ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Διασφάλιση Ποιότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό:

Πρακτικές, Τάσεις και Πολιτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Εμπειρίες στην Ελλάδα. Συγκριτική - Αξιολογική Θεώρηση και Προτάσεις.

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Ονοματεπώνυμο Διδάκτορος:

Σωτηρία Ε. Δημητροπούλου

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή

Μπρούζος Α., Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε. Παν. Ιωαννίνων (επόπτης)

Εμβαλωτής Α., Αν. Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε. Παν. Ιωαννίνων

Παπαδάκης Ν., Αν. Καθηγητής Τμ. Πολιτικής Επιστήμης Παν. Κρήτης

Ιωάννινα, 2013

Διασφάλιση Ποιότητας

στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό:

Πρακτικές, Τάσεις και Πολιτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Εμπειρίες στην Ελλάδα. Συγκριτική - Αξιολογική Θεώρηση και Προτάσεις.

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή

1. Μπρούζος Α., Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε. Παν. Ιωαννίνων
2. Εμβαλωτής Α., Αν. Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε. Παν. Ιωαννίνων
3. Παπαδάκης Ν., Αν. Καθηγητής Τμ. Πολιτικής Επιστήμης Παν. Κρήτης.

Επταμελής Εξεταστική Επιτροπή

1. Μπρούζος Α., Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε. Παν. Ιωαννίνων
2. Εμβαλωτής Α., Αν. Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε. Παν. Ιωαννίνων
3. Παπαδάκης Ν., Αν. Καθηγητής Τμ. Πολιτικής Επιστήμης Παν. Κρήτης
4. Αθανασιάδου Χ., Επ. Καθηγήτρια Τμ. Ψυχολογίας Α.Π.Θ.
5. Παπαβασιλείου Ι., Επ. Καθηγήτρια Τμ. Κοινωνικής & Εκπ. Πολιτικής, Παν. Μακεδονίας
6. Γκότοβος, Α., Καθηγητής Τμ. Φ.Π.Ψ. Παν. Ιωννίνων
7. Παπακωνσταντίνου Π., Καθηγητής Τμ. Φ.Π.Ψ. Παν. Ιωαννίνων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πίνακας Συντομογραφιών 10

Κατάλογος Πινάκων 15

Κατάλογος Διαγραμμάτων 15

Γενική Εισαγωγή 16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Εισαγωγή: Προβληματισμοί, Σκοπός, Πλαίσιο, Χαρακτηριστικά, Μεθοδολογία, Διάρθρωση της Εργασίας

Εισαγωγή 20

Α. Σκοπός και Πλαίσιο της Εργασίας 20

1. Πλαίσιο της Εργασίας 20

2. Σκοποί & Στόχοι και Αντικείμενο της Εργασίας 21

3. Ερευνητικά Ερωτήματα 21

Β. Ανάγκη, Χρησιμότητα και Χαρακτηριστικά της Εργασίας 22

Γ. Είδος / Μορφή της Εργασίας, Μεθοδολογική Προσέγγιση 23

1. Γενική Μορφή 23

2. Μεθοδολογία 23

2.1. Πλαίσιο Αξιολογικής Έρευνας 24

2.2. Φορέας Έρευνας, Πηγές Πληροφοριών 25

2.3. Θεωρητικό Υπόβαθρο 25

2.4. Αντικείμενο Ερευνητικής Αξιολόγησης – Κριτήρια 27

2.5. Ερευνητικό Πρόβλημα 28

2.6. Σκοπός και Στόχοι της Έρευνας 29

2.7. Είδη Αξιολογικής Έρευνας, Προσεγγίσεις, Στρατηγικές 29

2.8. Γενικές Μέθοδοι 30

2.9. Τεχνικές Έρευνας 32

2.10. Μέσα, Υλικά, Όργανα Έρευνας 32

2.11. Διαδικασία Έρευνας 33

2.12. Αρχές – Δεοντολογία Έρευνας 34

2.13. Δυναμική Αξιολόγηση της Έρευνας 34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Εισαγωγή στις Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εισαγωγή 36

Α. Θεσμικό Πλαίσιο Διαμόρφωσης Πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση 36

1. Όργανα Λήψης και Εκτέλεσης Αποφάσεων 36

2. Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων 38

3. Μεθοδολογία Υλοποίησης Αποφάσεων 39

4. Η Ειδική Περίπτωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π. 40

Β. Κύριοι Άξονες Πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση 43

1. Ποιοι είναι οι Άξονες 43

1.1. Από την Εκπαίδευση στη Μάθηση. Περιεχόμενα της Μάθησης. Διαφοροποιημένες Μορφές Μάθησης 44

1.2. Από τη Σχολική Εκπαίδευση στη Δια Βίου Μάθηση 46

1.3. Η Διασφάλιση Ποιότητας 49

1.4. Δια βίου Προσανατολισμός / Δια βίου Συμβουλευτική 50

1.5. Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτών 53

1.6. Σύνδεση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση 54

1.7. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework–E.Q.F.), Εθνικά Πλαίσια Προσόντων (National Qualifications Frameworks – N.Q.F.) 56

1.8. Συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων 59

1.9. Αναγνώριση Τίτλων Σπουδών και Προσόντων 60

1.10. Κινητικότητα 62

1.11. Μεταφορά Πιστωτικών Μονάδων 63

1.12. Ελκυστικότητα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης 64

2. Ποιες Αρχές Αντανακλούν οι Άξονες, Ανάγκες 65

Γ. Αποφάσεις – Ορόσημα Σχετικές με την Εκπαιδευτική Πολιτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση και Πρόοδος που έχει σημειωθεί 70

1. Αποφάσεις – Ορόσημα 70

2. Πρόοδος των Δράσεων που Υπάγονται στις Πολιτικές μέχρι το 2010 89

2.1 Η Έκθεση του C.E.DE.FO.P. (2008) 89

2.2 Το Στρατηγικό Πλαίσιο της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση 94

2.3 Η Μελέτη του C.E.DE.FO.P. (2010) 95

2.4 Συμπερασματικά 96

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Ευρωπαϊκή Ένωση – Ελλάδα

Εισαγωγή 97

Α. Πρακτικές, Τάσεις και Πολιτικές στην Ευρωπαϊκή Ένωση 98

1. Έννοια, Εξέλιξη και Διαμόρφωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π. 98

2. Τρέχουσα Κατάσταση 103

2.1. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού 103

2.2. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. 109

2.2.1 Εθνικά Φόρουμ Πολιτικής για Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. 110

2.2.2 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο *Euroguidance* 113

2.3. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε φορέα - Μεθοδολογία 114

2.4. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. 117

2.4.1 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (European Social Fund - E.S.F.) 119

2.5. Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. 120

2.5.1 Τα Πλαίσια Δεξιοτήτων Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. 121

2.5.2 Λοιπά Χαρακτηριστικά των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. 126

2.5.3 Η Κατάρτιση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. 127

2.6. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. 134

2.7. Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού 135

2.8. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. – Εξελίξεις στα κράτη μέλη 136

3. Διαφαινόμενες Τάσεις 152

3.1 Γενική Εικόνα 152

3.2 Ειδικότερα Στοιχεία 154

3.3 Οι Κύριες Τάσεις στον Χώρο ΣΥ.Ε.Π. 155

3.4 Η Μετάβαση από τις Πολιτικές στην Πράξη 157

Β. Πρακτικές, Εμπειρίες και Τάσεις στην Ελλάδα 158

1. Εξέλιξη και Διαμόρφωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π. 158

2. Τρέχουσα κατάσταση 162

2.1. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού 162

2.2. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. 165

2.2.1 Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού 165

2.2.2 Το Εθνικό Forum Πολιτικής για Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π. 168

2.2.3 Το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) 168

2.3. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε φορέα – Μεθοδολογία 169

2.4. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. 185
2.4.1 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Ε.Κ.Τ. στην Ελλάδα 186
2.5. Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. 187
2.5.1 Απαιτούμενες Γνώσεις / Δεξιότητες 188
2.5.2 Η Κατάρτιση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. 192
2.5.3 Το Επαγγελματικό Προφίλ Συμβούλου της Α.Σ. E-Quality 196
2.5.4 Το Πιστοποιημένο Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Συμβούλων Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικής Ανάπτυξης (G.C.D.F.) 200
2.6. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. 201
2.7. Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού 201
2.8. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. 203
2.8.1 Πρόσφατες Εξελίξεις 203
2.8.2 Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) 207
2.8.3 Το Έργο του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) 208
3. Διαφαινόμενες Τάσεις και Προοπτικές 210

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Διασφάλιση Ποιότητας: Ευρωπαϊκή Ένωση – Ελλάδα

Εισαγωγή 213
Α. Έννοια και Σημασία της Διασφάλισης Ποιότητας 213
1. Γενικά 213
2. Στην Περίπτωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π. 217
Β. Πολιτική, Πρακτικές και Τάσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση 218
1. Εξέλιξη της Διασφάλισης Ποιότητας 218
1.1. Εισαγωγική Θεώρηση 219
1.2 Ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης - International Organization for Standardization (I.S.O.) 219
1.3 Εργαλεία για Εφαρμογή της Δ.Π. στη Συμβουλευτική & τον Επαγγελματικό Προσα-σανατολισμό 221
1.4 Το Ευρωπαϊκό Μοντέλο Ποιότητας – European Quality Award (E.Q.A.) 226
1.5 Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης - Common Assessment Framework (C.A.F.) 227
1.6 Το έργο της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. 228
1.7 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. (E.L.G.P.N.) 229
1.8 Τα Κοινά Ευρωπαϊκά Εργαλεία Αναφοράς 231
1.9 Βασικά Στοιχεία ενός Συστήματος Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. του Ο.Ο.Σ.Α. 233

1.10 Τα «μετα-κριτήρια» και τα Κοινά Σημεία Αναφοράς για Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. του C.E.DE.FO.P. 237

1.11 Το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας (E.C.Q.A.F.) 241

1.12 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση 247

1.13 Το Πρότυπο "MATRIX" 248

1.14 Το Πρότυπο "Investor in Careers" 251

1.15 Το Πρότυπο "Blueprint for Life / Work Designs" 252

2. Σύνοψη της Παρούσας Κατάστασης: Πολιτικές, Εξελίξεις, Πρακτικές και Τάσεις 253

2.1 Η μελέτη του C.E.DE.FO.P. 253

2.2 Η Δράση του W.P.4 του E.L.G.P.N. 254

2.3 Άλλες Εξελίξεις 263

Γ. Πρακτικές, Εμπειρίες και Τάσεις στην Ελλάδα 268

1. Γενική Εισαγωγή 268

2. Ειδικότερα Μέτρα 269

2.1 Το Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) 269

2.2 Ο νόμος 3374/2005 και η Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση (Α.Δ.Ι.Π.) 270

2.3 Το Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης (E- Quality) 274

2.4 Το Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας για τις Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα (Ε.Κ.Ε.Π.) 276

2.5 Το Σχέδιο Αξιολόγησης & Πιστοποίησης των Ευρωπαίων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. (European Accreditation Scheme for Career Guidance Counselors – E.A.S.) 282

2.6 Το Ελληνικό «Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων» (National Qualifications Framework – N.Q.F.) και ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (Ε.Ο.Π.Π.) 283

2.7 Ο νόμος 4009/2011: Διασφάλιση Ποιότητας των Σπουδών και Διεθνοποίηση των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων 286

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Συγκριτική Αξιολόγηση Πολιτικών στην Ε.Ε. και Πρακτικών στη Χώρα μας. Συμπεράσματα, Προτάσεις

Εισαγωγή 288

Α. Συγκριτική Θεώρηση Πολιτικών και Πρακτικών 288

1. Ένα Πλαίσιο Προσομοίωσης για Διασφάλιση Ποιότητας 289

α. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού 290

β. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 290

γ. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε φορέα 291

δ. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 291
ε. Λειτουργοί ΣΥ.ΕΠ. 292
στ. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 292
ζ. Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού 293
η. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 293
2. Επιθυμητά Χαρακτηριστικά / Αξιολογικές Ερωτήσεις / Δείκτες Ποιότητας – Κριτήρια: Συνοπτική Ανάλυση 294
α. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού 294
β. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 295
γ. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε φορέα 295
δ. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 296
ε. Λειτουργοί ΣΥ.ΕΠ. 296
στ. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 297
ζ. Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού 298
η. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 298
Β. Εφαρμογή του Πλαισίου: Συγκριτική Αξιολόγηση Πολιτικών και Πρακτικών Γενικές Διαπιστώσεις 299
α. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού 300
β. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 303
γ. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε φορέα 306
δ. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 309
ε. Λειτουργοί ΣΥ.ΕΠ. 312
στ. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 317
ζ. Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού 321
η. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ. 325
Γ. Συμπεράσματα - Προτάσεις 329
1. Γενικά Συμπεράσματα 329
2. Ειδικά Συμπεράσματα 333
3. Προτάσεις 342

Επίλογος 351

Βιβλιογραφικές Αναφορές και Συμπληρωματική Βιβλιογραφία

1. Έντυπες Πηγές 352
2. Ηλεκτρονικές Πηγές 372
3. Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα και Υπουργικές Αποφάσεις της Ελληνικής Δημοκρατίας 375

Ευρετήριο Κύριων Ονομάτων 378

Παραρτήματα 381

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΕΛΛΗΝΙΚΑ

Α.Δ.Ε.Δ.Υ.: Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

Α.Δ.Ε.Π.: Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πάτρας

Α.ΔΙ.Π.: Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας

Α.Ε.Ι: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Α.Μ.Σ.: Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού

Α.Μ.Ε.Α.: Άτομα με Ειδικές Ανάγκες

Α.Σ.: Αναπτυξιακή Σύμπραξη

Α.Σ.Ε.Π.: Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.: Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης

Α.ΤΕ.Ι.: Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα

Γ.Γ.Ν.Γ.: Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς

Γ.Ε.Α.Σ.: Γραφεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας

Γ.Ε.Ε.: Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας

ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.: Γραφείο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

ΓΡΑ.ΣΥ.: Γραφείο Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος

Γ.Σ.Ε.Ε.: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

Δ.Ε.Ο.Β.: Δημοτικός Εκπαιδευτικός Οργανισμός Βόλου

Δ.Μ.Ε.: Διδασκαλείο Μέσης Εκπαίδευσης

Δ.Ο.Π.: Διαχείριση Ολικής Ποιότητας

Δ.Ο.Τ.: Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης

Δ.Π.: Διασφάλιση Ποιότητας

Ε.Α.Π.: Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο

Ε.Γ.Τ.Π.Ε.: Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων

Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση

Ε.Ε.Δ.Ε.: Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Επιχειρήσεων

Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης

Ε.Θ.Ο.: Επιστημονική Θεματική Ομάδα (Α.Σ. E-Quality)

Ε.Κ.Ε.Π.: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια βίου Μάθησης (πρώην Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης)

Ε.Κ.Π.Α.: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Ε.Κ.Τ.: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού

Ε.Ο.Π.Π.: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων

Ε.Ο.Π.Π.ΕΠ.: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού

ΕΠΑ.Λ.: Επαγγελματικό Λύκειο

ΕΠΑ.Σ.: Επαγγελματικές Σχολές (Μαθητείας)

Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση»

Ε.Π.Ε.Π.: Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων

Ε.Π.Π.: Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων

Ε.Σ.Ε.Ε.: Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου

Ε.Σ.Π.: Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες

Ε.Σ.Π.Α.: Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς

Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.: Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση

Ε.Τ.Π.Α.: Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης

Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ.: Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου

Ι.Δ.Ε.Κ.Ε.: Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Ι.Ε.Κ.: Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ι.Ε.Κ.Ε.Π.: Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ι.Κ.Υ.: Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών

Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.: Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος

Ι.Ο.Β.Ε.: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών

Κ.Α.ΕΛ.Ε.: Κέντρο Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου

Κ.Ε.Α.Ε.Σ.: Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική

Κ.Ε.Ε.: Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας

ΚΕ.Θ.Ε.Α.: Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων

Κ.Ε.Θ.Ι.: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Κ.Ε.Κ.: Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης

Κ.Ε.Μ.Ε.: Κέντρο Εκπαιδευτικών Μελετών και Επιμόρφωσης

ΚΕ.ΣΥ.Π.: Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού

Κ.Π.Α.: Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης

Κ.Π.Ν.: Κέντρο Πληροφόρησης Νέων

Κ.Π.Σ.: Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

Κ.Σ.Ε.Π.: Κέντρο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Μ.Κ.Ο.: Μη Κυβερνητική Οργάνωση

ΜΟ.ΔΙ.Π.: Μονάδα Διασφάλισης της Ποιότητας

Ν.Π.Ι.Δ.: Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

Ο.Α.Α.Α.: Οργανισμός Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας

Ο.Α.Ε.Δ.: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Ο.Ε.Ε.Κ.: Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Ο.ΚΑ.ΝΑ: Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών

ΟΜ.Ε.Α.: Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης

Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη

Ο.Σ.Σ.Α.: Οργανισμός Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης

Ο.Τ.Ε.Κ.: Οργανισμός Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Π.Ι.: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο

Π.Ε.Κ.: Περιφερειακό Επιμορφωτικό Κέντρο

Π.Ε.ΣΥ.Π.: Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό

Π.Κ.Ε.Π.: Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Σ.Δ.Ε.: Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας

Σ.Ε.Β.: Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων

Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.: Σχολή Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαιδεύσεως (τώρα Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.)

Σ.Ε.Λ.Μ.Ε.: Σχολή Επιμόρφωσης Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης

Σ.Ε.Κ.: Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Σ.Ε.Π.: Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

ΣΥ.Ε.Π.: Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Σ.Υ.Υ.: Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες

Τ.Ε.Ε.: Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο

ΥΠ.Ε.Π.Θ.: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (τώρα Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού)

Φ.Ε.Κ.: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεων

Χ.Μ.Π.Α: Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού Αλιείας

Χ.Π.: Χαρακτηριστικά Ποιότητας

ΑΛΛΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

A.C.E.R.: Australian Council for Educational Research

A.C.V.T.: Advisory Committee for Vocational Training

A.P.A.: American Psychological Association

ASS.I.PR.O.: Associazione Italiana Professionisti dell' Orientamento

C.A.F.: Common Assessment Framework

C.E.DE.FO.P.: Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (European Center for the Development of Vocational Education & Training)

C.E.E.P.: (European) Centre of Employers & Enterprises Providing Public Services

Ce.G.S.: Centre for Guidance Studies

C.E.Q.A.F.: Common European Quality Assurance Framework

C.O.P.O.E.: Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España
C.I.D.R.E.E.: Consortium of Institutions for Development and Research in Education in Europe
E.A.C.E.A.: Education, Audiovisual & Culture Executive Agency
E.A.G.G.F.: European Agricultural Guidance & Guarantee Fund
E.A.S.: European Accreditation Scheme
E.B.C.C.: European Board for Certified Counselors
E.C.Q.A.F.: European Common Quality Assurance Framework
E.C.T.S.: European Credit Transfer & Accumulation System
E.C.V.E.T.: European Credit (Transfer System for) Vocational Education & Training
E.E.A.: European Economic Area
E.F.Q.M.: European Foundation for Quality Management
E.F.T.A.: European Free Trade Area
E.G.C.R.F.: European Guidance and Counselling Research Forum
E.H.E.A.: European Higher Education Area
E.L.G.P.N.: European Lifelong Guidance Policy Network
E.M.B.E.: European Model for Business Excellence
E.N.Q.A.: European Network on Quality Assurance in VET
E.Q.A.: European Quality Award
E.Q.A.R.F.: European Quality Assurance Reference Framework
E.Q.A.-V.E.T.: European Quality Assurance in Vocational Education and Training
E.Q.F.: European Qualifications Framework
E.R.D.F.: European Regional Development Fund
E.S.F.: European Social Fund
E.T.F.: European Training Foundation
E.T.U.C.: European Trade Union Confederation
E.U.: European Union
E.U.A.: European University Association
F.E.T.A.C.: Further Education & Training Awards Council
F.I.F.G.: Financial Instrument for Fisheries Guidance
G.C.D.F.: Global Career Development Facilitator
HE.S.CO.G.: Hellenic Society of Counseling & Guidance
H.Q.A.: Hellenic Quality Assurance and Accreditation Agency
I.A.E.V.G.: International Association for Educational and Vocational Guidance
I.C.C.I.: Institute of Career Certification International
I.S.O.: International Organization for Standardization
I.S.A.: International Federation of the National Standardizing Associations
L.G.E.G.: Lifelong Guidance Expert Group
L.L.L.: Life Long Learning

M.B.N.Q.A.: Malcomn Baldrige National Quality Award

M.E.V.O.C.: (Quality) Manual for Educational and Vocational Counselling

N.B.C.C.: National Board for Certified Counselors

N.I.C.E.C.: National Institute for Careers Education and Counselling

N.Q.F.: National Qualifications Framework

N.R.C.V.G.: National Resource Centers for Vocational Guidance

O.E.C.D.: Organization for Economic Co-Operation and Development

O.M.C.: Open Method of Co-ordination

P.E.S.: Public Employment Services

P.I.S.A.: Programme for International Student Assessment

Q.A.: Quality Assurance

Q.A.N.R.P.: Quality Assurance National Reference Points

S.I.O.: Societa Italiana per l' Orientamento

S.Q.F.: Sectoral Qualifications Framework

T.Q.M.: Total Quality Management

T.W.G.: Technical Working Group

U.K.A.S.: United Kingdom Accreditation Service

U.N.E.S.C.O.: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

U.N.S.C.C.: United Nations Standards Coordinating Committee

V.E.T.: Vocational Education & Training

W.P.: Work Package

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1:	Σύνοψη της Διαδικασίας Έρευνας	33
Πίνακας 2:	Τομείς Εξειδικευμένων Χαρακτηριστικών του Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π	122
Πίνακας 3:	Συγκριτική Παράθεση Πλαισίων Προσόντων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.	124
Πίνακας 4:	Επιμορφωτικά Σεμινάρια / Προγράμματα Σ.Ε.Π.	192
Πίνακας 5:	Τα Ευρωπαϊκά Κοινά Βασικά Κριτήρια για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και οι κύριες ερωτήσεις που σχετίζονται με το καθένα από αυτά	245
Πίνακας 6:	Τομείς Πιθανών Δεικτών για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ανά Κατηγορία	254
Πίνακας 7:	Επιλεγμένοι Δείκτες που προτείνει το E.L.G.P.N.	259
Πίνακας 8:	Μοντέλο Τριών Μεταβλητών για τη Διασφάλιση Ποιότητας	267
Πίνακας 9:	Από τα Χαρακτηριστικά Ποιότητας στα Κριτήρια / στους Δείκτες Ποιότητας	290
Πίνακας 10:	Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης	300
10α:	Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού	300
10β:	Φορείς Οργάνωσης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.	303
10γ:	Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε φορέα	306
10δ:	Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.	309
10ε:	Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.	312
10στ:	Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.	317
10ζ:	Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.	321
10η:	Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.	325

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1:	Διαγραμματική Παρουσίαση του “Μοντέλου Δυναμικής Αξιολογικής Έρευνας”	26
Διάγραμμα 2:	Ειδικοί Τομείς που σχετίζονται με τα Μαθησιακά αποτελέσματα	91
Διάγραμμα 3:	Χρηματοδότηση του Ε.Κ.Τ. ανά Προτεραιότητα σε Ελλάδα και Ε.Ε.	187
Διάγραμμα 4:	Ο Κύκλος Ποιότητας στο Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας	244
Διάγραμμα 5:	Ο Πλήρης Κύκλος Λειτουργίας της Αξιολόγησης των Ακαδημαϊκών Μονάδων	273

Γενική Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία γράφτηκε στο πλαίσιο των διδακτορικών σπουδών της ερευνήτριας, οι οποίες πραγματοποιούνται στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Η εργασία αποτελεί ουσιαστικά μια αξιολογική σύγκριση μεταξύ των ευρωπαϊκών πολιτικών για τη Διασφάλιση της Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της αντίστοιχης εικόνας που παρουσιάζει η ελληνική πραγματικότητα στους τομείς αυτούς. Πρέπει, όμως, να τονιστεί πως η έρευνα περιορίζεται στη διαπίστωση της αντιστοίχισης μεταξύ των ευρωπαϊκών πολιτικών και της πραγματικότητας στη χώρα μας ως μίας μόνο διάστασης της Ποιότητας. Για την εξέταση άλλων διαστάσεων της Ποιότητας απαιτείται περαιτέρω αξιολογική έρευνα, η οποία προφανώς δεν περιλαμβάνεται στους σκοπούς και στόχους της παρούσας εργασίας. Επί πλέον διευκρινίζεται πως, παρ' ό,τι το ερευνητικό ενδιαφέρον της εργασίας δεν περιορίζεται στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, εν τούτοις δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην εφαρμογή του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε αυτό τον τομέα, σε σχέση με τον τομέα της Απασχόλησης και τους όποιους άλλους χώρους εφαρμογής του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δεδομένης και της μεγάλης σημασίας του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Κατά τη διαδικασία της συλλογής των ερευνητικών δεδομένων, της συγγραφής της εργασίας, αλλά και της εξαγωγής συμπερασμάτων και διατύπωσης προτάσεων για το μέλλον, η γράφουσα κλήθηκε να αντιμετωπίσει ποικίλα προβλήματα. Το σπουδαιότερο, ίσως, μεταξύ των προβλημάτων αυτών ήταν η περιορισμένη σύγχρονη ελληνική βιβλιογραφία σε σχέση με τον θεσμό της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, ειδικά στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Απασχόλησης, αλλά και πιο πολύ στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η αναδιοργάνωση, ακόμα, του ελληνικού Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, στο πλαίσιο της δημιουργίας του λεγόμενου «Νέου Σχολείου», κατά το χρονικό διάστημα που γραφόταν η παρούσα εργασία, δημιούργησε πλείστα όσα προβλήματα, καθώς μεγάλα μέρη του κειμένου κατέστη αναγκαίο να αναμορφωθούν, ενώ με την κατάργηση ή/και συγχώνευση αρκετών από τους φορείς που ασχολούνταν με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό κατέστη σαφώς πιο δύσκολη η συνεργασία με τους σχετικούς φορείς και η συλλογή πληροφοριών. Σε αυτό συνέβαλε και το ασαφές καθεστώς λειτουργίας που επικράτησε για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα πριν από την κατάργηση ή/και συγχώνευσή τους. Παρατηρήθηκε, τέλος, δυσκαμψία στην περίπτωση ορισμένων στελεχών φορέων σχετικών με τους θεσμούς της Διασφάλισης Ποιότητας και της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σε σχέση με την πραγματοποίηση μιας συνάντησης συνεργασίας με τη γράφουσα, εμπόδιο το οποίο σε κάποιες περιπτώσεις υπερπηδήθηκε, σε άλλες όμως ακύρωσε εξ ολοκλήρου την πραγματοποίηση συναντήσεων.

Υπήρξαν, όμως, και παράγοντες που λειτούργησαν σαφώς διευκολυντικά για τη διενέργεια και την επιτυχή ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας. Κυριότερος παράγοντας είναι η εξασφάλιση άδειας Υπηρεσιακής Εκπαίδευσης από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού κατά τα τρία τελευταία έτη της έρευνας, γεγονός που επέτρεψε την πλήρη ενασχόληση της γράφουσας με την εργασία για χρονικό διάστημα κρίσιμο για την ολοκλήρωση της εργασίας. Η συνεργασία, επίσης, επιστημόνων που σχετίζονται με τους δύο υπό εξέταση θεσμούς και γενικότερα η βοήθεια από άτομα τα οποία αναφέρονται και στη συνέχεια ονομαστικά δεν μπορεί παρά να θεωρηθεί παράγοντας καθοριστικός για την επιτυχή πραγματοποίηση της έρευνας. Η ύπαρξη, τέλος, όλων ανεξαιρέτως των επίσημων κειμένων των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ψηφιακή μορφή και η διαθεσιμότητά τους στο Διαδίκτυο υπήρξε σημαντικός παράγοντας οικονομίας πόρων και, ιδιαιτέρως, χρόνου.

Η κατ' εξοχήν ερευνητική διαδικασία / συγκέντρωση υλικού ολοκληρώθηκε ουσιαστικά στα τέλη του φθινοπώρου του 2011, με την ένταξη στοιχείων να συνεχίζεται μέχρι το τέλος του ίδιου χρόνου. Η φύση της έρευνας και, κυρίως, οι ιδιαιτερότητες των δύο υπό εξέταση θεσμών, που μοιάζουν με ζωντανούς «οργανισμούς» που συνεχώς εξελίσσονται, απαίτησαν τη, μέχρι την τελευταία στιγμή, εισαγωγή συμπληρωματικών ερευνητικών δεδομένων, προκειμένου να παρουσιαστεί η όσο το δυνατόν πληρέστερη εικόνα της πραγματικότητας.

Η μεθοδολογία που επιλέχθηκε για τη διενέργεια της παρούσας έρευνας παρουσιάζεται αναλυτικά στο Πρώτο Κεφάλαιο. Στο σημείο αυτό αρκεί να αναφερθεί συνοπτικά και μόνο πως η μεθοδολογία αυτή περιλαμβάνει δύο διαφορετικά μεθοδολογικά μοντέλα, ειδικά διαμορφωμένα για τη Δυναμική Αξιολόγηση και για την Αξιολογική Έρευνα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά από τη γράφουσα, χωρίς την αξιοποίηση επικουρικών ερευνητών, ενώ ως πηγές άντλησης επιστημονικών δεδομένων αξιοποιήθηκαν η υπάρχουσα ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, τόσο σε έντυπη όσο και σε ηλεκτρονική μορφή, δίκτυα και τράπεζες πληροφόρησης, σειρά νομικών και θεσμικών γενικά πηγών, καθώς και φυσικά πρόσωπα, αλλά και φορείς και Υπηρεσίες του Δημόσιου και του Ιδιωτικού Τομέα.

Για την καλύτερη παρουσίαση του περιεχομένου της εργασίας η παρούσα μελέτη έχει οργανωθεί σε πέντε (5) Κεφάλαια, το περιεχόμενο των οποίων παρουσιάζεται συνοπτικά παρακάτω:

Στο *Πρώτο Κεφάλαιο* περιλαμβάνονται στοιχεία τα οποία έχουν ως στόχο να εισαγάγουν τον αναγνώστη στην παρούσα ερευνητική εργασία, με γενική αναφορά στο ερευνητικό περιβάλλον μέσα στο οποίο αυτή σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε. Αφού πρώτα γίνεται μια γενική εισαγωγή στη μελέτη, παρουσιάζονται συνοπτικά το πλαίσιο στο οποίο εντάχθηκε όλη η διαδικασία, οι γενικοί σκοποί και οι ειδικοί στόχοι που ορίστηκαν και εγκρίθηκαν εξ αρχής, το επιστημονικό αντικείμενο γύρω απ' το οποίο περιστρέφεται η έρευνα στο σύνολό της, ενώ διατυπώθηκαν και ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία η ερευνήτρια κλήθηκε ν' απαντήσει, προκειμένου να καταλήξει σε ασφαλή συμπεράσματα αναφορικά με τα ερευνητικά προβλήματα που απασχολούν αυτή την έρευνα. Ένα υποκεφάλαιο αξιοποιήθηκε για να καλυφθεί το ζήτημα της αναγκαιότητας και εν γένει της χρησιμότητας της υπό εξέταση έρευνας, καθώς και για την παράθεση των χαρακτηριστικών της εργασίας αυτής, ενώ σε ένα τρίτο καλύφθηκε το είδος ή αλλιώς η γενική μορφή της εργασίας. Ακροθιγώς παρουσιάζεται και η μεθοδολογική προσέγγιση που επιλέχθηκε, με την απαραίτητη αιτιολόγηση της επιλογής αυτής.

Στο *Δεύτερο Κεφάλαιο* σκιαγραφείται το θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνονται οι εκπαιδευτικές πολιτικές που αφορούν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρουσιάζονται τα Όργανα τα οποία είναι αρμόδια για τον σχεδιασμό των πολιτικών και των αντίστοιχων μέτρων, όπως και για τη διατύπωση προτάσεων σε διάφορα επίπεδα, ενώ γίνεται και συνοπτική αναφορά στον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι σχετικές αποφάσεις και εκφράζονται σε τελικό στάδιο οι πολιτικές. Γίνεται, ακόμη, αναφορά στα Μέσα με τα οποία μετουσιώνονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εθνικές πολιτικές των χωρών - μελών και στη Μεθοδολογία που χρησιμοποιείται προκειμένου να διαμορφωθούν, επισημοποιηθούν, εκφραστούν και εφαρμοστούν οι πολιτικές, ενώ επιπλέον εξετάζεται η αποτελεσματικότητα της μεθοδολογίας αυτής.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται αναλυτικά οι κύριοι άξονες της εκπαιδευτικής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ειδικότερα διερευνάται ποιες είναι οι κύριες όψεις της εκπαιδευτικής πολιτικής σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με άλλα λόγια ποιοι είναι οι κύριοι άξονες γύρω απ' τους οποίους στρέφονται οι εκπαιδευτικές πολιτικές και τα βασικά χαρακτηριστικά αυτών. Ακολούθως, συνοψίζονται οι αρχές οι οποίες αντανακλώνται στους παραπάνω άξονες, καθώς και οι ανάγκες, οι οποίες είχαν διαπιστωθεί και η ικανοποίηση των οποίων επιχειρείται μέσα από αυτά τα μέτρα και αυτές τις πρακτικές, άρα και τις αρχές που διέπουν τις πολιτικές και τα μέτρα. Στο υποκεφάλαιο περιγράφονται και τα βασικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών πολιτικών και πρακτικών που ενδιαφέρουν την παρούσα εργασία, όπως και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις ειδικές μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των ομάδων που εργάστηκαν σχετικά. Στο ίδιο Κεφάλαιο, τέλος, γίνεται σύντομη παρουσίαση των βασικών εννοιών που αφορούν την Εκπαιδευτική Πολιτική και εξετάζονται διάφορα προβλήματα που σχετίζονται με τις έννοιες, όπως αυτές αποδίδονται στην ελληνική γλώσσα. Προσδιορίζεται, ακόμη, το περιεχόμενο επιστημονικών όρων και αποσαφηνίζονται οι διαφορές που τυχόν προκύπτουν από γλώσσα σε γλώσσα.

Στο *Τρίτο Κεφάλαιο* παρουσιάζεται η πραγματικότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα αναφορικά με την Επαγγελματική Συμβουλευτική. Ειδικότερα, περιγράφονται συνοπτικά οι αντίστοιχες πολιτικές, η στάση των κρατών μελών, οι διαφαινόμενες τάσεις και οι προοπτικές στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον τομέα της Δια βίου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στο πλαίσιο της Δια βίου μάθησης, ενώ σκιαγραφείται η εξέλιξη των πολιτικών αυτών με επισήμανση των κύριων ορόσημων στην πορεία διαμόρφωσής τους (landmarks). Παράλληλα, συνοψίζεται η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί σήμερα στη χώρα μας στον τομέα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, μέσα από μια σύντομη ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη και την πορεία του θεσμού στην Ελλάδα. Περιγράφονται οι κύριοι φορείς παροχής

και εποπτείας υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σκιαγραφούνται οι αντίστοιχες κατά φορέα μεθοδολογικές πρακτικές και οι τρόποι οργάνωσής τους, ενώ αναζητούνται οι πηγές χρηματοδότησης των παρεχόμενων υπηρεσιών και παρουσιάζεται η γενική εικόνα των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας. Εξετάζεται, τέλος, ο βαθμός αποτελεσματικότητας στην Οργάνωση και Παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ενώ αναλύονται και οι διαφαινόμενες τάσεις και προοπτικές στον χώρο.

