεται για τις Γερμανόφωνες χώρες. Τα θέματα καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα και περιλαμβάνουν τη μελέτη των ηλεκτρονικών μέσων, στο πλαίσιο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

3.3. Πρακτική

Ο όρος «πρακτική» χρησιμοποιείται εδώ με μια τυπική και περιεκτική έννοια που καλύπτει τη χρήση εμπειριών στο χώρο εργασίας, για εκείνους που καταρτίζονται ενώ βρίσκονται ήδη στον εργασιακό χώρο, τη χρήση βραχυπρόθεσμων τοποθετήσεων σε εργασία για την απόκτηση εμπειρίας και την πρακτική άσκηση που μπορεί να προγραμματιστεί από τους οργανωτές ενός προγράμματος για τους φοιτητές πλήρους φοίτησης. Η τοποθέτηση για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας μπορεί να είναι είτε γενικής φύσης και με τη μορφή παρατήρησης, ή μπορεί να είναι ένα μέσο εξάσκησης που

μπορεί μετά να αποτελέσει τη βάση αναστοχαστικής μάθησης (για παράδειγμα μέσω συγκεκριμένων μελετών περίπτωσης) ή να αποτελέσει τη βάση πραγματικών εργασιών αξιολόγησης που σχετίζονται με τον, υπό απονομή, τίτλο. Τέτοιου είδους εργασίες μπορεί να είναι η διεξαγωγή συνεντεύξεων ή ομαδικών συνεδριών που θα παρακολουθηθούν και θα αξιολογηθούν, λεπτομερείς και αναστοχαστικές μελέτες περιπτώσεων της ίδιας της εμπειρίας του φοιτητή, ή μελέτες περιπτώσεων, αναφορικά, για παράδειγμα, με επαγγέλματα (μελέτες εργασίας) και πληροφορίες για την αγορά εργασίας.

Η πρακτική καταλαμβάνει το χώρο όπου συμπίστουν οι ακαδημαϊκές σπουδές και η πιστοποίηση βάσει δεξιοτήτων και, για αυτό το λόγο, είναι συναφής και με τις δυο πλευρές αυτής της μελέτης. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν πολλές διαφορετικές περιπτώσεις χρήσης της, παρόλο που θα έπρεπε επίσης να σημειωθεί ότι ένας σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων επεσήμανε, ότι δεν έγιναν συγκεκριμένες συνδέσεις μεταξύ της θεωρητικής εκπαίδευσης και της πρακτικής εμπειρίας στην κατάρτιση που ανέφεραν ότι έλαβαν.

Ένα παράδειγμα πιο εξελιγμένου συνδυασμού της θεωρητικής εκπαίδευσης και της πρακτικής είναι στο Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών του *Bundesagentur für Arbeit* (BA) – *Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης* – που βρίσκεται στο Μανχάιμ στη Γερμανία. Αυτή η ενσωμάτωση περιγράφεται ως εξής: «Για να συνδεθεί η θεωρία με την πρακτική όσο πιο στενά γίνεται, το πρόγραμμα σπουδών έχει διπλή μορφή. Πέντε τρίμηνα πανεπιστημιακών σπουδών συνοδεύονται από τέσσερα τρίμηνα πρακτικής άσκησης, που επιβλέπεται από το πανεπιστήμιο (ερευνητικό έργο). Η πρακτική άσκηση διεξάγεται σε τμήματα της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης (BA), σε εταιρίες και σε άλλους οργανισμούς. Η τοποθέτηση στο εξωτερικό είναι επίσης πιθανή».

Στην Ιρλανδία, κάποια προγράμματα (στο Εθνικό Πανεπιστήμιο της Ιρλανδίας στο Maynooth) δίνουν μεγάλη έμφαση στην αναστοχαστική πρακτική. Ένα κύριο στοιχείο της αξιολόγησης για το δίπλωμα στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας ενηλίκων είναι τέσσερις απομαγνητοφωνημένες και αναστοχαστικές περιγραφές πραγματικών συνεντεύξεων με πραγματικούς πελάτες. Το πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD) του Εθνικού Κέντρου Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού (NCGE), χρησιμοποιώντας μια μέθοδο έρευνας δράσης (βλ. Κεφάλαιο 3.2), ασχολήθηκε συγκεκριμένα με την ανάπτυξη της αναστοχαστικής πρακτικής.

Από τη Σουηδία, ένας πανεπιστημιακός εκπαιδευτής επισημαίνει το ενδιαφέρον για την διατήρηση μιας ισορροπίας μεταξύ της πρακτικής κατάρτισης και των ακαδημαϊκών σπουδών. Το εν λόγω προπτυχιακό πρόγραμμα περιλαμβάνει περίπου 20 εβδομάδες πρακτικής, κατανεμημένες μέσα στα τρία χρόνια εκπαίδευσης, με σταδιακή μετάβαση (επιπέδου) στις διάφορες εργασίες που αναλαμβάνουν οι φοιτητές. Αυτές περιλαμβάνουν συνεντεύξεις με Σουηδούς πολίτες και μετανάστες, οι οποίες αναλύονται και παρουσιάζονται στο πανεπιστήμιο, συν ομαδικές και ατομικές παρεμβάσεις που βιντεοσκοποούνται και παρουσιάζονται σε σεμινάρια. Οι εκπαιδευτές, επίσης, επισκέπτονται το χώρο εργασίας των φοιτητών, τουλάχιστον δύο φορές, με σκοπό την παρατήρηση και αξιολόγηση της συνέντευξης (η οποία μπορεί να αξιολογηθεί θετικά ή αρνητικά).

Στη Γαλλία, η κατάρτιση για το ρόλο του *Conseiller d'orientation psychologue* (COP) – Ψυχολόγος-Σύμβουλος του προσανατολισμού – περιλαμβάνει τοποθέτηση 16 εβδομάδων σε κέντρο συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (CIO) και έξι με οκτώ εβδομάδες σε επιχείρηση. Και οι δυο τοποθετήσεις χρησιμεύουν ως αποδεικτικά στοιχεία για την τελική αξιολόγηση.

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα που αναπτύχθηκε πρόσφατα στη Λετονία είναι το αποτέλεσμα ευρείας διεθνούς διαβούλευσης. Ενσωματώνει την πρακτική κατάρτιση σε κάθε μάθημα και περιλαμβάνει μία ξεκάθαρη περιγραφή στόχων για αυτό: «ο σκοπός της πρακτικής κατάρτισης είναι να διευκολύνει την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων του σπουδαστή συμβούλου σταδιοδρομίας, που χαρακτηρίζονται από την ικανότητα να εργάζεται με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών με επαγγελματικό και δημιουργικό τρόπο και να έχει μια στάση ανάλυσης-αξιολόγησης απέναντι στην εργασία του συμβούλου» (βλ. μελέτη περίπτωσης για την Λετονία στο Κεφάλαιο 4.4).

Στη Βουλγαρία, το μεταπτυχιακό πρόγραμμα ενσωματώνει το βασισμένο στις δεξιότητες του μοντέλου του διεθνούς σύμβουλου επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας (GCDF) για την παροχή πρακτικής, περιλαμβανομένης μιας μελέτης περίπτωσης που αξιολογείται (βλ. μελέτη περίπτωσης για την Βουλγαρία στο Κεφάλαιο 4.2).

Οι ψυχολόγοι επαγγελματικού προσανατολισμού στα γραφεία εργασίας της Φιλανδίας απαιτείται να έχουν μεταπτυχιακό τίτλο, ο οποίος να περιλαμβάνει τον υψηλότερο δυνατό βαθμό στην ψυχολογία. Εν συνεχεία, στο πρόγραμμα αρχικής κατάρτισής τους, το οποίο περιλαμβάνει πληροφόρηση για τις αλλαγές στην κοινωνία και την αγορά εργασίας, ενσωματώνεται η υποχρεωτική πρακτική, μιας ή δυο εβδομάδων, σε θέση εργασίας εκτός της υπηρεσίας απασχόλησης.

Στη Σκωτία, αναπτύχθηκε ένας νέος μεταπτυχιακός επαγγελματικός τίτλος, ο οποίος δίνει έμφαση στην εκπαίδευ-

ση με βάση την πρακτική. Σε όλους τους σπουδαστές και στα τρία πανεπιστήμια που προσφέρουν το πρόγραμμα, ορίζεται ένας καθηγητής-σύμβουλος πρακτικής από τις Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκωτίας (Careers Scotland) τον εθνικό οργανισμό συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Οι καθηγητές-σύμβουλοι πρακτικής λειτουργούν ως μέντορες και ειδικοί, σε όλη τη διάρκεια του προγράμματος, και συνεισφέρουν στα ατομικά μαθησιακά σχέδια των σπουδαστών και στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. (βλ. μελέτη περίπτωσης για τη Σκωτία στο Κεφάλαιο 4.7).

Λιγότερες λεπτομέρειες καταγράφονται για πολλές άλλες περιπτώσεις, όπου χρησιμοποιείται ενεργά η πρακτική ή συζητείται η εφαρμογή της:

- προπτυχιακά προγράμματα στην ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων στην Ολλανδία, με προαιρετική εξειδίκευση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, έχουν μια διαδικασία αξιολόγησης, η οποία περιλαμβάνει απομαγνητοφωνήσεις κασετών και ένα «τεστ δεξιοτήτων». Αυτά τα προγράμματα είναι δομημένα έτσι, ώστε το τρίτο από τα τέσσερα χρόνια σπουδών, οι φοιτητές να το περνούν κάνοντας πρακτική άσκηση,

- στην Πολωνία, κάποια πτυχία έχουν ένα κομμάτι τοποθέτησης σε εργασία, περίπου οκτώ εβδομάδων,

- στην Ισλανδία, το στοιχείο της πρακτικής άσκησης αναπτύσσεται, καθώς οι απαιτήσεις του προγράμματος το μετατρέπουν από μεταπτυχιακό δίπλωμα σε μεταπτυχιακό τίτλο.

3.4. Αγορά εργασίας και γνώσεις για τον τομέα της απασχόλησης

Η πληροφόρηση για τις διαθέσιμες ευκαιρίες στον κάθε πολίτη είναι βασικό στοιχείο της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ώστε να βοηθηθούν να πάρουν αποφάσεις για το μέλλον τους έχοντας στη διάθεση τους όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες. Η κατανόηση της αγοράς εργασίας και συγκεκριμένων επαγγελματιών είναι καίριο στοιχείο, μέσα σε αυτό το πλαίσιο, αλλά συχνά δεν αναπτύσσεται τόσο διεξοδικά όσο θα έπρεπε στα προγράμματα κατάρτισης:

«Πολλοί άνθρωποι γνωρίζουν για την αυξανόμενη ελαστικότητα στην αγοράς εργασίας και για την αναγκαιότητα να είναι γνώστες των δεδομένων αυτής της αγοράς, ώστε να είναι σε θέση να παρέχουν την καλύτερη δυνατή βοήθεια στον πελάτη-χρήστη της υπηρεσίας. Λίγοι άνθρωποι όμως, ξέρουν αρκετά για τις ευκαιρίες απασχόλησης και τα πιθανά κενά.» (Cedefop, Chioussse και Werquin, 1999, σελ. 58)

Ο Watts (1992) ορίζει την «διαχείριση πληροφοριών» ως έννοια που περιλαμβάνει τέσσερις ευρείς τομείς:

- ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- επαγγέλματα και σταδιοδρομίες
- αγορά εργασίας
- υπηρεσίες υποστήριξης (όπως την οικονομική ενίσχυση, τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και βοήθειας).

Ο όρος «διαχείριση πληροφοριών» αξίζει προσοχής. Η συλλογή και η αποθήκευση πληροφοριών συχνά τείνει να γίνει εξειδικευμένος ρόλος, ειδικά όπου γίνεται ευρεία χρήση μέσων βασισμένων στο διαδίκτυο. Όμως, ο επαγγελματίας σύμβουλος σταδιοδρομίας, που εργάζεται με πελάτες-χρήστες, χρειάζεται να έχει τρεις δεξιότητες: πρώτον μια καλή γνώση των πλαισίων και των γενικών τρόπων μετάβασης εντός και μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος, της κατάρτισης και της απασχόλησης. Δεύτερον, την ικανότητα να βρίσκει και να έχει πρόσβαση στη σχετική πληροφόρηση για τέτοιου είδους ευκαιρίες, ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες που έχουν αναγνωριστεί στους πελάτες-χρήστες. Και τρίτον, την ικανότητα να μοιράζεται αυτή την πληροφόρηση με τους πελάτες του/της με τον πιο κατάλληλο τρόπο, ώστε να καλύπτονται οι ιδιαίτερες ανάγκες τους και να ενισχύεται η μελλοντική τους ικανότητα να έχουν αυτόνομη πρόσβαση στις πληροφορίες.

Πολλοί παράγοντες παίζουν ρόλο στην ανεπαρκή κάλυψη της πληροφόρησης για την αγορά εργασίας και τα επαγγέλματα. Το μεγαλύτερο μέρος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας παρέχεται μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα – σε σχολεία, ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης, ανώτατης εκπαίδευσης και εκπαίδευσης ενηλίκων – συχνά από άτομα των οποίων η σταδιοδρομία προχώρησε από το να είναι μαθητές στο να γίνουν καθηγητές, χωρίς να έχουν σημαντική εμπειρία σε άλλους τομείς της αγοράς εργασίας. Εκείνοι που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσα στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, συνήθως, προέρχονται απευθείας από την εκπαίδευση, και έρχονται απευθείας στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, χωρίς να έχουν εμπειρία στους τομείς του εμπορίου και της βιομηχανίας όπου βρίσκεται το μεγαλύτερο μέρος των κενών θέσεων απασχόλησης. Σχεδόν όλοι όσοι παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εργάζονται σε μεγάλους οργανισμούς, οι οποίοι διαφέρουν πολύ από τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις

που αποτελούν ένα σημαντικό στοιχείο της Ευρωπαϊκής οικονομίας. Ο μικρός αριθμός των ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στον ιδιωτικό τομέα, μπορεί να έχει μεγαλύτερη γνώση αυτού του τομέα, αλλά οι υπηρεσίες τους συχνά είναι διαθέσιμες μόνο σε περιορισμένες ομάδες και η επικοινωνία τους με τις δημόσιες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μπορεί να μην είναι εκτενής.

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης παρέχουν υπηρεσίες στους εργοδότες καθώς και στους εργαζομένους, οπότε ο ρόλος του προσωπικού τους, στην επεξεργασία των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, μπορεί να τους βοηθήσει να αναπτύξουν τις γνώσεις τους για τον τομέα της απασχόλησης και να γνωρίσουν καλύτερα τους οργανισμούς μέσα στους οποίους δημιουργούνται οι θέσεις εργασίας. Σε κάποιες περιπτώσεις, τέτοιου είδους γνώσεις αναπτύσσονται συνειδητά. Ένα σημαντικό κομμάτι των προπτυχιακών προγραμμάτων του Πανεπιστημίου Εφαρμοσμένων Επιστημών του ΒΑ (Γερμανία) είναι οι σπουδές στην αγορά εργασίας. Στην Τσεχική Δημοκρατία, οι σύμβουλοι του Γραφείου Εργασίας είναι συγκεκριμένα υπεύθυνοι τόσο για να διαμεσολαβούν στο να βρει κανείς εργασία όσο και για να ενταχθεί σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Σε πολλές άλλες περιπτώσεις, οι ρόλοι της συμβουλευτικής και της τοποθέτησης σε εργασία είναι διαχωρισμένοι. Στο Βέλγιο (και στη Φλαμανδική και τη Γαλλική κοινότητα), αυτές οι υπηρεσίες παρέχονται από διαφορετικούς τομείς μέσα στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Στη Φιλανδία, υπάρχουν δυο ρόλοι μέσα στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι οποίοι απαιτούν διαφορετικά προσόντα διορισμού και κατάρτισης.

Κάποια προγράμματα κατάρτισης έχουν κάνει βήματα για να ενισχύσουν την προσοχή που πρέπει να δίνεται σε θέματα αγοράς εργασίας. Στη Λετονία, το νέο μεταπτυχιακό πρόγραμμα καλύπτει σημαντικά θέματα της αγοράς εργασίας, των επαγγελμάτων και της κουλτούρας των εργοδοτικών οργανισμών, με την πρακτική κατάρτιση να περιλαμβάνει τόσο παρατήρηση όσο και έρευνα. Τόσο στη Δανία όσο και στη Μάλτα, νέες ρυθμίσεις κατάρτισης και εργασίας φέρνουν σε στενή επαφή όσους εργάζονται στις υπηρεσίες εκπαίδευσης και εκείνους που εργάζονται στις υπηρεσίες της αγοράς εργασίας. Στη Ρουμανία, το έργο πληροφόρησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που χρηματοδοτήθηκε από την Παγκόσμια Τράπεζα, δημιούργησε 100 νέα επαγγελματικά προφίλ, την περίοδο 2005-08 (παρόλο που αυτό μπορεί να συγκριθεί, για παράδειγμα, με τα περισσότερα από 700 επαγγελματικά προφίλ που βρίσκονται διαθέσιμα στο διαδίκτυο μέσω του Learndirect, του κέντρου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας του Ηνωμένου Βασιλείου).

Κάποιες χώρες, όμως, δεν έχουν ένα εθνικό σύστημα συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών για την αγορά εργασίας και τα επαγγέλματα. Πολλές, ειδικά τα νεότερα Κράτη Μέλη της Ε.Ε., αναφέρουν πως αναπτύσσουν κατηγοριοποιήσεις επαγγελμάτων και τεχνών, αν και αυτό είναι ένα έργο που μπορεί να διαρκέσει πολύ. Η Ελλάδα και η Ισλανδία αναφέρουν την έλλειψη εθνικών συστημάτων συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών για την αγορά εργασίας, γεγονός που λειτουργεί ανασταλτικά αναφορικά με οποιαδήποτε φιλοδοξία που μπορεί να έχουν οι εκπαιδευτές να εισαγάγουν γνώσεις για τον τομέα της απασχόλησης στην κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας.

3.5. Επαγγελματική ταυτότητα

Η αμοιβαία σχέση των εργασιακών ρόλων και των υπηρεσιών της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας διερευνήθηκε προηγουμένως (βλ. Κεφάλαιο 2.1), όπου τονίστηκε ότι μπορεί να υπάρξουν προβλήματα, όταν η συμβουλευτική σταδιοδρομίας παρέχεται ως υπο-εξειδίκευση μέσα στα πλαίσια ενός άλλου πρωταρχικού εργασιακού ρόλου. Τα κύρια προβλήματα είναι: χαμηλή προτεραιότητα μέσα στην πίεση των άλλων εργασιακών ρόλων, έλλειψη γνώσης της διαθεσιμότητας των υπηρεσιών από τους πιθανούς χρήστες, δυσκολία για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να προσδιορίσουν και να ελέγξουν το εύρος και την επίδραση των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Ο Arthur (2008) επίσης αναφέρεται στο ζήτημα της επαγγελματικής ταυτότητας. Μια μεγάλη πρόκληση για την ανάπτυξη προτύπων πρακτικής είναι το θέμα της εφαρμοσιμότητάς τους, σε ένα εύρος επαγγελματιών που εργάζονται σε διάφορους χώρους. Για παράδειγμα, η ανομοιογένεια των ρόλων και των εργασιών που εκτελούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας κάνει δύσκολο τον καθορισμό των κύριων στοιχείων της πρακτικής. Τα κύρια στοιχεία της πρακτικής πρέπει να καθοριστούν ως βάση για όλους τους επαγγελματίες. Με τη σειρά του, το κοινό μπορεί να έχει προσδοκίες αναφορικά με τα βασικά προσόντα που πρέπει να έχουν οι επαγγελματίες σε κάθε τομέα της πρακτικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Υπάρχουν σημάδια αλλαγής προς την κατεύθυνση μιας πιο διακριτής ταυτότητας, σε κάποιες χώρες. Τα νέα *Ungdommens Uddannelsesvejledning* (UU) κέντρα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας νέων στη Δανία, προωθούν μια διακριτή θέση και ταυτότητα για το προσωπικό τους στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Όσοι επέλεξαν να αποκτήσουν τα υποχρεωτικά τυπικά προσόντα που χρειάζονται για να εργαστούν στα UU εγκατέλειψαν κάθε προηγούμενο επαγ-

γελματικό ρόλο που κατείχαν και τώρα, τυπικά, θεωρούν τον εαυτό τους ως σύμβουλο σταδιοδρομίας.. Στη Μάλτα, οι μορφές κατάρτισης οι οποίες προετοιμάζουν τους συμβούλους σταδιοδρομίας να εργαστούν τόσο στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όσο και στην εκπαίδευση, θα χρησιμοποιηθούν για να μειώσουν τα προϋπάρχοντα στεγανά μεταξύ των υπηρεσιών και να ενδυναμώσουν την αίσθηση της κοινής επαγγελματικής ταυτότητας. Στη Νορβηγία, η αναδιοργάνωση του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε δύο εξειδικευμένους κλάδους, με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας να είναι ξεχωριστό κομμάτι από την κοινωνική/ατομική συμβουλευτική, θα δράσει ενισχυτικά στην πιο ευκρινή και ξεχωριστή επαγγελματική ταυτότητα των υπηρεσιών συμβουλευτικής (στο κοινό που απευθύνονται)

Η κατάσταση είναι πιο αντιφατική στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στη Σκωτία, Ουαλία και τη Βόρεια Ιρλανδία είναι δομημένες με τέτοιο τρόπο, ώστε να προσφέρουν υπηρεσίες σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, μέσω διακριτών οργανισμών, όπως οι Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκωτίας (Careers Scotland) και οι Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Ουαλίας (Careers Wales). Εν αντιθέσει, στην Αγγλία υπάρχει ο κίνδυνος, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε νέους ανθρώπους να χάσει τη διακριτή της ταυτότητα και η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ενηλίκων υπόκειται σε περαιτέρω δομικές αλλαγές, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στον ανασχεδιασμό των παρεχομένων υπηρεσιών.

Πολλοί συμμετέχοντες σε αυτή τη μελέτη ανέφεραν τις εθνικές ταξινομήσεις των επαγγελμάτων, οι οποίες σε κάποιες περιπτώσεις, ήταν μία σχετικά νέα εξέλιξη. Κάποιοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας δεν ήταν επίσημα αναγνωρισμένο επάγγελμα στην εθνική ταξινόμηση επαγγελμάτων της χώρας τους: το να συμπεριληφθεί σε αυτές τις ταξινομήσεις θα ήταν ένα σημαντικό βήμα προς την αναγνώριση του συμβούλου σταδιοδρομίας ως ξεχωριστού ρόλου σε αυτές τις χώρες.

Άλλοι παράγοντες μπορεί να αντιστρατεύονται την μετάβαση σε ένα ξεχωριστό και διακριτό επάγγελμα. Μέχρι τώρα, στην Πορτογαλία, οι περισσότεροι απόφοιτοι εργασιακής και συμβουλευτικής ψυχολογίας που απασχολούνταν στο χώρο της εκπαίδευσης, εργαζόταν σε σχολεία, παρόλο που χρησιμοποιούσαν μια δια βίου προσέγγιση στη εργασία τους. Τώρα προγραμματίζεται αυτοί οι ψυχολόγοι να τοποθετηθούν σε κέντρα εκτός σχολείου, κάπου αλλού μέσα στους δήμους. Πολλοί από αυτούς όμως θεωρούν ότι αυτό είναι δείγμα οπισθοδρόμησης, καθώς τους απομακρύνει από την ομάδα στόχο τους και κάνει την πρόσβαση στις υπηρεσίες που προσφέρουν πιο δύσκολη για το σχολικό πληθυσμό. Επιπρόσθετα, οι προηγούμενες συνθήκες εργασίας τους ήταν παρόμοιες με εκείνες των καθηγητών: αυτό έχει τώρα αλλάξει και το εβδομαδιαίο πρόγραμμα εργασίας τους έχει σαφώς επιμηκυνθεί. Ένα παραπλήσιο θέμα έχει ανακύψει στη Ρουμανία, όπου η αλλαγή κύρους του προσωπικού σταδιοδρομίας των σχολείων, που προτάθηκε σε ένα πρόσφατο εκπαιδευτικό νόμο, θα σήμαινε την αλλαγή των όρων εργασίας των δασκάλων (συμπεριλαμβανομένων των γενναιόδωρων πληρωμών για τις εξωδιδασκτικές ώρες και τα δικαιώματα αδείας) και την αντικατάστασή τους με μια εβδομάδα εργασίας 40 ωρών και λιγότερες ημέρες πληρωμένης άδειας. Το προσωπικό που επηρεάζεται από αυτές τις αλλαγές αντιτίθεται σε αυτή την απόφαση. Θέματα επαγγελματικού κύρους και επαγγελματικής ταυτότητας των συμβούλων σταδιοδρομίας, συχνά, τα χειρίζονται επαγγελματικές ενώσεις που δρουν προς όφελος των μελών τους, των πελατών και του επαγγέλματος εν γένει. Σε κάποιες χώρες, τέτοιου είδους επαγγελματικές ενώσεις έχουν μακρά ιστορία ενώ σε άλλες σχηματίζονται τώρα νέες, καθώς ο αριθμός των εισερχομένων στο επάγγελμα αυξάνεται.

3.6. Προκλήσεις στην ανάπτυξη υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Σε αυτό το κεφάλαιο διερευνήθηκε ένας αριθμός ερωτήσεων αναφορικά με την ανάπτυξη των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ειδικά σε σχέση με θέματα προσωπικού που είναι καίρια για την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Υπάρχει μια ενθαρρυντική τάση, όπως περιγράφηκε στο Κεφάλαιο 2, για την παροχή εξειδικευμένης κατάρτισης, σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Παρόλα αυτά, αυτή η ενθαρρυντική τάση δεν είναι γενικευμένη, και υπάρχουν κάποια παραδείγματα στασιμότητας ή πισωγυρίσματος. Υπάρχει περιθώριο για την ανάπτυξη μιας πανευρωπαϊκής ομοφωνίας σχετικά με τα επαρκή πρότυπα εξειδικευμένης κατάρτισης για τους συμβούλους σταδιοδρομίας.

Οι μέθοδοι διδασκαλίας και το περιεχόμενο των προγραμμάτων προσφέρουν πολλά περιθώρια ανάπτυξης αναφορικά με τις προσφερόμενες γνώσεις για την αγορά εργασίας και τον τομέα της απασχόλησης, με την αποτελεσματική χρήση της πρακτικής κατάρτισης, ώστε οι καταρτιζόμενοι να αποκτήσουν (και να αναστοχαστούν πάνω σε αυτήν) βιωματικές εμπειρίες, να αναπτύξουν ευρύτερες ικανότητες με τη χρήση ποικίλων διδακτικών μεθοδολογιών. Στο τελευταίο, περιλαμβάνεται η χρήση της τεχνολογίας τόσο για την ενίσχυση της δια ζώσης εκπαίδευσης (για παράδειγ-

μα, μέσω ψηφιακών φακέλων εργασίας όπως στη Φιλανδία) όσο και για την παροχή και ενίσχυση του υλικού των μαθημάτων στην εξ'αποστάσεως εκπαίδευση (όπως στην Ιρλανδία). Έχουν γίνει όμως διακριτά βήματα για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων, με βάση τις κατευθύνσεις που προτάθηκαν στις αναφορές διαφόρων μελετών που διεξήχθησαν από τον Ο.Ο.Σ.Α. ή χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία του Ο.Ο.Σ.Α. (Watts & Sultana, 2004). Παραδείγματα καινοτόμων πρακτικών υπάρχουν για όλες τις πλευρές της κατάρτισης που αναφέρθηκαν παραπάνω: η ορθή αξιολόγηση και η αποτελεσματική διάδοση των σχετικών ευρημάτων θα ήταν ανεκτίμητα στοιχεία για την κοινότητα των συμβούλων σταδιοδρομίας, σε όλη την Ευρώπη.

4. Μελέτες περιπτώσεων

4.1. Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται έξι μελέτες περιπτώσεων οι οποίες προσφέρουν μια πιο λεπτομερή αναφορά των εξελίξεων στις συγκεκριμένες χώρες. Αυτά τα παραδείγματα επιλέχθηκαν για να επιδείξουν τους τρόπους με τους οποίους διαφορετικές χώρες προσέγγισαν τις εξελίξεις που σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Καμία μελέτη δεν παρέχει ένα γενικό σχέδιο δράσης, αλλά όλες παρέχουν πολύτιμες γνώσεις που βασίζονται σε ό,τι έχει επιτευχθεί και στον τρόπο που αυτό επιτεύχθηκε.

Οι τέσσερις μελέτες περιπτώσεων (Βουλγαρία, Λετονία, Πολωνία και Σκοτία) καλύπτουν συγκεκριμένες δράσεις που οδήγησαν στην ανάπτυξη νέων προγραμμάτων κατάρτισης. Ακολουθείται η ίδια γενική δομή με επικεφαλίδες, που αντανακλούν ζητήματα που εξετάστηκαν στο Κεφάλαιο 3 αυτής της μελέτης.

Μια μελέτη περίπτωσης (Δανία) διερευνά διάφορες ολοκληρωμένες δράσεις που επέδρασαν στα συστήματα παροχής υπηρεσιών και των σχετιζόμενων αλλαγών στην κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Η τελευταία μελέτη περίπτωσης (Ιρλανδία) αναφέρει το έργο που επιτελέστηκε για την ανάπτυξη ενός εθνικού πλαισίου προσόντων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας, που συνδέεται με μια σειρά σχετικών μελετών και εκθέσεων, που περιλαμβάνουν αναλύσεις των απόψεων και των δεξιοτήτων που χρειάζονται σύμφωνα με τη γνώμη των χρηστών των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

4.2. Βουλγαρία

4.2.1. Περίληψη

Στην Βουλγαρία το πρώτο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας προσφέρθηκε στο πλαίσιο των εξελίξεων που δρομολογήθηκαν από ένα έργο αναφορικά με την αγορά εργασίας που υποστηρίχθηκε από τις ΗΠΑ. Τα περισσότερα πανεπιστήμια στη Βουλγαρία σχεδιάζουν τώρα να αναπτύξουν τέτοια προγράμματα.

4.2.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες

Οι εξελίξεις στην επαγγελματική κατάρτιση για τους συμβούλους σταδιοδρομίας στη Βουλγαρία έλαβαν χώρα υπό την αιγίδα του Εθνικού Παιδαγωγικού Ινστιτούτου του Υπουργείου Παιδείας και Επιστημών, μέσω μίας διεθνούς συμφωνίας με τις ΗΠΑ για ένα έργο αναφορικά με τη αγορά εργασίας. Αυτό το έργο βοήθησε στην παροχή κατάρτισης μέσω του μοντέλου του διεθνούς σύμβουλου επαγγελματικής ανάπτυξης (GCDF) σε περίπου χίλιους επαγγελματίες στη Βουλγαρία. Ένα σημαντικό στοιχείο της συμφωνίας ήταν η δημιουργία ενός προγράμματος «εκπαίδευσης εκπαιδευτών», ώστε να δομηθεί η ανάλογη δεξιότητα κατάρτισης μέσα στη Βουλγαρία.

Το προσωπικό του έργου στη Βουλγαρία, προσδιόρισε την ανάγκη περαιτέρω τρόπων εξέλιξης των νεοκαταρτισθέντων μέσω αυτού του προγράμματος, και ξεκίνησε συζητήσεις με διάφορα πανεπιστήμια, ώστε να διερευνηθούν πιθανοί τρόποι πραγμάτωσης του. Μέσω του έργου, αναφορικά με την αγορά εργασίας του USAID, ένα από τα μικρότερα πανεπιστήμια της χώρας (Ruse University) συμφώνησε να εκπαιδεύσει ένα άτομο σε μεταπτυχιακό επίπεδο για να αναλάβει το ρόλο του μελλοντικού επικεφαλής του προγράμματος GCDF. Αυτό το πανεπιστήμιο έδειξε ενδιαφέρον και είχε την ευελιξία να αναπτύξει γρήγορα ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα, σε συμφωνία με τα ήδη υπάρχοντα προγράμματα του στα παιδαγωγικά, τις κοινωνικές επιστήμες και την ψυχολογία. Αυτό το πρόγραμμα ξεκίνησε το 2006 και είχε τέτοιο αντίκτυπο που δυο από τα μεγαλύτερα πανεπιστήμια της χώρας, το Πανεπιστήμιο της Σόφιας και το ιδιωτικό Νέο Βουλγαρικό Πανεπιστήμιο (New Bulgarian University) σχεδιάζουν παραπλήσια μεταπτυχιακά προγράμματα.

4.2.3. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια

Η Βουλγαρία έχει ένα αναπτυξιακό πρόγραμμα ώστε να μεταφραστούν τα προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στα στάδια που προβλέπονται από την διαδικασία της Μπολόνια. Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στο Πανεπιστήμιο

Ruse έχει αντιστοίχιση 74 στη διαβάθμιση του Ευρωπαϊκού συστήματος μεταφοράς και συσώρευσης μονάδων (ECTS), που αποτελείται από 30 πιστωτικές ακαδημαϊκές μονάδες για κάθε ένα από τα πρώτα δυο εξάμηνα, τα οποία είναι πιο θεωρητικά, και 14 μονάδες για το τρίτο εξάμηνο που περιλαμβάνει πρακτική. Στο τρίτο εξάμηνο οι 7 από τις μονάδες ECTS δίνονται για το GCDF.