Στο *Τέταρτο Κεφάλαιο* παρουσιάζεται η πραγματικότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα αναφορικά με τη Διασφάλιση Ποιότητας. Ειδικότερα, εξετάζεται η τρέχουσα κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας κυρίως στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αλλά και στον χώρο της Απασχόλησης, μέσα από μια ιστορική – διαχρονική σειρά εξελίξεων και πράξεων συγκεκριμένων οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και κυρίως του Συμβουλίου της Ευρώπης. Έμφαση δίνεται στην περίοδο από την Διακήρυξη της Bologna (Ιούνιος 1999) και μετά, με κορύφωση τις πράξεις και τα μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο του προγράμματος «Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010» (Education and Training to 2010), καθώς αυτό το χρονικό διάστημα αποτελεί την περίοδο με τις σημαντικότερες εξελίξεις στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο[1]. Εξετάζονται, ακόμη, οι πρακτικές που έχουν προκύψει ως αποτέλεσμα εφαρμογής των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάνω στο θέμα της Διασφάλισης Ποιότητας, ενώ συνοψίζονται οι εξελίξεις και οι διαφαινόμενες τάσεις, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο αυτές επηρέασαν ή αναμένεται πως θα επηρεάσουν τα εθνικά συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Στη συνέχεια του ίδιου κεφαλαίου παρουσιάζονται οι εξελίξεις όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας στη χώρα μας. Διερευνώνται οι κύριοι φορείς υλοποίησης των πολιτικών που σχετίζονται με τη Διασφάλιση Ποιότητας στη χώρα μας και συνοψίζονται οι βασικές πρακτικές που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτόν. Στην προσέγγιση της εξέλιξης στον τομέα αυτό δόθηκε διαχρονικός χαρακτήρας, με αναφορά σε όλες τις όψεις του θέματος που αναγνωρίζονται διεθνώς, δηλαδή την τυπική, τη μη τυπική και την άτυπη μάθηση (formal, non formal & informal learning), γύρω από τον άξονα πάντα της Δια βίου Μάθησης. Επιχειρείται, τέλος, συνοπτική αξιολόγηση της κατάστασης, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί σήμερα στην Ελλάδα, ως αποτέλεσμα των αποφάσεων των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε σύγκριση με την κατάσταση σε άλλες χώρες, οι οποίες έχουν παράδοση και πείρα στην εφαρμογή πρακτικών Διασφάλισης Ποιότητας στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

Στο *Πέμπτο Κεφάλαιο*, τέλος, επιχειρείται μια συγκριτική θεώρηση των αποφάσεων - πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και των αντίστοιχων πρακτικών στην Ελλάδα, στον τομέα της Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ειδικότερα, γίνεται αρχικά μια συγκριτική αξιολογική παράθεση των επιμέρους πολιτικών, στρατηγικών και πρακτικών όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας στον χώρο του θεσμού «Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικός Προσανατολισμός», σύμφωνα με τις διαπιστώσεις που έγιναν κατά τη διαδικασία της έρευνας. Για να καταστεί αυτό δυνατό δομείται ένα συγκεκριμένο Μοντέλο Σύγκρισης, το οποίο περιλαμβάνει συγκεκριμένους άξονες σύγκρισης και κριτικής θεώρησης, κριτήρια και δείκτες σύγκρισης και αξιολογικές ερωτήσεις. Το Κεφάλαιο ολοκληρώνεται με διατύπωση προτάσεων που ελπίζεται ότι αποτυπώνουν τη σχέση της ευρωπαϊκής με την ελληνική πραγματικότητα και μπορούν να οδηγήσουν στη βελτίωση των συνθηκών εφαρμογής της Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο ΣΥ.Ε.Π., αλλά και στην αύξηση της αποτελεσματικότητας των σχετικών Υπηρεσιών.

Για τη διευκόλυνση της παρακολούθησης και κατανόησης των όρων που χρησιμοποιούνται καθ' όλη την παρουσίαση των δεδομένων και των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας παρατίθεται στην αρχή της εργασίας Πίνακας Συντομογραφιών. Η εργασία, επίσης, περιλαμβάνει Πίνακα Βιβλιογραφικών Αναφορών που συμπληρώνεται με τον Πίνακα Ηλεκτρονικών Πηγών, από τις οποίες αντλήθηκε υλικό κατά τη διενέργεια της έρευνας και τον Πίνακα Θεσμικών Κειμένων της Ελληνικής Δημοκρατίας. Στις βιβλιογραφικές αναφορές εντός του κειμένου, καθώς και στον Πίνακα Βιβλιογραφικών Αναφορών, ακολουθείται το σύστημα Α.Ρ.Α.. Το κύριο μέρος της εργασίας ολοκληρώνεται με το Ευρετήριο

[1] Επισημαίνεται ότι αναλυτική αναφορά σε όσα προβλέπονται μετά το χρονικό όριο του 2010 που έθεσε η Ε.Ε. γίνεται στην Ενότητα Γ' του Δεύτερου Κεφαλαίου της εργασίας, όπου και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 12ης Μαΐου 2009.

Κύριων Ονομάτων, ενώ προστίθεται Παράρτημα, στο οποίο παρουσιάζονται διάφορα στοιχεία που λειτουργούν συμπληρωματικά προς το περιεχόμενο της έρευνας.

Επειδή πολλοί από τους όρους που σχετίζονται με τους υπό εξέταση τομείς δεν έχουν εμπεδωθεί και παγιωθεί σε ικανοποιητικό βαθμό στη χώρα μας και μάλιστα δεν είναι κατανοητοί με ενιαίο τρόπο, όταν πρόκειται για όρους που προέρχονται από επίσημα κείμενα της Ε.Ε. προτιμάται να παρατίθενται και οι όροι στην πρωτότυπη γλώσσα, κυρίως στην Αγγλική.

Στο σημείο αυτό η ερευνήτρια θα ήθελε να ευχαριστήσει δημοσίως ορισμένα άτομα, τα οποία συνέβαλαν καθοριστικά στην πραγματοποίηση της παρούσας εργασίας. Πρώτα απ' όλα, θερμές ευχαριστίες οφείλονται στον Καθηγητή του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και Επόπτη αυτής της διατριβής, κύριο **Α. Μπρούζο**, χωρίς τη συνεχή βοήθεια, πρόθυμη υποστήριξη και σώφρονα καθοδήγηση του οποίου, από την πρώτη στιγμή και σε όλες τις μετέπειτα φάσεις της εργασίας, δεν θα ήταν εφικτή η πραγματοποίηση της έρευνας. Η ερευνήτρια οφείλει, επίσης, να ευχαριστήσει τους καθηγητές κ.κ. Ν. Παπαδάκη, Αναπληρωτή καθηγητή του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, και Α. Εμβαλωτή, Επίκουρο καθηγητή του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, μέλη της τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής, για το ενδιαφέρον που έδειξαν και τις πολύτιμες συμβουλές τους.

Επιπρόσθετα, ευχαριστεί τους κ.κ. Χ. Τασιόπουλο, Αν. Διευθυντή της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., Κ. Οικονόμου, Μέλος της Ανώτατης Αρχής Διασφάλισης Ποιότητας, Κ. Ευσταθίου, Υπεύθυνη ΣΥ.Ε.Π. του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Αθηνών, Μ. Νάση, Προϊσταμένη του Τμήματος Α' Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, Ο. Ζούζουλα, Υπεύθυνη του ΚΕ.ΣΥ.Π. Αγίας Παρασκευής, και Δ. Γαϊτάνη, Προϊστάμενο του Τμήματος Διαχείρισης Μητρώων Στελεχών ΣΥ.Ε.Π. & Υποστήριξης Λειτουργίας Φορέων ΣΥ.Ε.Π., που είχαν την ευγένεια να συναντηθούν με την ερευνήτρια και να συζητήσουν μαζί της σχετικά με θέματα της αρμοδιότητάς τους, καθώς και τον κύριο Δ. Ροζάνη, Διευθυντή του 1ου Γ.Ε.Λ. Σπάτων για τη συμπαράστασή του. Ένα μεγάλο ευχαριστώ, τέλος, οφείλεται και στην οικογένεια της γράφουσας για τη συνεχή και αμέριστη συμπαράσταση και υπομονή της και ιδιαίτερα στον πατέρα της, καθηγητή **Ε. Δημητρόπουλο**, ο οποίος με τη εμπειρία και την ποικιλότροπη ενίσχυσή του κατέστησε δυνατή την επιτυχή ολοκλήρωση της παρούσας διατριβής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Προβληματισμοί, Σκοπός, Πλαίσιο, Χαρακτηριστικά, Μεθοδολογία, Διάρθρωση της Εργασίας

Εισαγωγή

Η εκπαιδευτική πολιτική αλλά και πράξη στη χώρα μας, όπως και σε όλες τις χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οδηγείται από τις αντίστοιχες αποφάσεις που λαμβάνονται από τα κεντρικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις πολιτικές που αντίστοιχα χαράσσονται σε αυτά. Ο ακρογωνιαίος λίθος πάνω στον οποίο χτίζει και στηρίζει ολόκληρες τις πολιτικές της η Ευρωπαϊκή Ένωση σήμερα στον τομέα Εκπαίδευση και Κατάρτιση είναι η *Δια βίου Μάθηση* (Life Long Learning – L.L.L.), ενώ για την προώθηση και υλοποίηση των πολιτικών αυτών χρησιμοποιείται ο στρατηγικός άξονας *«Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010»*. Ο άξονας αυτός αποτελεί στρατηγική επιλογή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που οριστικοποιήθηκε στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000 με την απόφαση των Υπουργών Παιδείας των χωρών - μελών, γνωστή στο εξής ως «Στρατηγική της Λισσαβόνας»[1]. Στο πλαίσιο του άξονα αυτού η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει καθιερώσει και εφαρμόζει μια σειρά μέτρων, μεταξύ των οποίων εξέχουσα θέση κατέχουν η Διασφάλιση Ποιότητας (Quality Assurance) και η Επαγγελματική Συμβουλευτική (Career Guidance & Counseling ή άλλοτε Lifelong Guidance).

Η παρούσα εργασία αποτελεί μια προσπάθεια διερεύνησης της σχέσης μεταξύ των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, και ιδιαίτερα στο χώρο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, και του τρόπου που αυτές γίνονται αντιληπτές και μετουσιώνονται σε πράξη στη χώρα μας. Έμφαση συνεπώς στην εργασία αυτή δίνεται στη Διασφάλιση Ποιότητας στο πεδίο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στο Πρώτο Κεφάλαιο, ειδικότερα, επιχειρείται μια παρουσίαση των σκοπών και στόχων της έρευνας, του πλαισίου μέσα στο οποίο πραγματοποιήθηκε, καθώς και η ανάδειξη της αναγκαιότητας και χρησιμότητάς της. Αναλύεται, τέλος, η μεθοδολογική προσέγγιση που επιλέχθηκε με τις ποικίλες παραμέτρους της, προκειμένου να γίνει κατανοητή η λογική που διέπει την εργασία.

Α. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Πλαίσιο της Εργασίας

Η ευρύτερη θεματική περιοχή στην οποία εντάσσεται η παρούσα εργασία είναι οι Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Στο πλαίσιο αυτό αναδεικνύονται οι ξεχωριστοί άξονες που εκφράζουν τις πολιτικές αυτές. Η εργασία ειδικά εστιάζεται στο συγκεκριμένο θέμα «Διασφάλιση Ποιότητας στην Οργάνωση και Εφαρμογή του Θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός». Στο πλαίσιο αυτό είναι αναγκαία μια πιο ειδική αναφορά στις δύο επιμέρους διαστάσεις του θέματος, δηλαδή στα μέτρα «Επαγγελματική Συμβουλευτική» ή «Δια βίου Επαγγελματική Συμβουλευτική» από τη μια μεριά και «Διασφάλιση Ποιότητάς τους» από την άλλη, θεωρημένα τόσο στις αντίστοιχες πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο ειδικά και στην πρακτική της Ελλάδας.

Παρ΄ ό,τι οι πολιτικές στο πεδίο Επαγγελματική Συμβουλευτική σ' ένα μέρος τους είναι ενιαίες για όλες της βαθμίδες της εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως αυτό προσδιορίζεται στο σχέδιο εργασίας για την «Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010», η έμφαση στην παρούσα εργασία δίδεται στην Προ-

[1] Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη συνεδρίαση της 12ης Μαΐου 2009 έκανε μια αποτίμηση της προόδου που είχε σημειωθεί μέχρι τότε και με σχετική Διακοίνωση έθεσε νέους στόχους για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Ως νέα χρονιά – ορόσημο για την επίτευξη αυτών των στόχων ορίστηκε το 2020. Όλα τα παραπάνω παρουσιάζονται αναλυτικά στην Τέταρτη ενότητα του Δεύτερου Κεφαλαίου της παρούσας έρευνας.

πανεπιστημιακή Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Pre-university Education and Training), δηλαδή, για το Ελληνικό πλαίσιο, στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και εν μέρει στη συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Γίνεται σαφές από τα παραπάνω ότι το προτεινόμενο θέμα αποτελεί συνδυασμό δύο ξεχωριστών θεματικών περιοχών: της Διασφάλισης Ποιότητας και Αξιολόγησης, από τη μια μεριά, και της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού από την άλλη.

2. Σκοποί & Στόχοι και Αντικείμενο της Εργασίας

Γενικός σκοπός της εργασίας είναι να μελετηθεί σε συγκριτική βάση η εξέλιξη των Πολιτικών κατά κύριο λόγο στην Ευρωπαϊκή Ένωση πάνω στο υπό συζήτηση θέμα και η εξέλιξη των Πολιτικών, αλλά και της πράξης, στη χώρα μας, στο διάστημα κυρίως από τη συνθήκη της Bologna (1999) και εξής, και να επιχειρηθεί στη συνέχεια μια συγκριτική θεώρησή τους.[1]

Ειδικοί στόχοι της έρευνας είναι οι ακόλουθοι:

1. Να εντοπισθούν και να καταγραφούν οι άξονες των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάνω στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό γενικά, αλλά και στον τομέα της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ειδικότερα, και να κωδικοποιηθούν οι σημαντικότεροι σταθμοί και τα σημεία κλειδιά αναφορικά με τη διαμόρφωση και εξέλιξη των πολιτικών αυτών και της εφαρμογής τους.

2. Να γίνει συνθετική συγκριτική παρουσίαση των σχετικών πολιτικών σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε εθνικό επίπεδο και να καταδειχθεί με ποιον τρόπο οι αποφάσεις στο πρώτο επίπεδο έχουν επηρεάσει και επηρεάζουν τις αποφάσεις στο δεύτερο.

3. Να εξαχθούν συμπεράσματα αναφορικά με τη σχέση των πολιτικών που προωθούν τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αυτών που σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε εθνικό επίπεδο, εν γένει σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά και ειδικά όσον αφορά τον τομέα της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στον θεσμό.

4. Να διατυπωθούν προτάσεις για τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό και την αποτελεσματικότερη υλοποίηση των εθνικών πολιτικών και μέτρων που αφορούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., καθώς και για την πιο ουσιαστική Διαχείριση και Διασφάλιση της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Πρόκειται λοιπόν για μια Συγκριτική Αξιολογική Μελέτη, κεντρικό **αντικείμενο** της οποίας είναι οι πολιτικές και οι στρατηγικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, σε συγκριτική θεώρηση με τις πρακτικές στην Ελλάδα, όπως αυτές διαμορφώνονται στο πλαίσιο των αντίστοιχων πολιτικών.

3. Ερευνητικά Ερωτήματα

Βασικά Ερευνητικά Ερωτήματα, σε αντιστοίχιση με τους ανωτέρω Ειδικούς Στόχους της εργασίας, είναι τα ακόλουθα:

1. Ποιες ακριβώς είναι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό εν γένει, αλλά και στον τομέα της Διασφάλισης Ποιότητας όσον αφορά τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ειδικότερα, και πάνω σε ποιους άξονες εκφράζονται; Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι σταθμοί και τα σημεία κλειδιά για τη διαμόρφωση και την εξέλιξη των πολιτικών αυτών;

---

[1] Διευκρινίζεται ότι ο όρος «Πολιτική» χρησιμοποιήθηκε στον Γενικό Σκοπό κατ' αναλογία και σε συμφωνία με τον επίσημο τίτλο της παρούσας διατριβής, στην πράξη όμως υποδηλώνει τις Πολιτικές (policies), γι' αυτό και στο κείμενο απαντάται ως επί το πλείστον στον πληθυντικό. Ως εκ τούτου, δεν πρέπει να συγχέεται με τον όρο «πολιτική» με την καθημερινή του έννοια και χρήση και να αναμένεται πολιτική προσέγγιση των ποικίλων θεμάτων που αποτελούν το περιεχόμενο αυτής της εργασίας. Αντίθετα, αποτελεί συνειδητή επιλογή σε αυτή την εργασία να αποφευχθεί κάθε κρίση ή σχολιασμός που μπορεί να λάβει πολιτική χροιά.

2. Ποιοι είναι οι άξονες των πολιτικών πάνω στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στη χώρα μας, ειδικά στον τομέα της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στη ΣΥ.Ε.Π.;

3. Πώς αντανακλώνται στις πρακτικές στη χώρα μας οι πολιτικές αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με ποιους τρόπους ακριβώς οι αποφάσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης επηρεάζουν τις αποφάσεις και τις πρακτικές σε εθνικό επίπεδο;

4. Με ποιους τρόπους θα μπορούσαν οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μετουσιώνονται αποτελεσματικότερα σε πράξη σε εθνικό επίπεδο;

Β. ΑΝΑΓΚΗ, ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το θέμα αυτό επελέγη στη βάση τριών *Κριτηρίων*, που αποτελούν και βασικά κριτήρια αξιολόγησης στη θεώρηση των θεμάτων για έγκριση διδακτορικών διατριβών: της χρησιμότητας και σημασίας του θέματος, της πρωτοτυπίας του και του ενδιαφέροντος του υποψήφιου διδάκτορα.

Όσον αφορά τη χρησιμότητα, παρουσιάζεται επιτακτική η ανάγκη για μελέτη του χώρου της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας, ειδικά σε σχέση με την ποιοτητα των παρεχόμενων υπηρεσιών στην Προ-πανεπιστημιακή εκπαίδευση και κατάρτιση και την αξιολόγηση των υπηρεσιών αυτών, σε σύγκριση με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις προβλεπόμενες από αυτήν πρακτικές. Η σημασία μιας τέτοιας έρευνας αναδεικνύεται μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, καθώς υπάρχει ουσιαστικό κενό στο αντικείμενο αυτό στην ελληνική βιβλιογραφία. Το πρόβλημα εστιάζεται στην έλλειψη στη χώρα μας σαφών και συνοπτικών περιγραφών των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν τη Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με τρόπο προσιτό και κατανοητό σε κάθε ενδιαφερόμενο, καθώς και στη δυσκολία σαφούς συσχέτισής τους με τις εθνικές πολιτικές για την Εκπαίδευση και την εθνική στρατηγική για την υλοποίηση των πολιτικών αυτών.

Η Διασφάλιση Ποιότητας (Quality Assurance) αποτελεί κεντρικό αντικείμενο ενδιαφέροντος στην Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο της θέσπισης πολιτικών και της εφαρμογής μέτρων για την εξέλιξη της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρώπη. Η Διασφάλιση Ποιότητας εξάλλου υπάγεται στο ευρύτερο πλαίσιο αναφοράς της Δια βίου μάθησης, ως πλέγμα μέτρων που εντάσσονται με τη σειρά τους στους στόχους του προγράμματος «Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010». Εν γένει, η Διασφάλιση Ποιότητας θεωρείται ακρογωνιαίος λίθος στην προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υλοποίηση των πολιτικών στο πλαίσιο της «Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προς το 2010» και ως εκ τούτου παρουσιάζεται στη συνέχεια της εργασίας αυτής ως ένας από τους πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίζεται συνολικά η υλοποίηση αυτών των εκπαιδευτικών πολιτικών.

Από όσα προαναφέρθηκαν καθίσταται σαφές ότι δικαιολογείται η μελέτη του θέματος αυτού να αποτελέσει αντικείμενο διδακτορικής διατριβής, με δεδομένη την ανάγκη για διερεύνηση και ανάπτυξη ενός θέματος που χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό πρωτοτυπίας, καθώς και χρησιμότητας για την επιστημονική και εκπαιδευτική κοινότητα. Η έλλειψη εκτεταμένης ελληνικής βιβλιογραφίας γύρω από το αντικείμενο καταδεικνύει την περιορισμένη ερευνητική ενασχόληση με το θέμα στη χώρα μας και ως εκ τούτου κρίνεται αναγκαία η μελέτη και παρουσίαση των τελευταίων εξελίξεων γύρω από το θέμα της Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Αυτές διαφαίνονται μέσα από τις αποφάσεις και τις προτάσεις των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη διεθνή βιβλιογραφία και αρθρογραφία, καθώς και τις εκπαιδευτικές πολιτικές και τις νομοθετικές ρυθμίσεις στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Αποτέλεσμα μιας τέτοιας ερευνητικής προσέγγισης προβλέπεται να είναι μια μελέτη η οποία θα περιλαμβάνει κατά το δυνατόν όλες τις πρόσφατες εξελίξεις γύρω από το υπό εξέταση θέμα, την ιστορική πορεία των θεσμών που ερευνώνται, μια ενδελεχή σύγκριση των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με όσα τελικά υλοποιούνται στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών, αλλά και προτάσεις για την επίτευξη μεγαλύτερης συνάφειας μεταξύ τους, άρα και αποτελεσματικότητας σε εθνικό επίπεδο.

Τα παραπάνω, συνδυαζόμενα με το προσωπικό ενδιαφέρον της γράφουσας για το θέμα αυτό, το οποίο είχε ως αφόρμηση τις εμπειρίες της από τον χώρο της Εκπαίδευσης, αρχικά ως μαθήτριας και

στη συνέχεια ως εκπαιδευτικού της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Στην επιλογή του θέματος συνέτεινε και η κατανόηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν τόσο οι μαθητές στη λήψη αποφάσεων για τη μετέπειτα πορεία τους ελλείψει επαρκών υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όσο και οι υπεύθυνοι για την παροχή των υπηρεσιών. Ελπίδα της γράφουσας αποτελεί η δημιουργία μιας ευσύνοπτης παρουσίασης της ευρωπαϊκής κι ελληνικής πραγματικότητας, σε επίπεδο πολιτικών και υλοποίησης αντίστοιχα, που θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη απ' τη μια πλευρά στους μελετητές, αλλά κυρίως στους παρόχους υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανεξαρτήτως προέλευσης, κατάρτισης και βαθμίδας την οποία υπηρετούν, έτσι ώστε να ενισχυθούν στο έργο τους. Ταυτόχρονα, η γράφουσα ελπίζει να έχει συνδράμει έστω σ' έναν μικρό βαθμό στη βελτίωση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας.

Γ. ΕΙΔΟΣ / ΜΟΡΦΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. Γενική Μορφή

Η γενική μορφή της παρούσας εργασίας αποτελεί έναν συνδυασμό βιβλιογραφικής έρευνας, περιγραφής συστημάτων και πρακτικών, αξιολογικής συγκριτικής μελέτης, καθώς και έρευνας πηγών. Θα μπορούσαμε, συνεπώς, να την εντάξουμε στην κατηγορία των Αξιολογικών Ερευνών, οι οποίες εξ ορισμού περιλαμβάνουν έρευνες που έχουν ισχυρό αξιολογικό προσανατολισμό[1]. Κρίθηκε σκόπιμο ήδη από το στάδιο της προεργασίας και του σχεδιασμού η μελέτη να λάβει τέτοια μορφή, προκειμένου να μην αποτελέσει απλή παράθεση βιβλιογραφίας, πολιτικών και πρακτικών, ενώ συγχρόνως να περιλάβει μια αξιολογική θεώρηση των τεκταινομένων στη χώρα μας, προκειμένου να παρουσιαστούν μεν με τη μεγαλύτερη δυνατή σαφήνεια οι συνθήκες που επικρατούν στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην Προ-πανεπιστημιακή Εκπαίδευση, παράλληλα όμως να γίνει αποτίμηση αυτών και να διατυπωθούν προτάσεις για τη βελτίωση της κατάστασης.

2. Μεθοδολογία

Στη διεξαγωγή της έρευνας υπάρχουν πάμπολλες μεθοδολογικές δυνατότητες κι έτσι στην ερευνητική πράξη είναι δυνατό να εφαρμόζονται αντίστοιχα ποικίλες πρακτικές (Stufflebeam, Foley, Gephart, Guba, Hammond, Merriman & Provus 1971, Bell 1997). Η ποικιλία αυτή των δυνατοτήτων, η οποία περιγράφεται στα βασικά εγχειρίδια θεωρίας της έρευνας, συνοδεύεται από μια μεγάλη πολυτυπία στη σχετική ορολογία, η οποία με τη σειρά της προκαλεί μια απέραντη σύγχυση στις έννοιες, και κατ΄ επέκταση στις ερευνητικές πρακτικές, ιδίως στους νέους ερευνητές και στους φοιτητές. Για την απόδοση των ίδιων ερευνητικών ενεργειών, συναντώνται εντελώς διαφορετικοί όροι. Για παράδειγμα, η ίδια ενέργεια μπορεί να αποδίδεται άλλοτε με τον όρο «στρατηγική», άλλοτε με τον όρο «μορφή», άλλοτε με τον όρο «προσέγγιση» και άλλοτε με τον όρο «μέθοδος», άλλοτε με τον όρο «τεχνική», άλλοτε με τον όρο «εργαλείο», άλλοτε με τον όρο «μέτρο» και ούτω καθ' εξής. Αυτοί όμως οι όροι σημαίνουν εντελώς διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους σε διαφορετικές ερευνητικές συνθήκες.

Το πρόβλημα αυτό στην ελληνική ορολογία είναι εισαγόμενο, μεταφέρονται δηλαδή συνήθως όροι από την ξένη ορολογία και πρακτική, απέναντι στις οποίες κατά κανόνα λειτουργούμε μιμητικά. Καταβάλλεται δε ελάχιστη έως καθόλου προσπάθεια διαχωρισμού αυτών και διερεύνησης των λεπτών εννοιολογικών διαφορών που μας προσφέρει ο λεκτικός πλούτος της ελληνικής γλώσσας, με συνέπεια τη χρήση των όρων αδιακρίτως, με άξονα πάντα τη χρήση τους στη γλώσσα προέλευσης. Οι επιπτώσεις που έχει η σύγχυση αυτή, ιδίως στους νέους ερευνητές, είναι σε ορισμένες περιπτώσεις καταλυτικές. Πρώτα απ΄ όλα δυσχεραίνει την κατανόηση και μάθηση των αντίστοιχων εννοιών, αφού αυτές σε ορισμένες περιπτώσεις αποδίδονται με διαφορετικούς όρους σε διαφορετικά εγχειρίδια. Όταν η γνώση των όρων, οι οποίοι θα πρέπει να αποδίδουν με ακρίβεια την ουσία της έρευνας,

[1] Για εκτενέστερη παρουσίαση του όρου βλ. Δημητρόπουλος, 2005.

είναι ατελής ή κάποτε και λανθασμένη, είναι φυσικό να γίνεται και η πράξη της έρευνας δύσκολη και ενίοτε να οδηγεί σε εντελώς λανθασμένη κατεύθυνση τον ερευνητή.

Η μεθοδολογία είναι καθοριστικός παράγοντας στην επιτυχία της επιστημονικής έρευνας. Ο βαθμός στον οποίο, με άλλα λόγια, μια επιστημονική έρευνα θα είναι επιτυχής εξαρτάται κατά κύριο λόγο από τη μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί (Guba & Lincoln 1984, Παρασκευόπουλος 1993). Η αξιοποίηση όμως της μεθοδολογίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο ο ερευνητής αντιλαμβάνεται την έννοια της μεθοδολογίας έρευνας, γι' αυτό και κρίνεται απαραίτητο σε αυτό το σημείο να γίνει ειδική αναφορά στην έννοια και το περιεχόμενο του όρου «μεθοδολογία» έτσι όπως γίνεται αντιληπτό στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, καθώς μέσα από αυτή την περιγραφή αναδεικνύεται σαφέστερα και η γενικότερη έννοια της μεθοδολογίας.

Μεθοδολογικά, λοιπόν, κι επειδή πρόκειται για εργασία που έχει τη μορφή της αξιολογικής έρευνας, στη μελέτη αυτή επιλέγεται ένα μοντέλο που αποτελεί σύνθεση δύο ξεχωριστών μοντέλων, ενός για την Δυναμική Αξιολόγηση και ενός για την Έρευνα (Δημητρόπουλος 2002, Δημητρόπουλος 2005). Το μοντέλο που προκύπτει από τη σύνθεση αυτή, έχει τη θεωρητική του βάση στη Θεωρία των Συστημάτων και για πρώτη φορά δημιουργήθηκε για την εξυπηρέτηση των σκοπών της θεωρητικής θεμελίωσης της πράξης της Αξιολογικής Έρευνας και παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 1.

Οι τίτλοι που βρίσκονται σε καθένα από τα πλαίσια του διαγράμματος ονομάζονται *Διαστάσεις* της μεθοδολογίας. Όλες οι διαστάσεις μαζί συναποτελούν την έννοια και το περιεχόμενο της μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας. Από τις διαστάσεις αυτές άλλες είναι *«κεντρικές»* στην έννοια της μεθοδολογίας [αντικείμενο, σκοποί και στόχοι, φορείς, προσεγγίσεις, τεχνικές, μέσα και υλικά, διαδικασία, αξιολόγηση], ενώ οι υπόλοιπες [θεωρητικό υπόβαθρο, αρχές / δεοντολογία, διαδικασία] είναι *«υποστηρικτικές»*, που όμως αποτελούν προϋπόθεση ή βάση για την εφαρμογή των κεντρικών. Όπως φαίνεται και στο διάγραμμα, το μοντέλο αυτό περιλαμβάνει δεκατέσσερις (14) διαφορετικές διαστάσεις. Οι διαστάσεις αυτές, αν μελετηθούν σε συνδυασμό και ιδωθούν ως όλον, αποτελούν την ολοκληρωμένη έννοια της μεθοδολογίας έρευνας.

Με άλλα λόγια, αυτό που διαβάζει κανείς στο διάγραμμα αυτό είναι το εξής: «Ένας *φορέας έρευνας*, που ξεκινάει με δεδομένη τη θεωρητική του αφετηρία και το *θεωρητικό του υπόβαθρο*, και έχοντας δεδομένο ένα *αντικείμενο* έρευνας και έναν *προβληματισμό έρευνας*, από τα οποία διαμορφώνονται και οι *σκοποί / στόχοι* της έρευνας, αξιοποιεί συγκεκριμένα *είδη* έρευνας, συγκεκριμένες *προσεγγίσεις* έρευνας, οι οποίες του υπαγορεύουν αντίστοιχα τις *μεθόδους* που θα χρησιμοποιήσει. Οι μέθοδοι του προσδιορίζουν τις *τεχνικές* που είναι στην κάθε περίπτωση αναγκαίες, ενώ οι τεχνικές για να υλοποιηθούν απαιτούν τη χρήση κάποιων *μέσων και υλικών*. Τα παραπάνω ο ερευνητής τα οργανώνει σε μια συστηματική *διαδικασί*α, κατά την οποία εφαρμόζει τον ερευνητικό *κώδικα δεοντολογίας* και τις *αρχές* που απορρέουν από αυτόν. Όλη δε αυτή την προσπάθεια την αξιολογεί με βάση τη *Δυναμική Αξιολόγηση,* ώστε να εξασφαλίζει σε συνεχή δυναμική βάση την αναγκαία ανατροφοδότηση για δρομολόγηση πιθανών διορθωτικών ενεργειών. Η όλη ερευνητική διαδικασία δεν λαμβάνει χώρα στο κενό, αλλά μέσα σε ένα συγκεκριμένο *πλαίσιο*, από το οποίο προέρχονται οι εισερχόμενες μεταβλητές, και προς το οποίο κατευθύνονται οι εξερχόμενες» (Δημητρόπουλος, 2005).

Στη συνέχεια γίνεται μια συνοπτική παρουσίαση της έννοιας και του περιεχομένου καθεμιάς από τις διαστάσεις αυτές, ώστε να γίνουν περισσότερο κατανοητές στον αναγνώστη αυτής της πρότασης, με άμεση αντιστοίχισή τους στην παρούσα έρευνα. Η σειρά παρουσίασης των διαστάσεων αυτών δε σηματοδοτεί λογική ή ιεραρχική τοποθέτηση. Επισημαίνεται ότι για λόγους οικονομίας οι διαστάσεις αυτές δεν είναι δυνατό στο παρόν κείμενο να παρουσιαστούν αναλυτικά. Έτσι, αναγκαστικά ο ενδιαφερόμενος αναγνώστης θα χρειαστεί να ανατρέξει στα πρωτότυπα έργα. Ακόμη, τονίζεται ότι όλες οι διαστάσεις σε αυτή τη σύνθεση του μοντέλου Αξιολογικής Έρευνας είναι ανάγκη να γίνονται αντιληπτές συνδυαστικά, ώστε να αντανακλούν την κατάσταση τόσο της έρευνας όσο και της αξιολόγησης.

2.1 Πλαίσιο Αξιολογικής Έρευνας

Μια έρευνα δεν πραγματοποιείται στο κενό. Αντίθετα, πραγματοποιείται πάντα μέσα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό, διοικητικό, νομοθετικό ή εκπαιδευτικό περιβάλλον. Οι παράγοντες που συνθέτουν αυτό το περιβάλλον αποτελούν το πλαίσιο μέσα στο οποίο υλοποιείται η συγκεκριμένη προσπάθεια και την επηρεάζουν με άμεσο είτε με έμμεσο τρόπο. Από αυτό το πλαίσιο πηγάζουν οι εισερχόμενες

μεταβλητές και σε αυτό απολήγουν οι εξερχόμενες. Εννοείται πως το πλαίσιο αυτό προσδιορίζει το σύνολο σχεδόν των όρων με τους οποίους διεξάγεται κάθε αξιολογική έρευνα.

2.2 Φορέας Έρευνας, Πηγές Πληροφοριών

Φορέας της έρευνας εν γένει είναι αυτός που οργανώνει και πραγματοποιεί μια έρευνα. Τα πράγματα, όμως, δεν είναι πάντοτε τόσο απλά, γιατί κάποτε στην πραγματοποίηση μιας έρευνας και μάλιστα αξιολογικής μπορεί να εμπλέκεται μια ολόκληρη σειρά ατόμων, ομάδων ή υπηρεσιών. Στην προκειμένη πάντως περίπτωση η έρευνα πραγματοποιήθηκε από την γράφουσα, η οποία κατέχει τον ρόλο του κύριου και αποκλειστικού ερευνητή, καθώς για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης δεν αξιοποιήθηκαν επικουρικοί ερευνητές σε οποιονδήποτε ρόλο.

Οι πηγές πληροφοριών και δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας αποφασίστηκαν κατά τη φάση σχεδιασμού της, καθώς είναι σαφές ότι αυτές προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τόσο τις απαραίτητες τεχνικές, όσο και τα μέσα και υλικά που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Στο πλαίσιο, λοιπόν, της παρούσας μελέτης αξιοποιούνται διαφόρων ειδών πηγές, οι οποίες μπορούν να ομαδοποιηθούν με δύο διαφορετικούς τρόπους (Δημητρόπουλος, 2005).

Αν ιδωθούν ανάλογα με τη *Φύση* τους, αξιοποιούνται για τις ανάγκες της έρευνας οι ακόλουθοι τύποι Πηγών:

α) φυσικά πρόσωπα, τα οποία έχουν τη δυνατότητα να παράσχουν αξιόλογες πληροφορίες,

β) φορείς και υπηρεσίες του Δημοσίου Τομέα, και

γ) φορείς και υπηρεσίες του Ιδιωτικού Τομέα, οι οποίοι έχουν στη διάθεσή τους δεδομένα που μπορούν να φανούν χρήσιμα για την πορεία της έρευνας.