4.2.4. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικοί τρόποι εισαγωγής και απόκτησης προσόντων

Οι τυπικές προϋποθέσεις εισαγωγής στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα είναι η κατοχή ενός ακαδημαϊκού πτυχίου πρώτου κύκλου σπουδών σε συναφές αντικείμενο, όπως στα παιδαγωγικά, τις κοινωνικές επιστήμες ή την ψυχολογία. Κατά τη διάρκεια της προσέλευσης φοιτητών ετέθησαν ζητήματα βιωσιμότητας και λήφθηκαν μέτρα για την προσέλκυση τους:

- (α) προσεγγίστηκαν οι απόφοιτοι του πανεπιστημίου με βαθμό πτυχίου «άριστα» σε σχετικούς τομείς,
- (β) υπήρξε εκτενής παρουσίαση του προγράμματος σε μια εθνική εφημερίδα με κύρος, την οποία διαβάζουν αναγνώστες του εκπαιδευτικού και επιχειρηματικού κόσμου. Ένας δημοσιογράφος της εφημερίδας συνόδεψε μια επίσκεψη εργασίας στην Ιρλανδία και έγραψε μια σειρά άρθρων για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας,
- (γ) στην ίδια εφημερίδα διαφημίστηκε ένας διαγωνισμός επί γραπτού δοκιμίου για μια σειρά υποτροφιών από σπόνσορες για το πρόγραμμα,
- (δ) άτομα με πτυχία σε μη σχετικά αντικείμενα (για παράδειγμα τεχνικά αντικείμενα) ενθαρρύνθηκαν να κάνουν αίτηση, βάσει της σχετικής εμπειρίας τους στην εκπαιδευτική συμβουλευτική. Η επιλογή βασίστηκε σε συνέντευξη και αποδεικτικά έγγραφα σχετικά με την εργασιακή τους εμπειρία, μια βασική εφαρμογή της πιστοποίησης προγενέστερης άτυπης μάθησης (APEL).

4.2.5. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος

Το πρόγραμμα διδάσκεται στις εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου. Η πρακτική κατάρτιση στην ατομική συμβουλευτική και στις ομαδικές συναντήσεις αξιολογείται, εν μέρει, μέσω της χρήσης του πλαισίου GCDF. Η πρακτική εργασία με πραγματικούς πελάτες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας λοιπόν, συνεισφέρει στην αξιολόγηση και την πιστοποίηση στο ακαδημαϊκό σύστημα.

4.2.6. Κάλυψη πληροφόρησης αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες

Τα θέματα πληροφόρησης για την αγορά εργασίας και τις τάσεις που επικρατούν, καλύπτονται σε ικανοποιητικό βαθμό εστιάζοντας σε μια ερευνητική προσέγγιση για τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, που προκύπτουν από τη μετάβαση από τη ελεγχόμενη στη ελεύθερη αγορά εργασίας. Καλύπτεται, επίσης, η ανάγκη συνεργασίας με τους εργοδότες, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η διερεύνηση των μελλοντικών δεξιοτήτων που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας και η βοήθεια προς τους εργοδότες, ώστε να αναπτύξουν προγράμματα, όπως αυτό της πρακτικής άσκησης, προκειμένου να προσελκύσουν τους κατάλληλους υποψηφίους.

Επίσης δίνεται κάποια βαρύτητα σε συγκεκριμένες πληροφορίες για τα επαγγέλματα, όπου παρουσιάζονται τα επαγγελματικά προφίλ και οι απαιτήσεις των θέσεων εργασίας. Η Βουλγαρία αναπτύσσει ένα εθνικό σύστημα επαγγελμάτων και ειδικοτήτων. Αργότερα θα ενταχθούν σε αυτό λεπτομερείς περιγραφές της φύσης των εργασιών και θα συνδεθούν με πληροφόρηση σχετικά με τους τρόπους κατάρτισης.

4.2.7. Επαγγελματική ταυτότητα

Τρεις παράγοντες συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της συνείδησης ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι εξειδικευμένο επάγγελμα. Ενας από αυτούς είναι το ότι συμπεριλήφθηκε στο εθνικό σύστημα των επαγγελμάτων και ειδικοτήτων. Ο δεύτερος αναφέρεται στην εξαιρετική προβολή που επιτεύχθηκε μέσω της εθνικής εφημερίδας, γεγονός που διεύρυνε την επίγνωση του κοινού, καθώς και εκείνων που εργάζονται σε σχετικούς επαγγελματικούς χώρους. Ο τρίτος αφορά στην η ίδρυση ενός νέου επαγγελματικού συλλόγου, του Εθνικού Συλλόγου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, ο οποίος ξεκίνησε και υποστηρίζεται ενεργά από την ομάδα που ηγήθηκε την εφαρμογή του προγράμματος GCDF.

4.3. Δανία

4.3.1. Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια στη Δανία έχουν αλλάξει οι δομές, μέσω των οποίων παρέχεται η συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Σύμφωνα με τις επακόλουθες αλλαγές, αυξήθηκε η ακαδημαϊκή κατάρτιση για τους συμβούλους σταδιοδρομίας και δημιουργήθηκε μια πιο διακριτή ταυτότητα του επαγγέλματος.

4.3.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες

Το 2004 έγινε μια «αναμόρφωση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας» στη Δανία. Οι καθηγητές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που εργαζόταν σε σχολεία απομακρύνθηκαν και αντικαταστάθηκαν από ειδικούς στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε διαδημοτικά κέντρα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας νέων, γνωστά ως *Ungdommens Uddannelsesvejledning* (UU), και από κέντρα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην ανώτατη εκπαίδευση, γνωστά ως *Studievalg*. Τις αλλαγές ακολούθησε ένας αριθμός σημαντικών εθνικών και διεθνών μελετών που διεξήχθησαν στις αρχές της δεκαετίας του 2000, περιλαμβανομένης της συμμετοχής της Δανίας στην επισκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. (2004) και μιας εθνικής μελέτης για την κατάσταση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Και οι δυο μελέτες άσκησαν δριμύεια κριτική στην διακρινόμενη έλλειψη επαγγελματισμού ανάμεσα στους συμβούλους σταδιοδρομίας. Οι 20 διαφορετικοί, αλλά παράλληλοι, τρόποι κατάρτισης εκείνη την εποχή, οι περισσότεροι μέσα στο χώρο του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, θεωρήθηκαν ότι περιείχαν επαναλήψεις και διέπονταν από έλλειψη συντονισμού. Αυτό αποτελούσε άσκοπο ξόδεμα πόρων, μια που το μεγαλύτερο μέρος αυτής της κατάρτισης (μέχρι 400 ώρες, αλλά υπήρχαν πολλά συντομότερα προγράμματα) διεξαγόταν σε επίπεδο ομαδικής μάθησης και ήταν ποικίλης ποιότητας. Εξαίρεση σε αυτό το τοπίο αποτελούσε το (νυν) Παιδαγωγικό Πανεπιστήμιο της Δανίας (Danish University of Education), το οποίο εκπαιδεύει καθηγητές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε επίπεδο διπλώματος με βάση ένα εθνικά αναγνωρισμένο πρόγραμμα σπουδών.

4.3.3. Κατάρτιση σε επίπεδο διπλώματος

Από το 2004, σχεδόν όλοι αυτοί οι διαφορετικοί τρόποι κατάρτισης αντικαταστάθηκαν από ένα και μόνο βασικό πρόγραμμα κατάρτισης σε επίπεδο διπλώματος που απευθυνόταν σε συμβούλους σταδιοδρομίας που απασχολούνταν σχεδόν σε όλους τους τομείς (αρχικά περιελάμβανε 30 μονάδες ECTS, αργότερα έγιναν 60 - βλ. Σχεδιάγραμμα 1). Αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης τώρα προσελκύει περίπου 200 σπουδαστές κάθε χρόνο και προσφέρεται σε έξι περιφερειακά πανεπιστημιακά κολέγια. Τα προσφερόμενα προγράμματα είναι ελαφρώς διαφορετικά αλλά μέσα στα πλαίσια κεντρικών κατευθυντήριων γραμμών αναφορικά με το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών.

Αυτό το επίπεδο προσόντων έγινε υποχρεωτικό δια νόμου για τους συμβούλους σταδιοδρομίας που απασχολούνται στα UU και *Studievalg*, αλλά μόνο μετά από κάποια χρόνια αντίδρασης εκ μέρους των εργαζομένων. Στους βασικούς υπευθύνους για την ανάπτυξη του προγράμματος κατάρτισης περιλαμβάνονται το Υπουργείο Παιδείας, τα περιφερειακά πανεπιστημιακά κολέγια (που παρέχουν την κατάρτιση), το Κοινό Συμβούλιο Συλλόγων για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό της Δανίας (the Danish Joint Council of Associations in Educational and Vocational Guidance (FUE)), και το Παιδαγωγικό Πανεπιστήμιο της Δανίας. Ειδικοί από αυτούς τους οργανισμούς σχημάτισαν τις ομάδες εργασίας οι οποίες προετοίμασαν το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών. Αυτό ισοδυναμεί με ένα χρόνο πλήρους φοίτησης (60 πιστωτικές ακαδημαϊκές μονάδες ECTS) αλλά συνήθως παρακολουθείται ως πρόγραμμα μερικής φοίτησης, διάρκειας δύο χρόνων.

Οι προσπάθειες εισαγωγής ενός προπτυχιακού τίτλου σπουδών ευοδώθηκαν το 2008 με ένα πρόγραμμα στη δημόσια διοίκηση (210 μονάδων ECTS) σε τρία πανεπιστημιακά κολέγια. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει μια εξειδίκευση 90 πιστωτικών μονάδων ECTS στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, περιλαμβανομένης και πρακτικής άσκησης, αξίας 20 μονάδων ECTS. Το πρόγραμμα προσφέρει ένα τυπικό προσόν σε νέους ανθρώπους που θέλουν να ενταχθούν στον επαγγελματικό χώρο των συμβούλων σταδιοδρομίας, μαζί με μια σειρά άλλων εξειδικεύσεων, όπως διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, κοινωνική εργασία και διαχείριση απασχόλησης. Αυτό μαζί με ένα μεταπτυχιακό δίπλωμα στην διαχείρισης εργασίας που εισήχθη το 2007 σε πέντε πανεπιστημιακά κολέγια, οριοθετεί το άνοιγμα δρόμου απόκτησης προσόντων για τα άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, με την κατάρτιση τους να βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο με αυτό άλλων επαγγελματιών στο χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Σχεδιάγραμμα 1. Πρόγραμμα Σπουδών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας του βασικού κύκλου που οδηγεί σε απόκτηση διπλώματος (διεξάγεται σε έξι περιφερειακά πανεπιστημιακά κολέγια)

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τρία υποχρεωτικά μαθήματα (αξίας 9 μονάδων ECTS το καθένα):
Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και ο σύμβουλος σταδιοδρομίας (θεωρίες και μεθοδολογίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, κώδικας επαγγελματικής δεοντολογίας, Τ.Π.Ε. στη συμβουλευτική, κλπ.). Ο σπουδαστής θα αποκτήσει:
(i) γνώση των θεωριών για την επιλογή, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας και των μεθόδων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας,
(ii) δεξιότητες για την ανάπτυξη, σχεδιασμό και την αποτίμηση δράσεων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για παιδιά, νέους και ενήλικες με διαφορετικές ανάγκες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας,
(iii) γνώση των πολύπλοκων δραστηριοτήτων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και του κώδικα επαγγελματικής δεοντολογίας
Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και το άτομο (διαφορετικές ομάδες στόχοι, ανθρώπινη ανάπτυξη, θεωρίες μάθησης κ.λ.π.). Ο σπουδαστής θα αποκτήσει:
(i) βασικές γνώσεις της ψυχολογίας και της κοινωνικής ανάπτυξης, των πολιτισμικών και ατομικών διαφορών σε σχέση με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας, περιλαμβανομένων συγκεκριμένων ομάδων στόχων,
(ii) δεξιότητες σε σχέση με την πιστοποίηση προγενέστερης μάθησης και την στοχοθέτηση σταδιοδρομίας,
(iii) επίγνωση των προσωπικών τους επαγγελματικών αξιών.
Συμβουλευτική σταδιοδρομίας και κοινωνία (πολιτικές και συνθήκες της αγοράς εργασίας, το εκπαιδευτικό σύστημα και εκπαιδευτικές πρακτικές, ανάπτυξη της κοινωνίας και των επιχειρήσεων κλπ.) Ο σπουδαστής θα αποκτήσει:
(i) γνώση των παγκόσμιων τάσεων και της επίδρασης τους στις κοινωνίες και στα άτομα σε σχέση με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας,
(ii) γνώση του εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος, με εστίαση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας,
(iii) γνώση των τάσεων στην ιδιωτική και δημόσια αγορά εργασίας με εστίαση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα.
Επίσης, περιλαμβάνει δυο άλλα μαθήματα (αξίας εννέα μονάδων ECTS το καθένα) όπου οι σπουδαστές μπορούν να διαλέξουν μεταξύ πολλών θεμάτων, όπως:
• λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας στη θεωρία και την πράξη, • έρευνα και ανάπτυξη, διασφάλιση ποιότητας και διαχείριση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, • καινοτομία και επιχειρηματικότητα, • συμβουλευτική σταδιοδρομίας ενηλίκων, • συμβουλευτική σταδιοδρομίας για νέα άτομα με ειδικές ανάγκες.
Τέλος, περιλαμβάνει τελικές γραπτές εξετάσεις (15 μονάδες ECTS).

Source: Βασισμένο στο: <http://eng.uvm.dk/guidance/Diploma%20programme.htm> και διευρυμένο από τον Peter Plant.

4.3.4. Μεταπτυχιακά στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και Διδακτορικοί κύκλοι

Το Παιδαγωγικό Πανεπιστήμιο της Δανίας, κάνοντας ένα βήμα προς τα επάνω στην ανώτερη εκπαίδευση, θέτει σαν στόχο τους ιθύνοντες των μονάδων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τους ερευνητές, τους υπευθύνους ανάπτυξης και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, και προσφέρει ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Αυτό είναι ένα πρόγραμμα που αποτελείται από τέσσερα μαθήματα, 60 πιστωτικών ακαδημαϊκών μονάδων ECTS το καθένα, διάρκειας μεγαλύτερης των δύο χρόνων, το οποίο προσελκύει ώριμους φοιτητές, περίπου 30-50 φοιτητές κάθε χρόνο, με σημαντική εμπειρία στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και σε σχετικούς τομείς. Τα τέσσερα μαθήματα είναι: θεωρίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και ανάπτυξης σταδιοδρομίας, συμβουλευτική σταδιοδρομίας, κοινωνία και πολιτικές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, μέθοδοι συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και μια μεταπτυχιακή εργασία.

Επιπλέον, ως ανάμνηση των εκπαιδευτικών δομών με Γερμανική επιρροή από τις προ-Μπολόνια εποχές, ένας μεταπτυχιακός τίτλος (Μεταπτυχιακό στα Παιδαγωγικά (Cand.Paed.) με εξειδίκευση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας) προσφέρεται στο Παιδαγωγικό Πανεπιστήμιο της Δανίας. Είναι ένα πρόγραμμα 60 μονάδων ECTS, το οποίο προσελκύει περίπου 20-30 φοιτητές το χρόνο που προέρχονται από μια σειρά τομέων σχετικών με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Τέλος, πέντε ή έξι φοιτητές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι υποψήφιοι διδάκτορες στο Ερευνητικό Τμήμα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στο Παιδαγωγικό Πανεπιστήμιο της Δανίας: αυτός είναι ο μεγαλύτερος αριθμός υποψηφίων διδασκάλων που υπήρξε ποτέ. Αυτοί οι προσεκτικά επιλεγμένοι φοιτητές πιθανά αντιπροσωπεύουν την επερχόμενη γενιά των Δανών ερευνητών στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Η γενική εικόνα δείχνει μεγάλες επενδύσεις, σε χρήματα και χρόνο, προς την κατάκτηση επαγγελματικής επάρκειας των συμβούλων σταδιοδρομίας που εργάζονται σε διάφορους τομείς της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στη Δανία. Αυτές αποτελούν τυπικές μορφές κατάρτισης και αντιπροσωπεύουν μια μεγάλη αναβάθμιση των δεξιοτήτων των συμβούλων σταδιοδρομίας, ακόμα και στο βασικό επίπεδο του διπλώματος. Αντιπροσωπεύουν αυτό που η μελέτη του Ο.Ο.Σ.Α. (2004) αποκάλεσε «εξειδικευμένα προσόντα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας», στην πενταμερή τυπολογία του για τους τρόπους κατάρτισης.

4.3.5. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια

Οι στόχοι πολιτικής της στρατηγικής της Λισσαβόνας με την έμφαση που έδινε στην οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα σε μια παγκόσμια οικονομία της γνώσης, αντικατοπτρίστηκαν στους στόχους των πολιτικών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας της Δανίας και στην αναμόρφωση των ανάλογων δομών της το 2004. Από τις αρχές του 2000 εξαγγέλθηκαν τα εξής: ότι θα δινόταν μεγαλύτερη έμφαση στην αποτροπή της διακοπής σπουδών, σε συντομότερες μορφές φοίτησης, και σε πιο άμεσους δεσμούς μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης, περιλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με το περιεχόμενο της κατάρτισης για τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας, ένα από τα νέα μαθήματα στο μεγαλύτερο πρόγραμμα κατάρτισης 60 μονάδων ECTS (από το 2007) ήταν σχετικά με την «επιχειρηματικότητα στη συμβουλευτική εργασία». Αυτό δεν έγινε τυχαία μια που ο τίτλος του μαθήματος υπαγορεύτηκε από το Υπουργείο Παιδείας. Επιπρόσθετα, η απασχολησιμότητα και η μετάβαση από την κατάρτιση και την εκπαίδευση στην εργασία είναι τώρα θέματα καίριας σημασίας στην κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Η διαδικασία της Μπολόνια, σε σχέση με την κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας, έγινε εμφανής στον επαναπροσδιορισμό του αναλυτικού προγράμματος σπουδών, με όρους μαθησιακών στόχων και αποτελεσμάτων (βλ. παράδειγμα στο Σχεδιάγραμμα 1, παραπάνω), στα συστήματα διασφάλισης ποιότητας και την συνεχιζόμενη αξιολόγηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων. Άλλοι γενικοί στόχοι πολιτικής της διαδικασίας της Μπολόνια, για παράδειγμα εκείνοι που σχετίζονται με την κινητικότητα και τη μεταφορά των δεξιοτήτων μεταξύ των εθνικών συνόρων, ήταν μικρότερης σημασίας, καθώς λίγοι Δανοί σύμβουλοι σταδιοδρομίας μετακινούνται με την επαγγελματική τους ιδιότητα είτε σε γεωγραφικό επίπεδο είτε σε επίπεδο τομέα.

4.3.6. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων

Οι υποψήφιοι αυτών των προγραμμάτων πρέπει να έχουν προσόντα τουλάχιστον πρώτου κύκλου πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και υψηλότερα για να συμμετάσχουν στα προγράμματα ανώτερου κύκλου σπουδών. Όλοι οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τουλάχιστον δυο χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας, αλλά η πλειονότητα έχει περισσότερα.

Από το 2007, δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης στα προγράμματα μέσω APEL (Πιστοποίηση προγενέστερης άτυ-

της μάθησης) σε διάφορα επίπεδα: εισαγωγή, απαλλαγή από μαθήματα μέσα στο πρόγραμμα και, ως εναλλακτικός τρόπος, απόκτηση πλήρους τίτλου. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως ο τρόπος πρόσβασης μέσω APEL δεν θεωρείται ως εναλλακτικός αλλά θεωρείται ως ενσωματωμένο μέρος της συνεχούς αναβάθμισης των δεξιοτήτων των συμβούλων σταδιοδρομίας. Αυτό σημαίνει ότι οι εν ενεργεία σύμβουλοι σταδιοδρομίας συχνά εμπλέκονται στην προσωπική πιστοποίηση προγενέστερης άτυπης μάθησης που αποκτούν, ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις προσόντων των θέσεων που κατέχουν. Κάποιοι βρίσκουν τη διαδικασία αυτή εξοργιστική καθώς υπονοείται ότι δεν είναι ικανοί και χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση για να φέρουν εις πέρας αποτελεσματικά τα καθήκοντα τους. Για αυτό το σκοπό, αναπτύχθηκε μια άκρως λεπτομερής πιστοποίηση προγενέστερης άτυπης μάθησης από την ίδια ομάδα ειδικών. Περιλαμβάνει μεθόδους χρήσης φακέλου εργασιών, αυτοαξιολόγησης, παρατηρήσεις (εν ώρα εργασίας), συγγραφή δοκιμίων, και εις βάθος συνεντεύξεις, με σκοπό ο υποψήφιος να επιδείξει τις σχετικές δεξιότητες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού και μια γενική επισκόπηση και κατανόηση του τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, των μεθόδων, πολιτικών και των προκλήσεων στο χώρο.

4.3.7. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος

Γίνεται ελάχιστη χρήση μεθόδων ηλεκτρονικής μάθησης, οι οποίες περιορίζονται σε πλατφόρμες ΤΠΕ, όπως το Blackboard, το οποίο επιτρέπει την αποστολή ομαδικών ηλεκτρονικών μηνυμάτων (group emailing), τη μετάδοση εικόνας-ήχου (streaming), τις ομαδικές συζητήσεις (group discussions) κ.λ.π. Δεν έχουν αναπτυχθεί ακόμα πιο εξελιγμένες μορφές εξ'αποστάσεως εκπαίδευσης που να αποτελούν μέρος αυτών των προγραμμάτων, και δεν υπάρχουν σχέδια για την ανάπτυξη τους. Η εξήγηση που συχνά δίνεται για αυτό είναι η μικρή έκταση της χώρας. Παρόλο αυτά η εξ'αποστάσεως εκπαίδευση στις μέρες μας δεν αφορά μόνο στην απόσταση: αφορά στους ευέλικτους τρόπους μάθησης, μια άποψη που αναπτύχθηκε στη Νορμανδική περιφέρεια, ειδικά σε αξιολογήσεις εθνικών και Ευρωπαϊκών έργων, τα οποία επιδεικνύουν ότι τέτοιου είδους εκπαίδευση, ασκήσεις αναστοχασμού, συγγραφή δοκιμίων και αξιολόγηση μπορούν να γίνουν μέσω μεθόδων εξ'αποστάσεως.

Περίοδοι πρακτικής δεν περιλαμβάνονται στα υπάρχοντα προγράμματα, μιας που το προτεινόμενο προπτυχιακό πρόγραμμα που αναφέρθηκε επάνω δεν έχει ξεκινήσει ακόμα, και γενικά υπάρχει ένα ακαδημαϊκό πνεύμα διάχυτο σε όλα τα επίπεδα. Οι απαιτήσεις της πτυχιακής εργασίας αναφορικά με το επίπεδο αφηρημένης σκέψης και σχολαστικής ακαδημαϊκής ανάλυσης αυξάνονται τα τελευταία χρόνια, ακόμα και στο επίπεδο διπλώματος. Αυτή είναι μια – πιθανώς αναπόφευκτη – από τις συνέπειες του υψηλού βαθμού επαγγελματισμού. Ένα από τα λίγα μέρη όπου χρησιμοποιούνται οι επαγγελματικές εμπειρίες ως βάση για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων των συμβούλων σταδιοδρομίας είναι το μέρος της προαναφερθείσας διαδικασίας πιστοποίησης προγενέστερης άτυπης μάθησης (APEL).

4.3.8. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες

Ως ενός σημείου, όλα τα προγράμματα καλύπτουν ζητήματα αναφορικά με την αγορά εργασίας και ευρύτερα κοινωνικά θέματα που σχετίζονται με το ρόλο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Στην πληροφόρηση για τις ευκαιρίες (απασχόλησης), με τη στενή έννοια, δεν δίνεται μεγάλη προσοχή, καθώς θεωρείται ως βασική γνώση και είναι διαθέσιμη μέσω των πολύ καλά ανεπτυγμένων, ειδικών για αυτό το σκοπό, διαδικτυακών τόπων και των επαγγελματικών περιοδικών για όσους αναζητούν πληροφορίες για τη συμβουλευτική σταδιοδρομία και τους επαγγελματίες.

Η επιχειρηματικότητα είναι ένα από τα μαθήματα στο πρόγραμμα για την απόκτηση διπλώματος. Τα προγράμματα στη Σχολή Δημόσιας Διοίκησης της Δανίας προσφέρουν μια μορφή κατάρτισης προσανατολισμένη πιο πολύ σε διοικητικά θέματα και θέματα απασχόλησης. Προς το παρόν, η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης δεν δίνει προτεραιότητα στην διάσταση της συμβουλευτικής στις υπηρεσίες που παρέχει και για αυτό η προγενέστερη, πολύ καλά ανεπτυγμένη, ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης έχει λίγα να προσφέρει, αναφορικά με τη συμβουλευτική σταδιοδρομία, την εποπτεία, την κατάρτιση σε διαπροσωπικές δεξιότητες κ.λ.π. Αυτό είναι ατυχές, ειδικά αν γίνει σύγκριση με την προηγούμενη αξιολογία ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση διάρκειας 20 με 30 εβδομάδων που προσέφερε σημαντική κατάρτιση σε επίπεδο δεξιοτήτων συμβουλευτικής, επαγγελματικού προσανατολισμού και εποπτείας.

Παραδόξως, και εν μέρει ως απάντηση σε αυτές τις δυσκολίες, ένας αριθμός ιδιωτικών φορέων κατάρτισης προσφέρουν τώρα τις υπηρεσίες τους στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, στα κέντρα ευρέσεως εργασίας και σε άλλους φορείς στον τομέα αυτό. Αυτά τα σύντομα προγράμματα κατάρτισης προσφέρουν μια εισαγωγή σε συγκεκριμένους τομείς του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, όπως η προπόνηση (coach) σε μεθόδους συστη-

μικής προσέγγισης, η θετική διερεύνηση ή οι προσεγγίσεις που επικεντρώνονται σε λύσεις (στοχοθέτηση).

4.3.9. Επαγγελματική ταυτότητα

Από τη δεκαετία του 1970, οι καθηγητές ήταν η κύρια επαγγελματική ομάδα στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αυτό ισχύει ακόμα σε κάποιο βαθμό, αλλά υπήρξε μια εσκεμμένη απομάκρυνση από αυτή την ομάδα, με έναν προσανατολισμό προς μια νέα ομάδα ειδικών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, με τη δική τους ξεχωριστή κατάρτιση, όπως περιγράφηκε παραπάνω. Πολλοί από αυτούς τους «νέους» ειδικούς είναι πρώην καθηγητές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που αναβάθμισαν τα τυπικά προσόντα τους και ξεκίνησαν μια σταδιοδρομία πλήρους απασχόλησης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, σε αντίθεση με τους προγενέστερους επαγγελματίες μερικής απασχόλησης με διπλό ρόλο που εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μαζί με άλλα διδασκαλικά καθήκοντα τους. Όταν τα ψυχομετρικά τεστ ήταν η κύρια μέθοδος συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (από τα 1880 ως τα 1960), οι επαγγελματίες στο χώρο ήταν οι ψυχολόγοι. Οι καθηγητές στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας θεωρούνταν απλά ως ταπεινοί βοηθοί στην διαδικασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αυτή η κατάσταση άλλαξε ραγδαία από στα 1960 και 1970, όταν οι καθηγητές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εισήχθησαν ως η κύρια επαγγελματική ομάδα στους περισσότερους τομείς της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τώρα η Δανία φαίνεται να υιοθετεί μια πιο ισορροπημένη άποψη, όπου διαφαίνεται η ανάγκη τόσο για εξειδικευμένους συμβούλους σταδιοδρομίας όσο και για καθηγητές. Οι τελευταίοι έχουν ένα συγκεκριμένο ρόλο στην εκπαίδευση σταδιοδρομίας, που είναι η βάση της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

4.4. Ιρλανδία

4.4.1. Περίληψη

Η Ιρλανδία ίδρυσε ένα Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, μετά την επικέντρωση της πολιτικής στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, κατά τη διάρκεια της ανασκόπησης του Ο.Ο.Σ.Α.(2004) και της Ιρλανδικής Προεδρίας της ΕΕ. Ασχολήθηκε με ζητήματα διασφάλισης ποιότητας υπηρεσιών και δεξιοτήτων των συμβούλων σταδιοδρομίας. Επίσης, έδωσε προσοχή στην φωνή των πολιτών, ζητώντας τόσο την άποψη τους και διεξάγοντας μια μελέτη για να αναγνωρίσει ποιες δεξιότητες σταδιοδρομίας χρειαζόταν οι πολίτες.

4.4.2. Το Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Το Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, μια κοινή πρωτοβουλία του Υπουργού Παιδείας και Επιστημών και του Υπουργού Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης, ιδρύθηκε σε ένα διεθνές συνέδριο συμβουλευτικής σταδιοδρομίας κατά τη διάρκεια της Ιρλανδικής Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης τον Απρίλιο του 2004. Η ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. είχε προηγουμένως εξετάσει πως οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη σημαντικών στόχων δημόσιας πολιτικής, εστιάζοντας συγκεκριμένα στη συνεισφορά που έχει η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στη δια βίου μάθηση, την οικονομική ανάπτυξη, την αποδοτικότητα στην αγορά εργασίας και την κοινωνική συνοχή. Για τους σκοπούς της ανασκόπησης του Ο.Ο.Σ.Α., η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ορίστηκε ως «οι υπηρεσίες που έχουν ως σκοπό να βοηθήσουν άτομα κάθε ηλικίας σε κάθε στάδιο της ζωής τους, να κάνουν επιλογές εκπαιδευτικές, κατάρτισης και επαγγελματικές και να διαχειριστούν την σταδιοδρομία τους» (Ο.Ο.Σ.Α., 2004, σελ. 19). Όμως, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε κάποιες χώρες, περιλαμβανομένου και του μετα-πρωτοβάθμιου επιπέδου στην Ιρλανδία, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και η προσωπική συμβουλευτική αποτελούν μια ενοποιημένη υπηρεσία.

Το εθνικό σχέδιο ανάπτυξης της Ιρλανδίας (2000-06) έθεσε τέσσερις κύριους τομείς κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης. Στα πλαίσια του σχετικού τομέα για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης και τη κατάρτισης, αναφέρθηκε η ανάπτυξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στη δευτεροβάθμια και μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων. Το 2001, ένα εθνικό σεμινάριο που διεξήχθη κατά τη διάρκεια της επίσκεψης ανασκόπησης του Ο.Ο.Σ.Α. κατέδειξε τη σημασία του να έρθουν σε επαφή όλοι οι σημαντικοί παράγοντες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ώστε να αντιμετωπιστούν θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Μια από τις προτάσεις της ομάδας εμπειρογνομόνων ήταν η ίδρυση ενός Ιρλανδικού φόρουμ στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, για την ενδυνάμωση της κοινής και συνεργατικής δράσης μεταξύ των κύριων φορέων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Τον Αύγουστο του 2003, το Τμήμα Εκπαίδευσης και Επιστημών (DES) ζήτησε από το Εθνικό Κέντρο Συμβουλευτικής

Σταδιοδρομίας στην Εκπαίδευση (NCGE) να συντονίσει την ίδρυση ενός εθνικού φόρουμ συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Το NCGE έφτιαξε μια διευθύνουσα ομάδα και θεωρήθηκε απαραίτητο να εμπλακεί ενεργά το Τμήμα Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης (DETE), μαζί με αντιπροσώπους των DES, FÁS και του Ινστιτούτου Συμβούλων Σταδιοδρομίας. Το Επίσημο Ινστιτούτο Ανθρώπινου Δυναμικού και Ανάπτυξης (Chartered Institute of Personnel and Development) πήρε μέρος στην διευθύνουσα ομάδα μετά την ίδρυση του φόρουμ.

Ως στόχοι του φόρουμ συμφωνήθηκαν οι παρακάτω:

- (α) να διασφαλιστεί ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας θα έχει καίριο ρόλο στην δημόσια πολιτική και στην διαδικασία σχεδιασμού των στρατηγικών για την παιδεία, την αγορά εργασίας και των κοινωνικών στρατηγικών,
- (β) να αναπτύξει, επικοινωνήσει και εφαρμόσει ξεκάθαρα μοντέλα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που θα υποστηρίζουν το όραμα της προσωπικής ολοκλήρωσης, μιας δίκαιης κοινωνίας και της αειφόρου απασχολησιμότητας,
- (γ) να αξιοποιήσουν άμεσα και προληπτικά, να διαχειριστούν των πλούτο των υφιστάμενων φορέων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και να συμφωνήσουν τους μηχανισμούς που θα μετρούν τα σχετικά και τα ρεαλιστικά αποτελέσματα,
- (δ) να προχωρήσουν από την παροχή αποσπασματικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε μια ολοκληρωμένη, πολύπλευρη, επαγγελματική υπηρεσία που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ατόμων και της κοινωνίας.

4.4.3. Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα του Εθνικού Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας ήταν εκτενή:

- (α) ένα εθνικό πλαίσιο αναφοράς για την δια βίου συμβουλευτική σταδιοδρομία, που περιέγραφε τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που η συμβουλευτική σταδιοδρομίας φιλοδοξεί να αναπτύξει στα άτομα, σε διάφορες περιόδους της ζωής τους,
- (β) μια διερευνητική μελέτη σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και σε, μικρότερο βαθμό, στην κοινότητα,
- (γ) ένα πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας,
- (δ) ένα πλαίσιο ποιότητας για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας,
- (ε) ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο οργανωτικών δομών για την παροχή συντονισμένων και ολοκληρωμένων υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας,
- (ζ) μια έκθεση αναφοράς της διαβούλευσης με τους πολίτες.

Το πρώτο αποτέλεσμα οδήγησε στη δημιουργία ενός κειμένου που αναγνωρίζει τις ξεχωριστές πτυχές και τα στάδια στην ανάπτυξη του κάθε ατόμου. Στο Ιρλανδικό εθνικό πλαίσιο δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, προτείνεται να υπάρχουν τέσσερις ομάδες προσωπικών αποτελεσμάτων, που η κάθε μία εξηγείται μέσα από λεπτομερείς αναφορές των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων⁶: συναισθηματική ανάπτυξη, κοινωνική ανάπτυξη, μαθησιακή ανάπτυξη και ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Το τρίτο αποτέλεσμα, που παρουσιάστηκε παραπάνω, οδήγησε στη δημιουργία ενός πλαισίου δεξιοτήτων που κάλυπτε τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και την ατομική συμβουλευτική, ένα από τα πολλά στοιχεία που συνείσφεραν στην ανάπτυξη του πλαισίου δεξιοτήτων της παρούσας μελέτης. Αυτό το πλαίσιο περιλάμβανε ένα κύριο τομέα (από τους πέντε) που κάλυπτε την εκπαίδευση και κατάρτιση στην αγορά εργασίας, με ενσωματωμένη την προετοιμασία για την απασχολησιμότητα σε κάποιους άλλους τομείς. Τα κέντρα κατάρτισης προγενέστερα δεν έδιναν μεγάλη έμφαση στις γνώσεις για τον τομέα της αγοράς εργασίας, εν μέρει προσδοκώντας ότι, ένας τέτοιος τομέας που αλλάζει διαρκώς, θα καλυπτόταν καλύτερα από το κομμάτι της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD). Τώρα θεωρείται ως θετική εξέλιξη το ότι οι γνώσεις για τον τομέα της αγοράς εργασίας περιλαμβάνονται στο πλαίσιο προσόντων του Εθνικού Φόρουμ για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και ότι, τουλάχιστον σε μια περίπτωση, ένα νέο μάθημα εισάγεται σε ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα κατάρτισης. Η ομάδα συντονισμού των μεταπτυχιακών προγραμμάτων στην Ιρλανδία δίνει ιδιαίτερη προσοχή στην αγορά εργασίας και στην επίγνωση των διάφορων επαγγελμάτων θεωρώντας τα ως σημαντικό κομμάτι των προγραμμάτων κατάρτισης.

6 Βλ. Ιρλανδία –Πλαίσιο δεξιοτήτων συμβούλων σταδιοδρομίας: <http://www.nationalguidanceforum.ie/>

4.4.4. Η φωνή των πολιτών

Η Ιρλανδία αποτελεί ένα ασυνήθιστο παράδειγμα που έθεσε ως προτεραιότητα τη φωνή των πολιτών, στη στρατηγική αναθεώρηση των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, που έκανε. Το Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας διεξήγαγε έρευνα και διαβούλευση με τους πολίτες για να προσδιορίσει τις εμπειρίες, γνώμες και προτάσεις τους αναφορικά με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Ένα σημαντικό αποτέλεσμα αυτής της έρευνας, ήταν η σαφής ομοιότητα του τρόπου με τον οποίο οι πολίτες και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής αντιλαμβάνονται τη σπουδαιότητα της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας⁷.

4.5. Λετονία

4.5.1. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στη Λετονία αναπτύχθηκε ως μέρος μια εκτενούς και εντατικής ανάπτυξης της εκπαίδευσης σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής. Το 2006 το Υπουργείο Πρώτονοιας σε συνεργασία με τρία άλλα υπουργεία (το Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών, το Υπουργείο Οικονομικών, και το Υπουργείο Περιφερειακής Ανάπτυξης), τις Ενώσεις Τοπικών Κυβερνήσεων, τους κοινωνικούς εταίρους, τις οργανώσεις και τους συμβούλους σταδιοδρομίας ετοίμασε μια Λευκή Βίβλο για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, η οποία εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο.

Η Βίβλος καλύπτει όλους τους τομείς της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας περιλαμβανομένου και του μηχανισμού του πως να διασφαλιστεί η καλύτερη συνεργασία και ο καλύτερος συντονισμός μεταξύ των κύριων φορέων συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, σε διάφορα επίπεδα.

Το Συμβούλιο Συνεργασίας Συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (*Karjeras attistibas atbalsta Sadarbības padome*) ιδρύθηκε τον Σεπτέμβριο του 2007 και αποτελείται από όλους τους εμπλεκόμενους στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική. Το Τμήμα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας του Εθνικού Φορέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (VIAA) παρέχει γραμματειακή υποστήριξη στο συμβούλιο. Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και η Δημόσια Υπηρεσία Επαγγελματικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας συγχωνεύτηκαν την πρώτη Σεπτεμβρίου 2007 για να «παρέχουν υπηρεσίες στοχευμένης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τοποθέτησης σε εργασία».

Ένα έργο του ΕΚΤ, του οποίου ηγήθηκε το VIAA και τελείωσε το Σεπτέμβριο του 2008, στόχευε στην βελτίωση της προσβασιμότητας στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσα στην εκπαίδευση. Συνολικά 38 σχολικοί σύμβουλοι και έξι ινστιτούτα ανώτατης εκπαίδευσης συμμετείχαν σε αυτό το έργο, το οποίο καλλιέργησε την αναγνώριση του συμβούλου σταδιοδρομίας ως κύριου παράγοντα στην δια βίου μάθηση και τη συστηματική εκπαίδευση σταδιοδρομίας, σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, και στην παροχή υποστήριξης στα σχολεία αναφορικά με τις (κατάλληλες) πηγές πληροφόρησης και μεθοδολογίας. Στα πλαίσια του προγράμματος αναπτύχθηκαν τα παρακάτω:

(α) ένα μοντέλο εκπαίδευσης σταδιοδρομίας που περιλαμβάνει την αυτοανάπτυξη, την διερεύνηση και διαχείριση σταδιοδρομίας,

(β) ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών για τους συμβούλους σταδιοδρομίας (περιλαμβανομένης μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας για το πρόγραμμα σπουδών «σύμβουλος σταδιοδρομίας» και δυο παραδείγματα θεωρητικού υλικού και έντυπων εκδόσεων),

(γ) μεθοδολογικό υλικό (επτά φυλλάδια και τρία CD για την εκπαίδευση σταδιοδρομίας στην υποχρεωτική και δευτεροβάθμια εκπαίδευση για μαθητές της 7^{ης}-9^{ης}, 10^{ης}-12^{ης} τάξης και των επαγγελματικών σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης),

(δ) πληροφοριακό υλικό που περιλάμβανε: τρεις καταλόγους αναφορικά με ευκαιρίες εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας, μία εθνική βάση εκπαιδευτικών ευκαιριών η οποία θα πρέπει να είναι ένα ευρέως προσβάσιμο εργαλείο ηλεκτρονικής πληροφόρησης για διαφορετικές ομάδες στόχους που θα συνδεθεί το 2009 με την ηλεκτρονική πύλη πληροφόρησης της ευρωπαϊκής Ένωσης *Ploteus II*, τεστ αυτοαξιολόγησης για την ηλεκτρονική συμβουλευτική σταδιοδρομίας, και πέντε DVD για επαγγελματικές ευκαιρίες σε πέντε επιλεγμένους οικονομικούς τομείς.

⁷ Λεπτομέρειες για τη διαβούλευση με τους πολίτες και άλλα αποτελέσματα των εργασιών του Εθνικού Φόρουμ για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας μεταξύ των ετών 2004 και 2006, μπορούν να βρεθούν στο www.nationalguidanceforum.ie/publications.htm

Αυτό δείχνει ότι μια στρατηγική δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας έχει εδραιωθεί στη Λετονία, της οποίας το μεταπτυχιακό πρόγραμμα είναι βασικό στοιχείο. Μελλοντικές εξελίξεις περιλαμβάνουν κέντρα σχολικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που να διευθύνονται από ειδικευμένους συμβούλους σταδιοδρομίας. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που βρίσκονται στα σχολεία θα συντονίσουν επίσης τις δράσεις αναφορικά με τη σταδιοδρομία, την υποστήριξη των καθηγητών και θα παρέχουν σχετική πληροφόρηση και προσωπική συμβουλευτική.

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας αναπτύχθηκε χρησιμοποιώντας τις ανάλογες εμπειρίες από την Δανία, την Εσθονία, Φιλανδία, Γερμανία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Λιθουανία και Πολωνία και λαμβάνοντας σημαντική βοήθεια από ειδικούς, από κάποιες από αυτές τις χώρες.

4.5.2. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια

Το πρόγραμμα βασίζεται στο στόχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2005) για το 2010. Η στρατηγική για τη δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας της Λετονίας, όπως εκτέθηκε στη Λευκή Βίβλο το 2006, αναπτύσσεται ξεκάθαρα μέσα στα πλαίσια της στρατηγικής της Λισσαβόνας και όλων των επακόλουθων εγγράφων και πρωτοβουλιών πολιτικής, περιλαμβανομένου του ψηφίσματος του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004) για την ενδυνάμωση των πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών στη συμβουλευτική σταδιοδρομία, σε όλη τη διάρκεια της ζωής των πολιτών στην Ευρώπη. Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα, δεύτερου κύκλου, στη συμβουλευτική σταδιοδρομία είναι βασικό κομμάτι της στρατηγικής της Λετονίας.

Η Λετονία έχει ένα σχέδιο δράσης για την αναγνώριση των προσόντων άλλων Κρατών Μελών και, συγκεκριμένα, έχει μια συμφωνία με την Εσθονία και τη Λιθουανία, που ονομάζεται ο Βαλτικός εκπαιδευτικός χώρος, και μία άλλη με τη Γερμανία. Και οι δυο υπογράφηκαν το 2001, αφού η Λετονία υπέγραψε τη συνθήκη αναγνώρισης της Λισσαβόνας⁸.

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομία έχει δημιουργηθεί σύμφωνα με τη διαδικασία της Μπολόνια και αποτελείται από 120 πιστωτικές ακαδημαϊκές μονάδες ECTS.

4.5.3. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων

Η εισαγωγή στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα διάρκειας δύο χρόνων εξαρτάται από το αν ο υποψήφιος έχει είτε πρώτο πτυχίο στα παιδαγωγικά, τις κοινωνικές επιστήμες ή την ψυχολογία ή επάρκεια ως επαγγελματίας ψυχολόγος ή καθηγητής. Εναλλακτικά, άτομα με πτυχίο άλλου τομέα και τουλάχιστον δυο χρόνια εμπειρίας ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να κάνουν αίτηση συμμετοχής στο πρόγραμμα. Υπάρχει επίσης και δυνατότητα μερικής φοίτησης, διάρκειας 2,5 χρόνων.

4.5.4. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος

Το περιεχόμενο του προγράμματος αποτελείται από τέσσερα μαθήματα: θεωρίες σταδιοδρομίας, κοινωνικό περιβάλλον και αγορά εργασίας, μεθοδολογία των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, και έρευνα. Κάθε μάθημα περιλαμβάνει θεωρητικά μαθήματα και πρακτική άσκηση, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι σπουδαστές αποκτούν τόσο θεωρητικές γνώσεις όσο και πρακτική εργασιακή εμπειρία στη μεθοδολογία συμβουλευτικής και ασχολούνται με ζητήματα σχετικά με την τελική μεταπτυχιακή εργασία.

Όλα τα μαθήματα του προγράμματος περιλαμβάνουν έναν αριθμό διδακτικών ενοτήτων, κάθε μια από τις οποίες έχει το δικό της ανεξάρτητο περιεχόμενο. Τα αποτελέσματα κάθε ενότητας είναι ότι οι φοιτητές θα αποκτήσουν επάρκεια σύμφωνα με τις απαιτήσεις των επαγγελματικών πρότυπων της Λιθουανίας για τους συμβούλους σταδιοδρομίας. Η αξιολόγηση έχει τη μορφή εργαστηρίων, τεστ, παρουσιάσεων σε σεμινάρια, εργασιών, ολοκλήρωση πρακτικής άσκησης καθώς και τελικές εξετάσεις και τεστ, στο τέλος κάθε διδακτικής ενότητας και περιόδου πρακτικής άσκησης.

Η πρακτική κατάρτιση χωρίζεται σε πέντε μέρη:

- (α) έρευνα για τον τρόπο λειτουργίας ενός οργανισμού που παρέχει συμβουλευτική σταδιοδρομία,
- (β) παρατήρηση της εργασίας ενός συμβούλου σταδιοδρομίας,
- (γ) πρακτική στη συμβουλευτική με την καθοδήγηση ενός επαγγελματία,
- (δ) έρευνα που να σχετίζεται με την πτυχιακή εργασία και την εφαρμογή θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων,
- (ε) ολοκλήρωση της έρευνας και της συμβουλευτικής.

8 βλ: http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/LRC_en.asp [cited 28.11.2008].

4.5.5. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες

Ο στόχος του μαθήματος της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης είναι να βοηθήσει τους σπουδαστές να αποκτήσουν γνώσεις για τη δομή της αγοράς εργασίας και των γενικών χαρακτηριστικών της. Οι σπουδαστές μαθαίνουν τους τρόπους ανάπτυξης της αγοράς εργασίας και κατανοούν σε βάθος την ανεργία ως ένα κοινωνικοοικονομικό και ψυχολογικό πρόβλημα. Τέλος, οι σπουδαστές θα κατανοήσουν θέματα εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, και θα έχουν τη ικανότητα να βρίσκουν τις απαραίτητες πληροφορίες στη νομοθεσία της Δημοκρατίας της Λετονίας αναφορικά με την απασχόληση και την εργασιακή φορολογία.

Στα πλαίσια του μαθήματος, οι σπουδαστές εξοικειώνονται με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τα επίκαιρα ζητήματα στη Λετονία και σε άλλα Κράτη Μέλη της Ε.Ε. Έχουν την ευκαιρία να εξασκηθούν στην πρόβλεψη των τάσεων στην αγορά εργασίας. Επίσης, μελετούν τον τρόπο να αναλύουν ζητήματα που σχετίζονται με την απόκτηση πληροφόρησης ευκαιριών και της χρήσης της στην πρακτική της εκπαίδευσης σταδιοδρομίας. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή στήριξης στον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών, ώστε να μπορεί να συγκρίνει τις δικές του/της ατομικές ικανότητες και δεξιότητες με τις δεξιότητες που χρειάζονται σε πιθανά επαγγέλματα.

4.5.6. Επαγγελματική ταυτότητα

Στους σπουδαστές που θα ολοκληρώσουν με επιτυχία το πρόγραμμα θα απονεμηθεί ο μεταπτυχιακός τίτλος στην εκπαίδευση (MA(Ed)) και ο επαγγελματικός τίτλος του συμβούλου σταδιοδρομίας (κωδικός 241213 του επαγγελματικού καταλόγου της Δημοκρατίας της Λετονίας). Το αν ο επαγγελματικός τίτλος του συμβούλου σταδιοδρομίας θα ισοδυναμεί με άδεια εξασκήσεως επαγγέλματος είναι ακόμα υπό συζήτηση.

4.6. Πολωνία

4.6.1. Περίληψη

Η Πολωνία εισήγαγε το πρώτο της μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο Πανεπιστήμιο του Ώντς εδώ και περισσότερο από μια δεκαετία. Στην ενότητα που ακολουθεί περιγράφονται οι μετέπειτα αλλαγές και η ευρεία ανάπτυξη προγραμμάτων.

4.6.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες

Η αρχική καθιέρωση της μεταπτυχιακής εκπαίδευσης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στην Πολωνία προήλθε βασικά από την ανάγκη να βοηθηθεί η κοινωνία στη μετάβαση από την «τοποθέτηση», στην απασχόληση, στην «επιλογή». Το 1993, το Εθνικό Γραφείο Εργασίας αποφάσισε ότι μέχρι να υπάρξουν επαγγελματικά πανεπιστημιακά προγράμματα που θα κατάρτιζαν συμβούλους σταδιοδρομίας, μόνο πτυχιούχοι με μεταπτυχιακό τίτλο, κατά προτίμηση στην ψυχολογία, τα παιδαγωγικά ή την κοινωνιολογία, θα μπορούσαν να απασχοληθούν ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας.

Το 1994, το πρώτο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο του Ώντς, μια πρωτοβουλία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, ως μέρος του προγράμματος TOR 8 της Παγκόσμιας Τράπεζας. Το Πανεπιστήμιο σχεδίασε το πρόγραμμα με τη βοήθεια ειδικών από το Ηνωμένο Βασίλειο (Manchester) και την Ιρλανδία (Dublin). Ένα αναλυτικό πανεπιστημιακό πρόγραμμα σπουδών για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας εισήχθη το 1997, βασισμένο στο πρόγραμμα που αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο του Ώντς, και από τότε, άλλα ιδρύματα έχουν ζητήσει τη βοήθεια του προσωπικού του πανεπιστημίου για την ανάπτυξη μεταπτυχιακών προγραμμάτων. Αυτό το πανεπιστημιακό αναλυτικό πρόγραμμα τώρα προσφέρεται από τουλάχιστον 10 πανεπιστήμια.

Η πιο πρόσφατη ραγδαία αύξηση των μεταπτυχιακών προγραμμάτων στην Πολωνία προέκυψε από την ανάγκη εκπαίδευσης περισσότερων συμβούλων σταδιοδρομίας, ώστε να καλυφθούν οι αυξανόμενες ανάγκες για παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού, που υποστηρίχθηκε από την ανάλογη νομοθεσία για τις υπηρεσίες στην εκπαίδευση, την απασχόληση και τη νεολαία. Το 2003, το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Αθλητισμού εξέδωσε ένα κανονισμό για την οργάνωση της ψυχολογικής και εκπαιδευτικής υποστήριξης στα δημόσια νηπιαγωγεία, σχολεία και εκπαιδευτικά ιδρύματα, εισάγοντας την συμβουλευτική σταδιοδρομίας στην εκπαίδευση. Το 2004/05, το Υπουργείο Παιδείας ανέπτυξε προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για τα σχολεία, τα οποία απαιτούσαν οι καθηγητές να έχουν καταρτιστεί ώστε να παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Για να στηρίξει αυτή την προσπάθεια το Υπουργείο

ανέπτυξε ένα πλαίσιο μεταπτυχιακών σπουδών και διέθεσε υποτροφίες για την προώθηση και υποστήριξη της ανάπτυξης των μεταπτυχιακών προγραμμάτων, με τη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ESF). Σταδιακά εισήχθησαν σύμβουλοι σταδιοδρομίας στα σχολεία οι οποίοι είχαν περάσει κατάρτιση μερικής φοίτησης για διάστημα 12 έως 18 μηνών.

Από τη στιγμή που ο νόμος απαιτεί όλοι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου, μεταπτυχιακά προγράμματα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχουν πρόσφατα αναπτυχθεί από περίπου 30 πανεπιστήμια. Τα περισσότερα από αυτά τα προγράμματα διαρκούν για τρία εξάμηνα (1,5 χρόνια). Σχεδόν τα μισά από τα ιδιωτικά πανεπιστήμια στην Πολωνία έχουν αναπτύξει προγράμματα, καθώς φαινόταν ότι αυτή θα ήταν μια αναδυόμενη αγορά, με πολλά πανεπιστήμια να είναι σε θέση να προσφέρουν δωρεάν μεταπτυχιακές σπουδές στους συμβούλους σταδιοδρομίας χρησιμοποιώντας την συγχρηματοδότηση της ΕΕ από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Τα προγράμματα διαφέρουν. Στις περισσότερες περιπτώσεις, τα πανεπιστήμια ανέπτυξαν τα προγράμματα μόνα τους, βασισμένα σε υφιστάμενα μοντέλα και αναλυτικά προγράμματα σπουδών από το Υπουργείο Εργασίας ή το Υπουργείο Παιδείας. Σε άλλες περιπτώσεις χρησιμοποίησαν τη βοήθεια εξωτερικών ειδικών για την στήριξη αυτής της διαδικασίας. Εξειδικευμένα προγράμματα σχεδιάζονται, όπως ένα για την παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε άτομα με αναπηρίες, τα οποία θα εστιάζουν στην ιατρική διάσταση.

4.6.3. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια

Ακόμα, ούτε η διαδικασία της Μπολόνια ούτε η στρατηγική της Λισσαβόνας, είχαν κάποιο αντίκτυπο στην παροχή του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών στο Πανεπιστήμιο του Łódź. Το πρόγραμμα βασίζεται σε αντικείμενα σπουδών και όχι σε μαθήματα. Υπάρχει ένα σύστημα μεταφοράς πιστωτικών ακαδημαϊκών μονάδων στο πανεπιστήμιο, το οποίο προς το παρόν καλύπτει τους προπτυχιακούς φοιτητές και τους επισκέπτες φοιτητές, με το πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών Σωκράτης.

4.6.4. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων

Οι εισακτέοι στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Πανεπιστημίου του Łódź πρέπει να έχουν τίτλο ειδίκευσης στις κοινωνικές επιστήμες, όπως κοινωνιολογία, ψυχολογία ή παιδαγωγικά και συνήθως να έχουν ένα ή δυο χρόνια εργασιακή εμπειρία. Οι προπτυχιακές σπουδές παρέχουν μια επαρκή ακαδημαϊκή βάση για την εξειδίκευση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αλλά δεν υπάρχει εξαίρεση ως προς την απαίτηση κατοχής τίτλου σπουδών ειδίκευσης. Όμως, αποφασίστηκε να διευρυνθούν οι προϋποθέσεις εισαγωγής για να περιληφθούν και πολύ ενθουσιώδεις υποψήφιοι οι οποίοι δεν έχουν εργασιακή προϋπηρεσία. Αυτοί τοποθετούνται σε έναν οργανισμό που προσφέρει υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όπως ένα γραφείο εργασίας ή μια ιδιωτική εταιρία σταδιοδρομίας, για ένα μήνα (ώστε να αποκτήσουν κάποια εμπειρία). Δεν υπάρχει πιστοποίηση προγενέστερης μάθησης ή προγενέστερης εμπειρικής μάθησης για την εισαγωγή στο πρόγραμμα ή κάποια εξαίρεση από γνωστικά αντικείμενα κατά τη διάρκεια σπουδών.

Άλλα ιδρύματα έχουν τις δικές τους προϋποθέσεις εισαγωγής που μπορεί να διαφέρουν από αυτές.

4.6.5. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος

Στο Πανεπιστήμιο του Łódź, η ηλεκτρονική μάθηση δεν χρησιμοποιείται σε αυτό το πρόγραμμα. Οι φοιτητές χρησιμοποιούν το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για να επικοινωνήσουν με τους καθηγητές και τους συμφοιτητές τους, για να έχουν πρόσβαση στο υλικό των μαθημάτων και για να συμμετάσχουν σε διαδικτυακά φόρουμ συζητήσεων, αλλά δεν υπάρχει εικονικό μαθησιακό περιβάλλον.

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στο Πανεπιστήμιο του Łódź περιλαμβάνει ένα μήνα τοποθέτησης σε θέση εργασίας για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, συνήθως την περίοδο μεταξύ του δεύτερου και του τρίτου εξαμήνου σπουδών. Η πρακτική μπορεί να γίνει σε πολλούς χώρους, όπως:

- ένα σχολείο όπου απασχολείται σύμβουλος σταδιοδρομίας,
- ένα τμήμα ανθρωπίνων πόρων σε μια εταιρεία,
- ένα κέντρο σταδιοδρομίας,
- ένα γραφείο εργασίας.

Ο υπεύθυνος στο χώρο διεξαγωγής της πρακτικής, ο οποίος οργανώνει την πρακτική άσκηση – συνήθως ο εργοδότης ή ο σύμβουλος σταδιοδρομίας στο σχολείο – θα γράψει μια αξιολόγηση για το φοιτητή. Οι σπουδαστές καταγρά-

φουν σε ένα ημερολόγιο τις εμπειρίες τους σε καθημερινή βάση, το οποίο μετά το διαβάσει ο σύμβουλος καθηγητής και το συζητά με το σπουδαστή. Η εμπειρία που αποκτήθηκε στη πρακτική μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην συγγραφή της τελικής πτυχιακής, 30 ως 40 σελίδων, η οποία μπορεί να βασίζεται σε ένα πρακτικό θέμα, όπως «ανάπτυξη πολιτικής για την προώθηση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα σχολεία.»

4.6.6. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στο Πανεπιστήμιο του Λόδζ χωρίζεται σε έναν αριθμό αντικειμένων τα οποία διδάσκονται εν μέρει μέσω διαλέξεων και εν μέρει μέσω εργαστηρίων. Η πληροφόρηση για την αγορά εργασίας καλύπτεται στα πλαίσια της προσφερόμενης γνώσης για τα επαγγέλματα και τον κόσμο της εργασίας και της διαχείρισης της επαγγελματικής πληροφόρησης. Οι φοιτητές επίσης κάνουν μια παρουσίαση για την αγορά εργασίας.

Το πρόγραμμα σπουδών ανανεώνεται συνεχώς ώστε να περιλαμβάνει τις νέες προκλήσεις στο χώρο. Η ενότητα «δουλεύοντας με άτομα μεγαλύτερης ηλικίας» προστέθηκε πρόσφατα σε μια προσπάθεια καταπολέμησης των διακρίσεων που αντιμετωπίζουν τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Με τον ίδιο τρόπο, ζητήματα ένταξης στην αγορά εργασίας διερευνούνται στην ενότητα της πολυπολιτισμικότητας.

Οι σπουδαστές εισάγονται στη χρήση ενός εύρους πηγών πληροφόρησης, τόσο ηλεκτρονικών όσο και έντυπων, στα οποία περιλαμβάνονται:

- σχετικές ιστοσελίδες στο διαδίκτυο,
- πληροφόρηση που παρέχεται από το Υπουργείο Εργασίας, συγκεκριμένα μια εκτενής βάση δεδομένων πληροφόρησης για τα επαγγέλματα που ανανεώνεται ετησίως.

Οι σπουδαστές μπορεί να χρειαστεί να χρησιμοποιήσουν πηγές σχετικές με την πληροφόρηση για την αγορά εργασίας (LMI) στην πτυχιακή τους και να ετοιμάσουν υλικό για την εργασία με ομάδες πελατών-χρηστών ή μεμονωμένα άτομα.

4.6.7. Επαγγελματική ταυτότητα

Οι σπουδαστές του μεταπτυχιακού προγράμματος στο Πανεπιστήμιο του Λόδζ εντάσσονται στο πρόγραμμα, κατέχοντας έναν τίτλο εξειδίκευσης σε συγκεκριμένο αντικείμενο, όπως τα παιδαγωγικά αλλά, τελειώνοντας τις σπουδές τους, θεωρούν τους εαυτούς τους περισσότερο ως ειδικούς στη σταδιοδρομία. Το γεγονός ότι συμμετέχουν στον επαγγελματικό σύλλογο συμβούλων σταδιοδρομίας και συναντούν ειδικούς από άλλους χώρους επιβεβαιώνει αυτή την έννοια της ξεχωριστής ταυτότητας τους ως εξειδικευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, ένα σχετικά νέο επάγγελμα στην Πολωνία.

4.7. Σκοτία

4.7.1. Περίληψη

Οι ρυθμίσεις για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στη Σκοτία αναπτύχθηκαν με διαφορετικό τρόπο από εκείνες στην Αγγλία, οδηγώντας τον κύριο εργοδότη των συμβούλων σταδιοδρομίας στην Σκοτία να συνεργάζεται με τμήματα της κυβέρνησης και τοπικά πανεπιστήμια για την ανάπτυξη ενός νέου προγράμματος κατάρτισης, ως το τυπικό προσόν στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας και ανάπτυξης.

4.7.2. Πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες

Η παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εξελίχθηκε με διαφορετικό τρόπο στις τέσσερις χώρες που αποτελούν το Ηνωμένο Βασίλειο. Στη Σκοτία, με τη χρηματοδότηση της Κυβέρνησης της Σκοτίας, ιδρύθηκε ένας εθνικός οργανισμός παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και απασχόλησης σε άτομα όλων των ηλικιών, οι Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκοτίας. Ο οργανισμός αυτός διέκρινε την ανάγκη ύπαρξης ενός επαγγελματικού προσόντος που θα κάλυπτε τις ανάγκες πιο διεξοδικά από το υφιστάμενο τυπικό προσόν ανά το Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο συγκεκριμένα θα:

- (α) παρείχε υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας βασισμένες στις ανάγκες των χρηστών όλων των ηλικιών,
- (β) ανέπτυξε τις παρεχόμενες υπηρεσίες, όπως δράσεις επιχειρηματικότητας και κίνητρα «ενσωμάτωσης»,

(γ) έδινε νέα έμφαση στον «σχεδιασμό σταδιοδρομίας» ως κύρια δεξιότητα που πρέπει να κατακτηθεί από τους μαθητές και να αναπτυχθεί σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους: ο δια βίου σχεδιασμός σταδιοδρομίας να στηρίζει τη δια βίου μάθηση,

(δ) εργαζόταν με έναν ευρύτερο κύκλο ομάδων πελατών (π.χ. ενήλικες που αντιμετωπίζουν την απόλυση).

Η ευρεία διαβούλευση που έλαβε χώρα ως μέρος της μελέτης βιωσιμότητας έδειξε ότι το υφιστάμενο σύστημα δεν αρκούσε και χρειαζόταν ένα ευρύτερο τυπικό προσόν σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Ο μεγαλύτερος εργοδότης της χώρας, οι Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκοτίας, ήθελε να διασφαλίσει ότι:

- η παρεχόμενη κατάρτιση ήταν κατάλληλη του μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος,
- όσοι καταρτιζόταν ήταν καλύτερα προετοιμασμένοι να εισέλθουν στο περιβάλλον εργασίας,
- εκείνοι που βρισκόταν σε περιοχές εκτός της κεντρικής Σκοτίας μπορούσαν να καταρτιστούν μέσω προγραμμάτων εξ'αποστάσεως εκπαίδευσης, ζήτημα εξαιρετικά σημαντικό για τις πιο απομακρυσμένες περιοχές της χώρας όπως τα Χάιλαντς και τα Αίλαντς -Highlands & Islands. Η έλλειψη κατάρτιση σε αυτές τις περιοχές είχε αρνητικό αντίκτυπο στην πρόσληψη προσωπικού και στη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Η εταιρία ήθελε επίσης να ενθαρρύνει άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα να κάνουν αίτηση για το πρόγραμμα μια που έπρεπε να παρέχονται υπηρεσίες σε όλες τις κοινότητες της χώρας).

Η οργανωτική ομάδα αποφάσισε ότι ήταν σημαντικό να αποσαφηνίσει τι είδους μαθησιακά αποτελέσματα αναμενόταν από το νέο πρόγραμμα. Κατά συνέπεια, μεταξύ των ετών 2005 και 2007, οι Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκοτίας παρήγαγαν μία έκθεση, που περιέγραφε τις δεξιότητες που απαιτούνταν να έχουν όσοι ολοκλήρωναν τα επαγγελματικά προγράμματα αρχικής κατάρτισης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αντικατοπτρίζοντας πλήρως την διαδικασία διαβούλευσης. Αυτή η δήλωση εγκρίθηκε από τον επαγγελματικό σύλλογο και την Κυβέρνηση της Σκοτίας και δημοσιεύτηκε από τον Φορέα Διασφάλισης Ποιότητας στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (QAA). Αυτή η δήλωση χρησιμοποιήθηκε μετά στην ανάπτυξη ενός καινούριου μεταπτυχιακού προγράμματος στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας και επαγγελματική ανάπτυξη.

Η ανάθεση ανάπτυξης του προγράμματος δόθηκε σε μια κοινοπραξία τριών πανεπιστημίων: του Πανεπιστημίου της Δυτικής Σκοτίας (University of the West of Scotland), το οποίο ήταν το ηγετικό πανεπιστήμιο, του Πανεπιστημίου Napier και του Πανεπιστημίου Strathclyde. Η έκθεση αυτή χρησιμοποιήθηκε για την ανάπτυξη του προγράμματος, μία διαδικασία που διήρκεσε ένα χρόνο. Δημιουργήθηκε μια ομάδα αναφοράς ειδικών για να βοηθήσει στη διαδικασία αυτή:

- δίνοντας συμβουλές αναφορικά με το περιεχόμενο και τα πλαίσια του τίτλου,
- εξετάζοντας τη δομή του προγράμματος ώστε να διασφαλιστεί η ευελιξία του και η χρήση των μαθημάτων για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CPD),
- προτείνοντας τρόπους με τους οποίους τα μαθησιακά αποτελέσματα και οι θεματικοί τομείς οριζόντιου χαρακτήρα θα μπορούσαν να ενταχθούν στα μαθήματα,
- συνεισφέροντας στην ανάπτυξη της μάθησης μέσω της πρακτικής ως αναπόσπαστου μέρους της κατάρτισης,
- διασφαλίζοντας ότι οι απαιτήσεις για το τυπικό προσόν στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (το υφιστάμενο προσόν του Ηνωμένου Βασιλείου για τους συμβούλους σταδιοδρομίας) ενσωματώνονταν στο όλο πρόγραμμα

Οι επιτροπές πιστοποίησης στα πανεπιστήμια ήταν εξαιρετικά θετικές απέναντι στο νέο πρόγραμμα, αντανakλώντας το ρόλο που έπαιξε ο κύριος εργοδότης στον τομέα, αλλά και επίσης αναγνωρίζοντας την ευρεία συνεργασία και τους καινοτόμους παράγοντες που σχετιζόταν με την εξ'αποστάσεως εκπαίδευση και τη μάθηση μέσω πρακτικής. Συμφωνήθηκε η διεξαγωγή ενός προγράμματος δυο ετών, όπου το δεύτερο χρόνο οι σπουδαστές τοποθετούνται σε εργασία (φοίτηση ενός έτους οδηγεί στην απόκτηση μεταπτυχιακού διπλώματος (60 μονάδες ECTS) και ο δεύτερος χρόνος οδηγεί στην απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου (επιπλέον 30 μονάδες ECTS)). Κανένα από τα μαθήματα δεν είναι επιλογής, παρόλο που το πρόγραμμα δίνει μεγάλη έμφαση στην εξατομικευμένη μάθηση. Κάθε σπουδαστής έχει ένα μαθησιακό πλάνο, έναν προσωπικό σύμβουλο πρακτικής, και ευελιξία στην επιλογή του μέρους διεξαγωγής της πρακτικής, γεγονός που επιτρέπει κάποιου βαθμού εξατομίκευση. Το μέρος που θα γίνει η πρακτική το δεύτερο χρόνο καθώς και η ευέλικτη δομή του μεταπτυχιακού προγράμματος επιτρέπει περισσότερη εξειδίκευση και προσαρμογή.