Αν πάλι προσεγγίσουμε τις πηγές με κριτήριο τη *Μορφή* τους, για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας αξιοποιήθηκε:

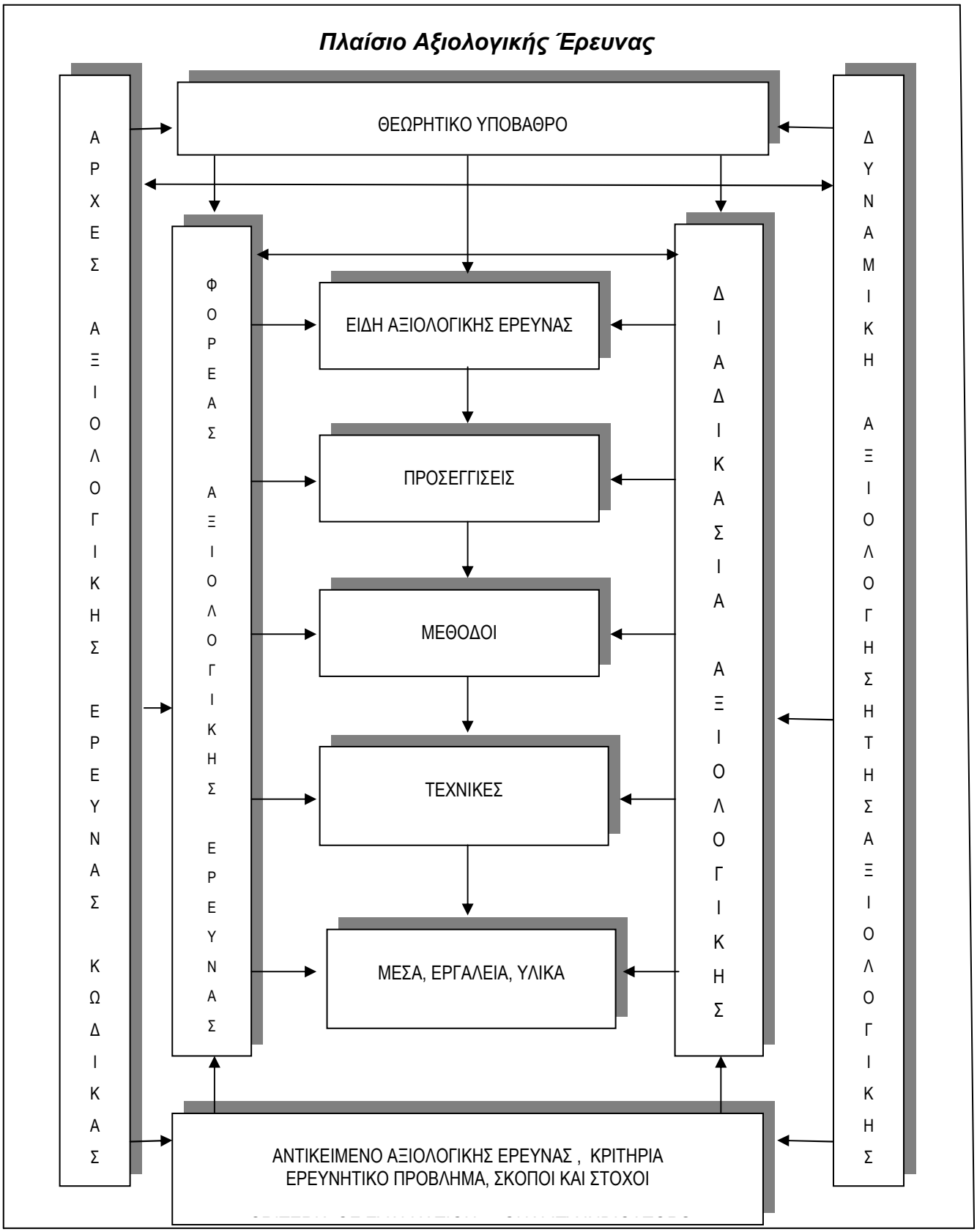
α) έντυπο υλικό,

β) υλικό σε ηλεκτρονική μορφή, άλλοτε οργανωμένο κι άλλοτε όχι, και

γ) δίκτυα και τράπεζες πληροφοριών, οι οποίες είτε προσεγγίστηκαν μέσω φορέων, είτε μέσω Διαδικτύου.

2.3 Θεωρητικό Υπόβαθρο

Η πραγματοποίηση μιας επιστημονικής έρευνας προϋποθέτει έναν άρτια καταρτισμένο ερευνητή. Η επιστημονική κατάρτισή του όμως περιλαμβάνει, εκτός των άλλων, και την άριστη θεωρητική κατάρτιση. Θεωρείται, συνεπώς, δεδομένο ότι ως βάση για την πραγματοποίηση κάθε επιστημονικής έρευνας υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο θεωρητικό υπόβαθρο, το οποίο και υποστηρίζει ή προσδιορίζει τις μεθοδολογικές επιλογές του ερευνητή. Στην προκειμένη περίπτωση, το θεωρητικό αυτό υπόβαθρο θεωρείται ότι εντάσσεται σε δύο *Τομείς*. Ο ένας αναφέρεται στη μεθοδολογία διεξαγωγής έρευνας και ο άλλος καλύπτει τα δύο πεδία που αναφέρθηκε ότι αποτελούν τον χώρο ενδιαφέροντος της εργασίας αυτής. Όσον αφορά τον πρώτο τομέα, θεωρητικό υπόβαθρο της Αξιολογικής Έρευνας αποτελεί ο συνδυασμός δύο ομάδων θεωριών: των θεωριών Αξιολόγησης και των θεωριών ‘Ερευνας.



Διάγραμμα *1.*

Διαγραμματική Παρουσίαση του «Μοντέλου Δυναμικής Αξιολογικής Έρευνας».

(Πηγή: Δημητρόπουλος, 2005)

Όσον αφορά τον δεύτερο τομέα, δύο άλλες ομάδες θεωριών είναι αναγκαίο να είναι παρούσες στο πλαίσιο του απαιτούμενου θεωρητικού υποβάθρου για την ολοκλήρωση μιας μελέτης, οι οποίες καλύπτουν τα αντικείμενα της παρούσας έρευνας, δηλαδή της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας από τη μια μεριά και της θεωρίας Διασφάλισης Ποιότητας από την άλλη. Συγχρόνως, είναι απαραίτητο ο ερευνητής να έχει στοιχειώδη γνώση των ιστορικών στοιχείων τα οποία οδήγησαν στη διαμόρφωση ειδικών θεσμών και την ανάπτυξη εκπαιδευτικών θεωριών και πρακτικών, ώστε να είναι σε θέση να κατανοήσει σε βάθος το αντικείμενο που εξετάζει, αλλά και την εξελικτική πορεία αυτού με το πέρασμα του χρόνου (Cohen & Manion, 2000).

2.4 Αντικείμενο Ερευνητικής Αξιολόγησης – Κριτήρια

Όταν γίνεται λόγος για αξιολόγηση, είναι ανάγκη να προσδιορίζεται το *Αντικείμενο* της Αξιολόγησης, δηλαδή αυτό που αξιολογείται, είτε πρόκειται για πρόσωπο, είτε για αντικείμενο, είτε για κατάσταση ή διαδικασία. Ο εξ αρχής προσδιορισμός του είναι καθοριστικής σημασίας για την ορθή εξέλιξη της αξιολογικής διαδικασίας. Το Αντικείμενο δεν πρέπει να συγχέεται με τα Κριτήρια ή τους Δείκτες, συνδέεται όμως στενά με τους γενικούς σκοπούς και ειδικούς στόχους της Αξιολόγησης, καθώς και με τις συγκεκριμένες ανάγκες που καθιστούν απαραίτητη την πραγματοποίησή της. Στην προκειμένη περίπτωση το Αντικείμενο της Αξιολόγησης είναι αυτό που στη συγκεκριμένη έρευνα αξιολογείται, δηλαδή η σχέση μεταξύ όσων προβλέπονται από τις ευρωπαϊκές πολιτικές για την Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και των πρακτικών στη χώρα μας, στα πεδία της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση και της Διασφάλισης της Ποιότητας αυτών.

Σε κάθε περίπτωση αξιολόγησης, είναι ανάγκη να προσδιορίζονται τα *Κριτήρια* Αξιολόγησης, τα οποία αποτελούν ουσιαστικά τον άξονα αναφοράς πάνω στον οποίο στηρίζεται μια κρίση, μια καθιερωμένη αρχή, μια στάση ή ένας κανόνας. Τα Κριτήρια Αξιολόγησης προσδιορίζονται μέσω της διατύπωσης ερωτημάτων σχετικών με την αξιολογική περίσταση και την κατάρτιση ενός σχετικού πίνακα στο πλαίσιο μιας διαδικασίας που περιλαμβάνει δύο φάσεις, την Αποκλίνουσα και τη Συγκλίνουσα (Cronbach, 1982). Κατά την πρώτη φάση ο Αξιολογητής καταρτίζει έναν όσο το δυνατόν πιο περιεκτικό κατάλογο με όλα τα πιθανά ερωτήματα που θα μπορούσαν να τεθούν σε μια αξιολόγηση, ενώ κατά τη δεύτερη φάση της διαδικασίας επιλέγονται μόνο τα πιο κρίσιμα ερωτήματα, αυτά που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη συνάφεια με τους σκοπούς και την εμβέλεια της συγκεκριμένης αξιολογικής έρευνας. Από τη στιγμή που ο Αξιολογητής καταλήγει σε μια σειρά κριτηρίων, οφείλει να τα τηρεί με σχολαστικότητα, αλλά συγχρόνως να δέχεται το ενδεχόμενο να προκύψουν στην πορεία και άλλα που δεν είχαν αναδειχτεί εξ αρχής. Τα Κριτήρια Αξιολόγησης χωρίζονται στις ακόλουθες κατηγορίες (Δημητρόπουλος, 2002):

α) σε Ε*σωτερικά* και *Εξωτερικά*, αν ιδωθούν σε σχέση με τον Αξιολογητή,

β) *Ποσοτικά* και *Ποιοτικά*,

γ) σε Ο*ικονομικά*,

δ) σε Κριτήρια *Σχεδιασμού, Διαδικασίας* ή *Αποτελέσματος*,

ε) σε *Βραχυπρόθεσμα, Μεσοπρόθεσμα* ή *Μακροπρόθεσμα*, με άξονα τον χρόνο,

στ) σε Γ*ενικά* ή *Ειδικά,* και

ζ) σε Κριτήρια *Έμψυχων Συντελεστών* ή *Μη Έμψυχων Παραγόντων.*

Στην προκειμένη περίπτωση τα Κριτήρια Αξιολόγησης που επελέγησαν σχετίζονται με πέντε (5) επιμέρους *Τομείς* της έρευνας:

1) τους Φορείς Οργάνωσης, Παροχής και Εποπτείας Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού,

2) τον Τρόπο Οργάνωσης και Εποπτείας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.,

3) τις Πηγές Χρηματοδότησης,

4) τους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π., και

5) τη Διασφάλιση Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

Στους τομείς αυτούς υπάγονται όλα τα ερωτήματα που ετέθησαν κατά το πρώτο στάδιο της διαδικασίας που αναφέρθηκε πιο πάνω. Ως εκ τούτου, τα κριτήρια στα οποία κατέληξε η ερευνήτρια καλύπτουν ουσιαστικά όλο το φάσμα των ερωτημάτων που τίθενται γύρω από το Αντικείμενο της παρούσας Ερευνητικής Αξιολόγησης και κατά συνέπεια οδηγούν σε συμπεράσματα τα οποία μπορούν να χαρακτηριστούν σε πολύ μεγάλο βαθμό ως ασφαλή και τεκμηριωμένα.

2.5 Ερευνητικό Πρόβλημα

Πολλές έρευνες έχουν την αφετηρία τους σ' ένα υπαρκτό και συγκεκριμένο πρόβλημα και η έρευνα εστιάζεται στην αναζήτηση τρόπων για την αντιμετώπισή του. Το πρόβλημα γύρω απ' το οποίο περιστρέφεται η παρούσα έρευνα αφορά τη σχέση μεταξύ των εκπαιδευτικών πολιτικών που προωθούνται από τους αρμόδιους φορείς της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον τρόπο ένταξης αυτών στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών για την εκπαίδευση στη χώρα μας. Όπως αναφέρεται αναλυτικά και στο Δεύτερο Κεφάλαιο της έρευνας οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αν και θεσπίζονται από τα επίσημα Όργανά της, δεν παύουν να αποτελούν απλώς προτάσεις προς τις επιμέρους εθνικές κυβερνήσεις, χωρίς να έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Παρά το γεγονός ότι στα αρμόδια όργανα συμμετέχουν εντεταλμένοι αντιπρόσωποι όλων των κρατών μελών, οι οποίοι κατά τη λήψη αποφάσεων λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές τους ιδιαιτερότητες και φροντίζουν να προωθούνται μέτρα υλοποιήσιμα από το σύνολο των κρατών μελών, οι πολιτικές που προωθούνται κάποτε αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς την εφαρμογή τους σε κάποια από τα κράτη – μέλη. Οι λόγοι που συμβαίνει αυτό αφορούν καθαρά τις συνθήκες που επικρατούν σε κάθε κράτος.

Συνέπεια των παραπάνω είναι η πρόβλεψη να έχει κάθε εθνική κυβέρνηση την ευχέρεια να προσαρμόζει, όπως κρίνει σωστό κάθε φορά, τα μέτρα που περιλαμβάνουν οι ευρωπαϊκές πολιτικές, ώστε να ενταχθούν με τον προσφορότερο δυνατό τρόπο στην εκπαιδευτική της πολιτική και ν' αποδώσουν τα μέγιστα οφέλη στους πολίτες της. Όπως καθίσταται σαφές και στο άρθρο 4.1 του Προγράμματος Εργασιών που σχεδιάστηκε για την επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (European Council, 2002β) η μέθοδος συντονισμού που υιοθετείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση αφήνει μεγάλα περιθώρια αυτενέργειας στις εθνικές κυβερνήσεις και χαρακτηρίζεται αποκεντρωμένη και ανοικτή, ενώ αξιοποιεί ποικίλες μορφές συνεργασιών. Η μέθοδος αυτή δε είναι σχεδιασμένη έτσι ώστε να βοηθήσει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν σταδιακά τις δικές τους εκπαιδευτικές πολιτικές, προκειμένου να επιτευχθεί μακροπρόθεσμα η μεγαλύτερη δυνατή σύγκλιση προς την επίτευξη των βασικών σκοπών και στόχων που ετέθησαν με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας.

Το πρόβλημα, λοιπόν, που ανακύπτει και βρίσκεται υπό εξέταση στο πλαίσιο αυτής της έρευνας είναι ο καθορισμός του βαθμού στον οποίο η χώρα μας έχει προχωρήσει στην ένταξη των μέτρων που ψήφισαν τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τους θεσμούς της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά και της Διασφάλισης Ποιότητας στην εθνική της πολιτική και τη σχετική νομοθεσία, όπως και η εφαρμογή τους στην πράξη, όπως αυτή εκφράζεται από τις εξελίξεις στη χώρα μας τις τελευταίες δεκαετίες. Με άλλα λόγια, στην παρούσα μελέτη καταβάλλεται προσπάθεια να αποτιμηθεί με ρεαλισμό και όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια η απόκλιση που παρουσιάζει η ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα από όσα προβλέπουν οι ευρωπαϊκές πολιτικές, με επίκεντρο τον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην προ-πανεπιστημιακή εκπαίδευση και τις διαδικασίες Διασφάλισης της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Με αυτό τον

τρόπο θα διευκολυνθεί ο εντοπισμός των επιμέρους και πιο εξειδικευμένων προβλημάτων που οδηγούν στη διαφοροποίηση της χώρας μας, λόγω συνθηκών ή ως συνειδητής επιλογής, από τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.6 Σκοπός και Στόχοι της Έρευνας

Το αντικείμενο και ο σκοπός μιας έρευνας είναι διαστάσεις στενά συνδεδεμένες μεταξύ τους, γι' αυτό και αποτελούν θέμα ενιαίας συζήτησης σε αυτό το σημείο της εργασίας (Bloom & Krathwohl, 1986). Το αντικείμενο της έρευνας αναφέρεται στο γενικό θέμα ή στο γενικό πρόβλημα το οποίο μελετάται σε μια συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια. Τα αντικείμενο αυτό προσδιορίζει και το πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνονται οι γενικοί σκοποί και οι ειδικοί στόχοι της κάθε έρευνας, με τους γενικούς σκοπούς να περιλαμβάνουν τους ειδικούς στόχους και τους ειδικούς στόχους να απορρέουν από αυτούς, να είναι πολύ πιο σαφείς και εξειδικευμένοι (Δημητρόπουλος, 2005). Οι σκοποί, ως γενικός όρος συχνά περιέχων και την έννοια του «στόχου», αποτέλεσαν αντικείμενο διερεύνησης από τους θεωρητικούς, οι οποίοι έχουν προτείνει τη διάκρισή τους για τη διευκόλυνση της ταξινόμησης και της αξιοποίησής τους (Δημητρόπουλος, 2003α).

Μπορούμε, λοιπόν, να τους διακρίνουμε σε *τελικούς σκοπούς*, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν την τελική επιθυμητή έκβαση της ερευνητικής δραστηριότητας ή το τελικό ζητούμενο ολικό «προϊόν», σε *ενδιάμεσους σκοπούς*, οι οποίοι προϋποτίθενται και οδηγούν στον εκάστοτε τελικό σκοπό, ενώ ουσιαστικά αποτελούν όλα εκείνα τα ενδιάμεσα στάδια που ακολουθούνται προκειμένου να επιτευχθεί ο τελικός σκοπός της έρευνας. Αν πάλι προσεγγίσουμε τη θεωρία της σκοποθεσίας από άλλη πλευρά, μπορούμε να μιλήσουμε για *γενικούς σκοπούς*, οι οποίοι αναφέρονται στην ανώτερη, τελική και κύρια επιδίωξη της ερευνητικής προσπάθειας, ενώ αντιστοίχως οι *ειδικοί σκοποί*, που θα μπορούσαν να ταυτιστούν με τους ειδικούς στόχους, παρουσιάζονται ως ανάλυση των γενικών σκοπών οποιουδήποτε επιπέδου και είναι περισσότερο πρακτικοί, συγκεκριμένοι, υλοποιήσιμοι και σίγουρα ελέγξιμοι.

Στην περίπτωση αυτής της έρευνας προτιμήθηκαν οι όροι *Γενικοί Σκοποί* και Ε*ιδικοί Στόχοι*, καθώς κρίθηκε πως καλύπτουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις ανάγκες αυτής, τόσο σε επίπεδο ορολογίας, όσο και σε επίπεδο περιεχομένου. Οι γενικοί σκοποί και οι ειδικοί στόχοι της παρούσας έρευνας έχουν ήδη παρουσιαστεί αναλυτικά στην ενότητα Α2 αυτού του Κεφαλαίου.

2.7 Είδη Αξιολογικής Έρευνας, Προσεγγίσεις, Στρατηγικές

Τα Είδη Έρευνας αποτελούν τον ευρύτερο μεθοδολογικό κύκλο μέσα στον οποίο κινείται ο ερευνητής και συνδέεται άμεσα με τη θεωρητική αφετηρία του, το θεωρητικό προσανατολισμό του. Ο προσανατολισμός αυτός διαμορφώνεται κυρίως ως αποτέλεσμα της θεωρητικής κατάρτισης και της φιλοσοφίας του ερευνητή και αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία ο ερευνητής θα στηριχθεί για να επιλέξει τα μεθοδολογικά στοιχεία για την έρευνά του. Όπως μάλιστα φαίνεται και στο Διάγραμμα 1, το είδος ή τα είδη έρευνας που θα χρησιμοποιήσει είναι μια από τις πρώτες επιλογές που έχει να πραγματοποιήσει μέσα στον μεθοδολογικό κύκλο. Όταν έχουμε να κάνουμε δε με Αξιολογική Έρευνα, το Είδος ή η Μορφή της έρευνας - αξιολόγησης ταυτίζεται με τον ρόλο αξιολόγησης στη συγκεκριμένη περίπτωση, με τη φιλοσοφία και με τις επιδιώξεις της. Το Είδος αντανακλά τη μεθοδολογική προσέγγιση στο υπό έρευνα αντικείμενο.

Στην παρούσα έρευνα, μεταξύ των διαθέσιμων ειδών έρευνας[1] έχουν επιλεγεί και χρησιμοποιήθηκαν η Εκτίμηση Αναγκών, η Ολική Αξιολόγηση, η Μετα-ανάλυση, η Αξιολόγηση Αποτελέσματος, η Αξιολό-

[1] Για πρακτικούς λόγους, θα αποφευχθεί στην εργασία αυτή η αναλυτική περιγραφή των Ειδών έρευνας, όπως και η εκτενής περιγραφή των υπόλοιπων μεθοδολογικών στοιχείων, αφού αναλυτικές περιγραφές τους, μπορεί ο ενδιαφερόμενος να αναζητήσει στα βασικά εγχειρίδια της Μεθοδολογίας Έρευνας. Βλ. ενδεικτικά Cohen & Manion 2000, Δημητρόπουλος 2005.

γηση Διαδικασίας, η Αξιολόγηση Εισόδου και Πλαισίου, η Αξιολόγηση Εφαρμογής και η Διαγνωστική Αξιολόγηση. Ως προς τα χαρακτηριστικά της η έρευνα είναι αναλυτική, διαχρονική, προσωπική, διερευνητική, ερμηνευτική, ανεξάρτητη, ποιοτική και περιγραφική.

Με τον όρο *Προσέγγιση* στην έρευνα νοείται η ευρύτερη και γενικότερη διάθεση, ή τρόπον τινά, στάση του ερευνητή απέναντι ειδικά στο υπό διερεύνηση αντικείμενο, αλλά και γενικά απέναντι στο πώς πρέπει να μελετώνται τέτοια αντικείμενα ή προβλήματα. Στην έννοια αυτή εντάσσονται τόσο η γενικότερη φιλοσοφία του ερευνητή, όσο και η διάθεση και στάση του ως προς τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίζεται επιστημονικά το θέμα αυτό. Για παράδειγμα, όταν ο ερευνητής ξεκινά από την αφετηριακή θέση ότι το συγκεκριμένο υπό διερεύνηση φαινόμενο πρέπει να μελετηθεί «επί τόπου», αυτό σηματοδοτεί την προσέγγισή του επί του θέματος αυτού και αυτή του η προσέγγιση υπαγορεύει κατά ένα μεγάλο μέρος και τον τρόπο με τον οποίο θα κινηθεί στη συνέχεια. Καθίσταται, λοιπόν, σαφές, πως η επιλογή της προσέγγισης αποτελεί βασικό στοιχείο για την εξέλιξη της έρευνας, καθώς από αυτή εξαρτώνται ουσιαστικά όλες οι μεθοδολογικές αποφάσεις και επιλογές που περιγράφονται στη συνέχεια, ενώ είναι ευνόητο πως αν γίνει λανθασμένη επιλογή προσέγγισης διακυβεύεται ο ερευνητικός σχεδιασμός και η εξέλιξη της έρευνας στο σύνολό της (Δημητρόπουλος, 2003[α]).

Οι συνήθεις προσεγγίσεις που απαντώνται στη βιβλιογραφία και αξιοποιούνται στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας έχουν ως εξής:

α) *Αναλυτική – Εμπειρική* αξιολογική έρευνα, η οποία στοχεύει στην εμπειρική διερεύνηση και ανάλυση του υπό εξέταση προβλήματος (De Landsheere (μτφ Μπρούζος), 1996).

β) *Ατομική,* η οποία κάποτε ονομάζεται και *Προσωπική*, καθώς διεξάγεται από ένα μόνο άτομο.

γ) *Συγχρονική*, καθώς ένα φαινόμενο μελετάται σε μία δεδομένη χρονικά στιγμή ή περίοδο. Η συγκεκριμένη προσέγγιση χρησιμοποιείται εν μέρει, δεδομένου ότι εξετάζεται και η εξέλιξη του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., αλλά και του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας διαχρονικά.

δ) *Περιγραφική*, όπου ο κύριος σκοπός του ερευνητή είναι η διαπίστωση και περιγραφή γνωρισμάτων.

ε) *Ποιοτική,* η οποία σχετίζεται με το είδος των δεδομένων που αναζητούνται, πόσο μάλλον που στην προκειμένη περίπτωση η Ποιότητα αποτελεί το ερευνητικό αντικείμενο της εργασίας.

στ) *Ανεξάρτητη* ή αλλιώς *Έρευνα Προσωπικού Ενδιαφέροντος*, στην οποία ο ερευνητής έχει τη μεγαλύτερη δυνατή ελευθερία επιλογών, καθώς δεν υπάρχει φορέας ανάθεσης ο οποίος να τον δεσμεύει.

ζ) Συνδυασμός *Ολικής και Τμηματικής* προσέγγισης, καθώς καταβάλλεται προσπάθεια να καλυφθεί το σύνολο του αντικειμένου έρευνας, αλλά με δεδομένη την μεγάλη έκταση αυτού κρίνεται απαραίτητη η διάσπασή του σε μέρη και εν συνεχεία το κάθε ένα από αυτά καλύπτεται από μια ξεχωριστή τμηματική έρευνα.

στ) Προσέγγιση *Ευρωπαϊκής εμβέλειας* σε συνδυασμό με την *Εθνικής εμβέλειας*, έτσι ώστε να καλυφθούν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό όλες οι όψεις του υπό εξέταση θέματος.

ζ) Συστηματική Κριτική Σύγκριση, κυρίως για την εξαγωγή των κύριων συμπερασμάτων της έρευνας.

η) Αξιολόγηση Διαδικασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές της Δυναμικής Αξιολόγησης (Δημητρόπουλος, 2002).

ι) Αξιολόγηση Αποτελέσματος, βάσει των αρχών της θεωρίας της Δυναμικής Αξιολόγησης.

2.8 Γενικές Μέθοδοι

Η συγκεκριμένη κατά περίπτωση προσέγγιση κάθε ερευνητή δεν αποτελεί από μόνη της μεθοδολογική πράξη. Η πράξη στην πραγματικότητα αρχίζει με την υιοθέτηση, στο πλαίσιο κάθε προσέγγισης, της συγκεκριμένης γενικής μεθόδου που, ενταγμένη σε αυτήν ακριβώς την προσέγγιση, κρίνεται ότι την υλοποιεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Έτσι, μέθοδος είναι ο γενικός πρακτικός τρόπος με τον

οποίο η προσέγγιση μετατρέπεται σε ερευνητική πράξη. Για παράδειγμα, η επί τόπου έρευνα που αναφέρθηκε πιο πάνω μπορεί να μετατραπεί σε πράξη με τη μέθοδο της παρατήρησης. Η παρατήρηση αποτελεί για την περίπτωση αυτή τη γενική μέθοδο. Το φάσμα, λοιπόν, των προσεγγίσεων που μπορεί ν' αξιοποιήσει ο ερευνητής προκειμένου να συλλέξει δεδομένα, τα οποία θα χρησιμεύσουν στη συνέχεια ως βάση για την εξαγωγή συμπερασμάτων και τη διατύπωση ερμηνειών ή την πραγματοποίηση προβλέψεων (Cohen & Manion, 2000) εννοούνται στο σύνολό τους ως Μέθοδος.

Οι Γενικές Μέθοδοι, λοιπόν, που μπορεί να αξιοποιήσει ένας ερευνητής είναι οι εξής (Δημητρόπουλος, 2003[α]):

- η *Παρατήρηση*
- η *Συναλλαγή – Συνεργασία – Επικοινωνία*
- η *Σύγκριση – Συσχέτιση*
- η *Συνεχής Παρακολούθηση και η Τήρηση Δεικτών*
- η *Μετα-παρακολούθηση*
- οι *Πειραματικές Μέθοδοι*
- *Διάφορες Κοινωνιολογικές Μέθοδοι*
- *Διάφορες Οικονομολογικές Μέθοδοι*
- *Διάφορες Ψυχολογικές Μέθοδοι*
- η *Επισκόπηση*
- η *Μελέτη Περίπτωσης*
- *Ανάλυση Περιεχομένου – Έργου – Δεξιοτήτων*
- *Μελέτη Αρχείων – Πηγών – Δοκιμίων – Τεκμηρίων*
- η *Ελεύθερη Κρίση του Αξιολογητή*
- *Μέθοδοι Διαπίστωσης Επίδοσης / Απόδοσης*
- *Αυτό-ανάλυση*
- *Μέθοδοι Ανάλυσης – Επεξεργασίας Δεδομένων*

Στη συγκεκριμένη αξιολογική έρευνα, από την πληθώρα των διαθέσιμων Γενικών *Μεθόδων,* επελέγησαν και χρησιμοποιήθηκαν:

1)η *Παρατήρηση*, η οποία για να γίνει αποδεκτή ως επιστημονική μέθοδος πρέπει να έχει τη μορφή της συστηματικής παρατήρησης,

2) η *Επισκόπηση*, που ως μέθοδος εμπειρικής έρευνας είναι η πιο διαδεδομένη στον χώρο της ψυχοπαιδαγωγικής και της εκπαίδευσης εν γένει, και χρησιμοποιείται κυρίως για τη διαπίστωση καταστάσεων, θέσεων κι εκτιμήσεων. Χρησιμοποιήθηκε, ακόμη,

3) η *Έρευνα εκ των υστέρων*, η οποία προβλέπει τη μελέτη φαινομένων που έχουν ολοκληρωθεί στο παρελθόν και ουσιαστικά αποτελεί τον αντίποδα της πειραματικής μεθόδου,

4) η *Μελέτη Περίπτωσης* (case study),

5) η *Ανάλυση Περιεχομένου*, κυρίως σε επίπεδο ανάλυσης γραπτών κειμένων και προφορικών επικοινωνιών, και

6) η *Ανάλυση και Μελέτη Αρχείων και Πηγών*, που ως μέθοδος χρησιμοποιείται συνήθως σε συνδυασμό ή επικουρικά προς άλλες επιστημονικές μεθόδους.

Αξιοποιήθηκαν, τέλος, σε κάποιο βαθμό η *Συσχέτιση / Σύγκριση*, η *Ελεύθερη Κρίση*, η *Μετα-παρακολούθηση*, η γραπτή και προφορική *Επικοινωνία*, και εν μέρει η *Ιστορική Μέθοδος*.

2.9 Τεχνικές Έρευνας

Η μέθοδος αποτελεί μια πολύ ευρεία έννοια και μεθοδολογική οντότητα. Μετατρέπεται σε ερευνητική πράξη μέσα από μικρότερες και πιο εξειδικευμένες ενέργειες, που λέγονται τεχνικές έρευνας. Αντίστροφα, τεχνικές είναι οι ειδικοί τρόποι με τους οποίους μετατρέπεται σε ερευνητική πράξη μια γενική μέθοδος. Για παράδειγμα, η παρατήρηση που αναφέρθηκε πιο πάνω ως μέθοδος, μπορεί να γίνει πράξη στην ειδική μορφή της επιτόπιας επιθεώρησης, η οποία είναι μια ειδική τεχνική (Δημητρόπουλος 2003[α]). Με άλλα λόγια, ολόκληρος ο σχεδιασμός της έρευνας μετατρέπεται σε ερευνητική πράξη μέσω μιας σειράς τεχνικών, γεγονός που καθιστά την τεχνική κατ' ουσίαν το πιο απαραίτητο λειτουργικό στοιχείο της ερευνητικής διαδικασίας, ενώ συγχρόνως η γενική μέθοδος που έχει επιλεγεί υπαγορεύει τις τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν. Πρέπει, τέλος, να σημειωθεί, πως δε θα πρέπει να συγχέονται οι τεχνικές με τα μέσα που αξιοποιεί ο ερευνητής, τα οποία παρουσιάζονται παρακάτω, παρά το γεγονός ότι βρίσκονται σε στενή συνάφεια μεταξύ τους.

Στην συγκεκριμένη έρευνα μεταξύ των διαθέσιμων ειδικών τεχνικών επελέγησαν ως καταλληλότερες και χρησιμοποιήθηκαν διάφορες τεχνικές παρατήρησης, προφορικής επικοινωνίας με έμφαση στη συνέντευξη, ηλεκτρονικής επικοινωνίας και αναζήτησης, γραπτής επικοινωνίας, κι ακόμη τεχνικές τεκμηρίωσης, αποτύπωσης, ανάλυσης περιεχομένου, τεχνικές ηλεκτρονικής αναζήτησης και καταχώρισης, επεξεργασίας και παρουσίασης δεδομένων και διάφοροι συνδυασμοί των ανωτέρω (Παπαδήμας 1998, Δημητρόπουλος 2003[α]).

2.10 Μέσα, Υλικά, Όργανα Έρευνας

Κάθε τεχνική έρευνας για να υλοποιηθεί απαιτεί την αξιοποίηση κάποιων μέσων, υλικών κι εργαλείων, που ως προς τη φύση τους μπορεί να είναι από πολύ απλά μέχρι πολυσύνθετα και είναι λογικό να απασχολούν τον ερευνητή ήδη από το στάδιο σχεδιασμού της έρευνας. Έχει ήδη καταστεί σαφές πως τα μέσα, τα υλικά και τα όργανα που αξιοποιούνται στο πλαίσιο της έρευνας, προκειμένου να συγκεντρωθούν δεδομένα κατάλληλα προς αξιοποίηση για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, ποικίλουν ανάλογα με το είδος, τους σκοπούς και τη μεθοδολογία της έρευνας. Με τους όρους «μέσα», «υλικά» και «όργανα», λοιπόν, υποδηλώνονται όλα τα χειροπιαστά επινοήματα που μπορεί να αξιοποιήσει ο ερευνητής, προκειμένου να υλοποιήσει την τεχνική ή τις τεχνικές που έχει επιλέξει (Δημητρόπουλος 2003[α], Μακράκης 1997).

Στην προκειμένη περίπτωση οι τεχνικές που αναφέρεται πιο πάνω πως επελέγησαν για την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας επέβαλαν την αξιοποίηση μέσων, υλικών και οργάνων, μεταξύ των οποίων κυρίως: σχέδια, σκαριφήματα και απεικονίσεις, επίσημες και ανεπίσημες εκθέσεις, τεκμήρια διαφόρων κατηγοριών, αρχεία και επίσημες εφημερίδες, μέσα της νέας τεχνολογίας και επικοινωνίας, ηλεκτρονικά μέσα και άτυπα ερωτηματολόγια με ερωτήσεις ανοιχτής απάντησης στο πλαίσιο συνεντεύξεων. Η ποικιλία των μέσων, υλικών και οργάνων που επελέγησαν αντικατοπτρίζει την ευρέως διαδεδομένη άποψη πως για την επαρκή τεκμηρίωση μιας επιστημονικής έρευνας δεν αρκεί η επιλογή και χρήση ενός μόνο τρόπου συλλογής δεδομένων, όσο αξιόπιστος κι αν είναι αυτός, αλλά επιβάλλεται η αξιοποίηση συνδυασμού τρόπων και μέσων, προκειμένου να υπάρξουν αποτελέσματα που να χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό αξιοπιστίας. Είναι δε κοινώς αποδεκτό πως δεν υπάρχει μέσον το οποίο να καλύπτει επαρκώς τις ανάγκες όλων των επιστημονικών προσεγγίσεων, συνεπώς ο ερευνητής οφείλει να έχει άριστη εποπτεία των υπαρχόντων μέσων, προκειμένου να επιλέξει το καταλληλότερο μέσο ή τον καταλληλότερο συνδυασμό, ο οποίος καλό είναι να χαρακτηρίζεται από εγκυρότητα, αξιοπιστία, αντικειμενικότητα, ακρίβεια και πρακτικότητα.

2.11 Διαδικασία Έρευνας

Η επιστημονική έρευνα είναι μια προσπάθεια που απαιτεί την ύπαρξη συστήματος και οργάνωσης εκ μέρους του ερευνητή (Cohen & Manion 2000). Ως εκ τούτου, τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν δεν είναι δυνατό να χρησιμοποιούνται στην τύχη, αντίθετα είναι αναγκαία η οργάνωσή τους σε μια διαδικασία πολύ προσεκτικά σχεδιασμένη ειδικά για την κάθε ερευνητική προσπάθεια. Σε κάθε περίπτωση, ο όρος «Διαδικασία» υποδηλώνει μια αλληλουχία ενεργειών μέσα από τις οποίες ο ερευνητής μετατρέπει τη σκέψη του σε ερευνητική πράξη, μια αλληλουχία φάσεων και σταδίων μέσα από τα οποία σχεδιάζεται και πραγματοποιείται μια έρευνα. Σε κάθε ερευνητική περίσταση, λοιπόν, ακολουθείται μια συγκεκριμένη διαδικασία, ανεξάρτητα απ' τους γενικούς σκοπούς και ειδικούς στόχους που έχουν τεθεί ή την ειδική μεθοδολογία που υιοθετείται για την υλοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας. Αν και η διαδικασία της έρευνας είναι εκ φύσεως ευέλικτη και διαφοροποιείται συνήθως από έρευνα σε έρευνα, μπορεί παρ' όλα αυτά να εντοπίσει κανείς τρεις γενικές φάσεις που αποτελούν τον κορμό αυτής: τη φάση Πριν, τη φάση Κατά και τη φάση Μετά. Η Πρώτη Φάση περιλαμβάνει την ανάληψη της έρευνας, την προετοιμασία και τον σχεδιασμό / προγραμματισμό, η Δεύτερη την υλοποίηση του κυρίου μέρους της έρευνας, ενώ η Τρίτη τη διαμόρφωση και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων, καθώς και την τελική αξιολόγηση της έρευνας (Δημητρόπουλος, 2003[α]).