4.7.3. Αλλαγές σε ανταπόκριση της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της διαδικασίας της Μπολόνια

Το πρόγραμμα ευθυγραμμίζεται με τις εξελίξεις στα πλαίσια της διαδικασίας της Μπολόνια, επειδή βασίζεται στα μαθησιακά αποτελέσματα και επίσης αποδίδονται πιστωτικές ακαδημαϊκές μονάδες. Το Πανεπιστήμιο της Δυτικής Σκοτίας είχε ήδη δεσμευτεί σοβαρά για το θέμα της συλλογής πιστωτικών μονάδων και ήταν από τα πρώτα πανεπιστήμια

στη Σκοτία που ανέπτυξε ένα σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων, πριν τη διακήρυξη της Μπολόνια το 1999⁹. Το 2007 αυτό το πανεπιστήμιο πιστοποίησε εκ νέου τα προγράμματα του ώστε να τα πιστώσει, μέσα σε ένα πλαίσιο μαθημάτων αξίας 20 μονάδων, προσαρμόζοντας τα επίσης με αυτό τον τρόπο στο Ευρωπαϊκό σύστημα συγκέντρωσης και μεταφοράς πιστωτικών μονάδων.

4.7.4. Προϋποθέσεις εισαγωγής και εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων

Η συνηθισμένη προϋπόθεση εισαγωγής στο πρόγραμμα είναι η κατοχή πτυχίου πρώτου κύκλου σπουδών. Όμως, υπάρχει ευελιξία, για παράδειγμα, όταν οι υποψήφιοι μπορούν να αποδείξουν ότι έχουν τις ικανότητες, γνώσεις, ωριμότητα και επαρκείς ακαδημαϊκές γνώσεις ώστε να παρακολουθήσουν ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Στο Πανεπιστήμιο της Δυτικής Σκοτίας όλοι οι υποψήφιοι περνάνε από συνέντευξη, κατή τη διάρκεια της οποίας διερευνούνται η σχετική προγενέστερη μάθηση και εμπειρία, δίνοντας την ευκαιρία να αναγνωριστεί και να πιστωθεί η προγενέστερη άτυπη μάθηση. Εκείνοι οι οποίοι έχουν σχετική εμπειρία αλλά όχι πρώτο πτυχίο μπορεί να γίνουν δεκτοί στο πρόγραμμα κατά περίπτωση, όπου υπάρχουν ενδείξεις ότι ο υποψήφιος είναι σε θέση να παρακολουθήσει με επιτυχία ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Από κάποιους μπορεί να ζητηθεί να ολοκληρώσουν ένα σύντομο πρώτο κύκλο σπουδών στις κοινωνικές επιστήμες πριν γίνουν δεκτοί στο πρόγραμμα, για να επιδείξουν την ικανότητα τους να ακολουθήσουν σπουδές ανώτερου επιπέδου.

4.7.5. Οι μέθοδοι διδασκαλίας του προγράμματος

Το εικονικό μαθησιακό περιβάλλον των πανεπιστημίων (VLE – Blackboard) χρησιμοποιείται για την παροχή ηλεκτρονικής μάθησης. Κατά τη διάρκεια της αναπτυξιακής φάσης, μέρος της χρηματοδότησης χρησιμοποιήθηκε για την πρόσληψη ενός τεχνικού ανάπτυξης ηλεκτρονικών εφαρμογών για να παραμετροποιήσει το υπάρχον εικονικό μαθησιακό περιβάλλον, ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες των σπουδαστών στο νέο πρόγραμμα. Όλοι οι σπουδαστές εγγράφονται σε μία σειρά μαθημάτων που συνδέονται με το εικονικό μαθησιακό περιβάλλον και αναμένεται ότι θα το χρησιμοποιήσουν για να:

- έχουν πρόσβαση στο υλικό των μαθημάτων,
- βρίσκουν παραπομπές και συνδέσεις με βιβλιοθήκες (π.χ. σε ηλεκτρονικά ακαδημαϊκά περιοδικά),
- παίρνουν μέρος σε φόρουμ συζητήσεων (διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο μια πλουσιότερη εμπειρία για όλους τους σπουδαστές, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που παρακολουθούν το πρόγραμμα εξ'αποστάσεως).

Οι εξ'αποστάσεως φοιτητές συμμετέχουν στο πρόγραμμα μέσω διαδικτυακών συζητήσεων και τηλεφωνικών επαφών με τον προσωπικό τους σύμβουλο στο πανεπιστήμιο και με τον προσωπικό τους σύμβουλο πρακτικής στο χώρο εργασίας.

Η ηλεκτρονική μάθηση επίσης υποστηρίζεται από το ατομικό σχέδιο ανάπτυξης (PDP), με σκοπό την ενθάρρυνση του προσωπικού αναστοχασμού και εξέτασης των ικανοτήτων απασχολησιμότητας. Οι σπουδαστές στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και την ανάπτυξη χρησιμοποιούν ένα ηλεκτρονικό φάκελο εργασιών, προστατευμένο με κωδικό πρόσβασης, όπου καταγράφουν κριτικές σκέψεις αναφορικά με τις εμπειρίες τους, ενθαρρύνοντας έτσι την ανάπτυξη τους ως αναστοχαστικούς επαγγελματίες. Υπάρχει επίσης ένα μάθημα ειδικά αφιερωμένο στην αναστοχαστική πρακτική συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Η αρχική αναθεώρηση της παροχής κατάρτισης είχε επισημάνει την ανάγκη ενίσχυσης στους σπουδαστές της κατανόησης του εργασιακού χώρου και της πρακτικής εμπειρίας στον εργασιακό χώρο. Αυτό αντιμετωπίστηκε στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα μέσω:

- εύρεσης 60 μελών του προσωπικού των Υπηρεσιών Σταδιοδρομίας της Σκοτίας, πρόθυμων να πάρουν το ρόλο του συμβούλου πρακτικής για να υποστηρίξουν το πρακτικό μέρος του προγράμματος, λειτουργώντας ως μέντορες των σπουδαστών,
- των περιόδων απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Οι σύμβουλοι πρακτικής λειτουργούν ως «οι ειδικοί στο χώρο» και μπορούν να υποστηρίξουν τους σπουδαστές, προσφέροντας τους μια οπτική του εργασιακού χώρου. Κατά τη διάρκεια του πρώτου χρόνου πιλοτικής λειτουργίας του

9 βλ: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF [cited 28.11.2008].

προγράμματος, όλοι οι σύμβουλοι πρακτικής ήταν απασχολούμενοι στις Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκοτίας. Η επαφή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τηλεφώνου ή μέσω προσωπικών συναντήσεων διευκολύνει αφενός τους σπουδαστές να συζητήσουν λεπτομέρειες των ανατιθέμενων εργασιών και αφετέρου τον σύμβουλο πρακτικής να ωθήσει τον σπουδαστή στη σωστή κατεύθυνση, αλλά με τρόπο που ενθαρρύνει το να βασίζεται στον εαυτό του και όχι να εξαρτάται από τον σύμβουλο. Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, και σε συνεννόηση με το σπουδαστή, οι σύμβουλοι πρακτικής μπορεί να εμπλακούν με την αξιολόγηση στο χώρο εργασίας, αλλά αναγνωρίζεται ότι αυτό αλλάζει τη δυναμική της σχέσης με τον σπουδαστή. Επίσης υπάρχει η ελπίδα ότι η εμπλοκή των εργαζομένων στις Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας της Σκοτίας στο πρόγραμμα με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη ενός επαγγελματικού λόγου και μιας πιο αναστοχαστικής πρακτικής μεταξύ των μελών του ίδιου του οργανισμού, καθώς έρχονται σε επαφή με νέες ιδέες και αμφισβητούν υφιστάμενες προσεγγίσεις.

Οι σπουδαστές πλήρους φοίτησης τοποθετούνται για έξι εβδομάδες σε θέσεις εργασίας για την απόκτηση εμπειρίας, κατά τη διάρκεια του πρώτου χρόνου σπουδών τους. Στο Πανεπιστήμιο της Δυτικής Σκοτίας οι τοποθετήσεις σε εργασία δεν αξιολογούνται, αλλά οι σύμβουλοι λαμβάνουν ανατροφοδότηση αναφορικά με τη συνεισφορά του σπουδαστή στο χώρο εργασίας από τους υπεύθυνους στο χώρο της πρακτικής, και οι ίδιοι οι σπουδαστές ετοιμάζουν, μια έκθεση για την πρακτική άσκηση. Αυτά αποτελούν τη βάση συζήτησης μετά την περίοδο της πρακτικής μεταξύ του συμβούλου και του φοιτητή. Οι τοποθετήσεις σε εργασία παρέχουν επίσης το χώρο, στον οποίο οι σπουδαστές μπορούν να θέσουν σε εφαρμογή κάποιες από τις σημαντικές δεξιότητες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής κατά την εργασία με πελάτες- χρήστες των υπηρεσιών.

4.7.6. Πληροφόρηση αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και άλλες ευκαιρίες

Στην έκθεση, το μέρος που αναφέρεται στην πληροφόρηση για την αγορά εργασίας περιλαμβάνει την ικανότητα και δεξιότητα «να ερμηνεύουν τις πληροφορίες και να τις συνδέουν με τις ανάγκες των πελατών-χρηστών των υπηρεσιών, των εταιρών και των παραγόντων που έχουν τη δύναμη να επηρεάζουν». Την ομάδα ειδικών απασχόλησε ιδιαίτερα η αναγκαιότητα του να συμπεριληφθεί ο τρόπος με τον οποίο χρησιμοποιείται η πληροφόρηση για την αγορά εργασίας (LMI) στο χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Τομείς της αγοράς εργασίας περιλαμβάνονται σε ολόκληρη τη δήλωση καλύτερης πρακτικής τομέα και σε σχετιζόμενα μαθήματα, τα οποία περιλαμβάνουν ένα μάθημα ειδικά αφιερωμένο στη μελέτη της αγοράς εργασίας. Επιπρόσθετα, ένα από τα μαθήματα επαγγελματικής πρακτικής περιλαμβάνει μία ενότητα για την πληροφόρηση αναφορικά με τη σταδιοδρομία που δίνει τη δυνατότητα στους σπουδαστές να εξερευνήσουν τόσο έντυπες όσο και ηλεκτρονικές πηγές. Οι καθηγητές διασφαλίζουν ότι οι πηγές πληροφόρησης για την αγορά εργασίας είναι διαθέσιμες στους σπουδαστές όταν διεξάγουν συνεντεύξεις με μαθητές, και τώρα σχεδιάζεται να ζητηθεί από τους σπουδαστές να διεξάγουν έρευνα σε βάθος για τις προοπτικές σταδιοδρομίας που συζητήθηκαν στις συνεντεύξεις. Οι σπουδαστές επίσης διεξάγουν έρευνα, και συντάσσουν τα σχετικά αποτελέσματα, για ένα επαγγελματικό τομέα όπως για παράδειγμα ταξίδια και τουρισμός.

4.7.7. Επαγγελματική ταυτότητα

Το πρόγραμμα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και ανάπτυξη διδάσκεται μέσω διάφορων τμημάτων (παιδαγωγικών, κοινωνικών επιστημών, επιστημών υγείας) και παίρνει πολλά στοιχεία από αυτά τα αντικείμενα. Όμως, το γεγονός ότι οι επαγγελματίες στη σταδιοδρομία καταρτίζονται ξεχωριστά σε ένα πρόγραμμα επί παραγγελία, είναι πιθανό να ενισχύει την έννοια της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ως ξεχωριστού επαγγέλματος. Επίσης, η έμφαση στη δημιουργία αναστοχαστικών επαγγελματιών, που θα συνεισφέρουν σε ένα σώμα έρευνας μεταπτυχιακού επίπεδου, θα πρέπει να ενισχύσει την αίσθηση στο κοινό ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι ξεχωριστό «επάγγελμα» και όχι «κάποια εργασιακά καθήκοντα» ή εξειδίκευση στα πλαίσια ενός άλλου επαγγέλματος, όπως της διδασκαλίας ή της ψυχολογίας.

5. Ανάπτυξη του πλαισίου δεξιοτήτων

5.1. Η έννοια των δεξιοτήτων

Πριν ξεκινήσουμε να χρησιμοποιούμε το πλαίσιο των δεξιοτήτων, είναι απαραίτητο να διερευνηθεί η έννοια των δεξιοτήτων. Ο Sultana (προσεχώς)¹⁰ παρέχει μια ανασκόπηση των θεμάτων που σχετίζονται με τις χρήσεις των «δεξιοτήτων» και του «πλαισίου των δεξιοτήτων» στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Ο Sultana καλύπτει την ανάπτυξη της έννοιας και των εφαρμογών των δεξιοτήτων, στο πέρασμα του χρόνου και σε σχέση με διαφορετικά κοινωνικοπολιτιστικά περιβάλλοντα, ειδικά εκείνο των ΗΠΑ και των διαφόρων παραδόσεων σε Ευρωπαϊκές χώρες.

Ο Sultana διερευνά τις συζητήσεις για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των μαθησιακών προσεγγίσεων που βασίζονται στις δεξιότητες. Από τη μία πλευρά, βρίσκεται η αξία στο να εντοπιστούν συγκεκριμένες ικανότητες και τάσεις, οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν ασυναίσθητα στην καλή επίδοση στην εργασία, και μετά να σχεδιαστεί το περιεχόμενο της κατάρτισης με τέτοιο τρόπο ώστε να εστιάζει στην ανάπτυξη και τελειοποίηση αυτών των στοιχείων. Στον αντίποδα, υπάρχει ο κίνδυνος να υποτιμηθεί η συνεισφορά που η γνώση και η (βαθιά) κατανόηση έχουν στην αποτελεσματική απόδοση, και να κατασταλεί η «δημιουργική και ευφάνταστη γνώση». Η γνώση αναγνωρίζεται ως μία πολυδιάστατη έννοια, όπως αντανακλάται στο Ευρωπαϊκό περιβάλλον, στους περιγραφικούς δείκτες τόσο των επιπέδων αναφοράς του Ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων (EQF) όσο και στους κύκλους της ανώτατης εκπαίδευσης, που υιοθετήθηκαν στα πλαίσια της διαδικασίας της Μπολόνια (οι επονομαζόμενοι «περιγραφικοί δείκτες του Δουβλίνου»).

Η γνώση μπορεί να διαιρεθεί σε τρία στοιχεία (παρόλο που άλλοι προτείνουν περισσότερα: βλ. Reid, 2007):

- (α) προτασιακή γνώση: γνωρίζω ότι (*savoir*),
- (β) πρακτική γνώση: γνωρίζω πώς να το κάνω (*savoir faire*),
- (γ) διαδικαστική γνώση: γνωρίζω πώς να είμαι (*savoir être*).

Όλα αυτά τα στοιχεία της γνώσης χρειάζεται να συμπεριληφθούν μέσα σε έναν ορισμό που θα υπηρετεί τον σκοπό της διερεύνησης των δεξιοτήτων που χρειάζονται σε έναν επαγγελματικό ρόλο, με στόχο να γίνει ευρέως αποδεκτός ως ορισμός, που βασίζεται σημαντικά στην επαγγελματική αυτονομία και τις πρακτικές επαγγελματικής δεοντολογίας, σε ανταπόκριση των ποικίλων εξατομικευμένων αναγκών των χρηστών των υπηρεσιών.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετώπισε το ζήτημα του ορισμού της «δεξιότητας» στα πλαίσια της ανάπτυξης του Ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων. Με την επίσημη υιοθέτηση του EQF τον Απρίλιο του 2008, δίνει τον εξής ορισμό:

«Ικανότητα» σημαίνει η αποδεδειγμένη επάρκεια στη χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή/και μεθοδολογικών δυνατοτήτων, σε περιστάσεις εργασίας ή σπουδής όπως και επαγγελματικής ή/και προσωπικής ανάπτυξης. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, η περιγραφή, ως προς τις ικανότητες, αφορά την υπευθυνότητα και την αυτονομία» (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2008, σελ. 4).

Ελλείψει ενός επίσημου υιοθετημένου ορισμού από την Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την αρχική φάση αυτής της ερευνητικής εργασίας, χρησιμοποιήθηκε ένας ορισμός από το έγγραφο εργασίας του προσωπικού της Επιτροπής, αναφορικά με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005γ, σελ. 11). Είναι ένας πλήρης ορισμός και αντικατοπτρίζει τα στοιχεία της γνώσης στα οποία αναφερθήκαμε προηγουμένως:

«Στις δεξιότητες περιλαμβάνονται: (i) οι γνωστικές δεξιότητες που περιλαμβάνουν τη χρήση θεωριών και εννοιών, καθώς και η άτυπη και άρρητη γνώση που αποκτάται εμπειρικά, (ii) οι λειτουργικές δεξιότητες (ικανότητες ή το να γνωρίζω πώς), τα πράγματα εκείνα που ένα άτομο θα πρέπει να είναι σε θέση να κάνει όταν λειτουργεί σε ένα δεδομένο εργασιακό τομέα, μαθησιακή ή κοινωνική δραστηριότητα, (iii) οι προσωπικές δεξιότητες που περιλαμβάνουν τη γνώση του πώς να συμπεριφέρεται κανείς σε συγκεκριμένες περιστάσεις, (iv) δεξιότητες επαγγελματικής δεοντολογίας, που περιλαμβάνουν το να επιδεικνύει κανείς συγκεκριμένες προσωπικές και επαγγελματικές αξίες».

¹⁰ Αυτή η εκτενής ανασκόπηση της έννοιας των δεξιοτήτων και των συγκεκριμένων ζητημάτων που προκύπτουν κατά την εφαρμογή του πλαισίου προσόντων στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι πέρα από τα πλαίσια αυτής της μελέτης και για αυτό δεν μπορεί να συζητηθεί διεξοδικά. Εκείνοι που ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα για αυτά τα ζητήματα ή σκοπεύουν να χρησιμοποιήσουν το πλαίσιο προσόντων που προτείνεται εδώ στη χώρα τους ή στο εργασιακό τους περιβάλλον, θα ήταν καλό να διαβάσουν την παραπάνω ανασκόπηση.

Αυτοί οι ορισμοί δίνουν έμφαση σε μια ενοποίηση των δεξιοτήτων, που υποστηρίζει το παρόν πλαίσιο δεξιοτήτων, που δεν βασίζεται σε μια μηχανιστική υποδιαίρεση των εργασιών σε μικρο-ικανότητες και απομονωμένα δομικά στοιχεία διακριτών επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Αντιπροσωπεύει ένα ενοποιημένο μοντέλο δεξιοτήτων, το οποίο επιτρέπει την αναγνώριση πλευρών αναστοχαστικής πρακτικής και πρακτικής αυτό-προσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης και της σημαντικής ικανότητας για επαγγελματική ανάπτυξη, από αρχάριο σε ειδικό με την πάροδο του χρόνου. Αυτό το μοντέλο μπορεί να συνδεθεί, με διαφορετικούς τρόπους, με όλες τις παραδόσεις κατάρτισης που αναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 2.2.

5.2. Σχεδιασμός του πλαισίου δεξιοτήτων

5.2.1. Υφιστάμενα πλαίσια

Υπάρχει ήδη ένας αριθμός διεθνών και εθνικών πλαισίων, τα οποία αναπτύχθηκαν μέσω διαφόρων διεθνών συνεργασιών, διεθνικών προγραμμάτων και εθνικών πρωτοβουλιών. Μια λίστα των σχετικών διαδικτυακών τόπων παρέχεται στο Παράρτημα 3. Τα σημαντικότερα πλαίσια είναι τα εξής:

(α) Διεθνής Ένωση για την Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG): την περίοδο 1999-2003, κατά τη διάρκεια ενός διεθνούς ερευνητικού προγράμματος, αναπτύχθηκε ένα πλαίσιο δεξιοτήτων. Αυτό το πλαίσιο αποτελείται από ένα πλέγμα 11 βασικών δεξιοτήτων και 10 περαιτέρω πλέγματα εξειδικευμένων δεξιοτήτων, το καθένα από τα οποία περιλαμβάνει από πέντε ως 11 πιο λεπτομερείς δηλώσεις δεξιοτήτων.

(β) Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστοποίησης (European accreditation scheme - EAS): ένα έργο της ΕΕ χρηματοδοτούμενο από το πρόγραμμα Leonardo da Vinci που είχε σαν σκοπό να αναπτύξει ένα κοινό σύστημα πιστοποίησης για τις Ευρωπαϊκές χώρες, χρησιμοποιώντας το πλαίσιο δεξιοτήτων του IAEVG. Δημιούργησε το δικό του σετ πέντε βασικών δραστηριοτήτων αναφορικά με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών, πάνω στο οποίο θα βάσιζε τις προτεινόμενες διαδικασίες πιστοποίησης του.

(γ) Διεθνές Ινστιτούτο Πιστοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας (Institute of Career Certification International - ICCi): ένα προγενέστερο πλαίσιο πέντε βασικών δεξιοτήτων και επιπλέον πέντε εξειδικευμένων δεξιοτήτων αντικαταστάθηκε το 2008, από ένα πλαίσιο 12 βασικών δεξιοτήτων και 19 επιλεγμένων δεξιοτήτων.

(δ) MEVOC: το εγχειρίδιο ποιότητας για την εκπαιδευτική και επαγγελματική συμβουλευτική: ένα Ευρωπαϊκό έργο που χρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα Leonardo da Vinci, του οποίου ηγήθηκε η Αυστρία, και ανέπτυξε ένα σετ προτύπων σε τέσσερις κατηγορίες δεξιοτήτων, που αποτελείται από 35 πρότυπα δεξιοτήτων σε 12 ομάδες. Το έργο της ανάπτυξης ενός συστήματος πιστοποίησης, που να βασίζεται σε αυτά τα πρότυπα συνεχίζεται μέσω ενός έργου που ακολούθησε, του Ευρωπαϊκού πιστοποιητικού στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (the European career guidance certificate - ECGC).

(ε) Τα Καναδικά πρότυπα και οι κατευθυντήριες γραμμές για τους συμβούλους ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Αυτό το σετ προτύπων είναι πολύ λεπτομερές, με ένα κύριο πλέγμα (που αποτελείται από πέντε τομείς) και έξι τομείς εξειδίκευσης. Κάθε τομέας χωρίζεται σε έναν αριθμό λειτουργιών που με τη σειρά τους διαχωρίζονται σε περαιτέρω δεξιότητες.

(ζ) Τα επαγγελματικά πρότυπα για τους Αυστραλούς συμβούλους ανάπτυξης σταδιοδρομίας: επτά γενικές κατηγορίες, που υποδιαιρούνται σε 10 τομείς, συχνά συμπεριλαμβάνεται και ένας, ο οποίος διερευνά τις εξειδικεύσεις για τον συγκεκριμένο τομέα.

(η) Ιρλανδικό πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας: αυτό το πλαίσιο αποτελείται από πέντε κύριους τομείς, κάποιοι εκ των οποίων διαχωρίζονται περαιτέρω, και ο καθένας υποστηρίζεται από δηλώσεις γνώσεων και κατανόησης όπως και το τι θα είναι σε θέση να κάνει ο σύμβουλος.

(θ) Ηνωμένο Βασίλειο, εθνικά επαγγελματικά προσόντα (NVQs): επαγγελματικά πρότυπα για τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό έχουν ενσωματωθεί, εδώ και καιρό, μέσα στο σύστημα εθνικών επαγγελματικών προσόντων του Ηνωμένου Βασιλείου. Αυτά τα πρότυπα έχουν αναθεωρηθεί πολλές φορές από τη στιγμή που αναπτύχθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Αυτή τη στιγμή αποτελούνται από 30 μονάδες δεξιοτήτων, μερικές εκ των οποίων είναι υποχρεωτικές για την πιστοποίηση (ο ακριβής προσδιορισμός τους εξαρτάται από το επίπεδο του πτυχίου).

(ι) Η Αρχή Προσόντων της Εσθονίας (Estonian Qualification Authority): επαγγελματικά πρότυπα για τους συμβού-

λους σταδιοδρομίας, τους ειδικούς στην πληροφόρηση σταδιοδρομίας, και τους σχολικούς συντονιστές σταδιοδρομίας εγκρίθηκαν το Δεκέμβριο του 2005. Τα πρότυπα για τους συμβούλους σταδιοδρομίας ανανεώθηκαν με βάση ένα προγενέστερο πρότυπο του 2001, ενώ τα υπόλοιπα πρότυπα εισήχθησαν ως νέα, το 2005.

Κάποια άλλα πρότυπα υπάρχουν ή βρίσκονται υπό ανάπτυξη, αλλά την περίοδο διεξαγωγής αυτής της μελέτης κανένα από αυτά δεν ήταν διαθέσιμο σε μια επαρκώς ολοκληρωμένη μορφή ή προσβάσιμη γλωσσική έκδοσή.

Το κάθε πλαίσιο προσόντων εξετάστηκε στα αρχικά στάδια αυτής της μελέτης, ώστε να εντοπιστούν οι αρχές που καθόριζαν το σχεδιασμό και τη χρήση του. Όταν το προσχέδιο του πλαισίου αυτής της μελέτης είχε αναπτυχθεί, ελέγχθηκε διεξοδικά με το κάθε ένα υφιστάμενο πλαίσιο ώστε να βεβαιωθούμε ότι κανένας τομέας δεξιοτήτων που θεωρούνταν σημαντικός κάπου αλλού, δεν είχε παραληφθεί.

5.2.2. Το πεδίο εφαρμογής του πλαισίου δεξιοτήτων

Προηγούμενες μελέτες (McCarthy, 2004; OECD, 2004; Sultana, 2003) διερευνούν τη σχέση μεταξύ των εργασιών και των ρόλων που αναλαμβάνουν όσοι λειτουργούν ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Όπως σημειώθηκε (Κεφάλαιο 2.1), η συμβουλευτική σταδιοδρομίας συχνά είναι ένας αριθμός δραστηριοτήτων που τις αναλαμβάνει κάποιος, ο οποίος έχει έναν άλλο κύριο επαγγελματικό ρόλο και τις εκτελεί είτε παράλληλα με τα κύρια καθήκοντα του/της είτε, σε κάποιες χώρες, ως εναλλακτική ασχολία για να εδραιώσει έναν εξειδικευμένο επαγγελματικό ρόλο. Το πλαίσιο δεξιοτήτων που παρουσιάζεται εδώ εστιάζει μόνο σε εκείνες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, είτε ως εξειδίκευση είτε ως υπο-εξειδίκευση. Αυτή η διάκριση ρόλων συνήθως δεν είναι ξεκάθαρη. Ένας καθηγητής συνομιλώντας με έναν μαθητή μπορεί να καλύψει θέματα προσωπικά, εκπαιδευτικά και θέματα σταδιοδρομίας σε μία συνάντηση και συχνά οι προσωπικές ανησυχίες ξεπερνούν τέτοιου είδους διακριτούς διαχωρισμούς των κατηγοριών.

Για να τεθούν όρια στις δραστηριότητες που καλύπτονται από αυτό το πλαίσιο δεξιοτήτων, αποφασίστηκε να υιοθετηθεί ο προσωρινός ορισμός της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που αναπτύχθηκε, στα πλαίσια της ανασκόπησης του Ο.Ο.Σ.Α. (2004, σελ. 19), και ο οποίος αναγνωρίστηκε ευρέως και αλλού. Αποτελεί έναν χρήσιμο ορισμό για τους σκοπούς της παρούσης μελέτης:

«Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας αναφέρεται σε υπηρεσίες που έχουν σαν σκοπό την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους κάθε ηλικίας και σε κάθε περίοδο της ζωής τους, ώστε να κάνουν επιλογές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγέλματος και να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας βοηθά τους ανθρώπους να σκεφτούν τις φιλοδοξίες τους, τα ενδιαφέροντα τους, τα προσόντα τους και τις ικανότητες τους. Τους βοηθά να καταλάβουν την αγορά εργασίας και τα εκπαιδευτικά συστήματα και να συσχετίσουν αυτές τις γνώσεις με όσα ξέρουν για τον εαυτό τους. Η ολοκληρωμένη συμβουλευτική σταδιοδρομίας προσπαθεί να μάθει στους ανθρώπους τον τρόπο να σχεδιάζουν και να λαμβάνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας κάνει πιο προσβάσιμη την πληροφόρηση για τη αγορά εργασίας και τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες, με το να οργανώνει τέτοιου είδους πληροφόρηση, να τη συστηματοποιεί όπως και να την κάνει διαθέσιμη, όπου και όποτε τη χρειάζονται οι άνθρωποι».

Αυτός ο ορισμός βοηθά στη χάραξη διαχωριστικών γραμμών μεταξύ της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και άλλων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, αλλά στο παρόν έργο έπρεπε να ληφθούν υπόψη και παράγοντες κάθετης και ιεραρχικής οροθεσίας. Σε άλλα περιβάλλοντα έχει γίνει εκτενές έργο αναφορικά με τη διερεύνηση διοικητικών δεξιοτήτων. Τέτοιου είδους δεξιότητες δεν περιλαμβάνονται στο παρόν πλαίσιο. Παρόλο που οι διακρίσεις μεταξύ επαγγελματικών και διοικητικών δραστηριοτήτων (ειδικά όταν συνδυάζονται στον ίδιο εργασιακό ρόλο) δεν είναι πάντα ξεκάθαρες, είναι πιο εύκολο να οριοθετηθούν από ότι οι διακρίσεις μεταξύ επαγγελματικών και υποστηρικτικών ή παρεμφερών επαγγελματικών ρόλων. Η διαδικασία χάραξης των διαχωριστικών γραμμών μπορεί να βοηθηθεί από τον ορισμό της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που προσφέρθηκε επάνω. Οι διαχωριστικές αυτές γραμμές εξετάζονται περαιτέρω, σε κάποια από τα επόμενα υποκεφάλαια. Γενικά, αν ένα έργο ή δραστηριότητα συνεισφέρει στους σκοπούς της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όπως ορίστηκε επάνω, περιλαμβάνεται σε αυτό το πλαίσιο προσόντων. Ζητήματα του τι είδους εργασιακοί ρόλοι είναι «μέσα στα πλαίσια» χρειάζεται να αντιμετωπιστούν αν πρόκειται να χρησιμοποιηθεί το πλαίσιο δεξιοτήτων για να υποστηριχθεί η αξιολόγηση και η πιστοποίηση των δεξιοτήτων του προσωπικού, αλλά αυτό είναι μόνο ένα από τα πολλά ζητήματα που τίθενται σε αυτή την περίπτωση. Κάποια από αυτά τα ζητήματα παρατίθενται στο Κεφάλαιο 7.

5.2.3. Δεξιότητες που σχετίζονται με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών

Ένα επιθυμητό αποτέλεσμα μιας καλής επαγγελματικής απόδοσης των συμβούλων σταδιοδρομίας σχετίζεται με

την ανάπτυξη της στάσης και των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας- των πελατών (χρηστών των υπηρεσιών). Πολλές χώρες προσπάθησαν να ορίσουν τις δεξιότητες που χρειάζονται οι εν ενεργεία σύμβουλοι ή όσοι φιλοδοξούν να εισέλθουν στο χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, δεξιότητες που θα τους επέτρεπαν να διαχειριστούν με επιτυχία την σταδιοδρομία τους. Η σχετική διερευνητική μελέτη που ξεκίνησε στις ΗΠΑ, μεταφέρθηκε στον Καναδά όπου αναπτύχθηκε το πρότυπο για τον σχεδιασμό ζωής/εργασίας (blueprint for life/work designs), το οποίο με τη σειρά του συνεχίστηκε στην Αυστραλία με την ανάπτυξη του Αυστραλιανού προτύπου για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας (Australian blueprint for career development - ABCD). Στην Ιρλανδία, ένα ολοκληρωμένο σετ έργων ανάπτυξης, που το διαχειρίστηκε το Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, παρήγαγε το πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας, που αναφέρθηκε προηγουμένως και ένα εθνικό πλαίσιο δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, 2007), το οποίο αναφέρει λεπτομερώς ποιες δεξιότητες σταδιοδρομίας χρειάζονται από την πρώιμη παιδική ηλικία μέχρι την ενηλικίωση. Υπήρξε, επίσης, μια διαβούλευση ανασκόπησης των απόψεων των πολιτών για τις υπηρεσίες και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ένα πλαίσιο ποιότητας για τη συμβουλευτική σταδιοδρομία (διαδικτυακές διευθύνσεις για αυτά τα πρότυπα δεξιοτήτων που σχετίζονται με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών περιλαμβάνονται στο Παράρτημα 3).

Αυτές οι προσπάθειες για να τεθούν πλαίσια δεξιοτήτων, που χρειάζονται οι μεμονωμένοι μαθητές και πολίτες ώστε να διαχειριστούν την προσωπική τους ανάπτυξη σταδιοδρομίας, συνέβαλαν σημαντικά στη διαδικασία προσδιορισμού των δεξιοτήτων που χρειάζονται οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Αναφορικά με τον παράλληλο επαγγελματικό χώρο της διδασκαλίας, οι Roelofs και Sanders (2007) προτείνουν ότι «οι δεξιότητες διδασκαλίας αντικατοπτρίζονται στις συνέπειες των δράσεων των δασκάλων, η πιο σημαντική από τις οποίες είναι, οι μαθησιακές δραστηριότητες των μαθητών» (σελ.127). Μια ξεκάθαρη ενοποίηση των επιθυμητών αποτελεσμάτων για τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών μπορεί να χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς σύμφωνα με το οποίο μπορούν να λυθούν πολλά από τα διλήμματα που προκύπτουν στον ορισμό των δράσεων και των δεξιοτήτων των συμβούλων σταδιοδρομίας. Το να εντοπιστούν τα επιθυμητά αποτελέσματα των επαγγελματικών δράσεων μπορεί να παρέχει χρήσιμες γνώσεις για τη μορφή και πρότυπα που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη δράση.

Η χρήση αυτού του σημείου αναφοράς αποδείχτηκε πολύ βοηθητική, σε αυτό το αρχικό στάδιο ανάπτυξης του πλαισίου δεξιοτήτων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και υπάρχει πιθανότητα να φανεί το ίδιο βοηθητικό και σε εκείνους που θα αναπτύξουν περαιτέρω δράσεις, βασισμένοι σε αυτό.

5.2.4. Η δομή του πλαισίου δεξιοτήτων

Τα υφιστάμενα πλαίσια συχνά, αλλά όχι πάντα, περιλαμβάνουν «βασικά» ή υποχρεωτικά στοιχεία καθώς και εξειδικευμένα ή προαιρετικά. Ο διαχωρισμός σπάνια εξηγείται. Κάποιες φορές αυτά τα υποχρεωτικά στοιχεία φαίνεται να αντανakλούν «βασικές» δράσεις που υποτίθεται ότι πρέπει να εκτελούν όλοι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας σε οποιοδήποτε περιβάλλον. Άλλες φορές φαίνεται να αντανakλούν μια βασική υποχρέωση που μπορεί να υποστηρίξει την πρόοδο, σε άλλα επίπεδα, δεξιοτήτων. Με δεδομένα τα ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα και τους ποικίλους τρόπους παροχής υπηρεσιών που ισχύουν για τους περισσότερους συμβούλους σταδιοδρομίας ανά την Ευρώπη, δεν φαίνεται εφικτό να υποτεθεί ότι κάποια συγκεκριμένη δραστηριότητα αποτελεί βασικό κομμάτι του εύρους των εργασιών που μπορεί να εκτελέσει ο κάθε σύμβουλος. Πιο δόκιμη είναι η ιδέα ότι κάποιες δεξιότητες είναι «εγκάρσιες, με την έννοια ότι περιλαμβάνουν μια ικανότητα ή κατανόηση που τέμνει όλες τις συγκεκριμένες δράσεις μέσω των οποίων οι πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών μπορούν να υποστηριχθούν στην ανάπτυξη και τη διαδικασία μάθησης του τρόπου διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους.

Περαιτέρω εξέταση της έννοιας οδηγεί στην επιβεβαίωση ότι οι εγκάρσιες δεξιότητες που θα έπρεπε να εμφανίζονται γενικά παντού, δεν εμφανίζονται πουθενά μόνες τους. Για παράδειγμα, η δεοντολογική συμπεριφορά θεωρείται γενικά ως «κάτι καλό», αλλά οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν μπορούν να χαρακτηρισθούν δεοντολογικά «σωστοί», όταν είναι απομονωμένοι ή αδρανείς ή όταν εξετάζονται εκτός του πεδίου δράσης τους. Θα πρέπει να επιδεικνύουν δεοντολογική συμπεριφορά σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα που αναλαμβάνουν, είτε όταν συνομιλούν με κάποιο χρήστη των υπηρεσιών είτε όταν ηγούνται μιας ομαδικής συνεδρίας είτε όταν γράφουν πληροφοριακό υλικό για χρήση μέσα στην υπηρεσία τους. Αυτή η επιβεβαίωση οδήγησε στην αναγνώριση μιας σειράς τέτοιων εγκάρσιων δεξιοτήτων, οι οποίες ονομάζονται βασικές δεξιότητες, ώστε να αντανakλάται η σχέση τους με άλλες δεξιότητες και με την επαγγελματική πρακτική. Όλες χαρακτηρίζονται από το γεγονός ότι δεν αποτελούν εργασιακά καθήκοντα από μόνα τους, αλλά

υποστηρίζουν και τέμνουν όλες τις δραστηριότητες στον εργασιακό χώρο.

Στρέφοντας την προσοχή μας σε αυτά τα στοιχεία της πρακτικής της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, που μπορούν να θεωρηθούν ως διακριτές δραστηριότητες, το παρόν πλαίσιο δεξιοτήτων χρησιμοποίησε το διαχωρισμό που έγινε από το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστοποίησης (EAS) (Reid, 2007) και από τους Vuorinen και συν. (2006). Αυτός ο διαχωρισμός αρχικά προσδιορίζει τις εργασίες εκείνες που είναι ευδιάκριτες ή εμφανείς στους χρήστες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με την έννοια ότι συνήθως είναι δράσεις που εμπλέκουν είτε άμεσα ένα άτομο είτε μία ομάδα χρηστών. Αναγνωρίστηκαν έξι τέτοιες δεξιότητες και ονομάστηκαν δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών. Ενώ αυτές οι δεξιότητες είναι ευδιάκριτες στους χρήστες όταν λαμβάνουν χώρα, δεν θεωρούνται γενικά απαιτητές από τους συμβούλους σταδιοδρομίας, παρόλο που είναι πιθανό ότι όλοι οι σύμβουλοι σε κάποια φάση θα χρησιμοποιήσουν κάποιες από αυτές.

Τέλος, το πλαίσιο δεξιοτήτων περιλαμβάνει έναν αριθμό επικουρικών δραστηριοτήτων, που συχνά αναλαμβάνουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας για να υποστηρίξουν και να ενδυναμώσουν τους πόρους και τα περιβάλλοντα εργασίας με τους πελάτες, ανάλογα με το ακριβές εύρος των δραστηριοτήτων που περιλαμβάνονται στον εργασιακό τους ρόλο. Αυτές ονομάζονται δεξιότητες υποστήριξης.

Η διάκριση μεταξύ λειτουργικών υπηρεσιών «εξυπηρέτησης του κοινού» (ορατών από τους πελάτες-χρήστες) και υπηρεσιών «οργανωτικής υποστήριξης» (στρατηγικός σχεδιασμός, ανάπτυξη πολιτικής και ζητήματα που άπτονται του οργανισμού παροχής) αναπτύχθηκε από τον Vuorinen και συν. (2006), ειδικά σε σχέση με τις υπηρεσίες σταδιοδρομίας στην ανώτατη εκπαίδευση, αλλά πιθανά με ευρύτερη εφαρμογή. Δόθηκε έμφαση στην αναγκαιότητα παροχής διαφορετικών υπηρεσιών σε διαφορετικά στάδια για τον κάθε χρήστη και διαφοροποιούμενων υπηρεσιών ανάλογα με τις εξατομικευμένες ανάγκες των χρηστών σε φαινομενικά ίδιες χρονικές στιγμές στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους. Ενσωματωμένη στη θεμελιώδη δεξιότητα της παροχής υπηρεσιών υψηλής ποιότητας στους χρήστες, είναι η ικανότητα να κρίνει ο σύμβουλος ποιες συγκεκριμένες υπηρεσίες και μεθοδολογίες είναι οι κατάλληλες σε κάθε φάση, ώστε να αντιμετωπιστεί η πληθώρα των αναγκών των χρηστών και πώς να προωθηθεί αυτό το ευρύτερο παράδειγμα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Το κεφάλαιο 6 αυτής της αναφοράς περιλαμβάνει μια επισκόπηση και λεπτομερή επεξήγηση του πλαισίου δεξιοτήτων που εισήχθη εδώ. Είναι σημαντικό να δούμε τόσο τις δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών, όσο και τις δεξιότητες υποστήριξης ως τομείς δράσης που μπορούν να θεωρηθούν ολιστικά ως έχοντες μια διακριτή και πολύτιμη λειτουργία. Η εκτέλεση του καθενός θα πρέπει πάντα να διέπεται από τις βασικές δεξιότητες.

5.3. Κατανόηση του πλαισίου δεξιοτήτων

5.3.1. Λέξεις και γλώσσα

Η γλώσσα, η μετάφραση και η ερμηνεία γίνονται σημαντικά ζητήματα στην προετοιμασία ενός μόνο εργαλείου για χρήση από τις χώρες μέλη της ΕΕ σε πολλές γλώσσες και πολλούς πολιτισμούς. Αυτό συμβαίνει ειδικά με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, όπου πολλές λέξεις που χρησιμοποιούνται ως τεχνικοί όροι, όπως η «συμβουλευτική», έχουν επίσης πολλές άλλες σημασίες στην καθημερινή χρήση της γλώσσας, τόσο στα Αγγλικά όσο και στην μετάφρασή τους σε άλλες γλώσσες.

Η ερμηνεία εγείρει περισσότερα ζητήματα. Μια λέξη που έχει μεταφραστεί επακριβώς, χωρίς δυσκολία, σε μια άλλη γλώσσα μπορεί να ερμηνευτεί, ή η επιθυμητή έννοια να κατανοηθεί, με τελείως διαφορετικό τρόπο από τους φυσικούς ομιλητές της γλώσσας στόχου από τον τρόπο που χρησιμοποιείται από τους φυσικούς ομιλητές της γλώσσας πηγής. Λεπτές διαφορές στην ερμηνεία είναι διαδεδομένες και αντικατοπτρίζουν τις διαφορετικές Ευρωπαϊκές κουλτούρες: παράδειγμα στα μέρη που η αγορά εργασίας έχει πολύ διαφορετικές παραδόσεις. Στα πλαίσια αυτής της μελέτης έχει παρατηρηθεί συχνά η χρήση των όρων «επιχειρηματικός» και «επιχειρηματικότητα», ειδικά σε χώρες που στο παρελθόν είχαν κεντρικά κατευθυνόμενες οικονομίες, με τρόπους που φαίνονται να είναι λίγο ή πολύ συνώνυμοι με το ενδιαφέρον για την εμπλοκή σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Εν αντιθέσει η χρήση του τώρα στην αγγλική γλώσσα ακόμα αντικατοπτρίζει την έννοια της πρωτότυπης γαλλικής λέξης, που εμπεριέχει ένα στοιχείο προσωπικού ρίσκου, με την ελπίδα οικονομικής ανταμοιβής, όπως στην αυτο-απασχόληση και την έναρξη επιχείρησης.

Προβλήματα μπορεί να προκύψουν όχι μόνο μεταξύ γλωσσών, αλλά και μέσα στην ίδια τη γλώσσα. Οι νέοι άνθρω-

ποι μπορεί να υιοθετήσουν μία από τις λεπτές διαφορές μεταξύ των εννοιών των λέξεων αντί της γενικά αποδεκτής έννοιας της λέξης που χρησιμοποιείται από τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας στην κοινωνία. Η έννοια της λέξης «νέος» εδώ θα μπορούσε να ερμηνευτεί καλύτερα σε σχέση με κοινωνικές στάσεις και όχι τόσο σε σχέση με την ηλικία, ένα ακόμα παράδειγμα του επιχειρήματος που προσπαθούμε να αναπτύξουμε εδώ. Συχνά τέτοιες αλλαγές στο νόημα μιας λέξης αντικατοπτρίζουν βασικές αρχές. Κάθε μετάφραση και ερμηνεία του πλαισίου δεξιοτήτων θα πρέπει να βρει την ισορροπία ανάμεσα στο να μείνει πιστή στο επιδιωκόμενο νόημα κάθε δήλωσης δεξιότητας, και την ίδια στιγμή να είναι προσαρμοσμένη στις εθνικές και τομεακές συνθήκες.

5.3.2. Πολιτισμός, περιβάλλον και προσωπικές αξίες

Ο σχεδιασμός και η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας δεν στερούνται αξιών. Τόσο ο χρήστης των υπηρεσιών όσο και ο σύμβουλος σταδιοδρομίας κουβαλάνε τη δική τους πολιτισμική ιστορία και την κατάσταση στην οποία βρίσκονται τη δεδομένη στιγμή, όπως και τις προσωπικές τους αξίες. Οι υπηρεσίες που παρέχονται από τον σύμβουλο και αξιολογούνται από το χρήστη είναι συνήθως το προϊόν εθνικής πολιτικής ή πολιτικής του οργανισμού. Σαν παράδειγμα, οι ενιαίες κατευθυντήριες γραμμές της στρατηγικής της Λισσαβόνας για την εργασία και την ανάπτυξη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005β) και οι εθνικές στρατηγικές απασχόλησης των περισσότερων Κρατών Μελών, προωθούν τους μέγιστους ρυθμούς επικερδούς εργασίας (πλήρης απασχόληση) ως στόχο κεντρικής πολιτικής. Αλλά όλοι οι πολίτες δεν θα επιθυμούσαν να συμμορφωθούν με αυτό το στόχο πολιτικής. Κατά τον ίδιο τρόπο, κάποιοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορεί να έχουν επιφυλάξεις αναφορικά με τον τρόπο που οι στόχοι πολιτικής εφαρμόζονται στην εργασία τους. Πολλές κοινωνικές, πολιτιστικές, οικονομικές και προσωπικές συνθήκες και στάσεις μπορεί να παίζουν ρόλο στη διαδικασία της βοήθειας των ατόμων να διαχειριστούν τις επιλογές εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας που δομούν τη σταδιοδρομία τους, είτε σε πληρωμένη εργασία είτε σε εθελοντικούς ρόλους ή εκτός της επίσημης οικονομίας. Κάποιος μπορεί να αναζητά εργασία για λόγους εσωτερικής πληρότητας και ανταμοιβής, ή εξωγενούς ανταμοιβής (ειδικά οικονομική) ή να μην αναζητά εργασία.

Αυτό το πλαίσιο δεξιοτήτων μπορεί μόνο να επισημάνει τη σημασία των προσωπικών φιλοσοφιών και των κοσμοθεωριών τόσο των συμβούλων σταδιοδρομίας όσο και των χρηστών των υπηρεσιών τους. Ο κάθε σύμβουλος σταδιοδρομίας χρειάζεται να αναπτύξει υψηλά επίπεδα προσωπικού αναστοχασμού. Αυτό επισημαίνεται ως βασική δεξιότητα αναφορικά με τις ποικίλες ανάγκες των πελατών-χρηστών. Η συνοπτική περιγραφή του πλαισίου δεξιοτήτων δεν επιτρέπει την εκτεταμένη διερεύνηση αυτών των θεμάτων, αλλά είναι εξαιρετικά σημαντικά στην εφαρμογή του πλαισίου σε συγκεκριμένες συνθήκες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

5.4. Κατανόηση συγκεκριμένων στοιχείων μέσα στο πλαίσιο δεξιοτήτων

Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει σχόλια που σχετίζονται συγκεκριμένα με δύο από τις δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών: αξιολόγηση και πρόσβαση του χρήστη στην πληροφόρηση.

5.4.1. Το στοιχείο της αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών: διαχείριση και διευκόλυνση της αξιολόγησης

Ο όρος αξιολόγηση καλύπτει ένα εύρος δράσεων, από την πιο γενική αξιολόγηση μέσω των πρώτων εντυπώσεων που αποκομίζει κανείς όταν γνωρίζει έναν ξένο, μέχρι τη λεπτομερή και επίσημη αξιολόγηση των διανοητικών και/ή φυσικών ικανοτήτων που μπορεί να διεξαχθεί από ψυχολόγους ή ιατρικό προσωπικό. Ο ορισμός της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που χρησιμοποιείται σε αυτή τη μελέτη περιλαμβάνει την παροχή «βοήθειας στους ανθρώπους ώστε να ανταποχαστούν τις φιλοδοξίες τους, τα ενδιαφέροντά τους, τα προσόντά τους και τις ικανότητές τους», ορισμός που υποδηλώνει αυτο-αξιολόγηση μέσω επίσημων και ανεπίσημων μεθόδων. Στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας χρησιμοποιούνται πολλές μέθοδοι αξιολόγησης, ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες. Το εύρος τους καταδεικνύεται μέσα σε αυτό το στοιχείο του πλαισίου δεξιοτήτων, το οποίο φιλοδοξεί να συμπεριλάβει όλες τις δραστηριότητες τέτοιου είδους, αλλά δεν υπονοείται ότι όλες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με κάθε χρήστη. Με αυτή την έννοια, αυτό το στοιχείο είναι διαφορετικό ποιοτικά από όλα τα άλλα στοιχεία, καθώς υποθέτει ότι όλες οι «κύριες δραστηριότητες» (στην αριστερή στήλη) θα χρησιμοποιηθούν, με τρόπους όμως, που υπαγορεύονται από το περιβάλλον και τις συνθήκες (δεξιά στήλη) που διέπουν την εργασιακή κατάσταση του κάθε συμβούλου σταδιοδρομίας. Στη βάση αυτού εδράζεται η πεποίθηση ότι οι πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών οφείλουν να συμμετέχουν πλήρως στο σκοπό, την διαδικασία και την ερμηνεία

της αξιολόγησης, και ότι κάθε μορφή αξιολόγησης έχει μικρή αξία, αν δε συνεισφέρει στην αυξανόμενη αυτογνωσία εκ μέρους του χρήστη των υπηρεσιών. Η καλλιέργεια τέτοιου είδους αυτογνωσίας είναι ένα βασικό αποτέλεσμα που προκύπτει από τη δεξιότητα του συμβούλου σταδιοδρομίας που σχετίζεται με την ανάπτυξη των ικανοτήτων προσωπικής διαχείρισης σταδιοδρομίας στους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών.

Η αξιολόγηση και η αυτο-αξιολόγηση παίζουν ρόλο στην πιστοποίηση προγενέστερης άτυπης μάθησης (APEL). Η διαδικασία πιστοποίησης προγενέστερης άτυπης μάθησης μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει δυο γενικά στάδια: πρώτα την παραδοχή, εκ μέρους του ατόμου, ότι η μάθηση και οι ικανότητες υπάρχουν και δεύτερο, την επίσημη πιστοποίηση αυτής της μάθησης και των ικανοτήτων σε σχέση με ένα πλαίσιο πιστοποίησης, ή την απαλλαγή από τυπικές απαιτήσεις σπουδών. Το πρώτο στάδιο αυτής της διαδικασίας – αναγνώριση προγενέστερης μη τυπικής μάθησης και υφιστάμενων ικανοτήτων – είναι μέσα στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Επίσης συχνά συνδέεται στενά με μια διαδικασία προσδιορισμού μιας προτιμώμενης μελλοντικής επιλογής και μπορεί να απαιτεί υποστήριξη του ατόμου για την τόνωση της αυτοπεποίθησής του/της και για τον προσδιορισμό των απαραίτητων βημάτων που πρέπει να γίνουν ώστε να επιτευχθεί η επικύρωση της μάθησης και της εμπειρίας.

5.4.2. Το στοιχείο της αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών: διευκόλυνση της πρόσβασης στην πληροφόρηση

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να είναι επιδέξιος χρήστης πολλών πηγών πληροφόρησης σε ποικίλες μορφές. Κύριας σημασίας σε αυτό το στοιχείο είναι η προσπάθεια του συμβούλου να αναπτύξει την ικανότητα του πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών να αναγνωρίζει, να έχει πρόσβαση και να ερμηνεύει σχετικές και κατάλληλες πληροφορίες για τις ανάγκες του/της.

Η ερμηνεία αυτού του στοιχείου, όπως και του στοιχείου αξιολόγησης που συζητήθηκε προηγουμένως, μπορεί να είναι πιο ευκρινής αν υπάρχει μια ξεκάθαρη κατανόηση της δεξιότητας στη διαχείριση σταδιοδρομίας που πρέπει να αναπτυχθεί από τον κάθε μαθητή και πολίτη (βλέπε την υποενότητα που σχετίζεται με τις δεξιότητες των πελατών-χρηστών των υπηρεσιών στο υποκεφάλαιο 5.2 παραπάνω).

5.5. Είναι όλες οι δεξιότητες «διδάξιμες»;

Ο Sultana (προσεχώς) διερευνά το ερώτημα του κατά πόσο όλες οι δεξιότητες είναι διδάξιμες ή αν κάποιες είναι προσωπικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα των ατόμων τα οποία γίνονται εμφανή κατά τη διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας τους. Αυτό θέτει σημαντικά ερωτήματα αναφορικά με τις αντιλήψεις που διέπουν τόσο την επιλογή, πρόσληψη και ανάπτυξη προσωπικού, όσο και την παροχή υπηρεσιών.

Αν κάποιες δεξιότητες είναι, στην ουσία, χαρακτηριστικά προσωπικότητας, επιδέχονται αλλαγή και ανάπτυξη; Αυτή η ερώτηση πρέπει να απασχολήσει τις πολιτικές στελέχωσης των οργανισμών και επίσης να αποτελέσει μέρος της φιλοσοφίας που διέπει την προσέγγισή τους στο έργο που επιτελούν με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών. Ανάλογα με την απάντηση σε αυτή την ερώτηση, ένας εργοδοτικός οργανισμός (ή ένα σχετικό ινστιτούτο κατάρτισης) μπορεί να επιθυμεί να ανιχνεύσει και να προσδιορίσει το αν υπάρχουν συγκεκριμένες ικανότητες, αξίες και στάσεις που θα έπρεπε να έχουν τα άτομα κατά τη διάρκεια της πρόσληψης ή της επαγγελματικής κατάρτισής τους.

Η μελέτη των υφιστάμενων τρόπων κατάρτισης σε προηγούμενο τμήμα αυτής της μελέτης βρήκε περιπτώσεις:

- εισαγωγής σε προγράμματα κατάρτισης όπου δινόταν μεγάλη προσοχή σε υφιστάμενες αξίες και στάσεις, χωρίς τις οποίες δεν ήταν δυνατή η εισαγωγή στο πρόγραμμα, υποδηλώνοντας έτσι την πεποίθηση ότι τέτοιου είδους ιδιότητες δεν είναι «διδάξιμες»,

- αντίθετες περιπτώσεις όπου η επιλογή γινόταν μέσω γνώσεων και προγενέστερου επιπέδου προσόντων, δίνοντας ελάχιστη σημασία σε προσωπικά χαρακτηριστικά, υποδηλώνοντας έτσι ότι ο οποιοσδήποτε με την κατάλληλη ακαδημαϊκή ικανότητα μπορεί να καταρτιστεί στις απαραίτητες προσωπικές αξίες, ικανότητες και στάσεις.

5.6. Απαντήσεις στη διαδικασία διαβούλευσης

Το πλαίσιο δεξιοτήτων διανεμήθηκε για σχολιασμό από συμμετέχοντες σε 30 χώρες, μαζί με ένα ερωτηματολόγιο απόκρισης (βλ. Παράρτημα 4). Η γενική δομή του πλαισίου δεξιοτήτων έτυχε πολύ θετικού σχολιασμού και θεωρήθηκε ότι η προσέγγιση που υιοθετήθηκε ήταν εύκολα κατανοήσιμη. Ένας συμμετέχοντας (από την Πολωνία) σχολίασε

ότι είναι «ξεκάθαρο και απλό και μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί από τους υπευθύνους λήψης αποφάσεων σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο... ώστε να μπορέσουν να κατανοήσουν τη συγκεκριμένη εργασία που ασκούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας».

Κάποιοι συμμετέχοντες σχολίασαν για το σύνολο των δεξιοτήτων ότι ήταν «πάρα πολλές». Εντούτοις, οι ίδιοι συμμετέχοντες επίσης, γενικά, επιβεβαίωσαν ότι όλες οι δεξιότητες ήταν εφαρμόσιμες ή επιθυμητές στη χώρα τους. Κάποιοι έδωσαν έμφαση στην εκτεταμένη επίβλεψη και υποστήριξη που θα χρειαστούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Αυτό το σχόλιο προήλθε ειδικά από χώρες όπως η Βουλγαρία (εκπαιδευτής GCDF), η Ρουμανία και η Σλοβακία, όπου η κατάρτιση και οι εργασιακές δομές είναι προς το παρόν πιο περιορισμένες. Άλλες απαντήσεις αντικατόπτριζαν τις τελευταίες εξελίξεις στον τομέα της πρακτικής που εφαρμόζεται στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στη χώρα τους: για παράδειγμα, δόθηκε έμφαση στην αξιολόγηση και στην τοποθέτηση σε εργασία στην Τσεχική Δημοκρατία, όπου οι δράσεις ανάπτυξης σταδιοδρομίας όπως «η ανάπτυξη νέων προοπτικών, η δημιουργία στρατηγικών και σχεδίων» θεωρούνταν ως «μη απαιτούμενες», όμως επιθυμητές.

Η διαδικασία διαβούλευσης εντόπισε ένα μικρό αριθμό τομέων όπου υπήρχαν δυσκολίες ερμηνείας στη χρησιμοποιούμενη γλώσσα. Τέτοιου είδους ζητήματα αντιμετωπίστηκαν κατά τη διάρκεια της αναθεώρησης. Οι απαντήσεις που σχετίζονται με τη χρήση του πλαισίου δεξιοτήτων καλύπτονται λεπτομερώς στο Κεφάλαιο 7.

6. Το πλαίσιο δεξιοτήτων

6.1. Ανασκόπηση του πλαισίου δεξιοτήτων

6.1.1. Σκοπός

Αυτό το πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας έχει σα σκοπό να προσφέρει μια γενική περιγραφή που να περιλαμβάνει όλες τις δράσεις που χρειάζονται για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όπως ορίζονται στην ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. για τη δημόσια πολιτική και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (Ο.Ο.Σ.Α., 2004). Ο σκοπός του πλαισίου δεξιοτήτων είναι να παρέχει ένα εργαλείο εργασίας για την υποστήριξη των συμβούλων σταδιοδρομίας και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής στην ανάπτυξη εθνικών και τομεακών πλαισίων, εργαλείων διασφάλισης ποιότητας και επαγγελματικών προτύπων. Παρέχει το σημείο αφετηρίας για ανάπτυξη και πειραματισμό εκ μέρους των Κρατών Μελών και μπορεί να ενισχυθεί μέσω προγραμμάτων συνεργασίας, ώστε να ελεγχθεί περαιτέρω η εγκυρότητά του και να σχεδιαστούν μέθοδοι εφαρμογής του. Περισσότερο λεπτομερής σχολιασμός αναφορικά με τις πιθανές χρήσεις του πλαισίου προσόντων ακολουθεί στο Κεφάλαιο 7.

6.1.2. Εννοιολογικό πλαίσιο και πιθανοί χρήστες

Το πλαίσιο αποτελείται από τρία αλληλένδετα σύνολα δηλώσεων δεξιοτήτων. Οι έννοιες πίσω από αυτά, συμπεριλαμβανομένης και της συζήτησης για το πώς μπορούν να αξιοποιηθούν οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι προσωπικές αξίες των συμβούλων σταδιοδρομίας, συζητούνται αρκετά λεπτομερώς στο Κεφάλαιο 5. Οι πιθανές χρήσεις του πλαισίου προσόντων συζητούνται στο Κεφάλαιο 7.

6.1.3. Γλώσσα, ερμηνεία και ορισμοί

Θέματα σχετικά τόσο με τη μετάφραση όσο και με την ερμηνεία του πλαισίου συζητούνται στο Κεφάλαιο 5.3. Οι ορισμοί των δεξιοτήτων και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας επαναλαμβάνονται, προς διευκόλυνση των αναγνωστών, σε αυτό το κεφάλαιο, αμέσως πριν το πλαίσιο.

6.1.4. Περιβάλλοντα και συνθήκες

Υπάρχει μια κίνηση προς τη σύγκλιση πολιτικών που σχετίζονται με τη δια βίου μάθηση και τη δια βίου συμβουλευτική σταδιοδρομίας ανά την Ε.Ε., αλλά οι συνθήκες παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ποικίλουν σημαντικά μεταξύ των Κρατών Μελών, αντικατοπτρίζοντας τις πολιτισμικές και οικονομικές παραδόσεις και την κληρονομιά τους. Σε κάθε χρονική στιγμή, οι χώρες επίσης διαφέρουν αναφορικά με τις οικονομικές συνθήκες και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, ενώ σε κάθε χώρα αυτές οι συνθήκες αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Τέτοιου είδους διαφοροποιήσεις έχουν σημαντικό αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο παρέχεται η συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Το κάθε στοιχείο του πλαισίου δεξιοτήτων παρέχει ενδείξεις για τα «περιβάλλοντα και τις συνθήκες», που οι χρήστες του πλαισίου θα πρέπει να προσδιορίσουν για τη δική τους κατάσταση. Ζητήματα συνθηκών εγείρονται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, αντανακλώντας τους διαθέσιμους εθνικούς πόρους, τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, καθώς και διαφορές σε τομεακό επίπεδο. Οι «τομείς» στις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, συχνά αναφέρονται στον οργανισμό που παρέχει τις υπηρεσίες, όπως σχολεία, ινστιτούτα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, φορείς ανώτατης εκπαίδευσης, εκπαίδευσης ενηλίκων, κοινοτικά προγράμματα ή εργοδοτικούς φορείς. Το καθένα θα έχει τις πολιτικές και τις πρακτικές του, και οι απαραίτητοι πόροι θα διαφέρουν, αντανακλώντας τις ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών συμβουλευτικής. Όμως, ο «τομέας» μπορεί να οριστεί με κάθε τρόπο που να αντανακλά συγκεκριμένες επιρροές που ασκούνται στους συμβούλους σταδιοδρομίας και στους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών τους.

6.2. Η δομή του πλαισίου δεξιοτήτων

Το πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας αποτελείται από τρία μέρη: βασικές δεξιότητες, δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών και δεξιότητες υποστήριξης.

6.2.1. Βασικές δεξιότητες

Το πρώτο μέρος του πλαισίου δεξιοτήτων περιγράφει τις ικανότητες, δεξιότητες και γνώσεις που πρέπει να διέπουν κάθε επαγγελματική δραστηριότητα των συμβούλων σταδιοδρομίας. Αυτές οι δηλώσεις δεν αντικατοπτρίζουν μεμονωμένες δραστηριότητες, αλλά αποτελούν σημαντικές βάσεις προσωπικών ικανοτήτων, αξιών και ηθικών προσεγγίσεων, οι οποίες θα πρέπει να εκφράζονται σε όλες τις δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα είτε με ή για τους χρήστες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Οι βασικές δεξιότητες συνδέονται πιο στενά με τις υποενότητες (γ) και (δ) του ορισμού της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ο οποίος χρησιμοποιήθηκε στην ανάπτυξη αυτού του πλαισίου και περιλαμβάνεται παρακάτω.

6.2.2. Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών

Οι δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών καλύπτουν εκείνες τις δράσεις που είναι ευδι-
άκριτες ή εμφανείς στους χρήστες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Συγκεκριμένα, καλύπτουν δράσεις στις οποίες οι ίδιοι οι πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών είναι πιθανό να εμπλέκονται άμεσα, μέσω συνομιλίας ή συμμετοχής σε ομάδα, μέσω τεχνολογιών επικοινωνίας ή μέσω υποστηριζόμενης πρόσβασης σε άλλες υπηρεσίες και εγκαταστάσεις. Οι δράσεις με τους πελάτες δεν εμπεριέχουν πάντα φυσική προσωπική επαφή, και η εισαγωγή σε αυτό το κομμάτι ενθαρρύνει το να δοθεί προσοχή στις διαφορές που υπάρχουν όταν οι υπηρεσίες παρέχονται εξ'αποστάσεως μέσω διαφόρων μέσων.

6.2.3. Δεξιότητες υποστήριξης

Οι δεξιότητες υποστήριξης περιγράφουν μία σειρά επιπρόσθετων δραστηριοτήτων, οι οποίες χρειάζονται για τη στήριξη των συμβούλων σταδιοδρομίας κατά την εργασία τους με τους χρήστες των υπηρεσιών. Σχετίζονται με την ανάπτυξη των παρεχομένων υπηρεσιών, με τη διαχείριση εκ μέρους του συμβούλου σταδιοδρομίας του ρόλου του/της και με τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζει άτομα μέσα σε πλαίσια γεωγραφικών και επαγγελματικών κοινοτήτων.

6.3. Ορισμοί των δεξιοτήτων και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Οι ακόλουθοι ορισμοί, που παρατέθηκαν σε προηγούμενο μέρος της παρούσας αναφοράς (Κεφάλαιο 5.1), παρατίθενται πάλι εδώ, μια που αποτελούν σημαντικό κομμάτι του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο θα κατανοηθεί και θα χρησιμοποιηθεί το πλαίσιο δεξιοτήτων.

6.3.1. Ορισμός των δεξιοτήτων

Η παρούσα μελέτη έχει υιοθετήσει τον ακόλουθο ορισμό των δεξιοτήτων που αποτελείται από τέσσερα μέρη:

(α) γνωσιακές δεξιότητες που περιλαμβάνουν τη χρήση θεωριών και εννοιών, καθώς και την άτυπη και άρρητη γνώση που αποκτάται εμπειρικά,

(β) λειτουργικές δεξιότητες (ικανότητες ή το να γνωρίζω πώς), που περιλαμβάνουν τα πράγματα εκείνα που ένα άτομο θα πρέπει να είναι σε θέση να κάνει, όταν λειτουργεί σε ένα δεδομένο τομέα εργασίας, μαθησιακής ή κοινωνικής δραστηριότητας,

(γ) οι προσωπικές δεξιότητες που περιλαμβάνουν τη γνώση του πώς να συμπεριφέρεται κανείς σε συγκεκριμένες περιστάσεις,

(δ) δεξιότητες δεοντολογίας που περιλαμβάνουν το να έχει κανείς συγκεκριμένες προσωπικές και επαγγελματικές αξίες.