Αναλυτικότερα, για την παρούσα έρευνα, κάθε μία από τις φάσεις αυτές περιλαμβάνει επιμέρους στάδια, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 1:

Πίνακας 1: Σύνοψη της Διαδικασίας Έρευνας

α/α	Στάδια της Διαδικασίας	Φάση
1	Αρχικοί προβληματισμοί για συνέχιση σπουδών τρίτου κύκλου. Απόφαση για εκπόνηση διδακτορικής διατριβής	ΠΡΙΝ
2	Εντοπισμός και οριστικοποίηση του θέματος της έρευνας.	ΠΡΙΝ
3	Υλοποίηση διαδικασίας ανάληψης θέματος. Συνεργασία με επόπτη καθηγητή και ομάδα καθηγητών.	ΠΡΙΝ
4	Προσδιορισμός των κύριων όψεων του θέματος. Διαμόρφωση των σκοπών της έρευνας. Προετοιμασία και υποβολή πρότασης.	ΠΡΙΝ
5	Επίσημη ανάληψη της έρευνας.	ΠΡΙΝ
6	Εντοπισμός κύριων πηγών. Ανασκόπηση σχετικής βιβλιογραφίας.	ΠΡΙΝ
7	Λεπτομερειακός σχεδιασμός έρευνας. Επιλογή προσεγγίσεων, μεθόδων, τεχνικών, μέσων.	ΠΡΙΝ
8	Οριστικοποίηση σχεδιασμού και οργάνωσης της έρευνας.	ΠΡΙΝ
9	Πραγματοποίηση της έρευνας – Εφαρμογή του σχεδίου. Συγκέντρωση δεδομένων.	ΚΑΤΑ
10	Επεξεργασία – Ανάλυση δεδομένων. Εξαγωγή συμπερασμάτων.	ΚΑΤΑ
11	Οριστική διαμόρφωση της παρουσίασης της έρευνας, συγγραφή της	ΜΕΤΑ

	ερευνητικής έκθεσης.	
12	Υποβολή σχεδίου της διατριβής, ανατροφοδότηση από την Τριμελή Επιτροπή	ΜΕΤΑ
13	Αναθεώρηση με βάση την ανατροφοδότηση	ΜΕΤΑ
14	Παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Διαδικασία Κρίσης Διδακτορικής Διατριβής.	ΜΕΤΑ
15	Αξιοποίηση της έρευνας.	ΜΕΤΑ

2.12 Αρχές – Δεοντολογία Έρευνας

Η επιστημονική έρευνα είναι μια πολύ απαιτητική δραστηριότητα, κατά την οποία, ανεξαρτήτως επιστήμης, είναι απαραίτητο να ακολουθούνται οι αρχές που έχουν καθιερωθεί ως αναγκαίες. Ως «Αρχές» νοείται μια σειρά κανόνων, γραπτών ή και κάποτε άγραφων, που όμως έχουν καθιερωθεί και τηρούνται από κάθε ευσυνείδητο επιστήμονα. Οι κανόνες αυτοί, όταν είναι συστηματοποιημένοι σ' ένα σύνολο αρχών, ονομάζονται «κώδικας δεοντολογίας». Ειδικά στην περίπτωση που η έρευνα σχετίζεται με ανθρώπους, οι περισσότερες αρχές υπάγονται σε κώδικες δεοντολογίας, που είναι συστηματικοί και οργανωμένοι, με δεσμευτικό χαρακτήρα. Κάποτε, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της εμπειρικής έρευνας, οι κώδικες αυτοί είναι χαλαρότεροι και έχουν χαρακτήρα προαιρετικό. Είναι, βέβαια, ευνόητο πως όσον αφορά τις ανθρωπιστικές επιστήμες η δεοντολογία μπορεί να ενέχει πολλούς κινδύνους και να προκαλέσει προβλήματα, καθώς πέρα από ορισμένες γενικές θέσεις, λίγες είναι οι αρχές που γίνονται καθολικά αποδεκτές.

Η τήρηση των υφιστάμενων κανόνων δεοντολογίας, όμως, είναι μια πολύ σημαντική διάσταση στην έννοια της μεθοδολογίας έρευνας – και του συγκεκριμένου μοντέλου που προτείνεται σε αυτή την εργασία. Ενδεικτικά και μόνο, στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας κατεβλήθη προσπάθεια για αντικειμενικότητα και αμεροληψία όσον αφορά την προσέγγιση και διερεύνηση του ερευνητικού αντικειμένου, για κάλυψη των κύριων πηγών που προϋπήρχαν στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία, αλλά και συμπλήρωσή τους με όσες, πιο πρόσφατες, προέκυψαν κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας. Υπήρξε μέριμνα, ακόμη, για την ολόπλευρη κάλυψη του θέματος, καθώς και για εξασφάλιση όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστων πηγών, ενώ δόθηκε έμφαση και στην επιβεβαίωση της εγκυρότητας των δεδομένων και των πληροφοριών που συμπεριελήφθησαν στα ερευνητικά δεδομένα. Και μπορεί να μην υπήρχαν άμεσα Υποκείμενα της έρευνας στην παρούσα μελέτη, κατεβλήθη, όμως, προσπάθεια να αποδοθεί ο πρέπων σεβασμός στην Επιστημονική Κοινότητα, στο ευρύτερο Ερευνητικό Περιβάλλον και κατ' επέκταση στην ευρύτερη Κοινωνία.

2.13 Δυναμική Αξιολόγηση της Έρευνας

Η επιστημονική έρευνα είναι μια επίπονη και κάποτε πολυδάπανη διαδικασία και για τον λόγο αυτό δεν είναι δυνατό να αφήνεται στην τύχη της μέχρι να ολοκληρωθεί και τότε ν' ασχολείται ο ερευνητής με την εξέταση της ορθότητας των ενεργειών του και των αποτελεσμάτων της έρευνάς του. Με δεδομένη μάλιστα την άμεση ή έμμεση αξιολόγηση που θα υποστεί η έρευνα από τα μέλη της επιστημονικής κοινότητας, όταν θα είναι πια αργά για τροποποιήσεις ή βελτιώσεις, είναι προτιμότερη η ύπαρξη ανατροφοδότησης για την έγκαιρη διάγνωση τυχόν προβλημάτων, ελλείψεων ή μειονεκτημάτων και η άμεση επέμβαση του ερευνητή. Στη διαδικασία, εξάλλου, της επιστημονικής έρευνας αξιοποιείται σε μεγάλο βαθμό η πνευματική εργασία άλλων επιστημόνων μέσω της ανασκόπησης της εγχώριας και διεθνούς βιβλιογραφίας, συνεπώς κάθε ερευνητής θα πρέπει να έχει την ικανότητα ανά πάσα στιγμή ν' αξιολογήσει το περιεχόμενο των εργασιών που καλείται να χρησιμοποιήσει, ν' αναγνωρίσει τις ελλεί-

ψεις και τα μειονεκτήματά τους και να φροντίσει ν' αποφύγει την επανάληψή τους στο δικό του πόνημα.

Είναι, ακόμη, συνηθισμένο να παρατηρούνται σφάλματα κατά την υλοποίηση του σχεδιασμού ή τη συγκέντρωση των ερευνητικών δεδομένων, τα οποία άλλοτε αφορούν τα υποκείμενα της έρευνας, άλλοτε τον ίδιο τον ερευνητή, τη μεθοδολογία ή το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η έρευνα, να γίνονται λάθος εκτιμήσεις των δεδομένων που προκύπτουν ή, τέλος, να παρατηρείται συνδυασμός των παραπάνω (Δημητρόπουλος, 2003[α]). Η αυξημένη ύπαρξη σφαλμάτων προφανώς υπονομεύει την αξία της ερευνητικής εργασίας και το κύρος του ίδιου του ερευνητή, καθώς μπορεί να υποδηλώνει ελλιπή κατάρτιση, αδυναμία αντικειμενικής κρίσεως, επιρροή από στερεότυπα, αδυναμία λογικού συσχετισμού στοιχείων ή έστω, σε ορισμένες περιπτώσεις, έλλειψη συγκέντρωσης και αφοσίωσης στο ερευνητικό έργο. Υπάρχει, συνεπώς, επιτακτική ανάγκη να μεριμνήσει ο ερευνητής, έτσι ώστε να μειωθούν στο ελάχιστο τα σφάλματα και οι παραλήψεις, ή τουλάχιστον να διορθωθούν ή να συμπληρωθούν έγκαιρα και με τις λιγότερες δυνατές επιπτώσεις στο τελικό αποτέλεσμα που θα παρουσιαστεί στην επιστημονική κοινότητα.

Την απάντηση σε αυτή την ανάγκη δίνει η Δυναμική Αξιολόγηση της έρευνας, η οποία εξασφαλίζει σε συνεχή, ή αλλιώς δυναμική, βάση τον έλεγχο της ορθότητας κάθε ενέργειας που πραγματοποιείται από τον ερευνητή, καθώς και την αξιοποίηση της άμεσης ανατροφοδότησης για έγκαιρες διορθωτικές ενέργειες, που τυχόν θα χρειαστούν (Δημητρόπουλος, 2002). Προκρίνεται, συνεπώς, ο προληπτικός ρόλος της αξιολόγησης, με τη λογική ότι είναι προτιμότερο να εξασφαλιστεί η επιτυχής έκβαση της έρευνας εκ των προτέρων, παρά να γίνουν αναδρομικά διαπιστώσεις και διορθώσεις ή προσθήκες. Η θεωρία της Δυναμικής Αξιολόγησης αντλεί στοιχεία από τη Θεωρία Συστημάτων (systems approach), όπου η λειτουργία του συστήματος καθορίζεται από τη σχέση μεταξύ εισόδου και εξόδου, συστήματος και περιβάλλοντος και από τη δράση των διορθωτικών συστημάτων ανάδρασης. Βασικό στοιχείο, συνεπώς, ενός «συστήματος», το οποίο υιοθετεί και η Δυναμική Αξιολόγηση, είναι η ικανότητά του να αυτορυθμίζεται, ή αλλιώς να αυτο-διορθώνεται (Δημητρόπουλος, 2002).

Στην παρούσα έρευνα είχε καταρτιστεί για διαδικαστική χρήση κατάλογος ελέγχου με τα βασικά στοιχεία και βήματα της έρευνας, όπως αντανακλώνται στον Πίνακα 1, και σε συνεχή βάση γινόταν έλεγχος τήρησης του σχεδίου έρευνας, σύμφωνα με τις αρχές της Δυναμικής Αξιολόγησης, οπότε άμεσα γίνονταν οι αναγκαίες παρεμβάσεις διόρθωσης ή βελτίωσης. Υπήρχε, δηλαδή, το Πλαίσιο, το περιβάλλον μέσα στο οποίο πραγματοποιήθηκε η παρούσα έρευνα, απ' το οποίο προήλθαν τα πάσης φύσεως δεδομένα τα οποία αποτελούν τρόπον τινά την Είσοδο του συστήματος όσον αφορά την έρευνα, υπήρξε το στάδιο της Επεξεργασίας, όπου πραγματοποιήθηκε η καθεαυτό ερευνητική εργασία, και η Έξοδος του συστήματος, που αποτέλεσε το «παραγόμενο προϊόν». Με τη λειτουργία της Δυναμικής Αξιολόγησης, συνεπώς, ελέγχθηκαν δυναμικά κατά τη διάρκεια υλοποίησής τους τα στάδια της διαδικασίας αυτής, οπότε εξασφαλιζόταν άμεση και συνεχής Ανατροφοδότηση. Η Ανατροφοδότηση παρείχε επαρκή στοιχεία για τη διευκόλυνση της λήψης μετρων και της πραγματοποίησης παρεμβάσεων, ώστε να εξασφαλιστεί η σωστή πορεία της έρευνας και το επιθυμητό αποτέλεσμα. Από την περιγραφή της διαδικασίας που προηγήθηκε μπορούμε να αντιληφθούμε πως εφόσον η Αξιολόγηση της έρευνας είναι Δυναμική, υπάγεται λογικά στην κατηγορία των *εσωτερικών* αξιολογήσεων και στοχεύει στην εξασφάλιση της ποιότητας και της ορθότητας του ερευνητικού αποτελέσματος.

Από την παραπάνω σκιαγράφηση των διαστάσεων της μεθοδολογίας γίνεται φανερό ότι, ενώ οι υπόλοιπες διατάσεις είναι μεταξύ τους ευδιάκριτες και δε δημιουργούν παρερμηνείες, υπάρχει μια δυσκολία στη διάκριση μεταξύ των Προσεγγίσεων, των Μεθόδων, των Τεχνικών και των Μέσων, που κάποτε οδηγεί σε σύγχυση ακόμη και έμπειρους χειριστές της ορολογίας αλλά και της πράξης της εμπειρικής έρευνας. Μια τέτοια σύγχυση παρατηρείται και στη διεθνή βιβλιογραφία. Επισημαίνεται ότι ενώ οι υπόλοιπες διαστάσεις αλληλοσυνδέονται, αν και όχι με αυστηρά προσδιορισμένη σειρά, οι διαστάσεις Ε*ίδη, Προσεγγίσεις, Μέθοδοι, Τεχνικές* και *Μέσα – Υλικά* αξιοποιούνται με αυστηρή ιεράρχηση σειράς, αυτή που δείχνουν τα βέλη, και όχι ανάστροφα. Για τον λόγο αυτό και οι τέσσερις διαστάσεις σε κάθε έρευνα αποτελούν «επίπεδα» προκαθορισμένης ιεράρχησης, στην οποία ***κάθε ανώτερο επίπεδο προσδιορίζει αυστηρά το κατώτερο.***

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Εισαγωγή

Όλη η πρακτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφορικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, αλλά και τη Διασφάλιση Ποιότητας, διέπεται από ένα γενικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο εφαρμόζεται ως επί το πλείστον προαιρετικά στις χώρες - μέλη, αλλά και σε μια σειρά άλλων χωρών που είτε βρίσκονται υπό ένταξη, είτε συνδέονται με συγκεκριμένους όρους με την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο Δεύτερο Κεφάλαιο αυτής της εργασίας περιγράφεται το θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τους δύο παραπάνω τομείς, σε συνδυασμό με τα Όργανα που λαμβάνουν και εκτελούν τις αποφάσεις της, τις διαδικασίες που ακολουθούνται για τη λήψη των αποφάσεων, αλλά και τη μεθοδολογία για την υλοποίησή τους. Παρουσιάζονται, επίσης, οι κύριοι Άξονες των πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι Αρχές που αυτοί αντανακλούν, αλλά και οι σημαντικότερες αποφάσεις που έχουν ληφθεί, οι οποίες θεωρούνται Ορόσημα για την εξέλιξη των θεσμών που απασχολούν την παρούσα έρευνα.

Α. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

Με τον όρο «Θεσμικό Πλαίσιο» δηλώνονται όλες εκείνες οι αποφάσεις, οι οδηγίες και τα νομοθετικά κείμενα που εκφράζουν τις σχετικές κεντρικές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες συναποτελούν τις συμβάσεις που μετουσιώνονται σε εθνικές πολιτικές και διέπουν την εκπαιδευτική πράξη στα κράτη μέλη της Ένωσης. Προκειμένου να εξετάσουμε αυτό το θεσμικό πλαίσιο, είναι ανάγκη να κατανοήσουμε πρώτα τον ρόλο και τη λειτουργία των Οργάνων λήψης θεσμικών αποφάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, των διαδικασιών μέσω των οποίων λαμβάνονται οι αποφάσεις αυτές, όπως και των τρόπων με τους οποίους η Ευρωπαϊκή Ένωση εξασφαλίζει την υλοποίησή τους από τα κράτη μέλη. Η γενική, έστω, γνώση των ανωτέρω στοιχείων κρίνεται σημαντική, καθώς δεν μπορούμε να αξιολογήσουμε επαρκώς, ούτε να χρησιμοποιήσουμε αποτελεσματικά ως ερευνητικά δεδομένα προτάσεις και αποφάσεις των διαφόρων οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πόσο μάλλον να προβούμε σε σύγκριση με την ελληνική πραγματικότητα, χωρίς να γνωρίζουμε τους τρόπους με τους οποίους αυτές ελήφθησαν ή τη λογική αναγκαιότητα στην οποία στηρίχθηκαν. Πολύτιμες πληροφορίες για τα όργανα λήψης και εκτέλεσης των αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τις διαδικασίες, καθώς και τη μεθοδολογία υλοποίησης αυτών λαμβάνουμε τόσο από την επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης[1], όσο κι από ειδικούς Οδηγούς που απευθύνονται στους ευρωπαίους πολίτες, με σκοπό την εξοικείωσή τους με το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2001, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2006).

1. Όργανα Λήψης και Εκτέλεσης Αποφάσεων

Οι πολιτικές στην Ευρωπαϊκή Ένωση διαμορφώνονται μέσα από αποφάσεις σε διάφορα επίπεδα, τις οποίες λαμβάνουν συγκεκριμένα όργανα, το καθένα απ' τα οποία έχει ξεχωριστές αρμοδιότητες και διαφορετικό βαθμό εμπλοκής και ευθύνης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Οι διαδικασίες ποικίλουν ανάλογα με το είδος και το αντικείμενο των αποφάσεων που πρέπει να ληφθούν, ενώ κατ' επέ-

[1] http://europa.eu/index_el.htm

κταση διαφέρει και ο βαθμός στον οποίο υποχρεούνται τα κράτη μέλη να συμμορφωθούν και να εντάξουν τις προτεινόμενες πολιτικές στις εθνικές νομοθεσίες. Τα βασικότερα όργανα λήψης αποφάσεων και διαμόρφωσης των πολιτικών, λοιπόν, της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια, είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (European Parliament), το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Council of the European Union) και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission).

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αποτελεί τον νομοθετικό βραχίονα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς τα μέλη του εκλέγονται από τους ίδιους τους ευρωπαίους πολίτες κάθε πέντε χρόνια για την εκπροσώπηση των συμφερόντων τους και έχει τρεις έδρες εργασίας: τις Βρυξέλλες, το Λουξεμβούργο και το Στρασβούργο. Ο κύριος ρόλος του είναι η άσκηση νομοθετικής εξουσίας και δημοκρατικού ελέγχου στα υπόλοιπα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι, επίσης, ο κύριος φορέας ελέγχου και δημοσιονομικής εξουσίας, καθώς στην αρμοδιότητά του εμπίπτει ο προϋπολογισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνεργασία με το Συμβούλιο. Εν γένει, το Κοινοβούλιο θα μπορούσαμε να πούμε πως συμβάλλει στην εξασφάλιση της δημοκρατικής νομιμότητας του ευρωπαϊκού δικαίου.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν παλιότερα γνωστό ως «Συμβούλιο Υπουργών», κι έτσι απαντάται μέχρι κάποιο χρονικό σημείο στη βιβλιογραφία, και αποτελείται από υπουργούς των κυβερνήσεων όλων των χωρών - μελών. Συνεδριάζει τακτικά για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με επιμέρους θέματα και για τη θέσπιση ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Αποτελεί τον νομοθετικό και σε μερικούς τομείς και τον εκτελεστικό βραχίονα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε αυτό λαμβάνουν μέρος οι εκάστοτε αρμόδιοι υπουργοί, ανάλογα με τα θέματα της ημερήσιας διάταξης (European Council, 2000). Στον ρόλο του, εκτός της θέσπισης νομοθεσίας, περιλαμβάνονται ο συντονισμός των οικονομικών πολιτικών των χωρών μελών, η υπογραφή συμφωνιών μεταξύ της Ε.Ε. και άλλων χωρών, η έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού της Ε.Ε., η χάραξη της εξωτερικής πολιτικής και της πολιτικής άμυνας, αλλά και ο συντονισμός της συνεργασίας μεταξύ δικαστικών αρχών και αστυνομικών δυνάμεων των κρατών μελών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρείται ο εκτελεστικός βραχίονας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι υπεύθυνη δηλαδή για την τελική εφαρμογή των αποφάσεων του Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ενώ αποτελεί και το όργανο που είναι υπεύθυνο σε αρχικό στάδιο για τις νομοθετικές προτάσεις. Η Επιτροπή είναι ανεξάρτητη από τις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών και ρόλος της είναι να εκπροσωπεί και να προασπίζεται τα συμφέροντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως συνόλου. Στην ουσία εφαρμόζει τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υλοποιεί τα προγράμματά της και είναι υπεύθυνη για την αξιοποίηση των κεφαλαίων της.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να γίνει μία εννοιολογική επισήμανση, καθώς δεν πρέπει να συγχέεται το *Ευρωπαϊκό Συμβούλιο* (European Council), ένα ακόμα Όργανο της Ε.Ε., με το *Συμβούλιο της Ευρώπης* (Council of Europe). Στο πρώτο συμμετέχουν αρχηγοί κρατών ή πρωθυπουργοί των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι τακτικές του συνεδριάσεις συγκαλούνται τέσσερις (4) φορές τον χρόνο, προκειμένου να χαραχθούν οι επίσημες πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε όλους τους τομείς, ενώ το δεύτερο δεν αποτελεί επίσημο Όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά έναν πολιτικό, εντελώς αυτόνομο διεθνή Οργανισμό με έδρα το Στρασβούργο. Για την ιστορία, το Συμβούλιο της Ευρώπης ιδρύθηκε στις 5 Μαΐου 1949 με τη συμμετοχή δέκα (10) ευρωπαϊκών κρατών και έχει φτάσει σήμερα να καλύπτει κατ' ουσίαν όλη την ήπειρο της Ευρώπης αριθμώντας σαράντα επτά (47) κράτη μέλη. Ως σκοποί του Συμβουλίου της Ευρώπης ορίζονται η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της πλειοψηφικής δημοκρατίας και της ισχύος του νόμου, η προώθηση της επίγνωσης και η ενθάρρυνση της ανάπτυξης μιας Ευρωπαϊκής πολιτιστικής ταυτότητας και διαφορετικότητας, η εύρεση κοινών λύσεων σε σχέση με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κοινωνία της Ευρώπης και η εδραίωση μιας δημοκρατικής σταθερότητας στην Ευρώπη, με την υποστήριξη πολιτικών, νομοθετικών και συνταγματικών μεταρρυθμίσεων.

2. Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων

Προκειμένου να ληφθούν οι αποφάσεις που αφορούν τη θέσπιση πολιτικών από τα όργανα που προαναφέρθηκαν, ακολουθούνται συγκεκριμένες διαδικασίες, οι οποίες στηρίζονται σε μια σαφή νομική βάση. Οι τρεις βασικές διαδικασίες είναι η *Διαβούλευση*, η *Σύμφωνη Γνώμη* και η *Συναπόφαση*. Οι δύο πρώτες περιλαμβάνονται στο άρθρο 192 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ενώ η τρίτη στο άρθρο 251 της ίδιας συνθήκης.

Η διαδικασία της Διαβούλευσης ή αλλιώς διαδικασία «Απλής Γνώμης» (Consultation Procedure)[1] αποτελεί διαδικασία κατά την οποία το Συμβούλιο ζητά επισήμως τη γνώμη του Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, καθώς και της Επιτροπής των Περιφερειών, η οποία όμως δεν είναι δεσμευτική κι έχει καθαρά συμβουλευτικό χαρακτήρα. Η διαδικασία απλής γνώμης χρησιμοποιείται για την έκδοση μη δεσμευτικών πράξεων, όπως οι συστάσεις και οι γνωμοδοτήσεις του Συμβουλίου και της Επιτροπής. Αν το Κοινοβούλιο ζητήσει τροποποιήσεις, αυτές εξετάζονται από την Επιτροπή και η πρόταση υποβάλλεται τροποποιημένη στο Συμβούλιο, το οποίο είτε την εγκρίνει, είτε την υποβάλλει σε περαιτέρω τροποποιήσεις. Στην περίπτωση, όμως, που η πρόταση του Συμβουλίου αποκλίνει σημαντικά από την αρχική, προβλέπεται να ζητείται εκ νέου η γνωμοδότηση του Κοινοβουλίου. Όπως και να έχει, πάντως, η απόφαση σε σχέση με μια τροποποιημένη πρόταση θα πρέπει να ληφθεί ομόφωνα.

Η διαδικασία της Σύμφωνης Γνώμης (Assent Procedure)[2] περιλαμβάνει γνωμοδότηση από πλευράς του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου προκειμένου το Συμβούλιο να λάβει ορισμένες πολύ σημαντικές αποφάσεις. Υπάρχει μεγάλη ομοιότητα με τη διαδικασία της Διαβούλευσης, με την ιδιαιτερότητα ότι σε αυτή την περίπτωση το Κοινοβούλιο δεν μπορεί να τροποποιήσει την πρόταση, στηρίζεται στην αρχή της μίας μόνο ανάγνωσης και το Κοινοβούλιο οφείλει είτε να την εγκρίνει, είτε να την απορρίψει συνολικά, ενώ για την αποδοχή της απαιτείται απόλυτη πλειοψηφία των ψηφισάντων.

Η Συναπόφαση (Codecision Procedure)[3] αποτελεί την τρέχουσα διαδικασία σήμερα για τη θέσπιση των περισσότερων νόμων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά την οποία το Κοινοβούλιο συμμετέχει σε ισότιμη βάση με το Συμβούλιο στην άσκηση των νομοθετικών εξουσιών. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει από μία έως τρεις αναγνώσεις, με αποτέλεσμα να πολλαπλασιάζει τις επαφές μεταξύ του Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, τα οποία αποτελούν τα δύο νομοθετούντα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Με τη διαδικασία αυτή, ουσιαστικά, ενισχύεται η νομοθετική εξουσία του Κοινοβουλίου σε διάφορους τομείς αυξημένης σπουδαιότητας και κατ' επέκταση ενισχύεται και η δημοκρατικότητα της κοινοτικής δράσης, γι' αυτό όλες οι νομοθετικές πράξεις που εκδίδονται με ειδική πλειοψηφία μπορούν να εμπίπτουν στη διαδικασία της Συναπόφασης. Σε περίπτωση που το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο δεν καταφέρουν να συμφωνήσουν όσον αφορά την πρόταση νομοθετικής πράξης μετά τη δεύτερη ανάγνωση, αυτή υποβάλλεται σε Επιτροπή Συνδιαλλαγής (Conciliation Committee), η οποία αποτελείται σε ίσο αριθμό από εκπροσώπους του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου αντίστοιχα. Όταν επιτευχθεί συμφωνία, το κοινό σχέδιο διαβιβάζεται και στα δύο όργανα, τα οποία οφείλουν να το εγκρίνουν εντός έξι εβδομάδων, προκειμένου αυτό ν' αποκτήσει ισχύ νόμου, ενώ αν απορριφθεί από το ένα απ' τα δύο όργανα, η πρόταση θεωρείται μη εγκριθείσα.

Το επίσημο μέσο δημοσίευσης των αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων, προκειμένου αυτές να αποτελέσουν επίσημο κείμενο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως συμβαίνει κατ' αναλογία σε εθνικό επίπεδο με την Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, είναι η *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης* (Official Journal of the European Union). Το έντυπο αυτό αποτελεί το μόνο πανευρωπαϊκά το οποίο εκδίδεται όλες τις εργάσιμες ημέρες σε όλες τις γλώσσες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης

[1] http://europa.eu/scadplus/glossary/consultation_procedure_el.htm

[2] http://europa.eu/scadplus/glossary/assent_procedure_el.htm

[3] http://europa.eu/scadplus/glossary/codecision_procedure_el.htm

και αποτελεί ευθύνη της επίσημης Υπηρεσίας Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Publications Office). Η Εφημερίδα κυκλοφορεί σε έντυπη μορφή με συνδρομή, αλλά συγχρόνως είναι διαθέσιμη και ηλεκτρονικά στο διαδίκτυο με ελεύθερη πρόσβαση για όλους τους Ευρωπαίους πολίτες.

3. Μεθοδολογία Υλοποίησης Αποφάσεων

Μέρος ή κατά μία έννοια προέκταση των αποφάσεων που λαμβάνονται από τα επίσημα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί και η προσέγγιση που υιοθετήθηκε επισήμως για την εφαρμογή τους από τα κράτη μέλη. Βασικό στοιχείο της δυναμικής των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η εγγενής δυνατότητά τους να μετατραπούν σε πολιτικές των κρατών μελών, με δεδομένη, όμως, την αυτενέργεια των εθνικών κυβερνήσεων. Θεσμοθετημένος είναι και ο ανοικτός χαρακτήρας της μεθοδολογίας που υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση όσον αφορά την υλοποίηση των μέτρων που προτείνονται στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής μεταρρυθμιστικής της πολιτικής για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Council, 2002β). Η νέα μέθοδος που βοηθά στη μετουσίωση των πολιτικών αυτών σε πραγματικότητα για τα κράτη μέλη διευκολύνει την υλοποίηση των γενικών σκοπών και ειδικών στόχων του προγράμματος εργασίας που υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο των Υπουργών Παιδείας στη Λισσαβόνα, καθώς ως ανοιχτή μέθοδος συντονισμού αποτελεί το μέσο για τη διάδοση των βέλτιστων πρακτικών και την επίτευξη μεγαλύτερης σύγκλισης προς τους σκοπούς αυτούς.

Η μεθοδολογία αυτή, η οποία σχεδιάστηκε έτσι ώστε να βοηθήσει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν σταδιακά τις εθνικές τους πολιτικές για την αναμόρφωση της εκπαίδευσης, περιλαμβάνει, σύμφωνα με το άρθρο 37 της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (European Council, 2002α), τα ακόλουθα μέτρα. Πρώτα απ' όλα, την παγίωση κατευθυντήριων γραμμών για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία συνδυάζονται με ακριβή χρονοδιαγράμματα για την επίτευξη των σκοπών και στόχων που έχουν τεθεί, βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα. Έχει, ακόμη, προβλεφθεί η εδραίωση, όπου κρίνεται απαραίτητο, ποσοτικών και ποιοτικών Δεικτών και Κριτηρίων Αναφοράς (benchmarks) κατάλληλα σχεδιασμένων για να καλύπτουν τις ανάγκες κάθε κράτους μέλους και κάθε τομέα ξεχωριστά, με σκοπό να αξιοποιηθούν ως μέσα για τη διευκόλυνση της σύγκρισης των βέλτιστων πρακτικών. Οι κατευθυντήριες γραμμές που προαναφέρθηκαν μετουσιώθηκαν σε εθνικές και τοπικές πολιτικές, με το να τεθούν συγκεκριμένοι στόχοι και να υιοθετηθούν μέτρα τα οποία λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές και τοπικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Θεσπίστηκε, τέλος, η ύπαρξη περιοδικής αλληλο-παρακολούθησης, αξιολόγησης και απολογισμού (peer review), οι οποίες οργανώθηκαν έτσι ώστε να λειτουργούν ως αμοιβαίες διαδικασίες μάθησης.

Καθίσταται, λοιπόν, εμφανές πως η δράση της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε τομείς που αφορούν κοινωνικά ζητήματα, όπως η απασχόληση, η εκπαίδευση, η ισότητα, η υγεία, οι ανθρωπιστικές υπηρεσίες, βασίζεται στην αρχή της υποβοήθησης, η οποία επιτρέπει στην Ε.Ε. να επέμβει μόνο στην περίπτωση που το κράτος μέλος δεν μπορεί μόνο του να επιτύχει τους στόχους που έχουν τεθεί και απαιτείται η δραστηριοποίησή της (E.L.G.P.N., 2010). Προκειμένου, όμως, να επιτευχθεί σύγκλιση, επιλέχθηκε η *Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού* (Open Method of Co-ordination – O.M.C.), η οποία σέβεται ακριβώς αυτή την αρχή, δηλαδή δεν δεσμεύει τα κράτη μέλη και βασίζεται κυρίως στην επιθυμία τους για αλλαγή, ενώ συγχρόνως επιτρέπει τη μέτρηση της ικανότητας και της αποτελεσματικότητας των μελών. Η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού, μάλιστα, παρέχει στα κράτη μέλη ένα πλαίσιο συνεργασίας, το οποίο στηρίζεται στους κοινούς στόχους που μπορούν να επιδιώξουν οι εθνικές κυβερνήσεις, ενώ περιέχει στοιχεία όπως ο καθορισμός κοινών στόχων προς επίτευξη, υιοθέτηση κατευθυντήριων οδηγιών από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, χρονοδιάγραμμα, εργαλεία μέτρησης και Κριτήρια Αναφοράς (benchmarks).

Πιο συγκεκριμένα, ο τρόπος λειτουργίας της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού είναι ο εξής:

- Το Συμβούλιο των Υπουργών συμφωνεί επί των στόχων και των κατευθυντήριων οδηγιών για κάθε πολιτική.

- Αναπτύσσονται και επικυρώνονται συγκεκριμένα Κριτήρια Αναφοράς (benchmarks) και Δείκτες, προκειμένου να αποτιμηθούν οι καλές πρακτικές.
- Τα κράτη μέλη προσαρμόζουν τις εθνικές και τοπικές πολιτικές τους, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες και το ευρύτερο εθνικό πλαίσιο.
- Τα κράτη μέλη υποβάλλουν εκθέσεις αναφορικά με την υλοποίηση και τα αποτελέσματα.
- Τέλος, καταγράφονται και αξιολογούνται τα αποτελέσματα: τα κράτη μέλη αξιολογούνται μεταξύ τους (peer review), ενώ ο ρόλος της Επιτροπής περιορίζεται σε πολυμερή επιτήρηση.

Πρέπει σε αυτό το σημείο να τονιστεί πως, ανάλογα με τον τομέα εφαρμογής της, η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ως προς την εφαρμογή, καθώς κατά περίπτωση μπορεί να περιλαμβάνει τον επονομαζόμενο «μαλακό νόμο» (soft law), μέτρα δηλαδή που δεσμεύουν τα κράτη μέλη σε διάφορους βαθμούς, χωρίς ποτέ να παίρνουν τη μορφή κατευθυντήριων γραμμών, διατάξεων ή αποφάσεων. Όπως αναφέρεται και στο προηγούμενο υποκεφάλαιο του παρόντος Κεφαλαίου της έρευνας, το Συμβούλιο υιοθετεί τους κύριους στόχους των πολιτικών του μέσω προτάσεων της Επιτροπής και συνήθως μετά από γνωμοδότηση της Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τη μορφή Συμπερασμάτων, Ψηφισμάτων ή Εισηγήσεων. Ειδικά στους τομείς της Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναπτύσσονται με συνεργασίες που λαμβάνουν χώρα σε τρία (3) επίπεδα, τα 1,2 και 3:

- Το *Επίπεδο 1* περιλαμβάνει τις πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όσον αφορά τη χάραξη πολιτικών, με την πρόταση αλλαγών πολιτικής στα κράτη μέλη μέσω Διακοινώσεων (πρόχειρων εγγράφων του προσωπικού). Συχνά προηγούνται διαβουλεύσεις με τους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς, Αποφάσεις και Συμπεράσματα του Συμβουλίου Υπουργών, Συστάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Περιφερειών.
- Το *Επίπεδο 2* περιλαμβάνει την εδραίωση προγραμμάτων και εργαλείων δράσης, μέσω αποφάσεων και συστάσεων της Επιτροπής και, μετά το 1997, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, καθώς και Ομάδες Εμπειρογνωμόνων που συγκροτούνται για την γνωστοποίηση των αποφάσεων αυτών που χαράσσουν πολιτικές.
- Το *Επίπεδο 3* αναφέρεται σε πιλοτικά έργα, ανταλλαγές και τοποθετήσεις, επισκέψεις μελέτης και έρευνες, οι οποίες συνήθως χρηματοδοτούνται εν μέρει από προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Καλό θα ήταν να επισημανθεί, τέλος, πως το Επίπεδο 1 είναι αυτό που παρέχει πολιτικές κατευθύνσεις, το Επίπεδο 2 αποτελείται από ένα προσυμφωνημένο πρόγραμμα δραστηριοτήτων, προκειμένου να καταστεί το Επίπεδο 1 λειτουργικό με την κατάλληλη οικονομική υποστήριξη, ενώ το Επίπεδο 3 αφορά δραστηριότητες σε επίπεδο παρόχων, ερευνητών και διαχειριστών, οι οποίες άλλοτε σχετίζονται και άλλοτε όχι με τα προηγούμενα δύο Επίπεδα, αν και ιδανικά συνεισφέρουν στην επίτευξη των στόχων τους. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό τοποθετείται στο Επίπεδο 2, ως ένα λειτουργικό όργανο του Επιπέδου 1, μετά από Ψηφίσματα του Συμβουλίου του 2004 και του 2008.