6.3.2. Ορισμός της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Αυτή η μελέτη έχει υιοθετήσει τον ορισμό της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της ανασκόπησης της δημόσιας πολιτικής και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας του Ο.Ο.Σ.Α.:

«Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας αναφέρεται σε υπηρεσίες που έχουν σα σκοπό την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους κάθε ηλικίας και σε κάθε περίοδο της ζωής τους ώστε να κάνουν επιλογές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματος και να διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας βοηθά τους ανθρώπους να σκεφτούν τις φιλοδοξίες τους, τα ενδιαφέροντά τους, τα προσόντα τους και τις ικανότητές τους. Τους βοηθά να καταλά-

βουν την αγορά εργασίας και τα εκπαιδευτικά συστήματα και να συσχετίσουν αυτές τις γνώσεις με όσα ξέρουν για τον εαυτό τους. Η ολοκληρωμένη συμβουλευτική σταδιοδρομίας προσπαθεί να μάθει στους ανθρώπους τον τρόπο να σχεδιάζουν και να παίρνουν αποφάσεις για την εργασία και την εκπαίδευσή τους. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας κάνει πιο προσβάσιμη την πληροφόρηση για την αγορά εργασίας και τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες, με το να οργανώνει τέτοιου είδους πληροφόρηση, να τη συστηματοποιεί και να την κάνει διαθέσιμη όπου και όποτε τη χρειάζονται οι άνθρωποι.» (Ο.Ο.Σ.Α., 2004, σελ. 19).

Σχεδιάγραμμα 2. Το πλαίσιο δεξιοτήτων

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	1	ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
	1.1	Δεοντολογική συμπεριφορά
	1.2	Αναγνώριση και ανταπόκριση στις ποικίλες ανάγκες των πελατών - χρηστών των υπηρεσιών
	1.3	Ενσωμάτωση θεωρίας και έρευνας στην πράξη
	1.4	Ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων και κατανόηση τυχόν προσωπικών αδυναμιών
	1.5	Ικανότητες επικοινωνίας και διευκόλυνσης
	1.6	Τεχνολογίες πληροφοριών και υπολογιστών
Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΕΛΑΤΕΣ-ΧΡΗΣΤΕΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	2	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΕΛΑΤΕΣ-ΧΡΗΣΤΕΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
	2.1	Ανάληψη δραστηριοτήτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας
	2.2	Διευκόλυνση πρόσβασης στην πληροφόρηση
	2.3	Διευκόλυνση στη διενέργεια αξιολόγησης
	2.4	Ανάπτυξη και παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης σταδιοδρομίας
	2.5	Παραπομπή και παροχή υπεράσπισης
	2.6	Διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία και εκπαίδευση
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΑ	3	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
	3.1	Διαχείριση υπηρεσιών πληροφόρησης για τις υπάρχουσες ευκαιρίες
	3.2	Λειτουργία μέσα σε δίκτυα και δημιουργία συνεργασιών
	3.3	Διαχείριση του προσωπικού πελατολογίου φόρτου εργασίας και διατήρηση αρχείου χρηστών των υπηρεσιών
	3.4	Σχεδιασμός στρατηγικών για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας
	3.5	Εμπλοκή με όλους τους ενδιαφερομένους
	3.6	Εμπλοκή σε έρευνα και αξιολόγηση
	3.7	Αναβάθμιση των προσωπικών δεξιοτήτων και γνώσεων

6.4. Βασικές δεξιότητες

Οι βασικές δεξιότητες που παρατίθενται παρακάτω σχετίζονται με τις προσωπικές ικανότητες, αξίες και δεοντολογικές προσεγγίσεις του ατόμου που φέρνει σε πέρας διάφορες εργασίες, αλλά αυτές οι δηλώσεις δεν αντανakλούν ξεχωριστά εργασιακά καθήκοντα. Όλες οι βασικές δεξιότητες θα πρέπει να επιδεικνύονται με τρόπο που ταιριάζει στις τοπικές συνθήκες και στο περιβάλλον, σε όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τις δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών και τις δεξιότητες υποστήριξης μέσα σε αυτό το πλαίσιο δεξιοτήτων.

Οι βασικές δεξιότητες είναι εξαιρετικά σημαντικές σε σχέση με το τρίτο και το τέταρτο μέρος του γενικού ορισμού

των δεξιοτήτων: τις προσωπικές δεξιότητες (η γνώση του πώς να συμπεριφέρεται κανείς σε συγκεκριμένες περιστάσεις) και τις δεξιότητες δεοντολογίας (το να έχει κανείς συγκεκριμένες προσωπικές και επαγγελματικές αξίες).

6.4.1. Περιβάλλοντα και συνθήκες

Σε αυτό το υποκεφάλαιο περιλαμβάνονται καίρια ζητήματα που σχετίζονται με τις πρακτικές δεοντολογίας. Επιπρόσθετα, η πρακτική δεοντολογίας πρέπει να αντανakλά την κατάσταση στην οποία εργάζεται ο σύμβουλος σταδιοδρομίας. Διαφορετικά ζητήματα προκύπτουν όταν οι πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών υποχρεούνται να συμμετάσχουν σε συναντήσεις (για παράδειγμα, όταν αυτό είναι όρος για να λάβουν επιδόματα πρόνοιας) ή όταν ένας τρίτος φορέας έχει ρόλο ελέγχου και παρακολούθησής του (για παράδειγμα μέσω χρηματοδότησης). Τα βασικά θέματα ποικίλουν αλλά θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

- την επίγνωση εκ μέρους των συμβούλων σταδιοδρομίας των περιορισμών που υπάρχουν στην εργασία τους και τη θεώρηση αυτών σε σχέση με τις δικές τους προσωπικές αξίες,

- τη διασφάλιση ότι οποιοδήποτε περιορισμοί και συνθήκες επικρατούν είναι ξεκάθαροι στους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών.

Όλοι οι πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών έχουν διαφορετικές ανάγκες, κάποιες από τις οποίες μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα να υφίστανται δυσκολίες ή διακρίσεις. Κάποιες ανάγκες είναι εμφανείς στους άλλους και μπορεί να αποτελούν αντικείμενο νομοθεσίας και κώδικα δεοντολογίας. Άλλες ανάγκες μπορεί να μην είναι τόσο εμφανείς και να περιλαμβάνουν περίπλοκα ζητήματα, όπως προσωπικά στερεότυπα ή αμφιθυμία μεταξύ του πολιτισμού της εθνικής κληρονομιάς των πελατών-χρηστών των υπηρεσιών και του πολιτισμού της χώρας στην οποία διαμένουν αυτή τη στιγμή. Από την άλλη πλευρά, κάποιοι πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών μπορεί να έχουν εξαιρετικές δεξιότητες και ταλέντα. Η απαίτηση από τους συμβούλους σταδιοδρομίας είναι να χρησιμοποιήσουν όλο το εύρος των γνώσεων και της κατανόησής τους στην εργασία τους, στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό και να επιδιώκουν συνεχώς να φτάσουν στα ανώτερα στάδια αναστοχασμού σχετικά με τη δική τους επαγγελματική πρακτική.

Σχεδιάγραμμα 3. Πλαίσιο δεξιοτήτων 1- Βασικές Δεξιότητες

1.1 Δεοντολογική συμπεριφορά Αυτή η δεξιότητα περιλαμβάνει γνώσεις του κώδικα δεοντολογίας και των ηθικών κατευθυντήριων γραμμών και του πώς να εφαρμόζει κανείς τα πρότυπα στην καθημερινή πρακτική, καθώς και γνώση της νομοθεσίας.
1.2 Αναγνώριση και ανταπόκριση στις ποικίλες ανάγκες των πελατών-χρηστών των υπηρεσιών Αυτή η δεξιότητα περιλαμβάνει την απόκτηση γνώσεων και την αυτογνωσία σχετικά με τις στάσεις απέναντι στις πολιτισμικές διαφορές, στις διακρίσεις και τα στερεότυπα. Η γνώση της νομοθεσίας των ίσων ευκαιριών και του κώδικα δεοντολογίας είναι βασική. Περιλαμβάνονται επίσης ο σεβασμός των διαφορετικών αξιών και των κοσμοθεωριών των άλλων.
1.3 Ενσωμάτωση θεωρίας και έρευνας στην πράξη Αυτή η δεξιότητα περιλαμβάνει τη λήψη θετικής δράσης με στόχο την ανάπτυξη της γνώσης των διαδικασιών δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας, της θεωρίας και πρακτικής της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και άλλων θεωρητικών πεδίων σχετικών με τον εργασιακό ρόλο του συμβούλου σταδιοδρομίας. Σε αυτά περιλαμβάνεται και η πρόσβαση σε πρόσφατες έρευνες και η σκέψη του να εφαρμοστούν τα αποτελέσματά τους στην πράξη.
1.4 Ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων και κατανόηση τυχόν προσωπικών αδυναμιών Αυτή η δεξιότητα απαιτεί μια αναστοχαστική ματιά στη θεώρηση των προσωπικών δεξιοτήτων και ορίων, την κατανόηση των επαγγελματικών ορίων και των κατάλληλων παραπομπών και χρήση της διοικητικής και συναδελφικής υποστήριξης.
1.5 Ικανότητες επικοινωνίας και διευκόλυνσης Η επικοινωνία απαιτεί ένα εύρος δεξιοτήτων, προσαρμοσμένων και εναρμονισμένων σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα: δεξιότητες του να ακούει κανείς με προσοχή, του να κάνει ερωτήσεις, να υποστηρίζει τον συνομιλητή του, αλλά και να τον προκαλεί, να συνοψίζει τα λεγόμενά του και να διασφαλίζει την αλληλοκατανόηση. Δεξιότητες παρουσίασης σε ομάδες και στο ευρύ κοινό, δεξιότητες συγγραφής και διαπροσωπικές δεξιότητες.
1.6 Τεχνολογίες πληροφοριών και υπολογιστών Αυτή η δεξιότητα περιλαμβάνει καλή χρήση πολλών μέσων: επικοινωνίας μέσω τηλεφώνου και βίντεο, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μηνυμάτων, πρόσβαση στο διαδίκτυο για την εύρεση πηγών και χρήση του διαδικτύου για αλληλεπίδραση.

6.5. Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών

Οι έξι δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών περιγράφουν δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα άμεσα με τους χρήστες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Σε κάθε περίπτωση, η περιγραφή των δεξιοτήτων σχετίζεται με τη δραστηριότητα, ανεξάρτητα από τον τρόπο παροχής, ο οποίος μπορεί να είναι είτε με μεμονωμένα άτομα είτε με ομάδες, δια ζώσης ή εξ'αποστάσεως (για παράδειγμα μέσω τηλεφώνου, διαδικτύου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου).

Οι διαφορετικές μορφές παροχής υπηρεσιών απαιτούν πολύ διαφορετικούς τρόπους εφαρμογής των δεξιοτήτων:

- η παροχή υπηρεσιών σε μικρές ή μεγάλες ομάδες απαιτεί διαφορετική εφαρμογή των δεξιοτήτων από ό,τι να δουλεύει κανείς με μεμονωμένα άτομα,
- η παροχή πληροφοριών μέσω τηλεφώνου απαιτεί διαφορετική χρήση γλώσσας και διαφορετικές δεξιότητες επικοινωνίας από ό,τι η προσωπική επαφή,
- η τηλεφωνική συνομιλία απαιτεί μεγαλύτερη ευαισθησία στη χρήση του τόνου της φωνής λόγω της απουσίας της οπτικής επαφής.

Οι δεξιότητες ΤΠΕ περιγράφονται ξεχωριστά σε άλλα περιβάλλοντα, ειδικά υπό την αιγίδα φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης τέτοιου είδους δεξιοτήτων, στα περισσότερα Κράτη Μέλη. Χρησιμοποιώντας αυτό το πλαίσιο δεξιοτήτων, η σκέψη είναι πώς μπορούν οι δεξιότητες ΤΠΕ να εφαρμοστούν και να ενταχθούν στις δεξιότητες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τέτοιου είδους διεργασίες πρέπει να γίνουν σε εθνικό και τομεακό επίπεδο (λαμβάνοντας υπόψη τον σχολιασμό που έγινε στο Κεφάλαιο 6.1 για το πώς μπορούν να οριοθετηθούν οι τομείς), καθώς η διαθεσιμότητα υλικού ΤΠΕ και η πρόσβαση σε κατάλληλες διαδικτυακές πηγές ποικίλει μεταξύ των Κρατών Μελών και των τομέων, επηρεάζοντας έτσι τις απαιτούμενες δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας. Όπου η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσω της χρήσης μέσων ΤΠΕ μελετήθηκε εκτενώς, όπως στη Φινλανδία, βρέθηκε πως οι μέθοδοι ενσωμάτωσης ήταν καίριας σημασίας. Αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία, με την ευρέως διαδεδομένη διαθεσιμότητα των συστημάτων ΤΠΕ σε πολλές μορφές, το να θεωρούνται αυτά τα συστήματα τόσο ως πηγές όσο και ως μέθοδοι επικοινωνίας. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να ενσωματώνονται από τα αρχικά στάδια της κατάρτισης των συμβούλων σταδιοδρομίας και σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, παροχής και αξιολόγησης (περιλαμβανομένων και των μεθόδων αξιολόγησης) στην ανάπτυξη νέων υπηρεσιών. Η έμφαση δε δίνεται μόνο στη χρήση των ΤΠΕ άμεσα με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών, αλλά επίσης και με τους εργοδότες, γονείς, εκπαιδευτικά ιδρύματα και άλλους εμπλεκόμενους.

Η χρήση των ΤΠΕ επίσης εισάγει μια παράμετρο σχετικά με την αναγνώριση των ποικίλων αναγκών των πελατών (βλ. Κεφάλαιο 6.4 αναφορικά με τις βασικές δεξιότητες). Οι πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών θα ποικίλουν ως προς την ικανότητά τους να χειρίζονται ΤΠΕ, την προθυμία τους να το κάνουν για τους σκοπούς της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τις συγκεκριμένες μεθόδους που ταιριάζουν στις προτιμήσεις τους. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχει ένα εκπαιδευτικό χαρακτήρα, στον οποίο πρέπει να περιλαμβάνεται και η βοήθεια προς τα άτομα ώστε να βρίσκουν τρόπους να αναπτύξουν την ικανότητά τους να χρησιμοποιούν μέσα ΤΠΕ για τους σκοπούς της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αλλά δεν θα πρέπει αυτή η βοήθεια να είναι καταναγκαστική.

6.5.1. Περιβάλλοντα και συνθήκες

Η καθεμία δήλωση δεξιότητας που παρατίθεται παρακάτω – για παράδειγμα «Ανάληψη δραστηριοτήτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας» - χωρίζεται σε υποκατηγορίες (αριστερή στήλη), οι οποίες αποτελούν είτε στάδια είτε προαιρετικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την κύρια δήλωση. Δίπλα σε αυτές (δεξιά στήλη) είναι ένας αριθμός θεμάτων, που σα σκοπό έχουν να δώσουν παραδείγματα και τροφή για σκέψη αναφορικά με το ποιες συγκεκριμένες «συνθήκες και περιβάλλοντα» θα έπρεπε να ισχύουν, σε σχέση με αυτή τη δεξιότητα στη χώρα ή τον τομέα όπου πρόκειται να χρησιμοποιηθεί το πλαίσιο. Αυτές, κατηγορηματικά, δεν είναι απαιτήσεις. Όμως, σε κάθε χρήση του πλαισίου, όσοι εμπλέκονται θα πρέπει να δημιουργήσουν τα δικά τους τοπικά ή τομεακά θέματα για αυτή τη στήλη.

Η δήλωση δεξιότητας «Διευκόλυνση και διενέργεια αξιολόγησης» θα έχει διαφορετικές εφαρμογές σε διαφορετικούς τομείς (βλ. συζήτηση στο Κεφάλαιο 5.4). Κάποιες μορφές ψυχολογικής αξιολόγησης υπόκεινται σε επαγγελματικές ρυθμίσεις. Άλλες μορφές, ειδικά η υποστηριζόμενη αυτοαξιολόγηση, είναι ελεύθερα διαθέσιμες. Τα είδη της αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται αντανakλούν τη φιλοσοφία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που έχει υιοθετηθεί σε κάθε υπηρεσία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και συχνά τις παραδόσεις σε κάθε Κράτος-Μέλος.

Σχεδιάγραμμα 4. Πλαίσιο δεξιοτήτων 2 – Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών

2.1 Ανάλυση δραστηριοτήτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας Εργασία με μεμονωμένα άτομα ή ομάδες, δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου	
Κύριες δραστηριότητες	Συνθήκες και περιβάλλοντα που πρέπει να ληφθούν υπόψη
Δημιουργία σχέσης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών	Δημιουργία «συμβολαίου» με χρήστη, συμφωνία ορίων Διεξοδική εξέταση ώστε να συνδυαστούν οι ανάγκες του χρήστη με τις διαθέσιμες υπηρεσίες Εδραίωση της διαδικασίας και των χρονοδιαγραμμάτων Αποσαφήνιση των προσδοκιών και των πόρων
Παροχή βοήθειας ώστε οι χρήστες να καταλάβουν τον εαυτό τους	Ικανότητες και κλίσεις Ανασκόπηση των ενδιαφερόντων Ιστορικό, επιτεύγματα και απογοητεύσεις Προκλήσεις των ελπίδων και των φόβων Υγεία και προσωπικά θέματα
Χτίσιμο της ικανότητας των χρηστών να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους	Τεχνικές καθοδήγησης και εμπύχωσης Ενδυνάμωση απόδοσης Χτίζοντας την απασχολησιμότητα Ανάπτυξη ικανοτήτων Κίνητρα Ικανότητα πρόσβασης σε άτομα και πηγές Καθοδήγηση και πρότυπα ρόλων
Διερεύνηση νέων προοπτικών	Προσδιορισμός ευκαιριών και γέννηση ιδεών Δοκιμαστικές εμπειρίες Εστίαση στην αλλαγή Προκλήσεις προσδοκιών Δίνοντας και αναζητώντας ανατροφοδότηση Έρευνα πληροφοριών και διαδικασιών
Σχηματισμός στρατηγικών και σχεδίων	Σχέδιο δράσης Ανάπτυξη στρατηγικών και στοχοθεσία Εντοπισμός και υπέρβαση εμποδίων Εντοπισμός πηγών για περαιτέρω βοήθεια Υφιστάμενα δίκτυα και επαφές του χρήστη
2.2 Διευκόλυνση πρόσβασης στην πληροφόρηση Εργασία με μεμονωμένα άτομα ή ομάδες, δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου	
Εντοπισμός πηγών πληροφόρησης	Σχετικές πηγές και πρόσωπα: • βιβλία και δημοσιεύσεις • σελίδες διαδικτύου και διαδικτυακές πηγές • εργοδότες και ειδικοί • συνάδελφοι, συνεργάτες και μέντορες Περιλαμβάνονται: εκπαίδευση, κατάρτιση, πληροφόρηση για την κατάσταση και τις τάσεις της αγοράς εργασίας, κοινωνικά ζητήματα, επιδόματα και δικαιώματα, αναψυχή-ελεύθερος χρόνος και εθελοντισμός Τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, Ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη την κινητικότητα Πηγές και επαφές του ίδιου του χρήστη
Αξιολόγηση των ικανοτήτων διαχείρισης πληροφοριών του χρήστη	Μορφωτικό επίπεδο, δεξιότητες χρήσης υπολογιστή και επικοινωνιακές δεξιότητες Γνώση και χρήση συστημάτων ταξινόμησης
Διευκόλυνση πρόσβασης στην πληροφόρηση	Επιλογή και σύσταση πηγών πληροφόρησης Παροχή υποστήριξης στη διερεύνηση των πηγών Επίδειξη χρήσης πηγών Ανάπτυξη ικανοτήτων διαχείρισης πληροφοριών

Ερμηνεία πληροφοριών	Αξιολόγηση της ποιότητας των πληροφοριών Υπερνίκηση στερεοτύπων
Ανάπτυξη της ικανότητας αυτόνομης ερμηνείας των πληροφοριών από τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών	Υποστήριξη της αυτοαξιολόγησης των αναγκών σε πληροφόρηση Ανάπτυξη της δεξιότητας των χρηστών να αξιολογούν τα προσωπικά τους κίνητρα και τις αξίες σε σχέση με τις πληροφορίες ευκαιριών
2.3 Διευκόλυνση και διενέργεια αξιολόγησης Εργασία με μεμονωμένα άτομα ή ομάδες, δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου	
Αποσαφήνιση και συμφωνία της ανάγκης αξιολόγησης	Συγκεκριμένες ανάγκες αξιολόγησης, π.χ ενδιαφερόντων, γλωσσικών ικανοτήτων, αξιολόγηση ικανοτήτων Μέθοδοι αξιολόγησης
Υποστήριξη της χρήσης δράσεων αυτοαξιολόγησης	Χάρτες ζωής, λίστες ελέγχου και ερωτηματολόγια
Διεξαγωγή τυπικής αξιολόγησης	Ψυχολογικά τεστ: • μαθησιακές δυσκολίες, τεστ κλίσεων και ικανοτήτων • σε ομάδες ή μεμονωμένα, τυποποιημένα, αυτοαξιολόγηση με προσωπική αναφορά Νόρμες, προφίλ και αναφορές Εγκυρότητα και αξιοπιστία της αξιολόγησης Διασφάλιση της κατανόησης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης Η σημασία και η σχέση (της αξιολόγησης) με τα σχέδια και τις στρατηγικές του χρήστη
Άτυπη αξιολόγηση και διερεύνηση επιλογών	Ανασκόπηση προγενέστερης άτυπης μάθησης και εμπειρίας Αναγνώριση ικανοτήτων, γνώσεων και άλλων επιτευγμάτων Επισήμανση τρόπων ανάπτυξης δεξιοτήτων με βάση τις υφιστάμενες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην πιστοποίηση προγενέστερης άτυπης μάθησης και εμπειρίας (APEL)
2.4 Ανάπτυξη και παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης σταδιοδρομίας Εργασία με μεμονωμένα άτομα ή ομάδες, δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου	
Σχεδιασμός προγραμμάτων με σκοπό την κάλυψη διαγνωσμένων αναγκών	Σκέψη να εμπλακούν οι χρήστες στον σχεδιασμό Προσαρμογή των μεθόδων και του υλικού στα χαρακτηριστικά των χρηστών Περιεχόμενο προγράμματος
Διεξαγωγή συνεδριών και δραστηριοτήτων	Τρόποι διδασκαλίας και μάθησης Πρόσβαση σε υλικό και πηγές Τρόποι συμμετοχής και επικοινωνίας
Ανασκόπηση και αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης σταδιοδρομίας	Έλεγχος προόδου και πραγματοποίηση αλλαγών Λήψη, ανάλυση και χρήση ανατροφοδότησης
2.5 Παραπομπή και παροχή υπεράσπισης Εργασία με μεμονωμένα άτομα ή ομάδες, δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου	
Συμφωνία για την ανάγκη ανάμειξης τρίτων	Επισήμανση της ανάγκης για παραπομπή Αναγνώριση των ορίων της ειδίκευσης του συμβούλου σταδιοδρομίας Πιθανοί μέντορες και πρότυπα ρόλων
Διασφάλιση προθυμίας και ικανότητας για την αναζήτηση παραπομπών	Αυτοπεποίθηση και κίνητρα Συναισθηματική αποδοχή ανάγκης (π.χ. θεραπευτική αγωγή για εξάρτηση) Επικοινωνιακές δεξιότητες Πληροφορίες για το άτομο Πληροφορίες για την εξωτερική επαφή
Διευκόλυνση επαφής με άλλους	Διασφάλιση έγκυρων λεπτομερειών Δημιουργία νέων επαφών ικανών να παράσχουν παραπομπές όταν χρειάζεται Παροχή συστάσεων-παραπεμπτικών
Παροχή υπεράσπισης ή υποστήριξη	Εκπροσώπηση των χρηστών και διαπραγμάτευση εκ μέρους τους Στήριξη της προετοιμασίας για αυτό-υπεράσπιση

2.6 Διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία και εκπαίδευση Εργασία με μεμονωμένα άτομα ή ομάδες, δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου	
Συμφωνία για τις επιλογές τοποθέτησης σε εργασία	Εύρος ευκαιριών: τοπικών, περιφερειακών, εθνικών, Ευρωπαϊκών και παγκοσμίων: • εργασίας • κατάρτισης • εθελοντικής και κοινοτικής εργασίας • εργασιακής εμπειρίας και (εμπειρικής) παρακολούθησης, δοκιμαστικές εμπειρίες και αποσπάσεις Στρατηγικές αποφάσεων Δίκτυα Υποθετικές αιτήσεις Ανεπίσημες και επίσημες προσεγγίσεις
Συμβουλές για την προετοιμασία των προσωπικών πληροφοριών για τις αιτήσεις	Μορφές: βιογραφικά, αιτήσεις, επιστολές Σε ηλεκτρονική και έντυπη μορφή Προσαρμογή των στυλ σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα
Υποστήριξη της διαδικασίας αίτησης	Τεχνικές συνεντεύξεων Γνώση των διαδικασιών επιλογής Παιχνίδια ρόλων και καθοδήγηση Κατάλληλη συμπεριφορά στο εργασιακό και μαθησιακό περιβάλλον
Πρώθηση της μάθησης μέσω εμπειριών	Συνολική και εποικοδομητική ανατροφοδότηση Υποστήριξη στο επόμενο στάδιο

6.6. Δεξιότητες υποστήριξης

Αυτές οι επτά δεξιότητες περιγράφουν το εύρος των δραστηριοτήτων υποστήριξης που χρειάζονται για να μπορέσουν οι αλληλεπιδράσεις με τους χρήστες να διεκπεραιωθούν στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο. Σε κάποιες χώρες, μια δραστηριότητα μπορεί να είναι σε μεγάλο βαθμό κεντρικά κατευθυνόμενη (ένα παράδειγμα μπορεί να είναι η προετοιμασία και η διάδοση πληροφοριακών συστημάτων σταδιοδρομίας και υλικού). Σε κάποιους τομείς ή υπηρεσίες, μια δραστηριότητα μπορεί να ανατίθεται σε ένα μέλος μιας ομάδας για να τη διεκπεραιώσει εκ μέρους ολόκληρης της ομάδας. Άλλες δραστηριότητες, όπως η «Αναβάθμιση των προσωπικών δεξιοτήτων και γνώσεων», πάντα θα γίνονται ατομικά.

Για μια ακόμα φορά, κάθε κύρια δήλωση δεξιότητας σε αυτή την ενότητα – για παράδειγμα «Διαχείριση υπηρεσιών πληροφόρησης για τις υπάρχουσες ευκαιρίες» - χωρίζεται σε υποκατηγορίες (αριστερή στήλη), οι οποίες αποτελούν είτε στάδια είτε προαιρετικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τη βασική δήλωση. Δίπλα σε αυτές (στη δεξιά στήλη) βρίσκεται ένας αριθμός θεμάτων που σα σκοπό έχουν να δώσουν παραδείγματα και τροφή για σκέψη αναφορικά με το ποιες συγκεκριμένες «συνθήκες και περιβάλλοντα» θα έπρεπε να ισχύουν σε σχέση με αυτή τη δεξιότητα στη χώρα ή τον τομέα όπου πρόκειται να χρησιμοποιηθεί το πλαίσιο. Όπως και στην προηγούμενη ενότητα, αυτές, κατηγορηματικά, δεν είναι απαιτήσεις. Όμως, σε κάθε χρήση του πλαισίου, όσοι εμπλέκονται θα πρέπει να δημιουργήσουν τα δικά τους τοπικά ή τομεακά θέματα για αυτή τη στήλη.

Οι πολιτικές και οι πρακτικές του οργανισμού που απασχολεί συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού θα έχουν επίδραση στην ερμηνεία των δεξιοτήτων υποστήριξης. Για παράδειγμα:

(α) θέματα διαχείρισης χρόνου και οι απαιτήσεις για τους φακέλους των χρηστών μπορεί να υπαγορεύονται από την πολιτική του οργανισμού,

(β) η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεων μπορούν σε μεγάλο βαθμό να εφαρμοστούν μέσω της πολιτικής ανάπτυξης προσωπικού του οργανισμού,

(γ) ειδικοί πληροφορικής μπορεί να αναπτύξουν και να διαχειριστούν τις υπηρεσίες πληροφόρησης του οργανισμού,

(δ) κάποιοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορεί να έχουν περιορισμένες ευκαιρίες να «εμπλακούν σε έρευνα και αξιολόγηση», εμπόδια που μπορεί να προκύψουν από οργανωσιακές πιέσεις ή φόρτο εργασίας μπορεί να μην τους αφήνουν χρόνο για κάτι τέτοιο.

Σχεδιάγραμμα 5. Πλαίσιο δεξιοτήτων 3 – Δεξιότητες Υποστήριξης

3.2 Λειτουργία μέσα σε δίκτυα και δημιουργία συνεργασιών	
Κύριες δραστηριότητες	Συνθήκες και περιβάλλοντα που πρέπει να ληφθούν υπόψη
Αναγνώριση εύρους δικτύων σχετικών με τον εργασιακό ρόλο	Επαγγελματικές και εργασιακές επαφές Επαφές εκπαίδευσης και κατάρτισης Υποστήριξη για κοινωνικά και προσωπικά ζητήματα Εντοπισμός πιθανών συνεργατών
Ανταλλαγή πληροφοριών με μέλη του δικτύου	Επίπεδο λεπτομέρειας Ακρίβεια και επικαιρότητα της πληροφόρησης Εμπιστευτικότητα
3.3 Διαχείριση του προσωπικού πελατολογίου και διατήρηση αρχείου χρηστών των υπηρεσιών	
Δημιουργία και διατήρηση αρχείου χρηστών	Μορφές και στυλ Εμπλοκή των χρηστών στη διατήρηση αρχείων Χρήση των αρχείων για παραπομπές Εμπιστευτικότητα Νομικές απαιτήσεις
Χρήση των αρχείων για την υποστήριξη της προόδου	Υφιστάμενες πληροφορίες χρηστών Σχέδια δράσης και ατομικά σχέδια ανάπτυξης Αναφορά σε εσωτερικά και εξωτερικά αρχεία
Ιεράρχηση της χρήσης του προσωπικού χρόνου και των πηγών	Διαχείριση χρόνου Οικονομικοί πόροι Νομικές απαιτήσεις Οργανωσιακές πολιτικές και διαδικασίες
3.4 Σχεδιασμός στρατηγικών για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας	
Κατανόηση των αναγκών του πληθυσμού-στόχου	Δημογραφικές πληροφορίες Κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά και συνθήκες Μέθοδοι εμπλοκής με τους χρήστες των υπηρεσιών
Καθιέρωση σκοπών, στόχων και μεθόδων παροχής δράσεων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας	Διαμόρφωση στόχων Χρονοδιαγράμματα Χρηματοδότηση και πόροι
Συμφωνία ρόλων και αρμοδιοτήτων στην παροχή υπηρεσιών	Ιδία συμμετοχή Επί τόπου ή σε εξωτερικά μέρη Ρόλοι των άλλων επαγγελματιών και συμβούλων Χρήση ειδικών-εμπειρογνομόνων Εκτεταμένες δράσεις
Παροχή κατάρτισης και ευκαιριών ανάπτυξης στα άτομα που εμπλέκονται στην παροχή υπηρεσιών	Αναγνώριση αναγκών κατάρτισης Καθοδήγηση και εμπύχωση
Παροχή και προσαρμογή υλικών	Μορφές που να ταιριάζουν στους χρήστες Προσιτή γλώσσα και περιεχόμενο Επικαιρότητα των πληροφοριών
Ανασκόπηση, αξιολόγηση και αναπροσαρμογή	Μέθοδοι ανατροφοδότησης Ανάλυση ανατροφοδότησης Δημιουργία βελτιώσεων
Υποστήριξη της εφαρμογής μιας στρατηγικής διασφάλισης ποιότητας	Μοντέλα διασφάλισης ποιότητας Σχετικά πρότυπα ποιότητας

3.5 Εμπλοκή με όλους τους ενδιαφερομένους	
Κύριες δραστηριότητες	Συνθήκες και περιβάλλοντα που πρέπει να ληφθούν υπόψη
Προσδιορισμός ενδιαφερομένων	Κυβερνητικοί φορείς και φορείς πολιτικής Πηγές χρηματοδότησης Αντιπροσωπευτικές ομάδες χρηστών Εργοδότες Πάροχοι εκπαίδευσης Εκπαιδευτικά ινστιτούτα
Ανάπτυξη και διατήρηση σχέσεων με τους εμπλεκόμενους	Επικοινωνία και αναφορές Περιοχές κοινών ενδιαφερόντων Αποτίμηση και ανατροφοδότηση από τους εμπλεκόμενους
3.6 Εμπλοκή σε έρευνα και αξιολόγηση	
Ανάπτυξη γνώσης των μεθόδων έρευνας	Μεθοδολογία και μέθοδοι έρευνας Τεχνικές συγκέντρωσης υλικού Ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών πληροφοριών Χρήση ερευνητικής βιβλιογραφίας Δεοντολογία έρευνας
Εφαρμογή ερευνητικών προγραμμάτων ή προγραμμάτων αξιολόγησης	Συμφωνία όλων των πλευρών Αναζήτηση των απόψεων των χρηστών των υπηρεσιών Εμπλοκή των ενδιαφερομένων Χρηματοδότηση
Ερμηνεία, παρουσίαση και χρήση των ευρημάτων	Μέθοδοι παρουσίασης Μέθοδοι διάδοσης Ενσωμάτωση αποτελεσμάτων στην πράξη
3.7 Αναβάθμιση των προσωπικών δεξιοτήτων και γνώσεων	
Ανασκόπηση της πρακτικής άσκησης του επαγγέλματος και προγραμματισμός δραστηριοτήτων ανάπτυξης	Γνώσεις, ικανότητες και στάσεις Υφιστάμενοι και μεταβαλλόμενοι εργασιακοί ρόλοι Υφιστάμενο και μεταβαλλόμενο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον Επικοινωνία με συναδέλφους και άλλους επαγγελματίες Αυτοαξιολόγηση
Συμμετοχή σε δραστηριότητες ανάπτυξης	Εργαστήρια και συνέδρια Επίσημα πιστοποιημένα προγράμματα Ομαδική μάθηση Αυτομόρφωση και αυτοδιαχειριζόμενη μάθηση
Εφαρμογή των νέων γνώσεων στον εργασιακό ρόλο	Υποστήριξη προϊσταμένων και συναδέλφων

7. Χρήση του πλαισίου δεξιοτήτων

7.1. Προσαρμογή του πλαισίου

Αυτό το πλαίσιο δεξιοτήτων αναπτύχθηκε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Κατά συνέπεια εμπερικλείει τις κύριες δράσεις που χρειάζεται να παρέχονται ως μέρος του συστήματος συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε κάθε χώρα. Δεν υπαγορεύει ποιοι οργανισμοί θα πρέπει να παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των διαφορετικών μοντέλων εξετάστηκαν σε άλλες εκδόσεις (Cedefop, Sultana, 2004; Sultana, 2003, 2006; OECD, 2004; Sultana & Watts, 2005). Είναι όμως απίθανο οι ανάγκες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας του πληθυσμού κάθε Ευρωπαϊκής χώρας, όπως εκτέθηκαν λεπτομερώς στο ψήφισμα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004), να ικανοποιηθούν χωρίς να δοθεί η απαραίτητη προσοχή σε κάθε μια από τις 19 δηλώσεις δεξιοτήτων που συνιστούν αυτό το πλαίσιο. Κάποιες δεξιότητες αναμφισβήτητα απαιτούνται από όλους τους οργανισμούς παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας λ.χ. η δεξιότητα αλληλεπίδρασης με τον πελάτη-χρήστη των υπηρεσιών «ανάληψη δραστηριοτήτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας» είναι ένα παράδειγμα. Εν αντιθέσει, η δεξιότητα «διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία και εκπαίδευση» μπορεί να μην είναι συναφής σε όλα τα περιβάλλοντα.

Το πλαίσιο χρειάζεται περαιτέρω προσαρμογή σε σχέση με τις «συνθήκες και περιβάλλοντα που πρέπει να ληφθούν υπόψη» (η δεξιά στήλη κάτω από κάθε στοιχείο). Οι καταχωρήσεις εδώ είναι ενδεικτικές του εύρους των θεμάτων που χρήζουν σκέψης. Διαθέσιμες πηγές, πολιτισμικές και τομεακές συνθήκες και εφαρμόσιμα πρότυπα και κώδικες, όλα πρέπει να αντικατοπτριστούν εδώ, ανάλογα με την κατάσταση και τον τύπο της προτεινόμενης χρήσης.

7.2. Το πλαίσιο δεξιοτήτων και συστήματα προσόντων

Το προηγούμενο μέρος αυτής της αναφοράς δείχνει μια σημαντική κίνηση προς την ανάπτυξη εξειδικευμένης κατάρτισης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε επίπεδο μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και πτυχίων, μέσω σπουδών πλήρους και μερικής φοίτησης. Υπάρχει επίσης κατάρτιση στις περισσότερες χώρες σε χαμηλότερο επίπεδο σπουδών μέσω προγραμμάτων πλήρους και μερικής φοίτησης σε (εκπαιδευτικά) ιδρύματα, και μέσω ενδοϋπηρεσιακών παροχών κατάρτισης και παροχών κατάρτισης στον εργασιακό χώρο. Σε πολλές χώρες, οι παιδαγωγοί και οι εκπαιδευτές είναι ενεργοί σε όλους τους κύκλους της ανώτατης εκπαίδευσης (επίπεδα EQF 6 έως 8), αλλά και σε χαμηλότερα επίπεδα που αφορούν σε ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση.

Το Κεφάλαιο 3.1 περιλαμβάνει σχολιασμό για την αναγκαιότητα κάλυψης ενός εξειδικευμένου αναλυτικού προγράμματος διδασκαλίας μέσα στο πλαίσιο της κατάρτισης, καθώς και επιχειρηματολογία για ένα επαρκές ακαδημαϊκό επίπεδο κατάρτισης για τους εξειδικευμένους συμβούλους σταδιοδρομίας.

Αυτό το πλαίσιο προσόντων έχει πολλές πιθανές χρήσεις στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα. Προσφέρει ένα πλαίσιο που θα μπορούσε να αποτελέσει κοινό έδαφος για διάλογο μεταξύ των υπευθύνων χάραξης πολιτικής (κατά τον σχεδιασμό της παροχής κατάρτισης μέσα στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους) και των εκπαιδευτών (οι οποίοι έχουν το έργο να παρέχουν κατάλληλες μαθησιακές ευκαιρίες σε εκείνους που θα παρέχουν τις προγραμματισμένες υπηρεσίες). Ο McCarthy (2004) επισημαίνει την έλλειψη τέτοιου διαλόγου, ο οποίος μπορεί να διευκολυνθεί μέσω ενός κοινού πλαισίου των δράσεων της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με σκοπό τον εντοπισμό των συνθηκών και των καταστάσεων για την παροχή επαρκών υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα.

Πηγαίνοντάς το ένα βήμα παραπέρα, και με το να συμπεριληφθούν και άλλοι βασικοί παράγοντες όπως οι επαγγελματικές ενώσεις συμβούλων σταδιοδρομίας, το πλαίσιο προσόντων μπορεί να χαράξει το δρόμο για την αντιμετώπιση θεμάτων πολιτικής που εκτέθηκαν στο εγχειρίδιο για τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής (Ο.Ο.Σ.Α. και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004). Αυτή η έκδοση καταγράφει την έλλειψη σαφώς «διαβαθμισμένων και ολοκληρωμένων τρόπων μάθησης που θα επέτρεπαν στους συμβούλους σταδιοδρομίας να μεταβούν από το ρόλο του μη-ειδικού σε εκείνο του ειδικού» (σελ.45). Επίσης επισημαίνει ότι, ενώ το μεγαλύτερο μέρος της κατάρτισης είναι ανεπαρκές για να δώσει στους συμβούλους σταδιοδρομίας τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες που χρειάζονται στη εργασία τους, εν αντιθέσει – σε κάποιες χώρες – δίνεται μεγάλη έμφαση στη μακροχρόνια κατάρτιση που «αναπτύσσει ικανότητες για την παροχή ενδε-

λεχούς παρέμβασης σταδιοδρομίας και ψυχολογική συμβουλευτική, δεξιότητες που χρειάζεται μόνο μια μειονότητα χρηστών των υπηρεσιών».

Το πλαίσιο δεξιοτήτων μπορεί να παρέχει ένα κοινό εργαλείο αναφοράς για την παροχή κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της ενδοϋπηρεσιακής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Το πλαίσιο εστιάζει στην κάλυψη καθηκόντων δραστηριότητας του συμβούλου σταδιοδρομίας, αλλά δεν αναφέρει το επίπεδο. Καθώς αναπτύσσονται νέα προγράμματα ή αναθεωρούνται υφιστάμενα, είναι χρήσιμο να υπάρχει ένα εξωτερικό σημείο αναφοράς με βάση το οποίο να αποτιμάται η κάλυψη του προγράμματος. Οι συμμετέχοντες στη μελέτη των προσόντων και της κατάρτισης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (έγινε μνεία σε προγενέστερες ενότητες της παρούσας αναφοράς) ανέφεραν ότι χρησιμοποίησαν άλλα πλαίσια δεξιοτήτων, όπως αυτά που αναπτύχθηκαν από τη Διεθνή Ένωση για την Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (IAEVG), για αυτό το σκοπό. Ένα κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων μπορεί να υποστηρίξει αυτή τη δράση. Έχει ειδική αξία ένα κοινό εργαλείο αναφοράς να είναι χρήσιμο, όταν για παράδειγμα, λαμβάνουν χώρα τέτοιου είδους αναπτυξιακές προσπάθειες κατάρτισης στο πλαίσιο διακρατικών προγραμμάτων με χρηματοδότηση της Ε.Ε.

Το ζήτημα του επιπέδου πρέπει να αντιμετωπιστεί σε σχέση με τις απαιτήσεις συγκεκριμένων εργασιακών ρόλων και δραστηριοτήτων, οι οποίες συνήθως γίνονται σε ομάδες και συχνά αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου δικτύου παροχής. Το μη ειδικευμένο και βοηθητικό προσωπικό μπορεί να παίξει κάποιο ρόλο στις ομάδες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αλλά θα πρέπει να είναι επαρκώς καταρτισμένο για τις δραστηριότητες που θα αναλάβει, μέσα σε ένα πλαίσιο που θα επιτρέπει μετάβαση σε πιο αναβαθμισμένους επαγγελματικούς ρόλους για όσους το επιδιώκουν. Το Ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων, η διαδικασία της Κοπεγχάγης (VET) και η διαδικασία της Μπολόνια (HE) δημιουργούν τα πλαίσια και τους βασικούς περιγραφικούς δείκτες για κάθε κύκλο επαγγελματικής κατάρτισης και ανώτατης εκπαίδευσης, βασιζόμενες σε μαθησιακά αποτελέσματα και δεξιότητες. Η ανάπτυξη εθνικών πλαισίων προσόντων (μέχρι το 2010) συμπληρώνει τις δομές που μπορούν να στηρίξουν «ολοκληρωμένους μαθησιακούς τρόπους απόκτησης προσόντων». Η αξία τόσο των εξειδικευμένων συμβούλων σταδιοδρομίας όσο και των εξαπλωμένων ποικίλων δικτύων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας συζητήθηκε στο Κεφάλαιο 1.5. Απομένει στην ευχέρεια του κάθε Κράτους Μέλους να επιβεβαιώσει τον τρόπο παροχής που εξυπηρετεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο εθνικές ανάγκες και συνθήκες, και να εργαστεί προς τη δημιουργία κατάλληλων δομών που θα καταρτίζουν το προσωπικό που θα αποτελεί τον κύριο παράγοντα παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

7.3. Άλλες πιθανές χρήσεις του πλαισίου δεξιοτήτων

Το πλαίσιο μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της παροχής κατάρτισης, αλλά μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για άλλους σκοπούς. Οι χρήσεις που αναφέρονται εδώ έχουν οργανωθεί με βάση τον φορέα ή την ομάδα που μπορεί να ξεκινήσει την εκάστοτε χρήση.

7.3.1. Οργανισμοί που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας παρέχεται από πολλούς διαφορετικούς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων αρχών (εθνικών και περιφερειακών), σχολείων και άλλων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, από κάποιους ιδιωτικούς οργανισμούς και από κοινοτικές και φιλανθρωπικές ομάδες. Ο κάθε οργανισμός έχει τους δικούς του στρατηγικούς σκοπούς, οι οποίοι με τη σειρά τους θα επηρεάσουν τις πιθανές ομάδες χρηστών στις οποίες απευθύνονται οι υπηρεσίες. Κάποιοι οργανισμοί παροχής θα έχουν τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως τη μόνη τους λειτουργία, ενώ άλλοι θα παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ως ένα κομμάτι των ευρύτερων αρμοδιοτήτων τους. Αυτές οι διαφορές υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα να αποφασίσει ο κάθε οργανισμός τον τρόπο με τον οποίο η χρήση του πλαισίου δεξιοτήτων θα συνεισφέρει στην προώθηση της παροχής των διακριτών υπηρεσιών που προσφέρει.

Τέτοιου είδους οργανισμοί συνήθως είναι εργοδότες ή υπεργολάβοι συμβούλων σταδιοδρομίας. Το εύρος χρήσεων του πλαισίου δεξιοτήτων μπορεί να περιλαμβάνει:

(α) τη χρήση του πλαισίου για να αποφασιστεί ποια στοιχεία του θα πρέπει ο οργανισμός να προσφέρει στους χρήστες των υπηρεσιών του. Ένα αποτέλεσμα αυτού είναι η διερεύνηση του τρόπου πρόσβασης, για τους χρήστες των υπηρεσιών του, σε οποιοδήποτε άλλες υπηρεσίες δεν είναι σε θέση να προσφέρει ο ίδιος.

(β) το να αποφασιστούν και να καταγραφούν οι συνθήκες και τα πρότυπα των παρεχομένων υπηρεσιών. Αυτό έχει

συνέπειες τόσο για τους τρόπους που οι υπηρεσίες προβάλλονται και δημοσιοποιούνται στους πιθανούς χρήστες, όσο και για τα πρότυπα που τίθενται για την απόδοση του προσωπικού, με πιθανές συνέπειες στην επιλογή και πρόσληψη του προσωπικού (βλ. Κεφάλαιο 5.5),

(γ) την απεικόνιση των ξεχωριστών επαγγελματικών ρόλων σε σχέση με τις λειτουργίες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ώστε να είναι ξεκάθαρο ποια μέλη του προσωπικού εκτελούν ποιες εργασίες,

(δ) τη χρήση του σετ προτύπων (όπως στη δράση β, παραπάνω) για την υποστήριξη μιας σειράς λειτουργιών ανάπτυξης προσωπικού, όπως τις αξιολογήσεις προσωπικού, τον εντοπισμό αναγκών κατάρτισης, τον προσχεδιασμό της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης και της ενθάρρυνσης σχηματισμού ομάδων συνεργατικής μάθησης μεταξύ του προσωπικού,

(ε) την ανάπτυξη ενός πλαισίου για την πιστοποίηση προγενέστερης μάθησης (APEL) του προσωπικού τους (βλ. επίσης τη μελέτη περίπτωσης για τη Δανία στο κεφάλαιο 4.3),

(ζ) την ενημέρωση για την αποτίμηση των υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των μεθόδων αναζήτησης ανατροφοδότησης από τους χρήστες των υπηρεσιών.

7.3.2. Επαγγελματικές ενώσεις συμβούλων σταδιοδρομίας

Σε πολλές χώρες υπάρχουν επαγγελματικές ενώσεις συμβούλων σταδιοδρομίας. Σε άλλες, νέες ενώσεις διαμορφώνονται, καθώς η συμβουλευτική σταδιοδρομίας γίνεται ένας αναγνωρισμένος τομέας επαγγελματικής δραστηριότητας. Σε πολλές χώρες με μεγάλη ιστορία σε δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, υπάρχουν πολλές επαγγελματικές ενώσεις με μέλη σε διαφορετικούς τομείς των δομών παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Οι επαγγελματικές ενώσεις μπορούν να χρησιμοποιήσουν το πλαίσιο δεξιοτήτων τόσο σε σχέση με τα δικά τους μέλη όσο και σαν τρόπο συνεργασίας μεταξύ τους:

(α) σχηματίζοντας και εκφράζοντας δημόσια μια άποψη για τις υπηρεσίες που θα πρέπει να προσφέρονται στη χώρα ή τον τομέα τους,

(β) καθιερώνοντας μια επαγγελματική άποψη για τα πρότυπα και τις συνθήκες που θα πρέπει να εφαρμόζονται στην επαγγελματική πρακτική,

(γ) παρέχοντας ή κανονίζοντας την πρόσβαση σε σχετική κατάρτιση για τα μέλη τους,

(δ) δημιουργώντας ένα πλαίσιο αξιολόγησης που να υποστηρίζει ένα σύστημα δικαιωμάτων μελών και/ή εγγραφή σε πρακτική,

(ε) συντονίζοντας τις απαιτήσεις (τυπικών) προσόντων ώστε να διευκολυνθεί η μετακίνηση μεμονωμένων συμβούλων σταδιοδρομίας μεταξύ τομέων.

7.3.3. Σύμβουλοι σταδιοδρομίας

Δίνεται σημαντική έμφαση μέσα στο πλαίσιο στην αναγκαιότητα να εξελίσσουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας τη δική τους πρακτική. Το πλαίσιο δεξιοτήτων μπορεί να παρέχει:

(α) ένα εργαλείο αυτο-αξιολόγησης.

(β) μια βάση για δραστηριότητες ανάπτυξης σε συνεργασία με συναδέλφους.

7.3.4. Υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής

Η ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. (2004) εντόπισε έναν αριθμό διαφορετικών στόχων πολιτικής, τους οποίους οι χώρες εξυπηρετούσαν μέσω της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αυτές οι υπηρεσίες κυμαίνονταν από την ευρεία υποστήριξη των πολιτικών δια βίου μάθησης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, μέχρι πιο συγκεκριμένους στόχους, όπως την παροχή βοήθειας σε άτομα μέσω αυξανόμενα εξατομικευμένων και διευρυμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Κάποιες χώρες εντόπισαν συγκεκριμένες ομάδες στόχους, όπως άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων και ικανοτήτων, ενώ όλες οι χώρες παρείχαν υπηρεσίες για την αντιμετώπιση των αναγκών των ανέργων. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να θεωρηθεί ως εργαλείο για τη μείωση των ποσοστών διακοπής σπουδών από τα εκπαιδευτικά προγράμματα και ως μέσο βελτίωσης των τρόπων συνέχειας και μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τους ευρωπαϊκούς στόχους πολιτικής, κάποιες χώρες είδαν την πιθανότητα οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας να αυξήσουν την κινητικότητα: γεωγραφικά μεταξύ περιοχών και μεταξύ Κρατών Μελών, μέσω προαγωγής και μετακίνησης ιεραρχικά, ή οριζόντια, ειδικά όταν δομικές αλλαγές στην αγορά εργασίας δημιουρ-

γούν την ανάγκη ανάπτυξης ικανοτήτων από τους φθίνοντες εργασιακούς τομείς σε εκείνους με τις αυξανόμενες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό.

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι κατάλληλες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι διαθέσιμες ώστε να εξυπηρετήσουν στρατηγικούς στόχους και ότι έχουν πρόσβαση σε κατάλληλους πόρους και δίκτυα. Στην επιδίωξη των στρατηγικών στόχων τους, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να χρησιμοποιήσουν το πλαίσιο δεξιοτήτων:

(α) για να προγραμματίσουν και να αναθεωρήσουν το εύρος των δράσεων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που προσφέρονται και για να διασφαλίσουν ότι υπάρχει κατάλληλη παροχή υπηρεσιών ώστε να εξυπηρετηθούν συγκεκριμένοι στόχοι στρατηγικής,

(β) για να απεικονίσουν ποιοι υφιστάμενοι οργανισμοί συμβουλευτικής σταδιοδρομίας προσφέρουν υπηρεσίες και για να ενθαρρύνουν τη δικτύωση μεταξύ οργανισμών ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων,

(γ) για να προσδιορίσουν τα σχέδια αποτίμησής τους σχετικά με την αξιολόγηση της συνολικής αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών τους,

(δ) στο σχεδιασμό της παροχής τρόπων κατάρτισης για τους συμβούλους σταδιοδρομίας,

(ε) σε συζητήσεις με παιδαγωγούς, εκπαιδευτές και εργοδότες των συμβούλων σταδιοδρομίας ώστε να συμφωνηθούν κοινοί στόχοι επαγγελματικών δεξιοτήτων.

8. Μελλοντικές κινήσεις

8.1. Επίκεντρο η κατάρτιση

Η ανασκόπηση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και της δημόσιας πολιτικής που διεξήχθη από τον Ο.Ο.Σ.Α. (2004) θέτει στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής μια σειρά ερωτημάτων, αναφορικά με τον σχεδιασμό και την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στους πληθυσμούς των κρατών, από την υποχρεωτική εκπαίδευση μέχρι την επαγγελματική ζωή και τα χρόνια της σύνταξης. Η ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. τονίζει ότι κανένα σύστημα δε μπορεί να αποτελέσει πρότυπο κατάλληλο για όλες τις χώρες και υποστηρίζει την εμπλοκή των πολιτικών στρατηγικών στον σχεδιασμό των εθνικών υπηρεσιών ώστε να εξυπηρετηθούν εθνικές ανάγκες και προτεραιότητες. Όμως, στην ανασκόπηση εξάγεται επίσης το συμπέρασμα ότι μέσα στα πλαίσια του συστήματος κάθε χώρας για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ξεχωριστό ρόλο έχει το εξειδικευμένο προσωπικό:

«Αυτά τα επιχειρήματα υπέρ της παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσω ξεχωριστών, εξειδικευμένων επαγγελματιών και μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ενισχύονται από την αναγκαιότητα... οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής να κάνουν τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας πιο ξεκάθαρες και ευκρινείς ως μέρος της διαδικασίας καλύτερου προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης» (Ο.Ο.Σ.Α., 2004, σελ.146).

Η παρούσα αναφορά αντιμετωπισε την ανάγκη προσδιορισμού των προσόντων και δεξιοτήτων που απαιτούνται από το εξειδικευμένο προσωπικό, από εκείνους που εργάζονται σε υποστηρικτικούς (βοηθητικούς) ρόλους και από εκείνους που αναλαμβάνουν έργα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ως μέρος ενός άλλου κύριου επαγγελματικού ρόλου. Για την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας, είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν συστήματα κατάρτισης και προσόντων που θα καλύπτουν τις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε μέλους του ανθρώπινου δυναμικού της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τα οποία θα υποστηρίζουν τις στρατηγικές της Μπολόνια και της Λισσαβόνας στη δημιουργία τρόπων απόκτησης προσόντων που θα επιτρέπουν την προώθηση της σταδιοδρομίας των συμβούλων και την οριζόντια και γεωγραφική μετακίνηση προσωπικού. Αναγνωρίζεται, επίσης, η αξία των δικτυωμένων και εξαπλωμένων συστημάτων παροχής υπηρεσιών ταυτόχρονα με τις εξειδικευμένες υπηρεσίες. Τέτοιου είδους συστήματα θέτουν επιπρόσθετες απαιτήσεις αναφορικά με τις ικανότητες των εξειδικευμένων συμβούλων σταδιοδρομίας, ώστε να είναι σε θέση να τα υποστηρίξουν και να τα στελεχώσουν και απαιτούν διαφορετικές ευκαιρίες κατάρτισης για την ανάπτυξη πολύπλευρου ανθρώπινου δυναμικού.

Η κατάρτιση, τα προσόντα και οι δεξιότητες του προσωπικού, σε όλα τα επίπεδα είναι σημαντικά για τη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Σε ένα παράλληλο επαγγελματικό πεδίο, η σημασία της κατάρτισης και των προσόντων των καθηγητών έχει αναγνωριστεί στις *Κοινές Ευρωπαϊκές αρχές δεξιοτήτων και προσόντων διδασκόντων* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005α). Ένα παραπλήσιο κείμενο για το επάγγελμα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας θα εξυπηρετούσε τον ίδιο σκοπό, του να δώσει δηλαδή ώθηση για την ανάπτυξη πολιτικής. Για την ακρίβεια, μπορεί να αντικατοπτρίζει τις βασικές δεξιότητες των διδασκόντων ως εξής: εργασία με άλλους, εργασία με τη γνώση, την τεχνολογία, την πληροφόρηση, και εργασία με και μέσα στην κοινωνία. Οι βασικές αρχές της πρακτικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας θα πρέπει να ευθυγραμμίζονται με εκείνες στην *Απόφαση για την ενδυνάμωση πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών στον τομέα της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην Ευρώπη* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004). Όπως και με το κείμενο αναφορικά με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, πρέπει να υπάρχουν σαφείς προτάσεις στους εθνικούς και περιφερειακούς υπευθύνους χάραξης πολιτικής για την προώθηση της εφαρμογής των αρχών.

Σε αυτή την αναφορά επισημάνθηκε ότι, σε κάποιες χώρες, η κατάρτιση και τα προσόντα είναι η μόνη σημαντική διαδικασία διασφάλισης ποιότητας που εφαρμόζεται. Παρόλα αυτά, σε κάποιες περιστάσεις, η εμπλοκή με την κατάρτιση, ειδικά την ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη, μπορεί να αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια του κάθε εργαζομένου παρά να αποτελεί μέρος μιας συστηματικής διαδικασίας διατήρησης της επικαιρότητας των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Στην ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. (2004) προτείνεται ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να «εργάζονται... πιο στενά με τους συμβούλους σταδιοδρομίας ώστε να μορφοποιηθεί η φύση των προσόντων της αρχικής και περαιτέρω εκπαίδευσης και κατάρτισης...» (σελ.149). Ο McCarthy (2004) τονίζει την ανάγκη αυξημένου διαλόγου μεταξύ υπευθύνων χάραξης πολιτικής και ινστιτούτων κατάρτισης, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα συστήματα κατάρτισης και το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης είναι σε

συμφωνία με τις προτεραιότητες της δημόσιας πολιτικής.

Ένα σημαντικό ποσοστό της κατάρτισης για το προσωπικό της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, εξειδικευμένου ή μη, παρέχεται μετά την έναρξη του επαγγέλματος. Συχνά παρέχεται με συγκεκριμένο τρόπο, ο οποίος ανταποκρίνεται στις ανάγκες του τομέα μέσω του οποίου παρέχεται, μειώνοντας έτσι την κινητικότητα μεταξύ των τομέων και αδυνατώντας να υποστηρίξει την ανάπτυξη μιας διακριτής επαγγελματικής ταυτότητας της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ένα σημαντικό στοιχείο που κάνει τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας πιο εμφανείς στους πιθανούς χρήστες. Η προϋπηρεσιακή κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας είναι μια επιθυμητή επιλογή, ειδικά όπου σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να συνδυάζονται κοινά βασικά στοιχεία μαζί με εξειδικευμένα στοιχεία εναρμονισμένα με συγκεκριμένους εργασιακούς τομείς (για παράδειγμα την εκπαίδευση, τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τον ιδιωτικό τομέα). Τα κοινά βασικά στοιχεία μιας τέτοιας κατάρτισης προσδοκάται ότι θα αυξήσουν τα επίπεδα της κατανόησης και της συνεργασίας μεταξύ των διαφορετικών τομέων παροχής υπηρεσιών, και επίσης θα αυξήσουν τις πιθανότητες μεμονωμένων μελών του προσωπικού να αναπτύξουν τη δική τους σταδιοδρομία, μέσω μετακίνησης μεταξύ των τομέων.

Η αξία των κοινών πλαισίων για όλων των ειδών κατάρτισης, αρχική, εισαγωγική και ενδοϋπηρεσιακή, καλύπτεται στο Κεφάλαιο 8.4, στη συνέχεια.

8.2. Επάρκεια

Ένα σημαντικό ζήτημα που τέθηκε σε αυτή τη μελέτη είναι το ζήτημα της ομοφωνίας σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, για το ποιο μπορεί να θεωρηθεί ως επαρκές επίπεδο κατάρτισης και δεξιοτήτων για εκείνους που έχουν ρόλους εξειδικευμένων συμβούλων σταδιοδρομίας. Αυτό εγείρει ερωτήματα τόσο για το επίπεδο όσο και για το βαθμό εξειδίκευσης που χρειάζεται σε σχέση με το ρόλο του συμβούλου σταδιοδρομίας όπως ορίζεται σε διάφορες χώρες. Σε πολλές περιπτώσεις, η εξειδίκευση κάποιου ως συμβούλου σταδιοδρομίας περιλαμβάνει και αρμοδιότητες συντονισμού δικτύωσης και παροχής υπηρεσιών σε διαφορετικά δίκτυα, όπως και άμεση εργασία με και για τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών.

Προς το παρόν, όσοι εμπλέκονται στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ως μέρος άλλου επαγγελματικού ρόλου, ως βοηθοί ή ως συνεισφέροντες σε μη-τυπικά δίκτυα παροχής υπηρεσιών, έχουν πολλών τύπων και επιπέδων κατάρτιση και πολλές φορές και καθόλου. Λίγες χώρες ανέφεραν συστήματα διασφάλισης ποιότητας σε τέτοιου είδους παροχής υπηρεσιών.

8.3. Αποδείξεις καλών πρακτικών

Υπάρχει ανάγκη εξεύρεσης αποδείξεων για το ποια επίπεδα και μορφές κατάρτισης είναι αποτελεσματικές στην ανάπτυξη τέτοιου είδους πρακτικής της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που να είναι σε θέση να παρέχει τα απαιτούμενα αποτελέσματα στους χρήστες των υπηρεσιών, ώστε να επιτυγχάνονται τόσο τα επιθυμητά αποτελέσματα πολιτικής σε κάθε χώρα, όσο και οι στόχοι της Ε.Ε. Η ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. (2004) παρέχει ξεκάθαρες κατευθυντήριες γραμμές:

«Οι πολιτικές πρέπει να υποθέτουν ότι όλοι οι άνθρωποι χρειάζονται ικανότητες λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας και αυτο-διαχείρισης σταδιοδρομίας και ότι ο καθένας χρειάζεται να έχει πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας και αμερόληπτη πληροφόρηση σταδιοδρομίας. Ανάλογα, οι πρώτες προτεραιότητες για τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής θα πρέπει να είναι η δημιουργία συστημάτων που θα αναπτύσσουν ικανότητες και συστημάτων που θα παρέχουν πληροφόρηση. Οι πολιτικές δεν θα πρέπει να βασίζονται στην υπόθεση ότι ο καθένας χρειάζεται εντατική προσωπική συμβουλευτική και καθοδήγηση, αλλά θα πρέπει να αποσκοπούν στο να εναρμονιστούν τα επίπεδα προσωπικής βοήθειας, από τα σύντομα έως τα εντατικής μορφής, στις προσωπικές ανάγκες και καταστάσεις των χρηστών των υπηρεσιών» (σελ.139).

Οι χώρες εκείνες που έχουν μελετήσει τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας που χρειάζονται μεμονωμένοι πολίτες έχουν κάνει ένα σημαντικό βήμα οριοθετώντας τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε σχέση με μεμονωμένα άτομα. Αυτό προσθέτει μια σημαντική επιπλέον διάσταση στη μέτρηση της επιτυχίας της παροχής υπηρεσιών αναφορικά με την απορρόφηση των χρηστών των υπηρεσιών στην εργασία, κατάρτιση κ.λπ. Τέτοιου είδους δηλώσεις δεξιοτήτων χρηστών των υπηρεσιών παρέχουν ένα σημαντικό δομικό στοιχείο για τη δημιουργία ενός συστήματος συλλογής αποδεικτικών στοιχείων που συνταιριάζει «εισροές» δεδομένων, αναφορικά με δράσεις, πόρους και δεξιότητες και κατάρτιση του προσωπικού, με τις «εκροές», δηλαδή με την επίτευξη των αποτελεσμάτων αναφορικά με τις δεξιότητες των πελατών-χρηστών των υπηρεσιών στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους.

Η αυξημένη κατανόηση των ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας από μεμονωμένους πολίτες, σε οποιαδήποτε ηλικία ή στάδιο, θα αποτελέσει ένα βήμα προς τον εποικοδομητικό σχεδιασμό διαφορετικών τύπων υπηρεσιών και μεθόδων παροχής ώστε να καλυφθούν ποικίλες ατομικές ανάγκες. Τέτοιου είδους ποικίλα συστήματα απαιτούν ποικίλες δομές προσωπικού. Ο εναρμονισμός της απαιτούμενης κατάρτισης με το ρόλο που θα κληθεί να έχει το προσωπικό πρέπει να βασίζεται σε στοιχεία μελετών αποτελεσματικότητας του προσωπικού υπηρεσιών, λαμβάνοντας υπόψη την αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτισή τους και τις δεξιότητες που επέδειξαν. Πολλές χώρες έχουν πολλές διαφορετικές μορφές κατάρτισης και υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στις μορφές κατάρτισης ανά τα Κράτη Μέλη της Ε.Ε. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση εθνικών και Ευρωπαϊκών μελετών που θα μετρούσαν και θα συνέκριναν την αποτελεσματικότητα της παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ανάλογα με τη μορφή κατάρτισης που έλαβε το εκάστοτε προσωπικό.

Με την πάροδο του χρόνου, μπορούν να συγκεντρωθούν στοιχεία για τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους επίτευξης του απαραίτητου επιπέδου και τύπου δεξιοτήτων που χρειάζονται στους διάφορους ρόλους που καλούνται να έχουν οι εργαζόμενοι μέσα στις διαφοροποιημένες δομές προσωπικού. Σε αυτή την αναφορά μελετήθηκαν αρκετές παραδόσεις και τρόποι κατάρτισης (Κεφάλαιο 2.2) και η χρήση διαφόρων διδακτικών μεθόδων, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης εξ' αποστάσεως και της ηλεκτρονικής μάθησης, η πρακτική και η έκθεση στην αγορά εργασίας και η γνώση των επαγγελματιών (Κεφάλαιο 3). Κάθε μια από αυτές μπορεί να έχει διαφορετική αξία για τους διαφορετικούς ρόλους του προσωπικού και σε διαφορετικά περιβάλλοντα κατάρτισης.