4. Η Ειδική Περίπτωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Με δεδομένη τη μέριμνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αποτελεσματικότερη υποστήριξη και τη συνεχή παρακολούθηση των εκπαιδευτικών πολιτικών δημιουργήθηκε το **Ευρωπαϊκό Δίκτυο για**

την Πολιτική στη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (European Lifelong Guidance Policy Network – E.L.G.P.N.), προκειμένου να λειτουργήσει ως φορέας υποστήριξης των κρατών μελών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην προώθηση της συνεργασίας τους όσον αφορά τον Δια βίου Προσανατολισμό στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση, τόσο εν γένει, όσο και στο αρχικό πλαίσιο του προγράμματος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*. Είχε προηγηθεί το 2002 η δημιουργία από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μιας Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για τον Δια βίου Προσανατολισμό, στην οποία συμμετείχαν αξιωματούχοι από τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας των κρατών μελών, εκπρόσωποι των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων, αλλά και ευρωπαϊκοί και διεθνείς φορείς. Εκτενής αναφορά τόσο στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όσο και στην Ομάδα Εμπειρογνωμόνων γίνεται στο Τέταρτο Κεφάλαιο τους παρούσας έρευνας.

Το 2005 ξεκίνησε ο διάλογος για τη δημιουργία ενός μηχανισμού για την αποτελεσματικότερη προώθηση του Προσανατολισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο οποίος κατέληξε στην αναγκαιότητα ενός αξιόπιστου ευρωπαϊκού Δικτύου που θα διασφάλιζε την ευρεία και συνεχή συμμετοχή των κρατών μελών, στηριγμένο στο κατάλληλο πλαίσιο ιδρυμάτων σε εθνικό επίπεδο, καθώς διαπιστώθηκε ότι σε περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη τους Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπάρχουν εθνικά fora για τον Προσανατολισμό ή εθνικές ομάδες καθοδήγησης και συντονισμού. Οι πρώτες θεωρητικές βάσεις για το μετέπειτα Δίκτυο ετέθησαν κατά τη Συνδιάσκεψη για τις πολιτικές και τα συστήματα Δια βίου Προσανατολισμού που διοργάνωσε η φινλανδική προεδρεία τους Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2006. Κατά τις εργασίες της τονίστηκε πως είναι αναγκαία η δημιουργία τους ισχυρού και σταθερού μηχανισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ως αντίβαρο στις εύθραυστες εθνικές πολιτικές για τον Δια βίου Προσανατολισμό. Αποφασίστηκε, ακόμη, ο μηχανισμός αυτός να στηριχθεί στα δεδομένα που προέκυψαν από τη δουλειά της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για τον Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό, να έχει τη μορφή δικτύου κρατών που ενδιαφέρονται να συνεργαστούν για την ανάπτυξη συστημάτων Δια βίου Προσανατολισμού και τονίστηκε ότι η αποτελεσματικότητά του θεωρείται σίγουρη μόνο υπό την προϋπόθεση πως ένας ικανοποιητικός αριθμός κρατών θα δεσμευτεί να δυολέψει προς αυτή την κατεύθυνση.

Το 2007 στη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε τους Βρυξέλλες τα κράτη μέλη εξέφρασαν την ανάγκη να προχωρήσουν από την ανάλυση στο επόμενο στάδιο υλοποίησης του Δικτύου και να ενισχύσουν τα κράτη που εκδήλωσαν ενδιαφέρον να αναπτύξουν τη διάσταση του Δια βίου Προσανατολισμού στα οικεία συστήματα. Η εναρκτήρια συνάντηση για το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τους Πολιτικές Δια βίου Προσανατολισμού έγινε τον Μάιο του 2007 στο Ελσίνκι με τη συμμετοχή είκοσι τριών (23) κρατών μελών είτε ως μελών, είτε ως παρατηρητών του Δικτύου. Η αποστολή του Δικτύου, τέλος, ενισχύθηκε με τη Διακήρυξη του Συμβουλίου τους Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2008 όσον αφορά τη καλύτερη ενσωμάτωση του Δια βίου Προσανατολισμού τους στρατηγικές Δια βίου Μάθηση, μέσω τους ενίσχυσης τους ευρωπαϊκής συνεργασίας στον χώρο με την υποστήριξη του Προγράμματος Δια βίου Μάθησης και σε συνεργασία με το C.E.DE.FO.P..

Οι λειτουργίες του Δικτύου είναι ποικίλες, καλύπτουν μεγάλο εύρος αναγκών και διευρύνονται με το πέρασμα του χρόνου, ανάλογα με τους περιστάσεις. Πιο συγκεκριμένα, μία από τους κυριότερες λειτουργίες του Δικτύου είναι η *υποστήριξη όσον αφορά την ανάπτυξη νέων πολιτικών*, τόσο σε επίπεδο σχεδιασμού, όσο και σε επίπεδο ανατροφοδότησης πάνω στην πορεία υλοποίησης των προτεραιοτήτων που έθεσαν οι αποφάσεις για τον Δια βίου Προσανατολισμό, αλλά και διατυπώνοντας εμπεριστατωμένες απόψεις όσον αφορά τους εξελίξεις τους ευρωπαϊκές πολιτικές. Το Δίκτυο, ακόμη, βοηθά στη *διάχυση πολιτικών*, καθώς παρέχει ένα μέσο για την ανταλλαγή εθνικών πολιτικών και τη διοργάνωση θεματικών ομάδων εργασίας και ανταλλαγών εμπειρογνωμόνων σε πεδία κοινού ενδιαφέροντος, αλλά και στη *συγκέντρωση πληροφοριών*, με την παροχή εκτεταμένων και ενημερωμένων στοιχείων για τους τρέχουσες τάσεις στον Προσανατολισμό, προκειμένου να υποστηριχθεί η ανάπτυξη πολιτικών. Στο πλαίσιο αυτό, το Δίκτυο αναζητά μηχανισμούς για την προώθηση τους συνέργειας μεταξύ των Έργων για τον Δια βίου Προσανατολισμό και τους παράλληλες πρωτοβουλίες, που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η *ανάλυση πολιτικών και η έρευνα* αποτελούν ακόμα δύο λειτουργίες του Δικτύου, με έμφαση στην αναγνώριση νέων περιοχών έρευνας που σχετίζονται με την ανάπτυξη πολιτικών και όχι στην πραγματοποίηση ερευνών για καθαρά επιστημονικούς λόγους, η οποία συνδυάζεται με την αξιοποίηση των ήδη υπαρχόντων στην Ευρωπαϊκή Ένωση εργαλείων αναφοράς, τους είναι τα *Ευρωπαϊκά Κοινά Εργαλεία Αναφοράς* – European Common Reference Tools (C.E.DE.FO.P., 2005), στα οποία γίνεται αναφορά σε επόμενο σημείο τους παρούσας έρευνας, και τον σχεδιασμό νέων, όπου κρίνεται απαραίτητο. Οι λειτουργίες του Δικτύου, τέλος, περιλαμβάνουν τη διάχυση και *αξιοποίηση των αποτελεσμάτων των Έργων και μελετών* που σχετίζονται με τον Προσανατολισμό, και ειδικά αυτών που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων όσων υποστηρίζονται από προγράμματα τύπου Leonardo da Vinci, Grundtvig, Joint Actions, το νέο Πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (European Social Fund), ενώ συγχρόνως το Δίκτυο είναι υπεύθυνο και για την *ενδυνάμωση των αντιπροσωπευτικών δομών*, την ενίσχυση δηλαδή των εθνικών fora για τον Προσανατολισμό ή άλλων αντίστοιχων εθνικών δομών.

Μεταξύ των μέσων και εργαλείων που αξιοποιούνται για την υλοποίηση και την παρακολούθηση των ευρωπαϊκών πολιτικών είναι και οι **Ομάδες Εμπειρογνωμόνων** (Expert Groups), οι οποίες αποτελούν έναν από τους κύριους τύπους επιτροπών που συνίστανται από οργανισμούς τους Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι ομάδες αυτές αποτελούν επισήμως συμβουλευτικές οντότητες που συνίστανται από εμπειρογνώμονες, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, τους επί παραδείγματι μέλη εθνικών κυβερνήσεων, ακαδημαϊκοί και μέλη ομάδων ποικίλου ενδιαφέροντος, για την επιλογή των οποίων υπεύθυνη είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αποστολή των Ομάδων αυτών κατά κύριο λόγο αποτελεί η παροχή συμβουλών στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά τη διαδικασία προετοιμασίας των νομοθετικών προτάσεων και πολιτικών, καθώς και όσον αφορά την παρακολούθηση, τον συντονισμό ή τη συνεργασία με τα κράτη μέλη τους Ευρωπαϊκής Ένωσης (Gornitzka & Sverdrup, 2007). Η λήψη πολιτικών αποφάσεων δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των επίσημων αρμοδιοτήτων των Ομάδων Εμπειρογνωμόνων, τους είναι σε θέση να διευκολύνουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τα αρμόδια όργανα τους Ευρωπαϊκής Ένωσης παρέχοντας εξειδικευμένες συμβουλές, επιστημονική γνώση και διευκολύνοντας τη διάχυση εμπειριών, πληροφοριών και καλών πρακτικών.

Οι Ομάδες αυτές δημιουργούνται με αποκλειστική ευθύνη τους Ευρωπαϊκής Επιτροπής και αποτελούν ιδιαίτερα περίπλοκους μηχανισμούς. Άλλοτε οι Ομάδες συνίστανται με σκοπό την κάλυψη προσωρινών αναγκών κι άλλοτε έχουν μόνιμο χαρακτήρα και έργο τους αποτελεί η συνολική υποστήριξη τους Επιτροπής. Από πλευράς σχεδιασμού, πάντως, οι Ομάδες Εμπειρογνωμόνων αποτελούν ουσιαστικά όργανα για την προετοιμασία και διευκόλυνση της λήψης αποφάσεων, καθώς τα ζητήματα που έχει να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συχνά χρήζουν τεχνικής, πολιτικής ή νομικής διερεύνησης, άρα και υποβοήθησης. Η σύσταση Ομάδων δίνει στην Επιτροπή τη δυνατότητα να αξιοποιήσει τους γνώσεις, την εμπειρογνωμοσύνη και τα δεδομένα που έχουν στη διάθεσή τους εξειδικευμένοι φορείς, ενώ συγχρόνως βελτιώνεται η ποιότητα των αποφάσεων και μειώνεται η αβεβαιότητα, λαμβάνοντας υπόψη πως οι συμμετέχοντες επιστήμονες είναι σε θέση να υποδείξουν πιθανούς κινδύνους ή και να διευκολύνουν την εφαρμογή των αποφάσεων. Πρέπει, τέλος, να τονιστεί πως, ενώ τα έξοδα των εμπειρογνωμόνων καλύπτονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι συμμετέχοντες στις Ομάδες δεν πληρώνονται για τη συμμετοχή τους, γεγονός το οποίο δεν δημιουργεί στην Επιτροπή την ανάγκη μακροπρόθεσμων οικονομικών δεσμεύσεων και ίσως να ευθύνεται για τη ραγδαία αύξηση των σχετικών Ομάδων, οι οποίες από πεντακόσιες τριάντα επτά (537) το 1975 έφτασαν να αριθμούν επτακόσιες εξήντα εννέα (769) τον Σεπτέμβριο του 2012[1].

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να καταστεί σαφής η διάκριση μεταξύ των *Ομάδων Εμπειρογνωμόνων (Expert Groups)* και των *Τεχνικών Ομάδων Εργασίας (Technical Working Groups)*, οι οποίες

[1] Βλ. Μητρώο Ομάδων Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής & Άλλων Παρεμφερών Οργάνων: http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm

παρουσιάζονται πιο αναλυτικά στο Τέταρτο Κεφάλαιο, με ιδιαίτερη έμφαση να δίνεται στην Τεχνική Ομάδα που ασχολείται με την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, λόγω της εγγύτητάς τους με το αντικείμενο της παρούσας έρευνας. Οι Τεχνικές ομάδες, λοιπόν, οι οποίες υποστηρίζονται επιστημονικά και τεχνικά στο έργο τους από Οργανισμούς, όπως το C.E.DE.FO.P. και το E.T.F., έχουν ως στόχο τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων και την πραγματοποίηση συγκριτικών μελετών όσον αφορά το σύνολο των χωρών της Ευρώπης, προκειμένου τα συμπεράσματα να αξιοποιηθούν από τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τη χάραξη και την εφαρμογή πολιτικών, σε συνεργασία με τις εθνικές κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους.

Β. ΚΥΡΙΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Στην προσπάθεια να περιγραφούν και να οριοθετηθούν οι κύριες όψεις των πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση κρίνεται απαραίτητο να παρουσιαστούν οι κύριοι άξονές τους και τα βασικά χαρακτηριστικά τους. Με τον όρο «Άξονες» σε αυτή την ενότητα αποδίδεται μία ευρεία ποικιλία εννοιών και μέσων, που είναι για παράδειγμα οι κύριες όψεις πολιτικής, κύριοι τομείς πολιτικής, κύριες προτεραιότητες, βασικές διστάσεις θεσμών, ακόμη και βασικά μέσα και εργαλεία υλοποίησης των πολιτικών που προκρίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Στην προσπάθεια να περιγραφούν και να οριοθετηθούν οι κύριες όψεις των πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση κρίνεται απαραίτητο να παρουσιαστούν οι κύριοι άξονές τους και τα βασικά χαρακτηριστικά τους. Οι άξονες γύρω απ' τους οποίους στρέφονται οι πολιτικές που αφορούν τους θεσμούς που απασχολούν την παρούσα εργασία σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζονται εν γένει από το περιεχόμενο των Συνθηκών που έθεσαν το πλαίσιο των ευρύτερων ευρωπαϊκών πολιτικών τα τελευταία χρόνια, και από άλλα κείμενα της Ένωσης, όπου δόθηκε έμφαση σε πιο εξειδικευμένα ζητήματα. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι άξονες αποτελούν ευρείες θεματικές ή ακόμη και μεθοδολογικές ενότητες στο πλαίσιο των οποίων και με τις ευρύτερες αυτές έννοιες ως πυρήνα χαράσσονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες υιοθετούνται στη συνέχεια από τα κράτη μέλη και ενσωματώνονται στις εθνικές πολιτικές κάθενός από αυτά.

1. Ποιοι είναι οι Άξονες

Οι συγκεκριμένοι άξονες που εξετάζονται στο υποκεφάλαιο αυτό είναι ειδικότερα: η Δια βίου Μάθηση, οι Διαφοροποιημένες Μορφές Μάθησης, η Διασφάλιση Ποιότητας, ο Δια βίου Προσανατολισμός / Δια βίου Συμβουλευτική, η Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτών, η Σύνδεση τους Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων / τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων, η Συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων, η Αναγνώριση Τίτλων Σπουδών και Προσόντων, η Κινητικότητα, η Μεταφορά Πιστωτικών Μονάδων, και η Ελκυστικότητα τους Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Οι άξονες αυτοί παρουσιάζονται παρακάτω συνοπτικά και με τυχαία σειρά, καθώς οποιαδήποτε προσπάθεια ιεράρχησής τους θα ήταν αυθαίρετη. Για περαιτέρω αποσαφήνιση των όρων αυτών, σε επόμενο Υποκεφάλαιο ακολουθεί εννοιολογικός προσδιορισμός τους[1]. Χαρακτηριστικό γνώρισμα /

[1] Χωρίς να παραγνωρίζονται οι ορισμοί που δίνονται σε βασικές ανάλογες πηγές, στην παρουσίαση αυτή επιλέχτηκε η πρακτική να τονίζονται οι όψεις των Αξόνων που προβάλλονται στα διάφορα κείμενα της Ε.Ε. και στα αντίστοιχα γλωσσάρια υπηρεσιών της, όπως για παράδειγμα το γλωσσάριο του CEDEFOP ή άλλων διεθνών Οργανισμών, όπως ο Ο.Ο.Σ.Α.. Ο λόγος γι' αυτή την επιλογή είναι ότι τα Όργανα της Ε.Ε. στηρίζουν ακριβώς σε αυτές τις αποδοχές των συγκεκριμένων εννοιών τη χάραξη πολιτικών και τη λήψη μέτρων για την υλοποίησή τους.

ρόλος κάθε άξονα πάντως αποτελεί το γεγονός πως η επιτυχής λειτουργία καθενός από αυτούς διευκολύνει την επιτυχή λειτουργία των άλλων, παρατηρείται δηλαδή αλληλεπίδραση και αλληλεξάρτηση σε μια δυναμική σχέση. Στη συζήτηση κάθε άξονα καταβάλλεται προσπάθεια να εξασφαλιστεί ευθεία αντιστοίχηση των χρησιμοποιούμενων ελληνικών όρων με τους αγγλικούς όρους των διεθνών πηγών (Δημητρόπουλος, Βρετάκου & Ράπτη, 1998).[1]

1.1 Από την Εκπαίδευση στη Μάθηση. Περιεχόμενο της Μάθησης. Διαφοροποιημένες Μορφές Μάθησης.

Στην προσπάθειά της να χειριστεί το θέμα της εκπαιδευτικής λειτουργίας στο σύνολό του και με αθροιστικό τρόπο, η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε σε μια ουσιαστική υπέρβαση στη σχετική συζήτηση: εγκατέλειψε την Εκπαίδευση ως θεσμό και μέτρα, και πέρασε στη Μάθηση ως κατάσταση, προσπάθεια, επιδίωξη και σκοπό. Βασική έννοια, και εφεξής πυρήνας όλης της εκπαιδευτικής σκέψης αλλά και πολιτικής, της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η **Μάθηση** (Learning), η οποία γίνεται αντιληπτή ότι αποτελεί μια αθροιστική διαδικασία, όπου τα άτομα σταδιακά αφομοιώνουν σύνθετες και αφηρημένες ενότητες, οι οποίες μπορεί να είναι έννοιες, κατηγορίες, πρότυπα συμπεριφοράς ή μοντέλα, και αποκτούν δεξιότητες και γενικότερες ικανότητες. Αυτή η διαδικασία λαμβάνει χώρα είτε ατύπως, είτε σε τυπικό μαθησιακό περιβάλλον, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει και τον χώρο εργασίας. Μια άλλη έννοια που συνδέεται άμεσα με την παραπάνω υπέρβαση είναι αυτή του **Μαθησιακού Αποτελέσματος** (Learning Outcome). Από τη διαδικασία μάθησης προκύπτουν Μαθησιακά Αποτελέσματα τα οποία υποδηλώνουν αυτά που αναμένεται να γνωρίζει, να καταλαβαίνει ή / και να μπορεί να φέρει σε πέρας το άτομο ως αποτέλεσμα μάθησης. Με άλλα λόγια, Μαθησιακό Αποτέλεσμα είναι το σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων ή / και ικανοτήτων που έχει αποκτήσει ή / και είναι σε θέση να επιδείξει το άτομο μετά το τέλος της μαθησιακής διαδικασίας, είτε αυτή εντάσσεται στην τυπική, είτε στη μη τυπική, είτε στην άτυπη μάθηση. Διατυπωμένο με άλλο τρόπο, ως Μαθησιακά Αποτελέσματα νοούνται οι διατυπώσεις όλων αυτών που ο εκπαιδευόμενος γνωρίζει, κατανοεί και μπορεί να κάνει μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008), η έμφαση, δηλαδή, δίνεται στην ίδια την απόκτηση των δεξιοτήτων ως μαθησιακών αποτελεσμάτων, κι όχι στον τρόπο της απόκτησης, δηλαδή στη μεθοδολογία, τα Αναλυτικά Προγράμματα ή τα μέσα που αξιοποιήθηκαν. Ως **Γνώσεις**, τέλος, νοείται το αποτέλεσμα της αφομοίωσης πληροφοριών μέσω της μάθησης, το σώμα των θετικών στοιχείων, αρχών, θεωριών και πρακτικών που σχετίζεται μ' ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής. Στο *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων* (European Qualifications Framework – E.Q.F.) οι γνώσεις χαρακτηρίζονται ως «θεωρητικές» ή / και «αντικειμενικές».

Σημαντική διάσταση της συζήτησης αυτής είναι και η νέα οριοθέτηση του περιεχομένου της Μάθησης. Σύμφωνα με την γενικευμένη πλέον νέα αντίληψη στις εκπαιδευτικές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Μάθηση είναι αντιληπτή ως αποτελούμενη από γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Δηλαδή το Μαθησιακό Αποτέλεσμα μπορεί να είναι είτε γνώσεις, είτε δεξιότητες, είτε ικανότητες είτε, προφανώς, συνδυασμός τους. Αυτή η αντίληψη διαπερνά τα Πλαίσια Προσόντων (Qualification Frameworks), τόσο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων όσο και των Εθνικών Πλαισίων Προσόντων[2].

---

[1] Είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί εδώ πως σκοπός της ενότητας είναι να επισημανθούν οι Άξονες και να τονιστεί ο ρόλος τους στο πλαίσιο των πολιτικών της Ε.Ε.. Είναι ευνόητο πως είναι αδύνατη η λεπτομερής παρουσίαση των εξελίξεων μέσα σε κάθε άξονα, δεδομένου ότι ένα τέτοιο εγχείρημα θα μπορούσε να αποτελέσει το αντικείμενο μιας ξεχωριστής διδακτορικής διατριβής για τον κάθε άξονα, κάτι προφανώς αδύνατο για την παρούσα έρευνα.

[2] Βλ. αντίστοιχη συζήτηση.

Η έννοια και η φύση των **Ικανοτήτων / Δεξιοτήτων** (Competences / Skills) έχει αποδειχτεί δύσκολη στον ορισμό της, ιδίως όσον αφορά τη διάκριση μεταξύ των δύο. Γι' αυτό και έχει απασχολήσει επί μακρόν και συνεχίζει στην ουσία να προβληματίζει τις αρμόδιες ομάδες εργασίας, όσον αφορά τον ορισμό της, καθώς υπάρχουν πολλές και διαφορετικές εννοιολογικές θεωρήσεις ανάλυσης και διάκρισης. Σε μία απλοποιημένη σφαιρική θεώρηση, και για τους σκοπούς αυτής της εργασίας, μια Δεξιότητα αναφέρεται σε έστω και προσωρινή ικανότητα του ατόμου να κάνει κάτι πρακτικό, να εφαρμόσει κάτι στην πράξη, ενώ η Ικανότητα αναφέρεται περισσότερο σε πιο μόνιμες δεξιότητες, σε παγιωμένες δυνατότητες ή σε πιο μόνιμα χαρακτηριστικά του ατόμου. Ανεξαρτήτως της δυσκολίας διάκρισης μεταξύ τους, οι Ικανότητες - Δεξιότητες μπορεί να παίρνουν τις παρακάτω μορφές, μπορεί δηλαδή να είναι:

α) *Γνωστικές*, που αφορούν δηλαδή τη χρήση θεωρίας και εννοιών, όπως και άτυπη γνώση που αποκτήθηκε εμπειρικά,

β) *Λειτουργικές*, όσα δηλαδή το άτομο είναι σε θέση να κάνει στο πλαίσιο μια ορισμένης εργασιακής, μαθησιακής ή κοινωνικής δραστηριότητας,

γ) Προσωπικές, που περιλαμβάνουν τη γνώση χειρισμού μιας δεδομένης κατάστασης ή συμπεριφοράς σε μια συγκεκριμένη κατάσταση,

δ) *Ηθικές*, που αφορούν την κατοχή συγκεκριμένων ατομικών και επαγγελματικών αξιών και αντίστοιχη χρήση τους, και τέλος

ε) *Κοινωνικές*, δηλαδή εκείνες που αναφέρονται σε κατοχή και χρήση δυνατοτήτων αποδεκτής κοινωνικής συμπεριφοράς.

Οι παραπάνω έννοιες είναι σημαντικές, καθώς όλα αυτά τα στοιχεία οφείλουν να περιληφθούν σε έναν κοινό ορισμό που να εξυπηρετεί τον σκοπό της διερεύνησης των δεξιοτήτων που απαιτούνται για έναν επαγγελματικό ρόλο, με στόχο να γίνει ευρέως αποδεκτός ως ορισμός. Παρά τις σημαντικές προσπάθειες, πάντως, το ζήτημα μάλλον συνεχίζει να απασχολεί τους υπεύθυνους στην Ευρωπαϊκή Ένωση και να εξετάζεται, και συνεπώς είναι λογικό να αναμένονται ακόμη και διαφοροποιήσεις στο μέλλον.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετώπισε το ζήτημα του ορισμού των Ικανοτήτων / Δεξιοτήτων κατά την ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (C.E.DE.FO.P., 2009) και στο πλαίσιο της επίσημης υιοθέτησης του E.Q.F. τον Απρίλιο του 2008 όρισε την «Ικανότητα» ως την αποδεδειγμένη επάρκεια στη χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή / και μεθοδολογικών δυνατοτήτων, σε περιστάσεις εργασίας ή σπουδών, καθώς και επαγγελματικής ή / και προσωπικής ανάπτυξης. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, πάλι, η περιγραφή ως προς τις ικανότητες δίνει έμφαση στην υπευθυνότητα και αυτονομία. Υπό αυτή την έννοια, τα Πλαίσια Δεξιοτήτων βασίζονται σε μια ενοποίηση των δεξιοτήτων κι όχι σε μια μηχανιστική υποδιαίρεση των εργασιών σε μικρο-ικανότητες και απομονωμένα δομικά στοιχεία διακριτών επαγγελματικών δραστηριοτήτων και αντιπροσωπεύουν ένα ενοποιημένο μοντέλο δεξιοτήτων.

Αλλού, βέβαια, ορίζονται ξεχωριστά οι Ικανότητες από τις Δεξιότητες (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008), οι πρώτες ως η αποδεδειγμένη επάρκεια στη χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή /και μεθοδολογικών δυνατοτήτων σε περιστάσεις εργασίας ή σπουδής και στην επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη, ενώ οι δεύτερες ως η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Να σημειωθεί πως στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (E.Q.F.) η περιγραφή των Ικανοτήτων αφορά την υπευθυνότητα και την αυτονομία, ενώ οι Δεξιότητες περιγράφονται ως «νοητικές» (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) και «πρακτικές» (σχετίζονται με τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων). Με δεδομένη, λοιπόν, τη σπουδαιότητα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου, αλλά και τη θέση του στην παρούσα έρευνα, κρίνεται όχι μόνο σκόπιμο, αλλά και αναγκαίο, αν όχι επιβεβλημένο, να υιοθετηθεί η

προσέγγιση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων (Ε.Π.Ε.Π.) για της ανάγκες της παρούσας έρευνας.

1.2 Από τη Σχολική Εκπαίδευση στη Δια βίου Μάθηση

Σπουδαιότατο άξονα χάραξης της εκπαιδευτικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί η Δια βίου Μάθηση (Life Long Learning - L.L.L.), καθώς οι πολιτικές που την αφορούν είναι απαραίτητες για την οικονομική, κοινωνική και προσωπική ανάπτυξη στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Council of the European Union, 2002). Η σημασία της αναγνωρίστηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση με την κήρυξη του έτους 1996 ως «Ευρωπαϊκού Έτους Δια βίου Μάθησης» (European year of L.L.L.). Στενά συνδεδεμένη με τη Δια βίου μάθηση είναι η Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αν και η μάθηση θεωρείται ευρύτερη έννοια της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, δεδομένου ότι μπορεί να περιλαμβάνει και μαθησιακές εμπειρίες που αποκτήθηκαν εκτός επίσημου Εκπαιδευτικού Συστήματος, όπως καθίσταται σαφές στην υποενότητα 1.2. Η έννοια της Δια βίου Μάθησης καλύπτει τη μάθηση που αποκτάται από την προσχολική ηλικία μέχρι και μετά τη συνταξιοδότηση του ατόμου, περιλαμβάνοντας όλο το φάσμα της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης, ενώ σε αυτή εντάσσεται κάθε δραστηριότητα που αναλαμβάνει το άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του, με στόχο τη βελτίωση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του σε προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο (Council of the European Union, 2002).

Στο κείμενο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (European Council, 2000) τονίστηκε η κεφαλαιώδης σημασία και η προτεραιότητα της Δια βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης όσον αφορά την επίτευξη των στόχων που ετέθησαν με απώτερο σκοπό την αναμόρφωση της Εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι το 2010. Η Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση διευκολύνει την ελεύθερη κινητικότητα για τους ευρωπαίους πολίτες και επιτρέπει την επίτευξη των στόχων και των προσδοκιών των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο πλαίσιο αυτής της στροφής της εκπαιδευτικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η υψηλού επιπέδου Προσχολική, Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια, Τριτοβάθμια και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση παραμένει μεν σημαντική όσο ποτέ, αλλά πλέον δεν επαρκεί. Οι δεξιότητες του ατόμου πρέπει ν' ανανεώνονται συνεχώς, σε όλη του τη ζωή, έτσι ώστε να του δίνουν τη δυνατότητα να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις της τεχνολογίας που εξελίσσεται συνεχώς, της αυξανόμενης παγκοσμιοποίησης και των δημογραφικών αλλαγών. Η **Δια βίου Μάθηση**, λοιπόν, αποτελεί την απάντηση σε αυτές τις προκλήσεις, καθώς περιλαμβάνει τόσο την τυπική, όσο και τη μη τυπική και την άτυπη μάθηση, διαδικασίες οι οποίες λαμβάνουν χώρα σε ποικίλα πλαίσια και, κυρίως, σε όλες τις φάσεις της ζωής του ανθρώπου.

Ως Δια βίου Μάθηση ορίζεται η αναζήτηση της μάθησης και τα αποτελέσματα αυτής της αναζήτησης, είτε αυτή παίρνει τη μορφή της εκπαίδευσης, είτε της κατάρτισης, είτε όποιας άλλης μάθησης η οποία είναι ευέλικτη και διαθέσιμη σε διάφορα μέρη και χρονικές στιγμές στη ζωή του ανθρώπου, και ενσωματώνει κάθε μαθησιακή δραστηριότητα που έχει ως σκοπό της τη βελτίωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ατόμου, για προσωπικούς, κοινωνικούς ή και επαγγελματικούς λόγους (Tissot & Bertzeletou, 2003). Φορέα της τυπικής Δια βίου Μάθησης αποτελεί η **Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση,** δηλαδή η προσπάθεια του ατόμου να συμπληρώνει και να ανανεώνει τις γνώσεις και τις ικανότητες ή δυνατότητές του καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του μέσα σ' ένα επίσημο πλαίσιο, όπως είναι τα επίσημα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η έννοια της Δια βίου μάθησης ίσως να αποσαφηνίζεται περαιτέρω, αν λάβουμε υπόψη μας τους τέσσερις πυλώνες της Εκπαίδευσης (Delors, 1996), όπως αυτοί ορίστηκαν στα πρώτα βήματα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Πιο συγκεκριμένα, οι Τέσσερις Πυλώνες είναι:

1. *Μαθαίνοντας πώς να μαθαίνεις* (Learning to know): το άτομο μαθαίνει να συνδυάζει την απόκτηση ευρείας γνώσης με την ευκαιρία να εισχωρήσει σε βάθος σε έναν μικρό αριθμό αντικει-

μένων. Μαθαίνει, ακόμη, τον τρόπο να μαθαίνει, έτσι ώστε να επωφελείται από τις ευκαιρίες που παρέχει η εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου.

2. *Μαθαίνοντας πώς να πράττεις* (Learning to do): το άτομο μαθαίνει να ενεργεί, προκειμένου να αποκτήσει όχι μόνο επαγγελματικές δεξιότητες, αλλά και την ικανότητα να ανταποκρίνεται σε ποικίλες καταστάσεις και να εργάζεται σε ομάδες. Μαθαίνει, ακόμη, να πράττει στο πλαίσιο διάφορων κοινωνικών και εργασιακών εμπειριών, οι οποίες μπορεί να είναι άτυπες, ενταγμένες σε τοπικό ή εθνικό πλαίσιο, ή τυπικές, συμπεριλαμβανομένων μαθημάτων, εναλλακτικής μάθησης και εργασίας.
3. *Μαθαίνοντας να συνυπάρχεις* (Learning to live together): το άτομο αναπτύσσει την ικανότητα να κατανοεί τους γύρω του και να εκτιμά την αυτονομία του. Να φέρει σε πέρας κοινά σχέδια και να μαθαίνει πώς να διαχειρίζεται κρίσεις, με πνεύμα σεβασμού για τις αξίες του πλουραλισμού, της αμοιβαίας κατανόησης και της ειρήνης.
4. *Μαθαίνοντας να υπάρχεις* (Learning to be): το άτομο μαθαίνει να αναπτύσσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την προσωπικότητά του και να είναι σε θέση να ενεργεί με ακόμα περισσότερη αυτονομία, κρίση και προσωπική ευθύνη. Σε αυτό το πλαίσιο η εκπαίδευση δεν πρέπει να παραβλέπει καμία πτυχή των δυνατοτήτων του ατόμου: τη μνήμη, τη λογική, την αισθητική, τις φυσικές δυνατότητες και τις δεξιότητες επικοινωνίας.

Για να είναι δυνατή η συζήτηση, και πιο πολύ η υιοθέτηση της Δια βίου μάθησης ως άξονα εκπαιδευτικής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, κατέστη αναγκαία η επέκταση της έννοιας του τρόπου και του πλαισίου απόκτησης της μάθησης πέρα της παραδοσιακής. Ήταν πλέον ανάγκη να απομακρυνθεί η αντίληψη της μάθησης από την δομημένη εκπαιδευτική διαδικασία, ώστε να συμπεριλάβει και γνώσεις και εμπειρίες που θα αποκτούνταν σε άλλα πλαίσια και με άλλους τρόπους. Έτσι, στο πλαίσιο της Δια βίου Εκπαίδευσης νοούνται όλα τα είδη μάθησης που προαναφέρθηκαν, δηλαδή η τυπική, η άτυπη και η μη τυπική μάθηση (formal, informal & non formal learning αντίστοιχα), ενώ έχουν σχεδιαστεί πολύ συγκεκριμένες μεθοδολογίες και έχουν δημιουργηθεί μέσα υλοποίησης όσων προβλέπονται, τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση πλέον αποτελεί το κλειδί για την εργασία και την ανάπτυξη, ενώ συγχρόνως επιτρέπει σε όλους τους ευρωπαίους πολίτες να έχουν ίσες ευκαιρίες, ποιότητα στην εκπαίδευση, αλλά και να συμμετέχουν πλήρως και ισότιμα στις δραστηριότητες του κοινωνικού συνόλου. Στο πλαίσιο αυτής της λογικής η Ευρωπαϊκή Ένωση με ειδική Σύσταση του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου προέτρεψε τα κράτη μέλη να θέσουν ως στόχο των σχετικών εθνικών πολιτικών τους την απόκτηση εκ μέρους των πολιτών βασικών ικανοτήτων για τη Δια βίου μάθηση, κοινών για όλους τους ευρωπαίους, τις οποίες συστηματοποίησαν σε ένα ενιαίο πλαίσιο αναφοράς (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2006).