8.4. Το πλαίσιο δεξιοτήτων και εθνικά προσόντα

Η διαφοροποιημένη παροχή κατάρτισης χρειάζεται να συνδέεται με κοινά βασικά χαρακτηριστικά, τα οποία θα επιτρέψουν στους συμβούλους σταδιοδρομίας να δημιουργήσουν ατομικές, αλλά ολοκληρωμένες μαθησιακές διαδρομές ώστε να υποστηρίξουν τη δική τους εξέλιξη σταδιοδρομίας. Υπάρχει σημαντικό περιθώριο σχεδόν σε κάθε χώρα, για την ανάπτυξη πλαισίων που θα εμπεριέχουν τις διαθέσιμες μαθησιακές διαδρομές για κάθε δράση συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε όλα τα επίπεδα. Τέτοιου είδους πλαίσια χρειάζεται να ανταποκρίνονται στις αρχές των στρατηγικών της Μπολόνια και της Κοπεγχάγης, αναφορικά με τον εντοπισμό διαδρομών μετάβασης για το προσωπικό και τους εκπαιδευόμενους, τόσο σε κάθετο όσο και σε οριζόντιο επίπεδο, και θα πρέπει να είναι συνυφασμένα με το εθνικό πλαίσιο προσόντων της κάθε χώρας. Αυτό πρέπει να έχει τεθεί σε εφαρμογή μέχρι το 2010. Ως πρώτο βήμα, τα μαθησιακά αποτελέσματα των υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης μπορούν να απεικονιστούν σε σχέση με ένα κοινά συμφωνημένο πλαίσιο δεξιοτήτων, δείχνοντας ποιες περιοχές δεξιοτήτων καλύπτονται σε ποια μαθήματα του προγράμματος κατάρτισης. Κατά προτίμηση, τέτοιου είδους απεικόνιση θα πρέπει να είναι αναγνωρισμένη σε εθνικό επίπεδο, χρησιμοποιώντας το προτεινόμενο Ευρωπαϊκό πλαίσιο δεξιοτήτων που παρατέθηκε στην παρούσα μελέτη. Το ίδιο το πλαίσιο θα μπορούσε να αναπτυχθεί εθνικά, προσαρμόζοντας τα περιβάλλοντα και τις συνθήκες στις εθνικές και τομεακές ιδιαιτερότητες.

Ο McCarthy (2004) επισημαίνει δυσκολίες στη μετακίνηση των συμβούλων σταδιοδρομίας στους τομείς, τόσο της αγοράς εργασίας όσο και της εκπαίδευσης και από μη-επαγγελματικούς σε επαγγελματικούς ρόλους. Δράσεις, όπως αυτές που περιγράφηκαν εδώ, θα ξεκαθαρίσουν για κάθε χώρα τη συγκεκριμένη φύση αυτών των δυσκολιών και θα επιτρέψουν τον σχεδιασμό μιας συνεκτικής πολιτικής που θα βελτιώσει την επαγγελματική κινητικότητα.

8.5. Εθνικός συντονισμός

Άλλες χρήσεις του πλαισίου δεξιοτήτων αναφέρονται λεπτομερώς στο Κεφάλαιο 7, μαζί με τους πιθανούς ρόλους που θα μπορούσαν να έχουν διάφορες ομάδες όπως οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, οι επαγγελματικές ενώσεις, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι εργοδότες των συμβούλων σταδιοδρομίας. Παρόλο που ο καθένας έχει κάποιο ρόλο, υπάρχει κοινή ανάγκη βελτίωσης του συντονισμού, σε πολλές χώρες. Έχουν εντοπιστεί λίγα παραδείγματα καλής πρακτικής τέτοιου είδους. Στο κεφάλαιο αναφορικά με τις μελέτες περιπτώσεων (Κεφάλαιο 4) διερευνούνται τα παραδείγματα χωρών που έχουν να προσφέρουν τέτοιου είδους μοντέλα σε άλλες χώρες: i) η Δανία που έχει συντονισμένη κατάρτιση και συστήματα παροχής σε όλους τους τομείς εκτός από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ii) η Λετονία, στην οποία σχεδιάστηκε ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης μεταπτυχιακού επιπέδου μέσω διατομεακής συνεργασίας για την υποστήριξη ενός αριθμού άλλων πρωτοβουλιών παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, iii) η Σκοτία, όπου η κυβέρνηση, τα πανεπιστήμια και ο κύριος εργοδότης εργάστηκαν μαζί για να σχεδιάσουν ένα καινούριο πρόγραμμα κατάρτισης ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που είχαν εντοπιστεί.

Η συμφωνία μεταξύ των υπουργείων των κυβερνήσεων, η κατανόηση και η ανάπτυξη εξατομικευμένων ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας με μια δια βίου προοπτική, όπως υποστηρίχθηκε από την ανασκόπηση του Ο.Ο.Σ.Α. (2004), θα ξεκαθαρίσει τις υπηρεσίες και τις δραστηριότητες που απαιτούνται από τους συμβούλους σταδιοδρομίας. Αυτό, με τη σειρά του, θα επιτρέψει την εθνική προσαρμογή του Ευρωπαϊκού πλαισίου δεξιοτήτων ώστε να υποστηριχθεί η ανάπτυξη προσωπικού, από τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής, μέχρι την αρχική, εισαγωγική και ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση, και θα χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς για την αξιολόγηση και τη διασφάλιση ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

8.6. Υποστήριξη σε Ευρωπαϊκό επίπεδο

Η κατάρτιση και οι δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας είναι σημαντικές για την ανάπτυξη της ποιότητας και του συντονισμού των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Έτσι, θα τύχουν μεγαλύτερης προσοχής σε επίπεδο Ευρωπαϊκής πολιτικής ώστε να διασφαλιστεί ότι τα συστήματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ανά την Ευρώπη θα παίξουν τον ρόλο που τους αναλογεί για την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Συγκεκριμένα, αυτό το ενδιαφέρον από την πλευρά της χάραξης πολιτικής μπορεί να εκδηλωθεί μέσω της χρηματοδότησης μεγάλων, μακροπρόθεσμων αναπτυξιακών έργων και συγκριτικών μελετών αξιολόγησης και της διάδοσης των αποτελεσμάτων τους τόσο μέσω δημοσιεύσεων όσο και μέσω συνεργατικών εκδηλώσεων. Αυτός είναι ξεκάθαρα ένας τομέας όπου το Cedefop μπορεί να συνεχίσει και στο μέλλον να αναλαμβάνει πολιτικά και στρατηγικά καινοτόμες μακροπρόθεσμες πρωτοβουλίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Στο πλαίσιο του προγράμματος εργασίας του, το ELGPN θα μπορούσε να συμπεριλάβει τη σύνταξη ενός αρχικού σχεδίου κοινών Ευρωπαϊκών αρχών για τα προσόντα και τις δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας (βλέπε Κεφάλαιο 8.1) σε συνεργασία με φορείς καίριας σημασίας, όπως το Cedefop. Επιπρόσθετα, το ELGPN, μέσω της συνεργασίας του με εθνικά φόρουμ συμβουλευτικής σταδιοδρομίας θα μπορούσε να ξεκινήσει διαδικασίες εργασίας για ένα κοινό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων και κατάρτισης. Το ELGPN θα μπορούσε επίσης να διερευνήσει κοινές μεθόδους αξιολόγησης και να εργαστεί προς την κατεύθυνση συλλογής, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, στοιχείων που συνεισφέρουν στην κατανόηση του τι επίπεδου και μορφής κατάρτιση είναι η πιο αποτελεσματική και αποδοτική για τις διάφορες δραστηριότητες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τέλος, η ανάπτυξη μηχανισμών διασφάλισης ποιότητας για την παροχή δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων και των προσόντων των συμβούλων σταδιοδρομίας) είναι ήδη μέρος του προγράμματος εργασίας του ELGPN για το 2009-10.

Λίστα ακρωνυμίων και συντομογραφιών

ABCD Australian blueprint for career development (Αυστραλιανό πρότυπο για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας)

AMS *Arbeitsmarktservice* (Austria's public employment service) – (Δημόσια υπηρεσία απασχόλησης της Αυστρίας)

APEL Accreditation of prior experience and learning (Πιστοποίηση προγενέστερης άτυπης μάθησης και εμπειρίας)

BA *Bundesagentur für Arbeit* (Germany's public employment service) – (Δημόσια υπηρεσία απασχόλησης της Γερμανίας)

Cedefop European Centre for the Development of Vocational Training (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)

CIO *Centres d'information et d'orientation* (France) – (Κέντρα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας) (Γαλλία)

CIRAE Centre for Resources and Educational Assistance (Romania) – (Κέντρα Πληροφόρησης και Εκπαιδευτικής Βοήθειας) (Ρουμανία)

COP *Conseiller d'orientation psychologue* (France) – (Ψυχολόγος-Σύμβουλος προσανατολισμού) (Γαλλία)

CPD Continuing professional development (Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση)

CV Curriculum vitae (Βιογραφικό Σημείωμα)

DES Department of Education and Science (Ireland) – (Τμήμα Εκπαίδευσης και Επιστημών) (Ιρλανδία)

DETE Department of Enterprise, Trade and Employment (Ireland) – (Τμήμα Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης) (Ιρλανδία)

EAS European accreditation scheme (Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστοποίησης)

ECGC European career guidance certificate (Ευρωπαϊκό πιστοποιητικό στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας)

ECTS European credit transfer and accumulation system (Ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς και συσσώρευσης πιστωτικών μονάδων)

ELGPN European lifelong guidance policy network (Ευρωπαϊκό δίκτυο πολιτικής δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας)

EQF European qualifications framework (Ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων)

ESF European Social Fund (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο)

ETF European Training Foundation (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης)

EU European Union (Ευρωπαϊκή Ένωση)

FÁS *Foras Áiseanna Saothair* (Ireland's public employment service) – (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης της Ιρλανδίας)

FOREM Community and Regional Agency for Employment and Vocational Training (Belgium: French-speaking community) – (Κοινοτική και Περιφερειακή Υπηρεσία για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση) (Βέλγιο: Γαλλόφωνη Κοινότητα)

FUE Common Council for Associations for Educational and Vocational Guidance (Denmark) – (Κοινό Συμβούλιο Συλλόγων για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό) (Δανία)

GCDF Global career development facilitator (Διεθνής σύμβουλος επαγγελματικής ανάπτυξης)

HE Higher education (Ανώτατη Εκπαίδευση)

HR Human resources (Ανθρώπινοι Πόροι)

HRD Human resource development (Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων)

IAEVG International Association for Educational and Vocational Guidance (Διεθνής Ένωση για την Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας)

ICCi Institute of Career Certification International (Διεθνές Ινστιτούτο Πιστοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας)

ICT Information and communication technologies (Τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών)

KL *Kommunernes Landsforening* (Association of Danish Municipalities) – (Ένωση Δήμων της Δανίας)

LMI Labour market information (Πληροφόρηση για την αγορά εργασίας)

NCGE National Centre for Guidance in Education (Ireland) – (Εθνικό Κέντρο Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού) (Ιρλανδία)

NICEC National Institute for Careers Education and Counselling (UK) – (Εθνικό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Συμβουλευτική) (Ηνωμένο Βασίλειο)

NUI National University of Ireland (Εθνικό Πανεπιστήμιο της Ιρλανδίας)

NVQ National vocational qualification (UK) – (Εθνικά Επαγγελματικά Προσόντα) (Ηνωμένο Βασίλειο)

OECD Organisation for Economic Cooperation and Development (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης)

PDP Personal development planning (Ατομικό σχέδιο ανάπτυξης)

PES Public employment service (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης)

QAA Quality Assurance Agency (UK) – (Φορέας Διασφάλισης Ποιότητας στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση) (Ηνωμένο Βασίλειο)

QCG Qualification in career guidance (UK) – (Τυπικά Προσόντα στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας) (Ηνωμένο Βασίλειο)

SMEs Small- and medium-sized enterprises (Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις)

TLMTCS Territorial labour market training and counselling services (Lithuania) – (Περιφερειακές Υπηρεσίες συμβουλευτικής και κατάρτισης στην αγορά εργασίας) (Λιθουανία)

USAID United States aid for international development (τα προγράμματα της Υπηρεσίας των ΗΠΑ για τη Διεθνή Ανάπτυξη)

UU *Ungdommens Uddannelsesvejledning* (Denmark's youth guidance centres) – (Κέντρα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας νέων στη Δανία)

VDAB *De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*
(Flemish Public Employment and Vocational Training Service) (Belgium:
Flanders) – (Φλαμανδική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης) (Βέλγιο: Φλαμανδία)

VET Vocational education and training (Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση)

VIAA *Valsts Izglītības Attīstības Aģentūra* (State Education Employment Agency) (Latvia) – (Εθνικός Φορέας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης) (Λετονία)

Βιβλιογραφία

- Arthur, N. Qualification standards for career practitioners. In Athanason, J.A.; Van Esbroeck, R. (eds). *International handbook of career guidance*. Springer, 2008, p. 303-323.
- Cedefop. *Career development at work: a review of career guidance to support people in employment*. Luxembourg: Publications Office, 2008(a). (Cedefop Panorama series; 151). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/504/5183_en.pdf [cited 8.12.2008].
- Cedefop. *Establishing and developing national lifelong guidance forums: a manual for policymakers and stakeholders*. Luxembourg: Publications Office, 2008(b). (Cedefop Panorama series; 153). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/508/5188_en.pdf [cited 8.12.2008].
- Cedefop. *Future skill needs in Europe: medium-term forecast: synthesis report*. Luxembourg: Publications Office, 2008(c). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf [cited 8.12.2008].
- Cedefop; Chioussis, S.; Werquin, P. *Lifelong vocational guidance: European case studies*. Thessaloniki: Cedefop, 1999. (Cedefop Panorama series; 79). Available from Internet: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5079-en2.pdf> [cited 8.12.2008].
- Cedefop; Sultana, R.G. *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Luxembourg: Publications Office, 2004. (Cedefop Panorama series; 85). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/356/5152_en.pdf [cited 8.12.2008].
- Council of the European Union. *Resolution of the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe*. Brussels: Council of the European Union, 2004. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf [cited 8.12.2008].
- Council of the European Union. *Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussels: Council of the European Union, 2008. Available from Internet: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf [cited 8.12.2008].
- European Commission. *Common European principles for teacher competence and qualifications*. Brussels: European Commission, 2005(a). Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf [cited 8.12.2008].
- European Commission. *Integrated guidelines for growth and jobs 2005-2008*. Brussels: European Commission, 12.4.2005(b); COM(2005) 141 final. Available from Internet: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_141_en.pdf [cited 8.12.2008].
- European Commission. *Towards a European qualifications framework for lifelong learning. Commission staff working document*. Brussels: European Commission, 2005(c); SEC(2005) 957. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf [cited 8.12.2008].
- European Commission; Gelauff, G.M.M.; Lejour, A.M. *The new Lisbon strategy – An estimation of the economic impact of reaching five Lisbon targets. Industrial Policy and Economic Reforms Papers, No 1*. Brussels: European Commission, 2006. Available from Internet: http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/competitiveness/doc/industrial_policy_and_economic_reforms_papers_1.pdf [cited 8.12.2008].
- European Ministers of Education. *London communiqué: towards the European higher education area: responding to challenges in a globalised world*. London: European Ministers of Education, 2007. Available from Internet: <http://www.cicic.ca/docs/bologna/2007LondonCommunique.en.pdf> [cited 8.12.2008].
- European Parliament. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*, C 111, p. 1-7. Luxembourg: Publications Office, 2008. Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [cited 8.12.2008].
- Lave, E; Wenger, E. *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.
- McCarthy, J. The skills, training and qualification of guidance workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004, Vol. 4, No 2-3, p. 159-178.
- National Guidance Forum. *Guidance for life: an integrated framework for lifelong guidance in Ireland*. Dublin: NGF, 2007. Available from Internet: http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF_Guidance_for_Life%20final.pdf [cited 8.12.2008].

- Niedlich, F. et al. *Bestandsaufnahme in einer Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards: Abschlussbericht* [Stock-taking in educational, vocational and employment counselling and development of basic quality standards: Final report]. Bonn: BMBF, 2007. Available from Internet: <http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf> [cited 8.12.2008].
- Nykänen, S. et al. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen [The development of a regional guidance network as a system]. In Kasurinen, H.; Launikari, M. (eds) *CHANCES – Opinto-ohjauksen kehittäminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi* [CHANCES – Developing career guidance to prevent social exclusion of young people]. Opetushallitus, Finland, 2007, p. 26-47.
- OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development; European Commission. *Career guidance: a handbook for policy makers*. Paris: OECD, 2004. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> [cited 8.12.2008].
- OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development. *Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris: OECD, 2004.
- Reid, H. *Study on the accreditation schemes of OECD countries*. Turin: EAS project, 2007.
- Roelofs, E.; Sanders, P. Towards a framework for assessing teacher competence. *European Journal of Vocational Training*, 2007, No 40, Vol. 1, p. 123-139. Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_Roelofs.pdf [cited 8.12.2008].
- Schön, D.A. *Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.
- Sultana, R.G. *Challenges for career guidance in small states*. Msida, (Malta): University of Malta, Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, 2006.
- Sultana, R.G. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* [forthcoming].
- Sultana, R.G. Developing a vision for teacher education programmes: a values-based approach. *European Journal of Teacher Education*, 1995, Vol. 18, No 2 & 3, p. 215-229.
- Sultana, R.G. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: synthesis report*. Luxembourg: Publications Office, 2003. Available from Internet: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/\\$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf) [cited 8.12.2008].
- Sultana, R.G.; Watts, A.G. *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Luxembourg: Publications Office, 2005. Available from Internet: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pesguidancereport_en.pdf [cited 8.12.2008].
- Sultana, R.G.; Watts, A.G. *Career guidance in the Mediterranean region*. Luxembourg: Publications Office, 2007. Available from Internet: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/\\$File/NOTE785KJJ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/$File/NOTE785KJJ.pdf) [cited 8.12.2008].
- Sweet, R. *Career guidance in the western Balkans region. ETF working document*. Turin: European Training Foundation, 2007.
- Vuorinen, R.; Kasurinen, H.; Sampson, J. Implementation strategies for guidance policy and practice in higher education. In Vuorinen, R.; Saukkonen, S. (eds). *Guidance services in higher education: strategies, design and implementation*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, 2006.
- Watts, A.G. *Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community*. Berlin: Cedefop, 1992.
- Watts, A.G. et al. *Educational and vocational guidance in the European Community*. Luxembourg: Publications Office, 1994.
- Watts, A.G.; Fretwell, D. *Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Washington, DC: World Bank, 2004. Available from Internet: http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1021099079877269/547664-1099079984605/PublicPolicy_CareerDev.pdf [cited 8.12.2008].
- Watts, A.G.; McCarthy, J. *Non-formal guidance for young people at risk*. Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1996.
- Watts, A.G.; McCarthy, J. *Training in community based guidance*. Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1998.
- Watts, A.G.; Sultana, R.G. Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004, Vol. 4, No. 2-3, p. 105-122.

Παράρτημα 1: Η έρευνα

Η μελέτη για τις υφιστάμενες διαδρομές κατάρτισης και απόκτησης προσόντων ξεκίνησε με μια ανασκόπηση των φακέλων με τα στοιχεία κάθε χώρας, χρησιμοποιώντας κατεχοχήν μια σειρά αναφορών που διεξήχθησαν τα τελευταία χρόνια από το Cedefop, τον Ο.Ο.Σ.Α., την Παγκόσμια Τράπεζα και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης. Έγινε ειδική χρήση των ανταποκρίσεων στα ερωτηματολόγια και των σημειώσεων των χωρών, όπου υπήρχαν, για αυτές τις προγενέστερες μελέτες, και εκείνων του υφιστάμενου προγράμματος Ευρωπαϊκού συστήματος πιστοποίησης (EAS), οι οποίες είναι αδημοσίευτες αλλά διατέθηκαν στην ομάδα εργασίας της μελέτης. Όταν αποκτήθηκε μια γενική εικόνα για την παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τις μεθόδους κατάρτισης για κάθε χώρα, προσεγγίστηκε ένας ή περισσότεροι σύνδεσμοι σε κάθε χώρα ώστε να ελεγχθεί η εγκυρότητα των πληροφοριών και να αποκομισθούν περισσότερες λεπτομέρειες για συγκεκριμένους τρόπους κατάρτισης. Οι αρχικοί σύνδεσμοι στις χώρες συχνά υπέδειξαν να επικοινωνήσουμε με άλλα άτομα- μια λίστα με όλους τους συμμετέχοντες στη μελέτη περιλαμβάνεται στο Παράρτημα 2.

Το πλαίσιο δεξιοτήτων συντάχθηκε μετά τη διεξαγωγή μιας αρχικής εργασίας για τον προσδιορισμό του ορισμού των δεξιοτήτων. Εντοπίστηκαν τα υφιστάμενα πλαίσια δεξιοτήτων, τόσο μέσα στα όρια της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και έξω από αυτήν. Έγινε ειδική χρήση μιας συγκεντρωτικής λίστας δεξιοτήτων που αναπτύχθηκε από το πρόγραμμα του EAS στα πλαίσια της αναφοράς του Πακέτου Εργασίας ¹¹. Το αρχικό προσχέδιο του πλαισίου δεξιοτήτων ελέγχθηκε με κάθε ένα από τα υφιστάμενα πλαίσια δεξιοτήτων ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν είχαν παραληφθεί σημαντικά κομμάτια. Το τελικό προσχέδιο του πλαισίου δεξιοτήτων διανεμήθηκε μετά, μαζί με ένα ερωτηματολόγιο ανταπόκρισης, σε όλα τα άτομα με τα οποία είχε δημιουργηθεί κάποια επαφή στα πλαίσια της άλλης φάσης του προγράμματος. Οι απαντήσεις αυτής της διαβούλευσης αναλύθηκαν και η τελική μορφή του πλαισίου δεξιοτήτων ετοιμάστηκε ώστε να συμπεριληφθεί στην παρούσα μελέτη. Η έρευνα καλύπτει 30 χώρες: τα 27 Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και επιπλέον την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία.

¹¹ Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://www.corep.it/eas/output/wp1/report_WP1_Hazel_Reid_sept_2008.pdf [cited 2.12.2008].

Παράρτημα 2: Λίστα Εθνικών Συμμετεχόντων

Χώρα	Όνομα	Ιδρυμα
Αυστρία	Peter Härtel	<i>Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft</i>
Βέλγιο	Simone Barthel	EUNEC
	Alain Bultot	CEF
	Raoul Van Esbroeck	<i>Vrije Universiteit Brussel</i>
Βουλγαρία	Nevena Rakovska	Business Foundation for Education
	Vanya Traikova	Ministry of Education and Science
Καναδάς	Bryan Hiebert	President, IAEVG
Κύπρος	Terpsa Constandinidou	Ministry of Education and Culture (MOEC)
Τσεχική Δημοκρατία	Zuzana Freibergová	Guidance Services Support Unit
	Lenka Hloušková	Masaryk University
	Tereza Vicenikova	National Institute of Technical and Vocational Education
Εσθονία	Kadri Eensalu	Foundation Innove, National Resource Centre for Guidance
	Margit Rammo	Foundation Innove, National Resource Centre for Guidance
Φιλανδία	Helena Kasurinen	National Board of Education
	Raimo Vuorinen	University of Jyväskylä
Γαλλία	Jean-Marie Lenzi	Delegation Interministerielle à l'Orientation
Γερμανία	Margit Althoff	<i>Projekte, Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH</i>
	Reinhard Derow	<i>Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen</i>
	Claudia Falter	<i>Gesellschaft für angewandte Personalforschung mbh</i>
	Bernhard Jenschke	<i>Nationales Forum Beratung nfb</i>
	Susanne Kraatz	University of Mannheim
	Barbara Lampe	<i>Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Mainz University</i>
	Birgit Lohmann	Association for Educational and Vocational Counselling
	Karen Schober	<i>Bundesagentur für Arbeit</i>
	Peter Weber	University of Heidelberg
Ελλάδα	Ζωή Αλμπάνη	ΙΕΚΕΠ
	Μαίρη Αντωνιάδου	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο
	Ράνια Κούστα	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο
	Ρέα Σγουράκη	ΕΚΕΠ – Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
	Φωτεινή Βλαχάκη	ΕΚΕΠ – Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
	Tibor Bors Borbely	Διεύθυνση Απασχόλησης και Εκπαίδευσης
Ουγγαρία	Istvan Kistzer	NSZFI
	László Zachár	NSZFI
Ισλανδία	Sif Einarsdóttir	University of Iceland
	Guðbjörg Vilhjálmsdóttir	University of Iceland
Ιρλανδία	Eileen Fitzpatrick	National Centre for Guidance in Education
	John Hannon	National University of Ireland, Galway
	Paul King	Dublin City University
	Grace O'Grady	National University of Ireland, Maynooth
	Michael O'Rourke	Trinity College Dublin
	Mary Ryan	National University of Ireland, Maynooth
	Ronny Swain	University College, Cork
Ιταλία	Maria Teresa Amenta	CEFOP Sicily
	Leonardo Evangelista	Forcoop
Λετονία	Brigita Miķelsone	State Education Development Agency
Λιχτενστάιν	Georg Kaufmann	<i>Amt für Berufsbildung und Berufsberatung</i>
Λιθουανία	Aleksandra Sokolova	Ministry of Education and Science
Λουξεμβούργο	Jean-Jacques Ruppert	CPOS

Χώρα	Όνομα	Ιδρυμα
Ολλανδία	Alice de Groot	ECNO
	Annemarie Oomen	APS
	Dr Wouter Reynaert	<i>Fontys Hogenscholen</i>
Νορβηγία	Liv-Marie Bakka	Chair, Norwegian Counsellors' Association
	Roger Kjærgård	Vice president, <i>Rådgiverforum-Norge</i>
Πολωνία	Ewa Bodzinska-Guzik	Regional Labour Office, Kraków
	Hanna Bałos	Voluntary Labor Corps
	Wojtek Kreft	ECORYS
	Grazyna Morys-Gieorgica	Ministry of Labour and Social Policy
	Jakub Oniszczyk	National Centre for Supporting Continuing and Lifelong Education
	Anna Paszkowska-Rogacz	University of Łódź
	Bartosz Sobotka	College of Social Studies, Lublin
	Gertruda Wiczorek Jan Długosz	Pedagogical University
	Bożena Wojtasik	University of Lower Silesia
Πορτογαλία	Pedro Leao	<i>Universidade Catolica Portuguesa</i>
Ρουμανία	Mihai Jigau	Institute of Educational Sciences
	Mihaela LaRoche	Independent consultant
	Andreea Szilagyi	NBCC
	Speranta Tibu	Institute of Educational Sciences
Σλοβακία	Jozef Detko	Euroguidance Centre
	Stefan Grajcar	Central Office of Labour
Σλοβενία	Saša Niklanović	Consultant Career Guidance
	Bojana Sever	Institute for Business Education
Ισπανία	Paula Ferrer-Sama	<i>Universidad Nacional de Educacion a Distancia</i>
Σουηδία	Anders Lovén	Malmö University
Ηνωμένο Βασίλειο	Graham Allan	University of the West of Scotland
	Sue Holden	Institute of Career Guidance
	Phil McCash	University of Reading
	Pat Pugh	Careers Scotland

Παράρτημα 3: Διαδικτυακοί τόποι πλαισίων δεξιοτήτων και πλαισίων δεξιοτήτων αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών

Πλαίσια Δεξιοτήτων

(Διεθνής Ένωση για την Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας)

International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)

<http://www.iaevg.org>

(Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστοποίησης)

European accreditation scheme (EAS)

<http://www.corep.it/eas/home.htm>

(Διεθνές Ινστιτούτο Πιστοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας)

Institute of Career Certification International (ICCi)

<http://www.careercertification.org/>

(MEVOC - το εγχειρίδιο ποιότητας για την εκπαιδευτική και επαγγελματική συμβουλευτική)

MEVOC - the quality manual for educational and vocational counselling

<http://www.ecgc.at/>

(Καναδικά πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές για τους συμβούλους ανάπτυξης σταδιοδρομίας)

Canadian standards and guidelines for career development practitioners

http://www.career-dev-guidelines.org/career_dev/

(Επαγγελματικά πρότυπα για τους Αυστραλούς συμβούλους ανάπτυξης σταδιοδρομίας)

Professional standards for Australian career development practitioners

<http://www.cica.org.au/index.pl?page=7>

(Ιρλανδία - πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας)

Ireland - framework of competences for guidance practitioners

<http://www.nationalguidanceforum.ie/>

(Ηνωμένο Βασίλειο, εθνικά επαγγελματικά προσόντα (NVQs))

United Kingdom national vocational qualifications (NVQs)

http://www.ento.co.uk/standards/advice_guidance/index.php

Πλαίσια δεξιοτήτων αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών

(Αυστραλιανό πρότυπο για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας)

Australian blueprint for career development (ABCD)

http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/

(Καναδάς: πρότυπο για τον σχεδιασμό ζωής/εργασίας)

Canada: the blueprint for life/work designs

<http://www.blueprint4life.ca/>

(Ιρλανδία: Εθνικό Φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας)

Ireland: National Guidance Forum

<http://www.nationalguidanceforum.ie/> (επιλέξτε «εκδόσεις» όπου το πλαίσιο δεξιοτήτων πελατών-χρηστών των υπηρεσιών περιλαμβάνεται στην κύρια αναφορά *Δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*)

Παράρτημα 4: Πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας – ερωτηματολόγιο

Όνομα.....Χώρα.....

Παρακαλώ δώστε μια σύντομη περιγραφή του εργασιακού σας ρόλου (π.χ. παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, κατάρτιση) και του εργασιακού πλαισίου στο οποίο απασχολείσθε (π.χ. σχολείο, δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, πανεπιστήμιο)

Είναι όλες οι δεξιότητες που περιγράφονται σε αυτό το προσχέδιο του πλαισίου δεξιοτήτων εφαρμόσιμες στη χώρα σας;

☐ Ναι ☐ Όχι

Παρακαλώ σχολιάστε

Βασικές δεξιότητες.....

Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών.....

Δεξιότητες υποστήριξης.....

Έχουν παραληφθεί δεξιότητες που είναι σημαντικές σε επίπεδο εθνικό ή τομέων στη χώρα σας; ☐ Ναι ☐ Όχι

Παρακαλώ σχολιάστε

Βασικές δεξιότητες.....

Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με τους πελάτες-χρήστες των υπηρεσιών.....

Δεξιότητες υποστήριξης.....

Έχετε να κάνετε κάποια σχόλια για πιθανές βελτιώσεις στη δομή και τη μορφή του προσχεδίου του πλαισίου δεξιοτήτων;

Θεωρείτε πιθανό να χρησιμοποιηθεί στη χώρα σας το πλαίσιο δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας;

Αν ναι, παραθέστε κάποιες πιθανές χρήσεις

Αν όχι, παρακαλώ αιτιολογήστε

Θα εκτιμούσαμε οποιαδήποτε περαιτέρω σχόλια σχετικά με την ανάπτυξη και τη χρήση του Ευρωπαϊκού πλαισίου δεξιοτήτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας.

Ευχαριστούμε για τη βοήθειά σας. Οι απαντήσεις σας θα ληφθούν σοβαρά υπόψη στην ανάπτυξη της τελικής έκδοσης του πλαισίου δεξιοτήτων.

Επαγγελματοποιώντας τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Δεξιότητες των επαγγελματιών και διαδρομές απόκτησης προσόντων στην Ευρώπη

Οι δεξιότητες των επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας συμβάλλουν σημαντικά στην ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών. Αυτή η μελέτη επιβεβαιώνει ότι υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στην υφιστάμενη παροχή κατάρτισης στους επαγγελματίες του χώρου από χώρα σε χώρα και από τομέα σε τομέα στην Ευρώπη, παρόλο που υπάρχει ξεκάθαρη τάση προς την παροχή πιο εξειδικευμένης κατάρτισης.

Οι ευκαιρίες μετακίνησης προσωπικού είναι περιορισμένες, ειδικά μεταξύ των τομέων της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας καθώς και από παραεπαγγελματικούς σε επαγγελματικούς ρόλους. Η μελέτη αναφέρει σύγχρονες τάσεις στην παροχή κατάρτισης, καίρια ζητήματα που χρήζουν προσοχής και πιθανής δράσης εκ μέρους των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, των εκπαιδευτών και των επαγγελματιών. Περιλαμβάνονται έξι λεπτομερείς μελέτες περίπτωσης κρατών που ανέλαβαν συντονισμένη δράση για την αντιμετώπιση εθνικών ζητημάτων. Η μελέτη ασχολείται με την έννοια των δεξιοτήτων και ορίζει τις συγκεκριμένες δεξιότητες που χρειάζονται οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας.

Προτείνει ένα πλαίσιο προσόντων σχετικών με την εργασία τους και διερευνά τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να χρησιμοποιηθεί αυτό το πλαίσιο προσόντων, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας πιο ευέλικτων μορφών κατάρτισης για μεμονωμένους επαγγελματίες του χώρου.



ΚΕΝΤΡΟ
EUROGUIDANCE
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ



ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός
Πρόγραμμα δια βίου μάθησης

Η έκδοση αυτή χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτή.



Παρασίου 1 & Αχαρνών, 99, Τ.Κ.10440 Αθήνα
Τηλ. (30) 210 8233669
Fax (30) 210 8233772
E-mail: info@ekep.gr
Ιστοσελίδα: <http://www.ekep.gr>



ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ
ΕΛΟΤ EN ISO 9001:2008 – 02.35/1167

Διατίθεται δωρεάν από το Ε.Κ.Ε.Π.