Η Δια βίου μάθηση, λοιπόν, μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσα σε μια ποικιλία πλαισίων, τα οποία καταλήγουν σε συγκρίσιμα μαθησιακά αποτελέσματα και τα οποία αποτελούν σημαντικό άξονα των ευρωπαϊκών πολιτικών για την εκπαίδευση. Πέραν της τυπικής μάθησης, η οποία πραγματοποιείται σε οργανωμένο και δομημένο μαθησιακό περιβάλλον και εμπεριέχει εκπαιδευτικούς σκοπούς και στόχους που οδηγούν στην πιστοποίηση, υπάρχει και η μη τυπική μάθηση, όπου τα προγράμματα και αντικείμενα εκμάθησης ολοκληρώνονται εκτός του τυπικού Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης κάθε χώρας, καθώς και την άτυπη μάθηση, στην οποία εντάσσονται όλες οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αποκτά το άτομο μέσα από την πρακτική εξάσκηση, την καθημερινή εμπειρία ή ως αυτοδίδακτος, όταν το άτομο αξιοποιεί τη δυνατότητα να μαθαίνει ενεργά από μόνο του σ' ένα πλήθος περιστάσεων κατά τη διάρκεια της ζωής του (Nyhan, 1991). Η μάθηση, εξάλλου, πέραν του ότι έχει μια δυναμική γνωστική διαδικασία, έχει αναγνωριστεί προ πολλού ως ένα πολύπλευρο ψυχολογικό και κοινωνικό φαινόμενο και αυτήν ακριβώς τη σφαιρική φύση της μαθησιακής διαδικασίας προσπαθούν να καλύψουν οι διαφορετικές αυτές εκφάνσεις της (Γαλανουδάκη-Ράπτη, 1994).

Με δεδομένα τα παραπάνω, κρίθηκε κεφαλαιώδους σημασίας η αναγνώριση και πιστοποίηση από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης και εθνικών κυβερνήσεων κατ' επέκταση των μαθησιακών αποτελεσμάτων ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο αυτά αποκτήθηκαν μέσω ενός *Ευρωπαϊκού Συστήματος Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης* (European Credit System for Vocational Education and Training – E.C.V.E.T.) (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 2006, Ο.Ε.Ε.Κ. 2007). Αναφορά στις διαφοροποιημένες μορφές μάθησης υπάρχει σχεδόν σε κάθε επίσημο έγγραφο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορά τις εκπαιδευτικές πολιτικές από τη Συνθήκη της Λισσαβόνας και μετά.

Οι πολιτικές Δια βίου Μάθησης επέχουν σημαντική θέση στην προσπάθεια για κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη, καθώς η Δια βίου Μάθηση θεωρείται ένα απαραίτητο εργαλείο για να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο ανταγωνιστική κοινωνία γνώσης με το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας παγκοσμίως. Το μεταβατικό στάδιο στο οποίο βρίσκονται τα κράτη μέλη όσον αφορά την οικονομία, οι συνεχείς αλλαγές στην απασχόληση, οι ανάγκες για αναδόμηση στον κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα, καθώς και οι δημογραφικές μεταβολές καλούν για ένα προσεκτικά δομημένο πλαίσιο Δια βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Το μοντέλο το οποίο προτείνεται στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ως πλεονέκτημα τη δυνατότητα να συμβιβάζει αυτή την ποικιλία, καθώς το πλαίσιο που προτείνεται δεν είναι απαραίτητο να είναι πανομοιότυπο για κάθε χώρα και ο ρόλος των εμπλεκόμενων φορέων στον σχεδιασμό, τη λειτουργία και τη χρηματοδότησή του μπορεί να διαφέρει από κράτος σε κράτος.

Ως αποτέλεσμα των διαφοροποιήσεων στη μάθηση που σκιαγραφήθηκαν παραπάνω, αναδείχτηκε σε κεντρικό θέμα η αναγνώριση και κατοχύρωση της μάθησης ανεξάρτητα της μορφής της. Στη διαδικασία της αναγνώρισης αυτής, της κατοχύρωσής της και της αποδοχής της, κεντρικό ρόλο παίζει η **Αξιολόγηση** (Evaluation / Assessment / Appraisal) στις διάφορες εκφράσεις, εκφάνσεις και εφαρμογές της. Ο όρος απαντάται με ποικίλες χροιές στη διεθνή βιβλιογραφία, στην προκειμένη περίπτωση όμως ενδιαφέρει ιδιαίτερα η παράμετρος όπου η Αξιολόγηση σχετίζεται με τον προσδιορισμών των κατάλληλων προτύπων και την εξέταση της απόδοσης σε σχέση με αυτά. Η Αξιολόγηση, δηλαδή, υπό αυτή την έννοια αφορά την αποτίμηση των πραγματικών και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, καθώς και την ταυτοποίηση ανάλογων παραδειγμάτων (O.E.C.D. Development Assistance Committee, 2002).

Η έννοια, λοιπόν, της Αξιολόγησης στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι στενά συνυφασμένη με αυτή της Δια βίου Εκπαίδευσης, ειδικά τα τελευταία χρόνια που εισήχθησαν οριζόντιες μεγάλης κλίμακας διακρατικές αξιολογήσεις, όπως του προγράμματος P.I.S.A., που αποδεικνύουν πως η αξιολόγηση σε διεθνές επίπεδο έχει λάβει μεγάλη αξία. Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας δε θ' ασχοληθούμε τόσο με την αξιολόγηση του μαθητή που αξιοποιείται ευρέως από τους απανταχού εκπαιδευτικούς, όσο με την ευρύτερη έννοια της αξιολόγησης, αυτή που παρέχει στοιχεία ως ανατροφοδότηση και σχετίζεται με διαδικασίες Διασφάλισης Ποιότητας ή την απόδοση των παρόχων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με βάση πάντα προκαθορισμένα κριτήρια (Tissot & Bertzeletou, 2003). Τα τελευταία χρόνια δίνεται όλο και μεγαλύτερη έμφαση στην εξειδίκευση και αξιοποίηση συγκεκριμένων κριτηρίων για την αξιολόγηση των ικανοτήτων τόσο σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, όσο και σε χώρους εργασίας. Τα κριτήρια αυτά συνδέονται όλο και περισσότερο με μαθησιακά αποτελέσματα, εξασφαλίζοντας έτσι τη δυνατότητα να έρθουν σ' επαφή διάφορες μαθησιακές πορείες, αν και στην πλειονότητα των περιπτώσεων δεν είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν οι ίδιες αρχές αξιολόγησης στην τυπική, μη τυπική και άτυπη μάθηση (Leney 2004, Deij 2003).

Αν εξετάσουμε το θέμα σε ατομικό επίπεδο ένα ουσιαστικό πλεονέκτημα που παρέχει η αξιολόγηση είναι η επίσημη αναγνώριση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων, καθώς εγείρεται πλέον η ανάγκη αναγνώρισης όλων των πιθανών μορφών μάθησης, είτε προέρχεται από εκπαιδευτικά ιδρύματα, είτε από επιχειρήσεις, την κοινωνία ή το πολιτισμικό και οικογενειακό περιβάλλον. Σύμφωνα με το National Center for Environmental Research and Quality Assurance η παραδοχή πως υπάρχει μεγάλη ποικιλία πορειών προς τη μάθηση οδηγεί στην ανάγκη για εφαρμογή αναλόγων συστημάτων

αξιολογικών πρακτικών. Έτσι, η αξιολόγηση βασισμένη στις ικανότητες, την πιστοποίηση και την αναγνώριση προσόντων μπορεί να παίξει σπουδαίο ρόλο στη θεμελίωση της Δια βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Εξ ορισμού, πάντως η Αξιολόγηση ως διαδικασία σχετίζεται με τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας ενός συστήματος και των στοιχείων που το αποτελούν, είτε σε σχέση με τα οικονομικά, είτε με την απόδοση του προσωπικού και τη διοίκηση του συστήματος, είτε, τέλος, αναφέρεται στην εποπτεία και παρακολούθηση αυτού από εξειδικευμένους επιστήμονες (National Center for Environmental Research and Quality Assurance, 1997).

1.3. Η Διασφάλιση Ποιότητας

Η έννοια της Διασφάλισης Ποιότητας (Quality Assurance) αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους άξονες γύρω απ' τους οποίους χαράσσεται η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα τελευταία χρόνια. Από το κείμενο ήδη της Στρατηγικής της Λισσαβόνας καθίσταται σαφές πως δεν αρκούν οι προσπάθειες αναμόρφωσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, αλλά είναι απολύτως αναγκαία η συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση των αλλαγών, με σκοπό την εναρμόνισή τους με συγκεκριμένα ποιοτικά πρότυπα. Τη δημιουργία εργαλείων παρακολούθησης και συστημάτων ποιοτικών δεικτών έχουν αναλάβει εμπειρογνώμονες που εντάχθηκαν σε Ομάδες Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες συνεργάζονται στενά με πολλούς αρμόδιους φορείς τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η Διασφάλιση Ποιότητας στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αφορά τέσσερεις (4) ευρύτερες θεματικές ενότητες (Working Committee on Quality Indicators, 2000):

α) επιτεύγματα στον χώρο των μαθηματικών, της ανάγνωσης, της επιστήμης, των νέων τεχνολογιών, των ξένων γλωσσών, της κοινωνιολογίας και της δυνατότητας του ατόμου να γνωρίζει πώς να μαθαίνει

β) επιτυχία και μετάβαση των μαθητών από τη μια βαθμίδα εκπαίδευσης στην επόμενη

γ) παρακολούθηση της σχολικής εκπαίδευσης, κυρίως μέσω του βαθμού συμμετοχής των διαφόρων εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό σύστημα, και

δ) πόροι και δομές όσον αφορά τις δαπάνες για την εκπαίδευση.

Η Διασφάλιση Ποιότητας υπάρχει στην πολιτική ατζέντα όλων των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με ορισμένες χώρες να βρίσκονται σε στάδιο σχεδιασμού, ενώ άλλες έχουν ήδη προχωρήσει στην εφαρμογή συστημάτων διασφάλισης ποιότητας, με τις επιλογές να κυμαίνονται μεταξύ των ήδη γνωστών και καταξιωμένων γενικών Συστημάτων Ποιότητας και νέων εξειδικευμένων στις ανάγκες της Εκπαίδευσης (Leney, 2004).

Η Διασφάλιση Ποιότητας ως έννοια και πρακτική συνδέεται στενά με την επιστήμη της Αξιολόγησης, καθώς η παρακολούθηση, η εκτίμηση και η αξιολόγηση αποτελούν βασικές όψεις της Διασφάλισης Ποιότητας (Παλαιοκρασάς, Δημητρόπουλος, Κωστάκη & Βρετάκου, 1997). Η Ομάδα Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μάλιστα, που έχει αναλάβει τον τομέα της Ποιότητας δημιούργησε έναν Ευρωπαϊκό Οδηγό για την Αυτο-αξιολόγηση που απευθύνεται στους παρόχους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Technical Working Group on Quality in VET, 2003b). Το γεγονός αυτό αποδεικνύει πως οι δύο αυτοί τομείς συνδέονται στενά στη συνείδηση όσων άμεσα ή έμμεσα σχετίζονται με την εκπαιδευτική πολιτική στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι άλλωστε λογικό να μην μπορεί να διασφαλιστεί η ποιότητα σε οποιονδήποτε τομέα, πόσο μάλλον στις κοινωνικές επιστήμες, χωρίς να έχει γίνει πρώτα μια αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης και των εξελίξεων στον χώρο. Με τον τρόπο αυτό, τα στοιχεία που συλλέγονται λειτουργούν ως ανατροφοδότηση, προκειμένου να ληφθούν αν χρειαστεί διορθωτικά ή βελτιωτικά μέτρα. Μακροπρόθεσμα, λοιπόν, η Αξιολόγηση στο πλαίσιο των διαδικασιών Διασφάλισης της Ποιότητας μπορεί να συνδράμει στην αναμόρφωση των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και να αυξήσει τις ευκαιρίες μάθησης για τον πολί-

τη, παρέχοντας μεγαλύτερη ευελιξία και γεφυρώνοντας τα κενά μεταξύ Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Αγοράς Εργασίας.

1.4 Δια βίου Προσανατολισμός / Δια βίου Συμβουλευτική

Η διαμόρφωση των πολιτικών και πρακτικών της Δια Βίου Μάθησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση συμπαρέσυρε και τις πρακτικές της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι παραδοσιακές δομές ΣΥ.Ε.Π. σταδιακά ανανεώνονται με ιδιαίτερη έμφαση στον παράγοντα «Ποιοτητα» αξιοποιώντας όλο και περισσότερο μηχανισμούς παροχής Δια Βίου Συμβουλευτικής (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2008). Τα κράτη μέλη οφείλουν πλέον να παράσχουν στους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρόσβαση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, υπηρεσίες οι οποίες να μην είναι διαθέσιμες μόνο σε ορισμένες ομάδες του πληθυσμού, όπως είναι οι μαθητές ή οι άνεργοι, αλλά σε όλους ανεξαιρέτως τους πολίτες. Παράλληλα, όμως, οι κυβερνήσεις προσπαθούν να επιτευχθεί αυτός ο στόχος με τρόπους που δεν θα επιβαρύνουν πολύ τις κρατικές δαπάνες (Sweet, 2003a). Καταβάλλεται δε προσπάθεια οι σχετικές πολιτικές να μη βασιστούν απλώς στην υπόθεση πως όλοι χρήζουν σε μεγάλο βαθμό εξατομικευμένης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, αλλά να αντιστοιχηθούν τα επίπεδα παροχής των σχετικών εξατομικευμένων υπηρεσιών με τις ατομικές ανάγκες και τις ιδιαίτερες συνθήκες ζωής των πολιτών, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους (Μπρούζος, 2004).

Ο όρος αυτός καθ' εαυτός στα επίσημα κείμενα και αναφορές της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Commission, 2004f) αναφέρεται σ' ένα πλήθος δραστηριοτήτων που επιτρέπουν στους πολίτες κάθε ηλικίας και σε κάθε περίοδο της ζωής τους να αναγνωρίζουν τις δυνατότητες, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους. Να λαμβάνουν, ακόμη, σωστές εκπαιδευτικές και εργασιακές αποφάσεις και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά την προσωπική τους πορεία, είτε αυτή αφορά τη μόρφωση, είτε την επαγγελματικής τους εξέλιξη, είτε άλλους χώρους δραστηριοποίησης του ατόμου. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εν γένει, και κατ' επέκταση ο Δια βίου Προσανατολισμός, έχει ως πρωτεύοντα στοχο να διευκολύνει τους πολίτες να σχεδιάσουν και να διαχειριστούν την εκπαιδευτική και εργασιακή τους πορεία, λαμβάνοντας υπόψη τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους, τις ευκαιρίες που υφίστανται για εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση ή αυτο-απασχόληση, συνεισφέροντας έτσι στην καταξίωσή τους ως ατόμων. Ο θεσμός, ακόμη, στοχεύει στην ενίσχυση των Ιδρυμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης διασφαλίζοντας την ύπαρξη συνειδητοποιημένων εκπαιδευόμενων που θέτουν οι ίδιοι στόχους για το μέλλον τους, αλλά και των οργανισμών και επιχειρήσεων, όπου θα απασχολείται αξιόλογο προσωπικό, έτοιμο πάντα να αξιοποιήσει όσες ευκαιρίες του δίνονται για αυτοβελτίωση, εντός και εκτός εργασιακού χώρου. Μέσω του Προσανατολισμού, τέλος, παρέχεται στους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών ένα μέσο για την επίτευξη ευρύτερων κοινωνικών στόχων, υποστηρίζονται οι τοπικές, εθνικές και Ευρωπαϊκές οικονομίες, καθώς το εργατικό δυναμικό εξελίσσεται και προσαρμόζεται στις οικονομικές απαιτήσεις και τις κοινωνικές συνθήκες, ενώ υποστηρίζεται παράλληλα η κοινωνική εξέλιξη.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να γίνει αναφορά στους τρόπους με τους οποίους ο Δια βίου Προσανατολισμός ενισχύει την επίτευξη ποικίλων στόχων, στο πλαίσιο των ευρύτερων στρατηγικών και πολιτικών που χαράσσονται από τους αρμόδιους φορείς. Πρώτα απ' όλα, η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού αυξάνει τα ποσοστά συμμετοχής και ολοκλήρωσης των κύκλων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς εξασφαλίζεται η μεγαλύτερη δυνατή αντιστοιχία ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και ευκαιριών μάθησης. Όσον αφορά δε την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, αυτή αυξάνεται μέσω της μείωσης των ποσοστών ανεργίας, της γεωγραφικής και εργασιακής κινητικότητας και της αναγνώρισης τωρινών και μελλοντικών ευκαιριών κατάρτισης και απασχόλησης. Δεν πρέπει, τέλος, να παραγνωρίζεται η συμβολή του Δια βίου Προσανατολισμού στην προώθηση της Δια βίου Μάθησης, αφού καθιστά ευκολότερη την εξέλιξη του ατόμου και αυξάνει την απασχολησιμότητά του μέσω της συνεχιζόμενης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του εκπαίδευσης και κατάρτισης,

της αναγνώρισης των μεταφέρσιμων ικανοτήτων του και την πιστοποίηση των άτυπων και μη τυπικών γνώσεών του.

Μεταξύ των ευρύτερων στόχων που ενισχύονται, τέλος, από την ύπαρξη του θεσμού είναι η μεγιστοποίηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης, καθώς παρέχονται ισότιμες ευκαιρίες πληροφόρησης για όλες τις κοινωνικές ομάδες, και ειδικά για όσους πολίτες έχουν δυσκολία στην πρόσβαση και την κατανόηση των πληροφοριών σχετικά με τη μάθηση και την εργασία, ενώ ενδυναμώνεται η έννοια του ενεργού πολίτη, η επίτευξη μακροπρόθεσμα κοινωνικής ισότητας κι η οικονομική ανάπτυξη, αφού μέσω του Δια βίου Προσανατολισμού καθίσταται εφικτός ο στόχος για μια κοινωνία και οικονομία που στηρίζεται στη γνώση. Άμεσο επακόλουθο αυτών είναι η δυνατότητα υπέρβασης των περιορισμών που αφορούν το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, την αναπηρία, την κοινωνική τάξη ή διάφορα θεσμικά εμπόδια για μάθηση και εργασία και μακροπρόθεσμα η ενίσχυση και αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού (Ο.Ο.Σ.Α. – Ε.Κ.Ε.Π., 2008).

Στο πλαίσιο του Δια βίου Προσανατολισμού εντάσσεται και ο ευρύτερος ορισμός της **Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας**[1] (Career Guidance), όπως αυτός αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της ανασκόπησης που πραγματοποίησε ο O.E.C.D. το 2004 (OECD, 2004). Εκεί τονίζεται πως η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας αναφέρεται σε υπηρεσίες που έχουν σαν σκοπό την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους κάθε ηλικίας και σε κάθε περίοδο της ζωής τους, να είναι δηλαδή Life long guidance), ώστε να κάνουν επιλογές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγέλματος και να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους. Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας βοηθά τους ανθρώπους σε κάθε στάδιο εξέλιξής τους να σκεφτούν τις φιλοδοξίες τους, τα ενδιαφέροντα τους, τα προσόντα τους και τις ικανότητες τους, ενώ συγχρόνως 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, ενώ παράλληλα καθιστά 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 ενδιαφερόμενοι. Να σημειωθεί πως ο όρος «Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας» χρησιμοποιείται στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας εναλλακτικά σε σχέση με τον όρο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός». Ως «Συμβουλευτική» δε εν γένει νοείται το σύνολο των διαδικασιών που αποσκοπούν στο να βοηθήσουν το άτομο στην αλλαγή στάσεων και συμπεριφοράς, στη ζωή του, αντίληψη που προβάλλεται περισσότερο στον χώρο της Παιδαγωγικής (Μπρούζος 2004, Δημητρόπουλος 2002α).

Ο άξονας Δια βίου Προσανατολισμός / Δια βίου Συμβουλευτική (Lifelong Guidance and Counseling) εκτιμήθηκε ότι αποτελεί έναν από τους τομείς στους οποίους η Ευρωπαϊκή Ένωση έδωσε ιδιαίτερη έμφαση, κυρίως επειδή η τρέχουσα κατάσταση απέχει πολύ απ' το ιδεατό και δεν μπορεί να υποστηρίξει τις πολιτικές που αφορούν την προώθηση της Δια βίου Μάθησης (Reference file for Agora conference on Lifecourse guidance and counseling, 2004). Είναι γεγονός πως οι περισσότερες υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στις χώρες - μέλη είναι δημόσιες και παρέχονται σε τυπικά πλαίσια, τα οποία δεν προσαρμόζονται στις ανάγκες μεγάλης μερίδας του πληθυσμού (Sultana, 2004). Σε όλα τα κείμενα – σταθμούς που αφορούν το πρόγραμμα για *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* συνυφαίνονται οι όροι «Δια βίου Προσανατολισμός» και «Διασφάλιση Ποιότητας», καθώς μέσω της τελευταίας καθίσταται δυνατή η ανάπτυξη μηχανισμών βελτίωσης της ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών, ιδωμένων κυρίως από την πλευρά των πολιτών, άρα κατ' επέκταση βελτιώνεται και η τελική ποιότητα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Ο άξονας Δια βίου Προσανατολισμός / Δια βίου Συμβουλευτική, λοιπόν, ενταγμένος σε αυτό το πλαίσιο παίζει καίριο ρόλο, καθώς εξασφαλίζει σταθερές βάσεις για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις των πολιτών και τους βοηθά να διαχειριστούν αποτελεσματικά τη διαδρομή που θ' ακολουθήσουν όσον αφορά την

[1] Για αναλυτική παρουσίαση της θεωρίας, της μεθοδολογίας και των εφαρμογών της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, βλ. Δημητρόπουλος, 2006.

εκπαίδευση / κατάρτιση και τη σταδιοδρομία τους. Σε ευρύτερο πλαίσιο και πιο μακροπρόθεσμα μπορεί να οδηγήσει στην επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για οικονομική ανάπτυξη, αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας και επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα (Council of the European Union, 2004β).

Σύμφωνα με όσα προβλέπονται, λοιπόν, από τα σχετικά επίσημα έγγραφα της Ευρωπαϊκής Ένωσης η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε ευρωπαίους πολίτες θα πρέπει να επιχειρείται μέσω της προσέγγισης των πολιτών και της επίδειξης πολιτισμικής ευαισθησίας, με την αξιοποίηση κατάλληλα εκπαιδευμένων στελεχών, τη χρήση συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας και την υποστήριξη της Συμβουλευτικής για όλες τις ηλικίες (European Commission, 2003). Αυτό θα πρέπει να συμβεί σε αντίθεση με την εδραιωμένη πρακτική της αξιοποίησης σχεδόν αποκλειστικά εκπαιδευτικών ως λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μπρούζος, 2009), προκειμένου να ενισχυθούν οι προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για κοινωνική ένταξη, ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και ενεργή συμμετοχή των πολιτών στα κοινά. Ενέργειες για την εδραίωση του Δια βίου Προσανατολισμού / της Δια βίου Συμβουλευτικής πραγματοποιούνται ήδη εδώ και χρόνια στα κράτη μέλη, ιδίως στο πλαίσιο των στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, οι οποίες ενισχύονται και από πρωτοβουλίες ενταγμένες σε προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η προσπάθεια που καταβάλλεται, πάντως, από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εισαγωγή καινοτόμων μεθόδων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς και για την αύξηση της προσβασιμότητας των υπηρεσιών αυτών για όλους τους πολίτες, φανερώνει την κεφαλαιώδη σημασία που αποδίδεται στον θεσμό.

Η διάσταση, όμως, της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που τονίζεται περισσότερο από κάθε άλλη τα τελευταία χρόνια είναι αυτή που αφορά τη Δια βίου αξιοποίηση του θεσμού, καθώς κρίθηκε πως συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη των στόχων που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι στόχοι αυτοί αφορούν την οικονομική ανάπτυξη, την αποτελεσματικότητα της Αγοράς Εργασίας και της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας, μέσω της αύξησης των επενδύσεων στην Εκπαίδευση και την Επαγγελματική Κατάρτιση, τη Δια βίου Μάθηση και την ανάπτυξη του ανθρωπίνου και εργατικού δυναμικού. Στα κείμενα των ευρωπαϊκών πολιτικών, μάλιστα, τονίζεται πως η ποιοτική παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής των πολιτών αποτελεί στοιχείο κλειδί για την επίτευξη του βασικού στόχου των στρατηγικών για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Απασχόληση. Να εξελιχθεί, δηλαδή, η Ευρώπη στην πιο ισχυρή οικονομία που στηρίζεται στην γνώση (Council of the European Union, 2004d). Πρέπει, τέλος, να σημειωθεί πως βασική προτεραιότητα των πρόσφατων αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ενσωμάτωση των υπηρεσιών Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις στρατηγικές Δια βίου Μάθησης (Council of the European Union, 2008). Σε αυτό το πλαίσιο τα κράτη μέλη καλούνται να ενισχύσουν το ρόλο της Δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο των εθνικών στρατηγικών για τη Δια βίου Μάθηση, πάντα σε συμφωνία με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας και το στρατηγικό πλαίσιο για ευρωπαϊκή συνεργασία στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Καλούνται, επίσης, να αναθεωρήσουν τις πολιτικές και πρακτικές για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε εθνικό επίπεδο, όπου κρίνεται αναγκαίο. Προς αυτή την κατεύθυνση δε κινείται και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τις Πολιτικές Δια βίου Προσανατολισμού (European Lifelong Guidance Policy Network – E.L.G.P.N.), το οποίο ίδρυσαν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει τις ενέργειες του Δικτύου. Αναλυτική παρουσίαση του Δικτύου ακολουθεί σε επόμενο κεφάλαιο της εργασίας.

Πιο αναλυτικά, τώρα, ως βασικοί Στόχοι του θεσμού «Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» προβάλλονται πρώτα απ' όλα η δυνατότητα του θεσμού να συνοδεύει τον πολίτη καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του, υποστηρίζοντας τις μεταβάσεις μεταξύ καταστάσεων και ενισχύοντάς τον, ώστε να συμμετέχει ενεργά στην κοινωνία της γνώσης. Ακόμη, η δυνατότητα να φέρνει τα άτομα σε επαφή με εκπαιδευτικές και εργασιακές ευκαιρίες σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και να ευνοεί την ενασχόληση με την επιστήμη και την τεχνολογία (Sultana, 2003b). Αναμένεται, επίσης, ο θεσμός να μπορεί να προωθεί την κοινωνική ενσωμάτωση, να παρέχει επικαιροποιημένες

πληροφορίες σύμφωνα με τις ανάγκες των πολιτών και να φροντίζει εξίσου για την κάλυψη των αναγκών του ατόμου αλλά και των ομάδων με αυξημένες ανάγκες. Να βοηθά, επιπλέον, στη διαμόρφωση ατομικών χαρακτηριστικών που θα φανούν χρήσιμα στην αγορά εργασίας, να επεκταθεί ως θεσμός και σε χώρους εκτός Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και να ενισχύσει τη δικτύωση μεταξύ ποικίλων παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με σκοπό την αποτελεσματικότερη κάλυψη των αναγκών των πολιτών. Ο θεσμός της Δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τέλος, στοχεύει στη μεγαλύτερη δυνατή αξιοποίηση των δυνατοτήτων των Νέων Τεχνολογιών και την περαιτέρω ενεργοποίηση των επαγγελματιών του χώρου όσον αφορά την εξειδίκευσή τους και τη χρήση Δεικτών Ποιότητας κοινών για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να σημειωθεί πως ο θεσμός της Δια βίου Συμβουλευτικής / Δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορεί να ενισχύσει τις προσπάθειες που καταβάλλουν οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικών, προκειμένου να επιτευχθούν ποικίλοι κοινοί στόχοι (C.E.DE.FO.P., 2005). Η αποτελεσματική επένδυση στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, επί παραδείγματι, μπορεί να επιτευχθεί ευκολότερα μέσω της αύξησης του ποσοστού παρακολούθησης και ολοκλήρωσης των σπουδών από πλευράς πολιτών, γεγονός που διευκολύνεται από τη βελτίωση της αντιστοίχησης των ενδιαφερόντων και ικανοτήτων του ατόμου με τις μαθησιακές ευκαιρίες. Η αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, πάλι, ενισχύεται από τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης, την ύπαρξη κινήτρων, τη μείωση της ανεργίας και του χρόνου που παραμένει κάποιος άνεργος ή αναζητά εργασία, απαραίτητη προϋπόθεση για τα οποία αποτελεί η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σχετικών με τα ενδιαφέροντα και τις ατομικές δεξιότητες, την πληροφόρηση για τις υπάρχουσες και τις μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης, αλλά και τη γεωγραφική και εργασιακή κινητικότητα. Η επίτευξη των στόχων, πάλι, που αφορούν τη *Δια βίου Μάθηση* διευκολύνεται μέσω της παρώθησής τους να αναζητούν και να ακολουθούν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους νέες μαθησιακές οδούς, να αναγνωρίζουν τις δεξιότητές τους και να πιστοποιούν τις άτυπες και μη τυπικές τους γνώσεις. Ο στόχος της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης, επιπλέον, ειδικά όταν αφορά ομάδες του πληθυσμού που χαρακτηρίζονται ως υψηλού κινδύνου, υποστηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον θεσμό της Δια βίου Συμβουλευτικής / Δια βίου Προσανατολισμού, καθώς καθιστά πιο εύκολα προσβάσιμες τις πληροφορίες και οδηγεί μακροπρόθεσμα στη δημιουργία ενεργών πολιτών. Ο στόχος, τέλος, που αφορά την *Κοινωνική Ισότητα* ενισχύεται εξίσου, ενώ οι προσπάθειες για *οικονομική ανάπτυξη* των ευρωπαϊκών κρατών ευοδώνονται πιο αποτελεσματικά όταν το εργατικό δυναμικό προέρχεται από μια οικονομία και κοινωνία που στηρίζεται στη γνώση.

1.5 Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτών

Η Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτών (Training of Teachers and Trainers) αποτελεί παράγοντα κεφαλαιώδους σημασίας για την αναμόρφωση της εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς στους εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές στηρίζονται σε σημαντικό βαθμό οι περισσότερες από τις προβλεπόμενες ενέργειες του σχεδίου *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*. Έχει αποδειχθεί πως ο κλάδος των εκπαιδευτών και εκπαιδευτικών αποτελεί έναν από τους πλέον «γερασμένους» στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να είναι απολύτως αναγκαίος ο εκσυγχρονισμός του, καθώς επηρεάζεται άμεσα η ποιότητα όλων των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων (Leney, 2004). Στα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η διδακτική και μαθησιακή διαδικασία παραμένει παραδοσιακή και δασκαλοκεντρική, με τις χώρες της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης να κινούνται πιο καινοτόμα, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες που ακολουθούν πιο παλαιά πρότυπα διδασκαλίας (O.E.C.D. 2009). Η διδασκαλία, πάλι, που σε πολλές περιπτώσεις βασίζεται σε αναλυτικά προγράμματα που ορίζονται κεντρικά, αδυνατεί να καλύψει τις ανάγκες διαφόρων τύπων μαθητών, με αποτέλεσμα ν' αποτελεί μια απ' τις αιτίες των υψηλών ποσοστών σχολικής εγκατάλειψης. Ειδικά στη χώρα μας ο συγκεκριμένος τομέας έχει παραμεληθεί αρκετά, καθώς η Δια βίου εκπαίδευση εκπαιδευτών και εκπαιδευτικών παρέχεται σε πολύ μικρό βαθμό και όχι συστηματικά (Iliadis, 2003), ενώ στην πλειονότητα των περιπτώσεων έχει να κάνει με την προαίρεση των ίδιων των εκπαιδευτικών κι όχι με πρωτοβουλίες που υλοποιούνται συστηματικά στο πλαίσιο εθνικών πολιτικών για την εκπαίδευση.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το πρόγραμμα *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* μεγάλη σημασία έχει η αναγνώριση των δεξιοτήτων που θα πρέπει να έχουν οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τον μεταβαλλόμενο ρόλο τους στην κοινωνία της γνώσης και η εξασφάλιση των συνθηκών που θα τους επιτρέψουν ν' αντιμετωπίσουν επιτυχώς τις προκλήσεις της κοινωνίας της γνώσης, συμπεριλαμβανομένης και της Δια βίου εκπαίδευσης. Έμφαση, τέλος, δίνεται στη διασφάλιση εισόδου αρκετών νέων επαγγελματιών στον κλάδο, όπως και στην προσέλκυση στην εκπαίδευση ατόμων με επαγγελματική εμπειρία σε άλλους χώρους (European Council, 2002γ), καθώς υπάρχει σαφής ανάγκη για ανανέωση του κλάδου. Είναι προφανές πως έχει γίνει αντιληπτή από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης η δυσκολία αλλαγής των ήδη εδραιωμένων πρακτικών μόνο με τη θέσπιση πολιτικών και εν προκειμένω στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αυτό πιθανώς να συμβαίνει επειδή οι αλλαγές συνήθως επιβάλλονται στους εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές, αντί να υλοποιούνται σε συνεργασία με αυτούς. Προκειμένου, λοιπόν, να μπορέσουν οι εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές να φέρουν εις πέρας καινοτόμες παιδαγωγικές προτάσεις με μαθητοκεντρικό χαρακτήρα, κρίνεται απαραίτητο να ληφθεί μέριμνα για τις μεταλλασσόμενες ανάγκες εκπαίδευσης και επιμόρφωσής τους, έτσι ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις του ρόλου τους. Αποδεικνύεται, λοιπόν, πως η Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτών, συμπεριλαμβανομένης και της εκπαίδευσης διευθυντών και λοιπών στελεχών που σχετίζονται με την οργάνωση και διοίκηση προγραμμάτων εκπαίδευσης, αλλά και των ίδιων των σχολικών μονάδων, αποτελεί άξονα αυξημένης σπουδαιότητας για τη χάραξη πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Grootings & Nielsen, 2005).

1.6 Σύνδεση της Εκπαίδευση και Κατάρτισης με την Απασχόληση

Κεφαλαιώδους σημασίας, επίσης, θεωρείται η Σύνδεση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Employment Oriented Education and Training) με τρόπο ώστε η Εκπαίδευση και Κατάρτιση να είναι προσανατολισμένες προς την Αγορά Εργασίας, καθώς είναι ευρέως αποδεκτό πως η σχέση μεταξύ των δύο είναι μια δυναμική και σύνθετη διαδικασία. Με δεδομένο ότι τα ποσοστά απασχολησιμότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι αρκετά χαμηλότερα από τα αντίστοιχα στις Η.Π.Α. καταβάλλονται προσπάθειες για έγκαιρη κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, αλλά και μείωση του φαινομένου της «παράτασης της νεότητας», όπως αυτό παρατηρείται στο πλαίσιο των περισσότερων ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων (Trouve, 2000). Η συνεχής αύξηση των ατόμων με περισσότερα προσόντα απ' όσα απαιτούνται για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας οδηγεί στην αναγνώριση της εργασιακής εμπειρίας ως απαραίτητου συμπληρώματος της εκπαίδευσης και κατάρτισης, χωρίς αυτό να εξασφαλίζει βέβαια σε όλες τις περιπτώσεις θέσεις εργασίας ανάλογες προς τα προσόντα του εργατικού δυναμικού. Είναι, πάντως, σαφές ότι η επαγγελματική κατάρτιση οδηγεί με μεγαλύτερη ασφάλεια πλέον στην επαγγελματική αποκατάσταση, σε σχέση με τη γενική εκπαίδευση, γεγονός που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη χάραξη της εκπαιδευτικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε αυτό το σημείο καλό είναι να γίνουν κάποιες διασαφηνίσεις όσον αφορά την **Απασχόληση**, αλλά και έννοιες σχετικές με αυτή. Ο όρος, λοιπόν, που για τους σκοπούς αυτής της έρευνας θεωρείται συνώνυμος με τον όρο «Εργασία», αναφέρεται στο μέρος εκείνο του εργατικού δυναμικού που σε μια δεδομένη στιγμή κατέχει μια θέση αμειβόμενης εργασίας. Ως *Άνεργοι* νοούνται τα άτομα που δεν σπουδάζουν και, παρά το γεγονός ότι επιθυμούν να εργαστούν, δεν μπορούν να βρουν εργασία που να αντιστοιχεί, έστω εν μέρει, στα τυπικά, μη τυπικά και άτυπα προσόντα τους. *Μερικώς απασχολούμενοι*, πάλι, θεωρούνται όσοι εργάζονται λιγότερες ώρες από τις συνήθεις για την πλειονότητα των επαγγελμάτων, λιγότερες δηλαδή από τριάντα / τριανταπέντε (30-35). Για *Περιοδική Απασχόληση* γίνεται λόγος όταν ο εργαζόμενος απασχολείται κατά περιοδικά χρονικά διαστήματα, ενώ η *Υποαπασχόληση* αφορά εργαζομένους που απασχολούνται σημαντικά λιγότερες ώρες από τις συνήθεις και ο φόρτος εργασίας τους αυξομειώνεται ανάλογα με τη χρονική περίοδο. Η Υποαπασχόληση μπορεί κατά περίπτωση να ταυτιστεί με την *Περιοδική* ή τη *Μερική* Απασχόληση. Η έννοια της *Ετεροαπασχόλησης* δε αναφέρεται στην απασχόληση ατόμων σε αντικείμενα εργασίας εντελώς διαφορετικά

από το περιεχόμενο των σπουδών τους, φαινόμενο το οποίο λαμβάνει τα τελευταία χρόνια μεγάλη έκταση στη χώρα μας (Κατσανέβας, 2002). Ενδιαφέρον, τέλος, παρουσιάζει ο τρόπος που η Eurostat ορίζει την *Πλήρη Απασχόληση* (Full Time Employment), δηλαδή ως το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των ωρών εργασίας προς τον μέσο ετήσιο αριθμό των ωρών εργασίας σε θέσεις πλήρους απασχόλησης μέσα σε ένα οικονομικό σύστημα.

Γνωρίζοντας την καθοριστική σημασία της σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση τα αρμόδια θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέπτυξαν ένα κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework – E.Q.F.), το οποίο καλύπτει όλα τα επίπεδα τυπικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και τη μη τυπική και άτυπη μάθηση. Το Πλαίσιο, που παρουσιάζεται πιο αναλυτικά στη συνέχεια, παρέχει ισχυρή σύνδεση με την αγορά εργασίας και ήρθε να ενσωματώσει τα αποτελέσματα της συνεργασίας των ευρωπαϊκών χωρών όσον αφορά τη Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Τα αποτελέσματα αυτά, πρέπει να σημειωθεί, προέκυψαν από δράσεις που προέβλεπε η Διαδικασία της Κοπεγχάγης[1] και η Διαδικασία της Bologna. Βασικός σκοπός, πάντως, ενός τέτοιου Πλαισίου είναι να δώσει στους πολίτες τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν στο έπακρο τον πλούτο των ευκαιριών για εκπαίδευση, κατάρτιση και γενικότερα μάθηση που παρέχεται στην Ευρώπη, να αυξήσει τα επίπεδα επικοινωνίας και διαφάνειας μεταξύ συστημάτων και παρόχων υπηρεσιών, να διευκολύνει την αναγνώριση των προσόντων και να προωθήσει την κινητικότητα, επαγγελματική και γεωγραφική (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008).

Με το πέρασμα των χρόνων γίνεται όλο και πιο συχνά αναφορά στην έννοια της *Μετάβασης από την Εκπαίδευση στην Εργασία* (Education-to-work transition), η οποία βρίσκεται στο επίκεντρο των πρακτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη δεκαετία του 1980. Πρέπει να διευκρινιστεί, ακόμη, πως σχετίζεται με τις αλλαγές που επήλθαν στις διαδικασίες επαγγελματικής ένταξης των νέων στη Δευτεροβάθμια και στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, ιδιαίτερα στις χώρες με το υψηλότερο επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης (Καραμεσίνη, 2008). Το ενδιαφέρον είναι πως η περίοδος μετάβασης των νέων γενεών από την Εκπαίδευση στην Απασχόληση έχει επιμηκυνθεί, ενώ συγχρόνως οι διαδρομές που ακολουθούνται μέχρι την επαγγελματική ένταξη έχουν γίνει πιο περίπλοκες, σε σύγκριση με τις σαφώς πιο άμεσες που βίωσαν οι προηγούμενες γενιές. Σημαντικό ρόλο, βέβαια, παίζει και το γεγονός πως η νεότητα, ως φάση του κύκλου ζωής του ανθρώπου, έχει διευρυνθεί ηλικιακά για διάφορους λόγους, μεταξύ των οποίων είναι και η παράταση των σπουδών, ενώ η κατάσταση περιπλέκεται με τη Δια βίου Εκπαίδευση και τον συνδυασμό σπουδών και εργασίας για μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού. Σπουδαιότερος λόγος, βέβαια, τροποποίησης στις διαδικασίες μετάβασης είναι η ραγδαία αύξηση της ανεργίας από τη δεκαετία του 1970 και μετά, ως απότοκο της οικονομικής κρίσης, η οποία μέσω της επιβράδυνσης της οικονομικής μεγέθυνσης και του ρυθμού αύξησης της απασχόλησης, σε συνδυασμό με την επέκταση διαφόρων μορφών προσωρινής εργασίας, έπληξαν ιδιαίτερα τους νέο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Πρέπει, τέλος, να σημειωθεί πως η κατάσταση έφτασε σε δυσθεώρητα ύψη κατά την τρέχουσα οικονομική κρίση, από το 2008 και μετά.

Η έννοια της *Μετάβασης στην Αγορά Εργασίας* έρχεται να αντικαταστήσει αυτή της *Επαγγελματικής Ένταξης*, η οποία ήταν ευρέως διαδεδομένη την εποχή πριν εδραιωθεί το φαινόμενο της μαζικής ανεργίας. Οι ορισμοί της έννοιας διαφέρουν ανάλογα με το αν χρησιμοποιείται αναφορικά με μεμονωμένα άτομα (μικρο-οικονομικοί) ή σε σχέση με ομάδες μαθητών/φοιτητών/σπουδαστών, αλλά και με το πώς ορίζουν την αρχική κατάσταση εκκίνησης και την τελική κατάσταση ένταξης, μεταξύ των οποίων κινούνται τα, νεαρά ιδίως, άτομα. Ο πιο διαδεδομένος μικρο-οικονομικός ορισμός, πάντως, είναι αυτός που ορίζει τη Μετάβαση ως τη διαδρομή του ατόμου μεταξύ του τέλους των σπουδών και της πρόσβασης σε σταθερή απασχόληση, όπου ως «σταθερή» νοείται η συνεχής απασχόληση που δίνει πρόσβαση σε συνεχή ροή εισοδήματος. Αντίθετα, μακρο-οικονομικά, σύμφωνα με τον Οργανισμό για

[1] Αναλυτική παρουσίαση της «Διαδικασίας της Κοπεγχάγης» υπάρχει στο Υποκεφάλαιο Δ του παρόντος Κεφαλαίου.

την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη - Ο.Ο.Σ.Α. (Organization for Economic Co-Operation & Development – O.E.C.D.) ως Μετάβαση νοείται το χρονικό διάστημα που ένα σύνολο νεαρών ατόμων κινείται από τη σχεδόν πλήρη στην αμελητέα συμμετοχή στην Εκπαίδευση κι από αμελητέα σε υψηλά επίπεδα δραστηριότητας (O.E.C.D., 1996b), ορισμός όμως που είναι ασαφής ως προς την αρχική και τελική κατάσταση της διαδικασίας μετάβασης και ως εκ τούτου συνήθως συμπληρώνεται από άλλους ορισμούς. Να σημειωθεί, πάντως, πως οι ατομικές διαδρομές διαφέρουν όσον αφορά τη χρονική διάρκεια της περιόδου μετάβασης, τον συνολικό χρόνο που δαπανάται εντός και εκτός απασχόλησης σ' αυτή τη χρονική περίοδο, τη συχνότητα αλλαγής εργασιακής κατάστασης, τον βαθμό κινητικότητας μεταξύ διαφορετικών εργασιών και την κατεύθυνσή της, δηλαδή ανοδική ή καθοδική. Ο συνδυασμός των παραπάνω έχει ως αποτέλεσμα διαφορετικούς *Τύπους Διαδρομών*.

1.7 Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework – E.Q.F.) – Εθνικά Πλαίσια Προσόντων (National Qualifications Frameworks – N.Q.F.)

Προκειμένου να υλοποιηθεί οποιαδήποτε ενέργεια σχετίζεται με τους άξονες που προαναφέρθηκαν απαιτείται η χρήση ποικίλων μέσων και εργαλείων. Έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενα σημεία ο φάκελος Europass και το δίκτυο Euroguidance, το σπουδαιότερο όμως μέσο υλοποίησης μεγάλου μέρους των εκπαιδευτικών πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι το *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων* (*European Qualifications Framework* – E.Q.F.), το οποίο αποτελεί ένα ευέλικτο πλαίσιο για τα προσόντα στην Ευρώπη και βασίζεται στη διαφάνεια και την αμοιβαία εμπιστοσύνη (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008). Σκοπός του είναι να διευκολύνει την αναγνώριση και μεταφορά προσόντων καλύπτοντας τόσο τη γενική εκπαίδευση, όσο και την επαγγελματική κατάρτιση, βασιζόμενο κυρίως στις δεξιότητες και τα μαθησιακά αποτελέσματα και με την αξιοποίηση κοινών επιπέδων αναφοράς. Επιβεβλημένη θεωρείται η παράλληλη ενεργοποίηση μηχανισμών Διασφάλισης Ποιότητας, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αναγκαία αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των κρατών μελών (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2004).

Η ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Πλαισίου συνδέεται στενά με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας (2000) και αντικατοπτρίζει την προσπάθεια ικανοποίησης των αναγκών που ανακύπτουν στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας της Πληροφορίας με σκοπό την αύξηση της Απασχολησιμότητας, αν και η δημιουργία του Πλαισίου ανακοινώθηκε τελικά στη Συνδιάσκεψη του Maastricht (2004). Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο αποτελεί την απάντηση στο αίτημα των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των κοινωνικών εταίρων και άλλων εμπλεκόμενων για κοινή βάση αναφοράς που θα βοηθούσε στην αύξηση της Διαφάνειας των προσόντων. Το πρώτο σχέδιο του προτεινόμενου Πλαισίου κοινοποιήθηκε στις ευρωπαϊκές χώρες προς διαβούλευση το δεύτερο μισό του 2005. Η ανταπόκριση εκ μέρους των κρατών-μελών έδειξε την αμέριστη υποστήριξή τους στην πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ζητήθηκαν παρ' όλα αυτά ορισμένες διασαφηνίσεις και απλοποιήσεις. Το αναθεωρημένο κείμενο υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως επίσημη Πρόταση στις 6 Σεπτεμβρίου 2006, η οποία συζητήθηκε από την Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατά τη διάρκεια του 2007, και είχε ως αποτέλεσμα την επίσημη υιοθέτηση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου τον Φεβρουάριο του 2008 (European Commission, 2008).

Το Πλαίσιο χρησιμοποιείται μεταξύ άλλων και για αναπτυξιακούς λόγους, παρέχοντας ένα σημείο αναφοράς της βελτίωσης σε τοπικό, περιφερειακό, τομεακό και εθνικό επίπεδο. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή του E.Q.F. αποτελεί η κατανόηση ορισμένων όρων κλειδιών, όπως *Μάθηση, Μαθησιακά Αποτελέσματα, Προσόντα, Ικανότητες* και *Πλαίσια,* οι οποίοι παρατίθενται στη σχετική υποενότητα που ακολουθεί και βασίζονται στη δουλειά φορέων όπως ο O.E.C.D., το C.E.DE.FO.P. και άλλοι διεθνείς οργανισμοί, λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις σύμφωνα με τις αποφάσεις της Bologna και της Κοπεγχάγης. Το πλαίσιο αυτό έχει πολύ συγκεκριμένες λειτουργίες: ως μηχανή «μετάφρασης» / μετατροπής ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, ως κοινό σημείο αναφοράς για τη Διασφάλιση Ποιότητας και την ανάπτυξη στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αλλά και της αύξησης των προσόντων σε τομεακό επίπεδο. Τέλος, από τη σκοπιά της Δια

βίου Εκπαίδευσης το E.Q.F. αποτελεί μια δύναμη αλλαγής, υποστηρίζοντας την ανατροφοδότηση και την υλοποίηση των κοινών στόχων για τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Commission of the European Communities, 2005). Το Πλαίσιο Προσόντων αποτελείται από τρία βασικά στοιχεία: Πυρήνας του είναι ένα σύνολο σημείων αναφοράς, που σχετίζονται με μαθησιακά αποτελέσματα, τα οποία δομούνται σε οκτώ (8) Επίπεδα. Αυτά τα επίπεδα αναφοράς υποστηρίζονται από ποικιλία μέσων και εργαλείων, τα οποία απευθύνονται στις ανάγκες των μεμονωμένων πολιτών, ενώ το Πλαίσιο περιλαμβάνει, επίσης, ένα σύνολο κοινών αρχών και διαδικασιών που παρέχουν κατευθυντήριες οδηγίες για συνεργασία μεταξύ των άμεσα εμπλεκόμενων φορέων και ατόμων σε διάφορα επίπεδα, με την έμφαση να δίδεται στη Διασφάλιση Ποιότητας, την Πιστοποίηση, τη Συμβουλευτική και τις δεξιότητες – κλειδιά.

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων υιοθετήθηκε επισήμως τον Απρίλιο 2008 με κοινή Σύσταση από μέρους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, όπου γίνεται άμεσος συσχετισμός με τον θεσμό της Δια βίου Μάθησης και το Πλαίσιο προτείνεται ως απότοκο του πλαισίου συνεργασίας σε επίπεδο πολιτικών για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Maguire, 2010), ενώ στηρίζεται κατά κύριο λόγο στις εξελίξεις που σημειώθηκαν όσον αφορά τις Διαδικασίες της Κοπεγχάγης και της Bologna. Ο χαρακτήρας πάντως του Πλαισίου είναι καθαρά προαιρετικός, καθώς αποτελεί εργαλείο εφαρμογής των πολιτικών που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση, το οποίο μπορεί αν επιθυμεί να αξιοποιήσει η πολιτική ηγεσία των εμπλεκόμενων χωρών. Προβλέπεται, παρά ταύτα, η προσαρμογή των προσόντων που απονέμονται σε εθνικό επίπεδο στα οκτώ (8) επίπεδα του E.Q.F.[1], με τα *Εθνικά Πλαίσια Προσόντων* (National Qualification Framework – N.Q.F.) να υποχρεούνται να έχουν οκτώ επίπεδα τουλάχιστον. Πρέπει, μάλιστα, να σημειωθεί, πως, παρά το γεγονός πως Εθνικά Πλαίσια Προσόντων υιοθετήθηκαν ευρέως από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μόλις τα τελευταία χρόνια, αυτά εξελίσσονται σταδιακά σε εργαλεία – κλειδιά για την αναβάθμιση της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και των Συστημάτων Προσόντων στην Ευρώπη. Η στάση αυτή επιβεβαιώνει πως τα κράτη μέλη θεωρούν το E.Q.F. ως ένα σημαντικό εργαλείο για τη συνεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εξ ου και η υιοθέτηση από την πλειονότητά τους των οκτώ (8) επιπέδων του E.Q.F. και σε εθνικό επίπεδο (C.E.DE.FO.P., 2009b). Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί πως η Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Γαλλία είναι οι πρωτοπόροι του χώρου, καθώς είχαν Εθνικά Πλαίσια Προσόντων σε χρήση ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1990. Ειδική αναφορά στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων της χώρας μας γίνεται σε επόμενη υποενότητα της παρούσας εργασίας.

Με βάση το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων και ρίζες στο σύστημα E.C.T.S. (European Credit Transfer and Accumulation System) που εισήχθη το 1989 δημιουργήθηκαν ή βρίσκονται σε διαδικασία δημιουργίας τα ειδικά για κάθε κράτος Εθνικά Πλαίσια Προσόντων (National Qualifications Frameworks – N.Q.F.). Αυτά μπορούν να λάβουν ποικίλες μορφές, ανάλογα με τις συγκεκριμένες εθνικές ανάγκες που καλούνται να καλύψουν, κοινό στοιχείο, όμως, όλων είναι η προσπάθεια ν' αντιμετωπίσουν την αυξανόμενη πολυπλοκότητα των σύγχρονων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρέχοντας διευκρινίσεις σε κάθε ενδιαφερόμενο για τις κύριες οδούς προς την απόκτηση μιας συγκεκριμένης δεξιότητας και άλλες χρήσιμες πληροφορίες. Τα Πλαίσια Προσόντων έχουν αγγίξει διαφορετικό στάδιο ανάπτυξης στα κράτη μέλη, γεγονός που δημιουργεί προβλήματα, καθώς η επικοινωνία μεταξύ αυτών των πλαισίων και συστημάτων καθίσταται υπερβολικά σύνθετη (European Commission, 2004e). Μεταξύ των στόχων που αυτά καλούνται να επιτύχουν είναι η αύξηση της συμμετοχής των πολιτών στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, η δημιουργία πιο ευέλικτων μαθησιακών οδών, η υψηλότερη εγχώρια αλλά και διεθνής κινητικότητα, η μεγαλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η βελτίωση της Ποιότητας, η σαφέστερη ενημέρωση των εμπλεκόμενων φορέων, ο καλύτερος προγραμματισμός, η βελτιωμένη αναγνώριση της προϋπάρχουσας γνώσης, η αξιοποίηση πιο μαθητοκεντρικών προσεγγίσεων στην παροχή υπηρεσιών, η ευκολότερη αναγνώριση προσόντων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, η έμφαση στη Δια βίου Εκπαίδευση και

[1] Τα οκτώ επίπεδα του E.Q.F. παρουσιάζονται αναλυτικά στο Παράρτημα 3 της εργασίας.

Κατάρτιση και η απλοποίηση των Συστημάτων Προσόντων. Υπό αυτό το πρίσμα, λοιπόν, ένα κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων κρίθηκε απαραίτητο, προκειμένου να διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ αυτών των διαφορετικών πλαισίων, αλλά και να αποτελέσει σημείο αναφοράς για την ανάπτυξη εθνικών πλαισίων δεξιοτήτων, με απώτερο πάντα σκοπό την ενίσχυση της σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Πρέπει να σημειωθεί, τέλος, πως το Πλαίσιο αποτελεί ένα εργαλείο πολιτικής το οποίο υιοθετήθηκε οικειοθελώς από την πολιτική ηγεσία των εμπλεκόμενων κρατών και η αξιοποίησή του δεν επεβλήθη σε κανένα από αυτά (Maguire, 2010). Το E.Q.F., εν συντομία, στοχεύει στο να διευκολύνει την ευθυγράμμιση των N.Q.F., ώστε να διευκολυνθεί η συγκρισιμότητα και η μεταφερσιμότητα των προσόντων μεταξύ των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Την προώθηση της εφαρμογής του E.Q.F. έχει αναλάβει, μεταξύ άλλων, το **Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη Διασφάλιση της Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση** (European Quality Assurance Reference Framework for V.E.T. – E.Q.A.R.F.), κατόπιν Σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2009). Το συγκεκριμένο Πλαίσιο λειτουργεί κατ' ουσίαν ως εργαλείο αναφοράς με μεθοδολογικές προτάσεις προς τα κράτη μέλη, προκειμένου να τα ενισχύσει στην προσπάθειά τους να αντιληφθούν αν τα μέτρα που χρειάζονται για τη βελτίωση της Ποιότητας των Συστημάτων τους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης έχουν ληφθεί και εάν χρειάζονται αναθεώρηση, ενώ δίνεται έμφαση σε μια αντίληψη βελτίωσης της Ποιότητας, τόσο σε επίπεδο Συστημάτων, όσο και σε επίπεδο παρόχων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, αλλά και απόκτησης προσόντων. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς εντάσσεται σε μια σειρά ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών που ενθαρρύνουν την Κινητικότητα, ενώ το αξιοποιεί και το **Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση** (European Quality Assurance in Vocational Education and Training – E.Q.A.V.E.T.), το οποίο δίνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη, τους Κοινωνικούς Εταίρους και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να συνεργαστούν πιο εύκολα για την ανάπτυξη και βελτίωση της Διασφάλισης Ποιότητας στα ευρωπαϊκά Συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Τμήμα του E.Q.A.V.E.T. αποτελούν τα **Εθνικά Σημεία Αναφοράς Διασφάλισης Ποιότητας** (Quality Assurance National Reference Points – Q.A.N.R.P.), τα οποία στοχεύουν να φέρουν κοντά ήδη υπάρχοντες φορείς, κοινωνικούς εταίρους και εν γένει όλους τους εμπλεκόμενους στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να υπάρχει ευρεία ενημέρωση για τις δράσεις του E.Q.A.V.E.T., συνεχής υποστήριξη στην υλοποίηση αυτών, να δημιουργηθούν κίνητρα για την περαιτέρω ανάπτυξή του σε εθνικό επίπεδο, να ενισχυθεί η αυτοαξιολόγηση των κρατών μελών όσον αφορά τη Δ.Π. στον χώρο και να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική διάχυση πληροφοριών προς τους εμπλεκόμενους. Τα Εθνικά Σημεία Αναφοράς προσδοκάται πως μέχρι το 2013 θα έχουν ενισχύσει σημαντικά την ανάπτυξη μιας κουλτούρας Διασφάλισης Ποιότητας και συνεχούς βελτίωσης τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και σε εθνικό επίπεδο στα κράτη μέλη και στην αύξηση των δυνατοτήτων των Συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης μέσω της αξιοποίησης ευρωπαϊκών εργαλείων με παραμέτρους Δ.Π.. Αναμένεται να συνεισφέρουν, επίσης, στην αύξηση της ενασχόλησης με καίρια θέματα που αφορούν τον θεσμό Δ.Π. σε εθνικό επίπεδο και στη βελτίωση του κύρους και της ελκυστικότητας της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Να σημειωθεί, πως ως Εθνικό Σημείο Αναφοράς για τη χώρα μας ορίστηκε ο Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης (Ε.Ο.Π.Π.) από κοινού με το Εθνικό Οργανισμός Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης (πρώην Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), οι οποίοι πλέον συγχωνεύτηκαν στον νεοσύστατο Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)[1]. Ο νέος αυτός Οργανισμός, στον οποίο γίνεται εκτενής αναφορά σε επόμενο υποκεφάλαιο, ανέλαβε μεταξύ άλλων και χρέη Εθνικού Σημείου Αναφοράς.

[1] Βλ. Κ.Υ.Α. 119959 / Η (ΦΕΚ 2351/20-10-2011)

1.8 Συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων

Μεγάλη σημασία αποδίδεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στον κοινωνικό διάλογο με τους Κοινωνικούς Εταίρους, οι οποίοι κατ' ουσίαν αποτελούν τους επίσημους εκπροσώπους διαφόρων επαγγελματικών ομάδων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι τρεις κύριες διεπαγγελματικές οργανώσεις εκπροσώπησης των Κοινωνικών Εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι: η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (European Trade Union Confederation – E.T.U.C.), η Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - BUSINESSEUROPE) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων (European Centre of Employers & Enterprises Providing Public Services – C.E.E.P.)[1], ενώ παράλληλα με αυτές δραστηριοποιούνται πολλές άλλες κοινωνικο-επαγγελματικές ομάδες που εκπροσωπούν ειδικά ή κλαδικά συμφέροντα. Σε εθνικό επίπεδο στη χώρα μας, οι κύριοι φορείς εκπροσώπησης των Κοινωνικών Εταίρων είναι: ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Ι.Ν.Ε.) Γ.Σ.Ε.Ε. – Α.Δ.Ε.Δ.Υ., η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), το Κέντρο Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Κ.Α.Ε.Λ.Ε.), το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε.), και η Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων (Ε.Ε.Δ.Ε.).

Ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζουν οι φορείς εκπροσώπησης των Κοινωνικών Εταίρων είναι εμφανής από τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες χάραξης των ευρωπαϊκών πολιτικών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για παράδειγμα, οφείλει πριν από τη διατύπωση προτάσεων που αφορούν τον κοινωνικό τομέα να ζητά τη γνώμη των Κοινωνικών Εταίρων σχετικά με την πιθανή στόχευση μιας δράσης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Και στις Διακηρύξεις, όμως, που προέκυψαν από τις Συνδιασκέψεις σε επίπεδο Υπουργών Παιδείας της τελευταίας δεκαετίας γίνεται επανειλημμένα αναφορά στη σημασία της συμμετοχής των Κοινωνικών Εταίρων στις προσπάθειες για ευόδωση των σκοπών και στόχων που ετέθησαν για την αναμόρφωση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τη δημιουργία μιας κοινωνίας που θα στηρίζεται στη γνώση.

Πιο συγκεκριμένα, στο κείμενο της Συνθήκης της Λισσαβόνας (European Council, 2002α) τονίζεται η ανάγκη για μεγαλύτερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση των κατάλληλων κατευθυντήριων γραμμών, ενώ προαναγγέλλεται μια πλήρως αποκεντρωμένη προσέγγιση στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, στην οποία θα εμπλέκονται ενεργά εκτός από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη, οι Κοινωνικοί Εταίροι και η ευρύτερη κοινωνία αξιοποιώντας διάφορες μορφές συνεργασίας. Στο κείμενο που προέκυψε από τη Συνδιάσκεψη της Στοκχόλμης (European Commission, 2001) η ενεργός ανάμειξη των Κοινωνικών Εταίρων χαρακτηρίστηκε απαραίτητη, τόσο για την αξιολόγηση της προόδου σε σχέση με τους σκοπούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και για την εφαρμογή της μεταρρύθμισης που βρίσκεται σε εξέλιξη, η επιτυχία της οποίας μεταξύ άλλων απαιτεί και αφοσίωση από πλευράς εργοδοτών και εργαζομένων. Στη Διακήρυξη της Κοπεγχάγης (European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, 2002) επισημαίνεται ο ζωτικός ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στην κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη, ο οποίος αντανακλάται και στο περιεχόμενο του Ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, και στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο δράσεων των Κοινωνικών Εταίρων για τη Δια βίου ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων και τονίζεται πως οι τελευταίοι παίζουν ουσιώδη ρόλο στην ανάπτυξη, επικύρωση και αναγνώριση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων σε όλα τα επίπεδα.

Στη Συνδιάσκεψη του Maastricht (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2004), στη συνέχεια, επισημάνθηκε ότι οι

[1] Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβιώσεως και Εργασίας (Eurofound).

Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι μέσω των ετήσιων εκθέσεων παρακολούθησης που υποβάλλουν από το 2002 και εξής συνεισφέρουν σημαντικά στην υλοποίηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, ενώ τονίστηκε η ανάγκη για τη σύναψη στενότερων δεσμών με αυτούς σε ευρωπαϊκό, εθνικό, τοπικό και τομεακό επίπεδο. Στη Συνδιάσκεψη του Bergen (Conference of European Ministers for Higher Education, 2005) καλωσορίστηκε η υποστήριξη των οργανισμών που αντιπροσώπευαν τους επαγγελματικούς και κοινωνικούς εταίρους, ενώ στο Helsinki (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission, 2006) δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη δέσμευση των Κοινωνικών Εταίρων και των τομεακών οργανισμών για παροχή ανατροφοδότησης σε όλα τα στάδια των εργασιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στην επίτευξη ουσιαστικής συνεργασίας μεταξύ όσων λαμβάνουν αποφάσεις και των υπόλοιπων εμπλεκόμενων στις μεταρρυθμίσεις και κυρίως των Κοινωνικών Εταίρων και των τομεακών οργανισμών, ενώ δηλώθηκε πως η επιτυχία της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης συνδέεται άμεσα με την ενεργό συμμετοχή όλων των εμπλεκομένων φορέων και ιδίως των Κοινωνικών Εταίρων και των παρόχων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Στη Συνδιάσκεψη του Bordeaux (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2008), τέλος, κρίθηκε πως οι Κοινωνικοί Εταίροι θα πρέπει να συμμετέχουν σε όλα τα επίπεδα εργασιών και πως η ευθύνη για την επιτυχία αυτών διαμοιράζεται μεταξύ Κράτους, Κοινωνικών Εταίρων, τοπικών φορέων και πολιτών.

1.9 Αναγνώριση Τίτλων Σπουδών και Προσόντων

Τα **Προσόντα**, είτε έχουν τη μορφή Τίτλων Σπουδών είτε άλλων αποδεικτικών στοιχείων, αποκτώνται όταν ένας κατά περίπτωση αρμόδιος φορέας αποφαίνεται πως η μάθηση του ατόμου έχει φτάσει σ' ένα προκαθορισμένο επίπεδο γνώσης, δεξιοτήτων και γενικότερων ικανοτήτων και κατ' ουσίαν αποτελούν ένα επίσημο έγγραφο που αναγνωρίζει πως το άτομο ολοκλήρωσε με επιτυχία μια περίοδο εκπαίδευσης ή κατάρτισης, είτε πως είχε ικανοποιητική απόδοση σε μία εξέταση ή διαγωνισμό (Tissot & Bertzeletou, 2003). Το απαραίτητο επίπεδο μαθησιακών αποτελεσμάτων καθορίζεται μέσω μιας διαδικασίας αξιολόγησης ή της επιτυχούς ολοκλήρωσης μιας σειράς μαθημάτων. Τόσο η μάθηση όσο και η αξιολόγηση για την απόκτηση προσόντων / τίτλων σπουδών μπορεί να λάβει χώρα μέσω ενός προγράμματος σπουδών ή / και μέσω απόκτησης εμπειρίας στον εργασιακό χώρο. Κάποιες φορές, τέλος, ως Προσόντα νοούνται οι τυπικές προϋποθέσεις για να ενταχθεί κάποιος ή να εξελιχθεί σε έναν επαγγελματικό κλάδο. Οι αποκτηθέντες τίτλοι αναγνωρίζονται επισήμως στην αγορά εργασίας και για περαιτέρω συνέχιση των σπουδών, ενώ μπορούν να παρέχουν και επαγγελματική αναγνώριση για έναν ορισμένο κλάδο. Στη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθοριστικό ρόλο σε σχέση με τα προσόντα παίζει η δυνατότητα σύγκρισης των προσόντων που αποκτήθηκαν σε διαφορετικές χώρες μέλη. Για να γίνει αυτό δυνατόν αξιοποιούνται διάφορα εργαλεία, σύντομη αναφορά στα οποία γίνεται παρακάτω.

Το **Πλαίσιο Προσόντων** αποτελεί ένα εργαλείο για την ανάπτυξη και την ταξινόμηση των προσόντων σύμφωνα μ' ένα σύστημα κριτηρίων ανάλογα με το επίπεδο γνώσης. Το φάσμα των πλαισίων μπορεί να αναφέρεται στο σύνολο των μαθησιακών αποτελεσμάτων ή να περιορίζεται στα επιτεύγματα σ' έναν συγκεκριμένο τομέα. Παρά τις διαφοροποιήσεις τους, πάντως, τα Πλαίσια αυτά θέτουν τις βάσεις για τη βελτίωση της ποιότητας και της προσβασιμότητας, αλλά και βοηθούν στην αναγνώριση των προσόντων τόσο στο εσωτερικό ενός κράτους, όσο και διεθνώς. Υπό αυτό το πρίσμα ένα Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (National Qualifications Framework – N.Q.F.) νοείται ως ένα «εργαλείο» για την κατηγοριοποίηση των προσόντων ανάλογα με ένα σύνολο κριτηρίων επίτευξης καθορισμένων επιπέδων μάθησης, το οποίο στοχεύει στη συνένωση σε ένα ενιαίο σύνολο στον συντονισμό των εθνικών υποσυστημάτων προσόντων, καθώς και στη βελτίωση της διαφάνειας, της πρόσβασης, της εξέλιξης και της ποιότητας των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με την αγορά εργασίας και την κοινωνία των πολιτών. Στο έργο τους τα Εθνικά Πλαίσια ενισχύονται από το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο (E.Q.F.), το οποίο παρέχει μια κοινή βάση για την επιτυχή λειτουργία και συνεργασία τους. Ως Εθνικό Σύστημα Προσόντων, τέλος, νοούνται όλες οι πτυχές της δραστηριότητας ενός κράτους σχετικά με

την αναγνώριση της μάθησης και άλλων μηχανισμών που συνδέουν την Εκπαίδευση και Κατάρτιση με την αγορά εργασίας και την κοινωνία των πολιτών. Στη δραστηριότητα αυτή περιλαμβάνονται η ανάπτυξη και η εφαρμογή θεσμικών ρυθμίσεων και διαδικασιών που αφορούν τη Διασφάλιση Ποιότητας, την Αξιολόγηση και την απονομή προσόντων. Ένα Εθνικό Σύστημα μπορεί ν' αποτελείται από αρκετά υποσυστήματα και μπορεί να περιλαμβάνει ένα Εθνικό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως έχει ήδη αναφερθεί, ενδιαφέρθηκε από πολύ νωρίς για τη Διαφάνεια (Transparency), τη Συγκρισιμότητα (Comparability), τη Μεταφερσιμότητα (Transferability) και την Αναγνώριση Τίτλων Σπουδών και Προσόντων (Recognition of Studies and Qualifications) μεταξύ διαφορετικών κρατών και σε διάφορα επίπεδα. Ειδικά η τελευταία παράμετρος θεωρήθηκε τόσο απαραίτητη για την υλοποίηση του σχεδίου *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* από τα κράτη μέλη, ώστε να αποτελέσει άξονα γύρω απ' τον οποίο κινείται η χάραξη ευρωπαϊκών πολιτικών για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Η σπουδαιότητα του ρόλου της Αναγνώρισης φαίνεται καθαρά, αν ληφθεί υπόψη η έμφαση που δίνεται στην αρχή της Κινητικότητας στο σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών πολιτικών. Κινητικότητα χωρίς Αναγνώριση Τίτλων Σπουδών και Προσόντων δεν μπορεί να υπάρξει, τουλάχιστον όχι στον βαθμό στον οποίο επιθυμούν να την προωθήσουν τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τρόποι προώθησης της Αναγνώρισης τίτλων σπουδών και προσόντων θα μπορούσαν να είναι η δημιουργία επιπέδων αναφοράς, κοινών κριτηρίων αναγνώρισης και μέτρων, συμπεριλαμβανομένου και του **Συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων** που σχεδιάστηκε για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training – E.C.V.E.T.), αλλά και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework), στο οποίο έχει ήδη γίνει αναφορά σε προηγούμενη υποενότητα. Για την αποτελεσματικότερη ευόδωση αυτής της προσπάθειας προβλέπεται σε μεγάλο βαθμό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και η δημιουργία κοινών αρχών για την επικύρωση της άτυπης και της μη τυπικής μάθησης, με στόχο τη διασφάλιση του μεγαλύτερου δυνατού βαθμού συμβατότητας μεταξύ των προσεγγίσεων που έχουν υιοθετήσει οι διάφορες χώρες - μέλη και τα διαφορετικά επίπεδα (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission 2002, Council of the European Union 2004a). Η ταυτοποίηση και η επικύρωση εξάλλου των μαθησιακών αποτελεσμάτων ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης αυτών αποτελούν τα εργαλεία κλειδιά για τη μεταφορά και την αποδοχή τους μεταξύ των χωρών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για να είναι όμως αναγνωρίσιμα και συγκρίσιμα τα προσόντα που αποκτήθηκαν σε διαφορετικά πλαίσια μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, κατέστη απαραίτητο να είναι πιστοποιημένα. Γενικά ως Πιστοποίηση, νοείται μια διαδικασία με την οποία ένας εξουσιοδοτημένος ανεξάρτητος φορέας δίνει γραπτή εγγύηση ότι ένα προϊόν, μια διαδικασία, μια υπηρεσία ή ένα άτομο συμμορφώνονται σε καθορισμένες απαιτήσεις.

Πιο τεχνικά, στην παρούσα συζήτηση ο όρος **Πιστοποίηση** χρησιμοποιείται για να αποδώσει έννοιες (Accreditation / Certification) που στην καθιερωμένη ορολογία της Ευρωπαϊκής Ένωσης σημαίνουν δύο διαφορετικά πράγματα. Στην πρώτη περίπτωση αποδίδει τον όρο "Accreditation", που αναφέρεται σε πιστοποίηση φορέων στους οποίους παρέχεται η εκτελεστική εξουσία της δυνατότητας και εξουσιοδότησης να αναλάβει ή να φέρει σε πέρας έναν ρόλο, να προσφέρει μια υπηρεσία ή ένα έργο, ο φορέας δηλαδή έχει διαπιστευτεί για να αναλάβει κάποιες λειτουργίες από κάποιον Οργανισμό με εντολή άνωθεν και νομική εξουσιοδότηση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η διαδικασία πιστοποίησης μπορεί να συνδέεται άμεσα ή να οδηγεί στην αδειοδότηση του φορέα, προκειμένου να ασκεί τη συγκεκριμένη λειτουργία και να παρέχει τη συγκεκριμένη υπηρεσία, η αδειοδότηση, όμως, αποτελεί ξεχωριστή διοικητική ενέργεια κι όχι μέρος της διαδικασίας πιστοποίησης. Κάποτε, τέλος, χρησιμοποιούνται στα ελληνικά και οι όροι **Διαπίστευση** και **Επικύρωση**, οι οποίοι, όμως, δεν κρίνονται δόκιμοι στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας. Στη δεύτερη περίπτωση ο όρος Πιστοποίηση αποδίδει τον όρο "Certification" και αναφέρεται σε άτομα τα οποία «πιστοποιούνται» πως κατέχουν τα χαρακτηριστικά ή τα προσόντα που απαιτούνται, δηλαδή γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες, εμπειρίες ή χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, προκειμένου να έχουν το δικαίωμα να εκτελέσουν ένα έργο ή να προσφέ-

ρουν μια υπηρεσία. Η ύπαρξη των χαρακτηριστικών αυτών επιβεβαιώνεται μέσα από διαδικασίες αξιολόγησης και ως αποτέλεσμα αυτών χορηγείται στο άτομο κάποιου είδους Πιστοποιητικό (Ε.Κ.Ε.Π., 2007α).

Σχετική με τις διαδικασίες αυτής της ενότητας είναι και η έννοια της **Διαφάνειας** (Transparency), η οποία εν γένει υποδηλώνει πως υπάρχει πλήρης δημόσια διαθεσιμότητα πληροφοριών και μάλιστα με μορφή και σε γλώσσα που μπορούν να γίνουν ευρέως κατανοητές (European Commission – EuropeAid, 2004). Ειδικότερα, τώρα, στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης έχει ελαφρώς διαφορετική σημασία από αυτή της αναγνώρισης των τυπικών και άτυπων προσόντων. Η αυξημένη διαφάνεια επιδιώκεται με σκοπό την αναγνώριση με μια ευρύτερη κοινωνική έννοια, προκειμένου να βελτιώσει την κατανόηση και τη συναίσθηση της αξίας τόσο των πτυχίων, όσο και των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας (Commission of the European Communities 2003, European Commission 2004c). Η Διαφάνεια δεν υποδηλώνει σε καμία περίπτωση τη νομική αναγνώριση, ακόμα και στην περίπτωση που η νομική αναγνώριση απαιτεί ικανοποιητικό βαθμό διαφάνειας, αλλά αποτελεί ουσιαστικά τον βαθμό θέασης που απαιτείται για να αναγνωριστεί και να υποβληθεί σε σύγκριση η αξία κάθε είδους προσόντων, είτε έχουν τομεακό, είτε τοπικό, είτε εθνικό ή διεθνή χαρακτήρα (Tissot & Bertzeletou, 2003).

Σημαντικά εργαλεία για την επίτευξη της Διαφάνειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελούν τα έγγραφα του «Φακέλου Europass», τα οποία σχεδιάστηκαν με σκοπό να συνδέσουν διάφορα μεμονωμένα έγγραφα που στόχευαν στη Διαφάνεια των προσόντων και δεξιοτήτων σ' ένα μοναδικό πλαίσιο, με τη μορφή δομημένου φακέλου. Η Διαφάνεια αποτελεί προϋπόθεση και βασικό στοιχείο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (European Qualifications Framework – E.Q.F.) και του Ευρωπαϊκού Συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training - E.C.V.E.T.), τα οποία παρουσιάζονται πιο αναλυτικά σε άλλο σημείο της εργασίας και δεν κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστούν και εδώ (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2004).

1.10 Κινητικότητα

Η έννοια της Κινητικότητας (Mobility) εξ αρχής αποτέλεσε έναν από τους πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίχθηκε η ευρωπαϊκή προσπάθεια για αναμόρφωση της εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση προς το έτος - ορόσημο 2010. Η δυνατότητα ελεύθερης μετακίνησης εργαζομένων, εκπαιδευομένων, εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών μεταξύ των χωρών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεωρήθηκε απαραίτητη προϋπόθεση για τη επίτευξη των στόχων που είχαν τεθεί εξαρχής, με πρωταρχικούς τη δημιουργία συνδέσμων μεταξύ της γενικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της ανώτατης εκπαίδευσης, όπως και την ισότιμη αντιμετώπιση των διαφοροποιημένων μορφών μάθησης, δηλαδή της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Η ποιότητα ζωής και οι καλύτερες οικονομικές προοπτικές αποτελούν τα κύρια κίνητρα μετακίνησης νέων ανθρώπων με αυξημένα προσόντα και οι ευρωπαϊκές πολιτικές μελετούν τους τρόπους δημιουργίας κινήτρων ώστε να αυξηθεί η κινητικότητα για λόγους σπουδών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Leney, 2004). Κατά τη διάρκεια των περασμένων δεκαετιών δινόταν σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο όλο και μεγαλύτερη έμφαση στη Διαφάνεια προσόντων και δεξιοτήτων, τόσο για ακαδημαϊκούς, όσο και για επαγγελματικούς σκοπούς, ενώ η έλλειψη αυτής θεωρήθηκε σε πολλές περιπτώσεις πως περιορίζει την ευελιξία των αγορών εργασίας της Ευρώπης και εμποδίζει την Κινητικότητα μεταξύ κρατών, τομέων και εταιρειών, καθώς κι από την Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο της Δια βίου Μάθησης (Commission of the European Communities, 2003).

Οι ευρωπαίοι πολίτες, λοιπόν, αξιοποιώντας τα εργαλεία για τη Διαφάνεια και την Αναγνώριση των προσόντων τους κρίθηκε πως θα έχουν μεγαλύτερη ευχέρεια να συσσωρεύσουν και να μεταφέρουν τις γνώσεις που απέκτησαν στο πλαίσιο οποιουδήποτε είδους μάθησης (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission,

2008), άρα και να αξιοποιήσουν πλήρως τα οφέλη της Κινητικότητας, υπέρ της οποίας τοποθετούνται, επιπλέον, και οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι που συμμετέχουν στα αρμόδια θεσμικά όργανα, ως μέσο για να διευκολυνθεί η γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των πολιτών και να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα των αγορών εργασίας. Είναι ευνόητο, λοιπόν, πως τα πλεονεκτήματα που μπορούν να προκύψουν από την Κινητικότητα εξαρτώνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από την ποιότητα των παρεχόμενων πρακτικών υπηρεσιών και πληροφοριών, από την προετοιμασία, την υποστήριξη και αναγνώριση της εμπειρίας και των προσόντων των πολιτών που αποκτήθηκαν σε διάφορα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και τη στάση των εμπλεκόμενων στις διαδικασίες αυτές φορέων και ατόμων (European Parliament and Council, 2006). Απώτερος στόχος, εξάλλου, όλων των πολιτικών που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η δημιουργία μιας κοινωνίας που στηρίζεται στη γνώση, για τη δημιουργία της οποίας απαιτείται η σύμπραξη και υποστήριξη όλων των ενδιαφερόμενων πλευρών.

1.11 Μεταφορά Πιστωτικών Μονάδων

Μείζον ζήτημα στην προσπάθεια προώθησης των αλλαγών στην εκπαίδευση στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδιαίτερα της κινητικότητας για σπουδές, αλλά και απασχόληση, αποτελεί η Μεταφερσιμότητα Πιστωτικών Μονάδων (Transferability of Credits). Η ανάγκη για εξασφάλιση της Μεταφερσιμότητας οδήγησε στη δημιουργία του Συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων, γνωστού ως E.C.T.S. (European Credit Transfer and Accumulation System), που αξιοποιήθηκε σε σχέση με Ανώτατη Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Το Σύστημα αναπτύχθηκε από την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εισήχθη το 1989 στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus και αποτελούσε ένα πρότυπο που καθιστούσε δυνατή τη σύγκριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και επιδόσεων στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση με κοινές βάσεις για όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλα συνεργαζόμενα κράτη. Για κάθε επιτυχώς ολοκληρωμένο ακαδημαϊκό έτος δίνονταν εξήντα (60) Πιστωτικές Μονάδες, οι οποίες αντιστοιχούσαν σε 1.500 – 1.800 ώρες σπουδών ετησίως, δηλαδή περί τις τριάντα (30) ώρες ανά Πιστωτική Μονάδα. Ως χρόνος σπουδών λαμβάνεται ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση όλων των μαθησιακών δραστηριοτήτων, όπως είναι η παρακολούθηση διδασκαλιών και σεμιναρίων, η ατομική μελέτη, η προετοιμασία εργασιών και οι εξετάσεις. Το E.C.T.S. αποτέλεσε χρήσιμο βοήθημα για την αναγνώριση των σπουδών μεταξύ διαφορετικών Ιδρυμάτων και εθνικών Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, παρ' όλα αυτά η ευθύνη για την τελική αναγνώριση ή μη των σπουδών εναπόκειται στους αρμόδιους εθνικούς φορείς κάθε κράτους (European Commission, 2004g). Σε αυτό το σημείο πρέπει να σημειωθεί πως το E.C.T.S. αποτέλεσε τη βάση για τη δημιουργία των Εθνικών Πλαισίων Προσόντων, τα οποία έχουν ήδη παρουσιαστεί σε προηγούμενη υποενότητα του ίδιου κεφαλαίου.

Με αφετηρία το E.C.T.S. αναπτύχθηκε το E.C.V.E.T. (European Credit System for Vocational Education and Training), το οποίο παρουσιάστηκε για πρώτη φορά τον Οκτώβριο του 2004 και εισήχθη επισήμως με τη Διακήρυξη του Maastricht. Απώτερος στόχος αυτής της προσπάθειας είναι η διευκόλυνση της Δια βίου Εκπαίδευσης με τη μεταφορά πιστωτικών μονάδων, όπου ο όρος «Μονάδες» προσδιορίζει τη γνώση, τις δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει ν' αποκτηθούν, προσεγγίζοντας την ποιοτική διάσταση του θέματος (European Commission, 2004b). Πιο αναλυτικά, οι πιστωτικές μονάδες είναι τιμές καταμερισμένες σε μονάδες, προκειμένου να περιγράψουν το σύνολο των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί από τον εκπαιδευόμενο. Οι μονάδες αυτές κατανέμονται σε ομάδες με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα, η αξία των οποίων σε πιστωτικές μονάδες ανταποκρίνεται σε έναν συγκεκριμένο συνδυασμό γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Τα μαθησιακά αποτελέσματα υπολογίζονται σε σχέση με τα διάφορα επίπεδα αναφοράς, πλαίσια προσόντων και τμήματα της αγοράς εργασίας, όπως είναι τα επαγγελματικά προφίλ και οι επαγγελματικές ομάδες, ενώ είναι δυνατό διαφορετικές μαθησιακές οδοί να οδηγούν σε συγκρίσιμα ή ακόμα και ισότιμα μαθησιακά αποτελέσματα (European Commission 2004b, Ο.Ε.Ε.Κ. 2007).

Το Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων, λοιπόν, βασίζεται στην έννοια της μονάδας που περιγράφηκε και σκοπός του είναι να συνεισφέρει ουσιαστικά στη Δια βίου μάθηση, διευκολύνοντας την κινητικότητα για εκπαιδευτικούς λόγους ανάμεσα σε διαφορετικά εθνικά συστήματα, αλλά και τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα. Στις αρχές του Συστήματος, άλλωστε, και την οργάνωσή του περιλαμβάνονται όλες οι διαδικασίες διαφοροποιημένων μορφών μάθησης, δηλαδή τυπικής, μη τυπικής και άτυπης, έτσι ώστε να υποστηρίζεται η ανάπτυξη και η απασχολησιμότητα του ατόμου. Ο γενικός αυτός σκοπός θα μπορούσε να διαιρεθεί σε δύο επιμέρους στόχους, εκ των οποίων ο ένας αφορά τη δυνατότητα του ατόμου να δημιουργεί και ν' ακολουθεί την προσωπική του μαθησιακή οδό, ενώ ο άλλος σχετίζεται με τη διαχείριση των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Στην πρώτη, λοιπόν, περίπτωση το E.C.V.E.T. στοχεύει στη βελτίωση της διαφάνειας και στην αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, με απώτερο στόχο τη συσσώρευση και μεταφορά τους μεταξύ διαφορετικών συστημάτων, ενώ στη δεύτερη περίπτωση επιδιώκεται να ενισχυθεί η συνεργασία μεταξύ φορέων, παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης, εκπαιδευτικών, εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, εντός και εκτός εθνικών συνόρων, αλλά και να προαχθεί η ποιότητα και η ελκυστικότητα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πρέπει, τέλος, να σημειωθεί πως το E.C.V.E.T. έχει σχεδιαστεί τόσο για νέους όσο και για ενήλικους εκπαιδευόμενους στο πλαίσιο της Δια βίου μάθησης, οι οποίοι θεωρούνται ως οι μόνοι αρμόδιοι για την επιλογή μαθησιακής οδού, και μπορεί να αξιοποιηθεί ανεξάρτητα από το βιογραφικό του εκπαιδευόμενου, τη μαθησιακή οδό που έχει ακολουθήσει (τυπική, άτυπη, μη τυπική), τα κίνητρά του, που μπορεί να ποικίλουν από την απλή απόκτηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων ως τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, ή το είδος κινητικότητας που έχει επιλεγεί (τοπική, εθνική, διεθνής, «οριζόντια» ή «κάθετη»).

Η μεταφορά πιστωτικών μονάδων μπορεί να νοηθεί είτε ως μετακίνηση εκπαιδευομένων στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου εκπαιδευτικού συστήματος, είτε μεταξύ κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ παράλληλα ωφελεί και μεμονωμένα άτομα που δεν εντάσσονται σε κάποιο συγκεκριμένο εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά επωφελούνται της άτυπης μάθησης, συμπεριλαμβανομένης και της μάθησης στον χώρο εργασίας. Εννοείται, βέβαια, πως η μεταφορά πιστωτικών μονάδων είναι δυνατή μόνο αν εξασφαλίζεται η συγκρισιμότητα συστημάτων, τίτλων και γενικότερα προσόντων και σε αυτό συμβάλλει ουσιαστικά το E.Q.F. (European Qualifications Framework – Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων), που έχει ήδη παρουσιαστεί συνοπτικά στην υποενότητα 1.7 του παρόντος κεφαλαίου, και το οποίο δημιουργήθηκε και εφαρμόζεται σε εθελοντική βάση, χωρίς να εμπεριέχει νομικές υποχρεώσεις εκ μέρους των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να διευκολυνθεί η μεταφορά και η αναγνώριση των προσόντων μεμονωμένων πολιτών (Commission of the European Communities, 2005). Είναι, πάντως, σαφές πως η αναγνώριση προσόντων που έχουν αποκτηθεί σε άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανεξάρτητα απ' το αν προέρχονται από τυπική, μη τυπική ή άτυπη διαδικασία μάθησης, προϋποθέτει πρώτα απ' όλα αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ συστημάτων και κατ' επέκταση φορέων και εθνικών κυβερνήσεων, καθώς και την επίτευξη συμφωνίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσον αφορά τους στόχους, τις αρχές, το πεδίο δράσης και εφαρμογής του Συστήματος, αλλά και το πλαίσιο αναφοράς που απαιτείται για την εφαρμογή του.

1.12 Ελκυστικότητα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Ένας από τους κυριότερους στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας ήταν η αύξηση του αριθμού των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που θα καταστούν πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έτσι ώστε να προαχθεί ο απώτερος σκοπός της δημιουργίας μιας κοινωνίας που θα στηρίζεται στη γνώση. Προκειμένου, βέβαια, να συμβεί αυτό, θα πρέπει να καταστεί η Εκπαίδευση και Κατάρτιση πιο ελκυστική στους νέους, αλλά και στους ενηλίκους, στο πλαίσιο πάντα της Δια βίου Μάθησης. Για να γίνει, όμως, η Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση ελκυστικότερη, προέχει να τονιστεί η αξία της μάθησης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου ήδη από νεαρή ηλικία και σε αυτό πρέπει να παίξουν μεγάλο ρόλο η οικογένεια, η τοπική κοινωνία και οι εργοδότες. Όπως τονίζεται, λοιπόν, στο Πρόγραμμα Εργασιών που προτάθηκε στη Λισσαβόνα, η μάθηση θα πρέπει να καταστεί ελκυστικότερη, αν η Ευρωπαϊκή Ένωση σκοπεύει να επιδιώξει, εκτός από υψηλότερα ποσοστά απασχολη-

σιμότητας, και τις ανώτερες δεξιότητες που απαιτούνται. Οι ευρωπαίοι πολίτες θα καταβάλουν την αναγκαία γι' αυτό προσπάθεια, μόνο στην περίπτωση που πεισθούν για τη σπουδαιότητα της Δια βίου μάθησης, πρακτική που θα έχει ως αποτέλεσμα την άνοδο του επιπέδου των δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για τη δημιουργία μιας κοινωνίας που βασίζεται στη γνώση, όπως την οραματίστηκε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (European Council, 2002γ).

Στο κείμενο της Στρατηγικής, άλλωστε, διατυπώνεται σαφώς πως επίκεντρο των απαραίτητων αλλαγών θα πρέπει ν' αποτελέσουν μεταξύ άλλων η εικόνα και η Ελκυστικότητα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Attractiveness of Education and Training), η οποία συγχρόνως χαρακτηρίζεται παράγοντας κλειδί για την ανάπτυξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (European Commission, 2003), ενώ περιλαμβάνεται και μεταξύ των βασικών στόχων του E.C.V.E.T. (Ευρωπαϊκού Συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων), το οποίο αναμένεται να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και της ελκυστικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των χωρών - μελών (European Commission, 2004b). Αυξημένη προσοχή, λοιπόν, έχει δοθεί στον άξονα της Ελκυστικότητας της Εκπαίδευσης με δεδομένη τη μεταβολή των ρόλων εκπαιδευτικού και μαθητή / καταρτιζόμενου σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, ως αποτέλεσμα των νέων προσεγγίσεων στην ενεργό μάθηση. Η μαθητοκεντρική προσέγγιση βάζει πλέον τον διδάσκοντα σε θέση συμβούλου μάλλον, παρά ομιλητή, με αποτέλεσμα να είναι ακόμα πιο απαραίτητο να γίνει ελκυστική η εκπαίδευση και να δοθούν κίνητρα στους εκπαιδευόμενους, αν και είναι σαφές πως η προσπάθεια να καταστεί η Εκπαίδευση και Κατάρτιση πιο ελκυστική έχει ως αποδέκτες όχι μόνο τους εκπαιδευόμενους κάθε βαθμίδας, αλλά και τους εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές, ακαδημαϊκούς διδασκάλους και ερευνητές εντός κι εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης (De Rooij, 2005). Η ύπαρξη διαδικασιών πιστοποίησης, επιπλέον, μπορούν να καταστήσουν την Εκπαίδευση ελκυστικότερη προς τα μεμονωμένα άτομα, καθώς μπορεί ν' αναγνωριστεί η προϋπάρχουσα γνώση τους κάθε τύπου, ενώ προς αυτή την κατεύθυνση οδηγούν και οι φορείς που αναγνωρίζουν τις μαθησιακές ανάγκες των πολιτών, παρέχουν πληροφόρηση και συμβουλευτική και προσαρμόζουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες σε συγκεκριμένες ανάγκες (Leney, 2004). Στο πλαίσιο, λοιπόν, των στόχων αυτών σχεδόν όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρουν την εισαγωγή μέτρων για την αύξηση της Ελκυστικότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τόσο στους νέους, όσο και στους ενηλίκους, με ιδιαίτερη έμφαση στα άτομα που εγκαταλείπουν την υποχρεωτική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (drop-outs).

2. Ποιες Αρχές Αντανακλούν οι Άξονες, Ανάγκες

Μελετώντας κανείς τις πολιτικές που προωθούν τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαπιστώνει πως διέπονται από ή αντανακλούν ποικίλες Αρχές, οι οποίες από τη μια μεριά χαρακτηρίζουν τις πολιτικές στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ από την άλλη βοηθούν να διασαφηνιστούν τα βασικά χαρακτηριστικά των πολιτικών αυτών, καθώς και των συνακόλουθων πρακτικών. Αφετηρία και λόγος ύπαρξης των πολιτικών, εξάλλου, είναι ανάγκες που έχουν διαπιστωθεί και οι οποίες επιχειρείται να ικανοποιηθούν μέσα από τα μέτρα που θεσπίζονται και τις πρακτικές που υιοθετούνται. Η ικανοποίηση των αναγκών αυτών, όπως είναι βέβαια λογικό, δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την αντιστοίχησή τους με Αρχές και κατ' επέκταση με σκοπούς και στόχους, προκειμένου να καταστεί δυνατή η μετουσίωση των πολιτικών σε πράξη. Όλα αυτά, καθώς και τα αποτελέσματα που έδωσαν οι ειδικές μελέτες των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον Ομάδων Εργασίας που συστάθηκαν για αυτό τον σκοπό, παρουσιάζονται σε αυτό το σημείο της εργασίας.

Η **Διαφάνεια** (Transparency) στην Εκπαίδευση αποτελεί μια από τις αρχές που τονίζονται ιδιαίτερα απ' τα πρώτα κιόλας βήματα της νεότερης πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission 2002, Commission of the European Communities 2003), όπου συσχετίζεται με τη Συμβουλευτικής και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Η Αρχή της Διαφάνειας θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η ύπαρξή της μπορεί να εξασφαλίσει το αίσθημα εμπιστοσύνης των ευρωπαίων πολιτών απέναντι στους φορείς εξουσίας και τις πολιτικές που αυτοί προωθούν. Θα πρέπει, σε αυτό το σημείο, να ληφθεί υπόψη το γεγονός πως, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν υπάρχει ένα μόνο κέντρο λήψης αποφάσεων, αλλά πολλά κέντρα,

τόποι και τρόποι λήψης αποφάσεων σε σχέση με τα κοινά. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, λοιπόν, προκειμένου να πείσει τους πολίτες των κρατών-μελών για τη νομιμότητά της, οφείλει να είναι ξεκάθαρη όσον αφορά τους Πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίζονται οι δομές και οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Ήδη στο κείμενο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας που αποτελεί το θεμέλιο όλων των αποφάσεων που ακολούθησαν για την εκπαίδευση, η Διαφάνεια αναγνωρίζεται ως μία από τις τρεις βασικές αρχές σε μια προσέγγιση που στοχεύει στη μεγαλύτερη δυνατή αντιστοιχία ανάμεσα στις παροχές των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και στις αυξανόμενες ανάγκες της κοινωνίας της πληροφορίας. Στη συνδιάσκεψη της Βαρκελώνης έγινε εκ νέου εκτενής αναφορά στην ανάγκη για εξασφάλιση της Διαφάνειας όσον αφορά τα επαγγελματικά προσόντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση με χρήση των κατάλληλων εργαλείων, στη Διακήρυξη της Κοπεγχάγης όμως γίνεται ακόμα εκτενέστερη αναφορά στην ανάγκη για ενεργοποίηση, προκειμένου να αυξηθεί η Διαφάνεια στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Ως μέσο για την επίτευξη του στόχου προτείνεται η αξιοποίηση εργαλείων και δικτύων, στα οποία περιλαμβάνεται και η εξέλιξη ήδη υπαρχόντων εργαλείων, όπως αυτά που περιλαμβάνονται στον Φάκελο Europass. Σημαντική συνεισφορά, τέλος, στο ζήτημα της προώθησης της Διαφάνειας στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες Πληροφόρησης και Προσανατολισμού, όπως είναι επί παραδείγματι το δίκτυο Euroguidance, το οποίο ασχολείται με την καθοδήγηση των πολιτών προκειμένου να καταλάβουν και να αξιοποιήσουν τα Συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης άλλων χωρών.

Η **Απασχολησιμότητα (**Employability) έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενο σημείο της εργασίας σε σχέση με τους άξονες γύρω απ' τους οποίους χαράσσεται η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της δημιουργίας μιας Κοινωνίας βασισμένης στη Γνώση. Ως όρος σχετίζεται με την ικανότητα του ατόμου να βρει ή να διατηρήσει μια θέση εργασίας σε ένα δεδομένο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον. Αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της Αγοράς Εργασίας, ώστε το άτομο να μπορεί να βρει ή να διατηρήσει μια θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες και μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Η Απασχολησιμότητα μπορεί να εξεταστεί έμμεσα με βάση προαποφασισμένους δείκτες, όπως είναι τα προσόντα και η εμπειρία.

Είναι εύλογο η κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών να αποτελεί πρωταρχικό μέλημα των πολιτών, άρα και η βελτίωση της Απασχολησιμότητας να κατέχει μια από τις πρώτες θέσεις στην ατζέντα των αρμοδίων για τη χάραξη πολιτικών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Από την αρχή, λοιπόν, της προσπάθειας για αναμόρφωση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι αρμόδιοι φορείς είχαν εστιάσει στην Απασχολησιμότητα, προκειμένου να μειώσουν τις ελλείψεις σε δεξιότητες και ικανότητες, έτσι ώστε να αυξηθεί το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που είναι κατάλληλα εφοδιασμένο για τις θέσεις εργασίας που δημιουργούνται συνεχώς. Το κύριο μέσο για την αύξηση της Απασχολησιμότητας, πέρα βέβαια από την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, είναι αδιαμφισβήτητα η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, η οποία μπορεί να βοηθήσει εν γένει στην επίτευξη των στόχων που τίθενται από την Ευρωπαϊκή Ένωση όσον αφορά την απασχόληση, καθώς δίνει τη δυνατότητα στους πολίτες να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, να αδράξουν τις ευκαιρίες που τους παρέχονται και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες τις δικές τους και της κοινωνίας (Watt, 1998).

Η Απασχολησιμότητα στα περισσότερα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης συσχετίζεται με τη Δια βίου μάθηση, αφού είναι απαραίτητο να εξοπλιστούν οι πολίτες με τις πλέον σύγχρονες ικανότητες και δεξιότητες, αλλά και να αναπτύξουν τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν ενεργά τις συνεχείς μεταβολές και μεταβάσεις, προκειμένου να παραμείνουν ανταγωνιστικοί και να διατηρηθεί η Απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Έχει, επιπλέον, επισημανθεί η ανάγκη για ανάπτυξη της Απασχολησιμότητας ειδικών ομάδων του πληθυσμού, όπως είναι τα άτομα με ειδικές δεξιότητες, οι μετανάστες και οι εθνικές μειονότητες, αλλά και τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, αυξάνοντας έτσι τις ευκαιρίες τους να βρουν εργασία και προλαμβάνοντας πιθανές διακρίσεις εις βάρος τους (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003). Εγείρεται, τέλος, και θέμα ελκυστικότητας της απασχόλησης, καθώς υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο μερίδα του πληθυ-

σμού να θεωρήσει ασύμφορη οικονομικά την εργασία και να προτιμήσει την οικονομική ενίσχυση που δίδεται στο πλαίσιο οικονομικών παροχών των εθνικών κυβερνήσεων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, λοιπόν, μεταξύ άλλων έχει εξετάσει το ενδεχόμενο χορήγησης παροχών λόγω εργασίας, με σκοπό την εξάλειψη των παγίδων της ανεργίας και την ενεργοποίηση των πολιτών προς υποστήριξη της Απασχολησιμότητας.

Ο όρος «**Ευελισφάλεια**»[1] (Flexicurity = Flexible Security) αποτελεί νεολογισμό που δημιουργήθηκε πρόσφατα προκειμένου να περιγράψει την ισορροπία μεταξύ της *ευελιξίας* στην Αγορά Εργασίας και στην Απασχόληση, από τη μία μεριά, και της *ασφάλειας* για τους εργαζομένους σε σχέση με τα ρίσκα της αγοράς εργασίας. Η ερμηνεία που δίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην αναφορά της του 2006 για την Απασχόληση στην Ευρώπη (European Commission, 2006) εμπεριέχει τη συμπλήρωση της έννοιας της *Εργασιακής Ασφάλειας*, η οποία ως αρχή κυριαρχούσε μέχρι πρόσφατα στις εργασιακές σχέσεις, με εκείνη της *Προστασίας του ατόμου*. Με όποιον τρόπο, όμως, κι αν προσεγγιστεί η έννοια του όρου, η στενή σχέση της Ευελισφάλειας με την Απασχολησιμότητα δεν μπορεί να παραγνωριστεί. Είναι γνωστό πως η εργασιακή ανασφάλεια λειτουργεί ως παράγοντας αρνητικός όσον αφορά την Απασχολησιμότητα, συνεπώς η Ευελισφάλεια μπορεί να λειτουργήσει ως δικλείδα ασφαλείας για την εξασφάλιση της τελευταίας.

Η ίδια η ιδέα της Ευελισφάλειας μπορεί να είναι αρκετά απλή – η εξισορρόπηση της ανάγκης των εργοδοτών για Ευελιξία και της ανάγκης των εργαζομένων για Ασφάλεια – στην πράξη, όμως, η κατανόηση σε βάθος των ποικίλων συνιστωσών της έννοιας δεν είναι πάντα εύκολη και αποτελεί αληθινή πρόκληση. Σύμφωνα με το Eurofound[2] οι κυριότερες *Συνιστώσες* της Ευελισφάλειας είναι:

1. Οι ευέλικτες και αξιόπιστες συμβασιακές ρυθμίσεις.
2. Εκτεταμένη Δια βίου Μάθηση.
3. Αποτελεσματικές πολιτικές για την Αγορά Εργασίας.
4. Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Ως μοντέλο η Ευελισφάλεια εφαρμόστηκε για πρώτη φορά την δεκαετία του 1990 στη Δανία από τον πρωθυπουργό P.N. Rasmussen και αποτελεί έναν συνδυασμό εύκολων προσλήψεων και απολύσεων και υψηλού βαθμού ωφέλειας για τους ανέργους, ο οποίος εξασφαλίζει τον καλύτερο συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας στους εργαζομένους. Η νέα αυτή έννοια γίνεται αντιληπτή ως ένας νέος τρόπος θέασης της ευελιξίας και αντιπροσωπεύει ένα μέσο για την αποτελεσματικότερη προσαρμογή των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στην ανασφάλεια που σχετίζεται με την παγκόσμια αγορά εργασίας, συμβιβάζοντας τις ανάγκες των δύο πλευρών έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η ασφάλεια του εργαζομένου, αλλά συγχρόνως να διατηρείται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και να διαφυλάσσεται το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.

Αναφορά στην ανάγκη για ισορροπία μεταξύ εργασιακής ασφάλειας και ευελιξίας στην αγορά εργασίας έχει γίνει τα τελευταία χρόνια σε πολλά επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με κομβικό το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τις Κοινές Αρχές Ευελισφάλειας του 2007, ως απάντηση στις σχετικές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2007a). Οι οκτώ (8) *Αρχές* που υιοθετήθηκαν είναι οι εξής:

---

[1] Ο όρος “Flexicurity” μεταφράζεται ως «Ευελισφάλεια» στην ελληνική έκδοση της ιστοσελίδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=el)

[2] Το Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ιδρύθηκε το 1975, αποτελεί Όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σκοπός του είναι να συνεισφέρει στον σχεδιασμό καλύτερων συνθηκών ζωής και εργασίας στην Ευρώπη.

1. Η Ευελισφάλεια σχεδιάστηκε προκειμένου να εφαρμόσει τις βασικές αρχές της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.
2. Η Ευελισφάλεια, πέραν της δέσμευσής της όσον αφορά τη Δια βίου Μάθηση, τις ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας και ένα σύγχρονο σύστημα κοινωνικής ευημερίας, αναγνωρίζει την ανάγκη για ευέλικτους συμβασιακούς διακανονισμούς.
3. Η Ευελισφάλεια έχει ανάγκη να προσαρμοστεί στις διαφορετικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
4. Η Ευελισφάλεια πρέπει να υποστηρίζει ανοιχτές και περιεκτικές αγορές εργασίας, οι οποίες βοηθούν τους ανενεργούς εργαζομένους να επανενταχθούν στην Απασχόληση.
5. Η Ευελισφάλεια πρέπει να εμπλέκεται στην ομαλή μετάβαση μεταξύ θέσεων εργασίας μέσω της συνεχούς αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων και της παροχής της απαραίτητης κοινωνικής προστασίας σε περιόδους μετάβασης.
6. Η Ευελισφάλεια θα πρέπει να προωθεί την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και να εξετάζει μέσα για τη ρύθμιση ζητημάτων ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής.
7. Η Ευελισφάλεια πρέπει να υποστηρίζει τους κοινωνικούς εταίρους.
8. Η Ευελισφάλεια πρέπει να εμπεριέχει μια αποτελεσματική κατανομή των πόρων, την οποία να είναι σε θέση να διατηρήσουν οι κρατικοί προϋπολογισμοί.

Πρέπει εδώ να σημειωθεί πως η χρονιά – ορόσημο για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας, το 2010, συνέπεσε με την παγκόσμια οικονομική κρίση, η οποία ανάγκασε τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικών να εστιάσουν την προσοχή τους στις προσπάθειες για περιορισμό των οικονομικών και κοινωνικών συνεπειών αυτής (E.L.G.P.N., 2010). Υπό αυτές τις συνθήκες, λοιπόν, ετέθη μεταξύ άλλων ένας ακόμα στόχος για το μέλλον, ο οποίος σχετίζεται με τον καλύτερο συνδυασμό της ευελιξίας με την ασφάλεια, μέσω της νέας έννοιας που εισήχθη, της Ευελισφάλειας.

Η αρχή των **Ίσων Ευκαιριών** (Equal Opportunities) είναι από τις πρώτες και σπουδαιότερες που επηρέασαν τη χάραξη των πολιτικών για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε ευρωπαϊκό αρχικά και σε εθνικό στη συνέχεια επίπεδο. Ως «Ισότητα» ορίζεται από την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2006) ο βαθμός στον οποίο τα άτομα μπορούν να επωφελούνται από την εκπαίδευση και την κατάρτιση, όσον αφορά τις ευκαιρίες, την πρόσβαση, την αντιμετώπισή τους και τα αποτελέσματα. Τονίζεται, ακόμη, πως τα συστήματα που προάγουν την ισότητα είναι εκείνα που εξασφαλίζουν ότι τα αποτελέσματα της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης είναι ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο και άλλους παράγοντες που συνεπάγονται εκπαιδευτικά μειονεκτήματα και ότι η αντιμετώπιση ανταποκρίνεται στις ειδικές μαθησιακές ανάγκες του κάθε ατόμου.

Η συγκεκριμένη αρχή συνδέεται στενά και με την κατοχύρωση και αξιοποίηση διαφοροποιημένων μορφών μάθησης (τυπική, μη τυπική, άτυπη) μέσα από τα εθνικά και ευρωπαϊκά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων, καθώς μέσω αυτών προωθείται η ισότητα, αφού τα μέλη των λιγότερο ευνοημένων κοινωνικών ομάδων μπορούν σταδιακά να επικυρώσουν την απόκτηση βασικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, άρα και να αρθούν τα «αδιέξοδα» που συχνά υφίστανται στις μαθησιακές πορείες. Η δημιουργία και η αξιοποίηση, άλλωστε, του Φακέλου Europass, που αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία για την προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους τους ευρωπαίους πολίτες, βασίζεται κατεξοχήν στην αρχή αυτή (European Parliament and the Council of the European Union, 2004), ενώ τονίζεται πως η επίτευξη του στόχου αυτού όσον αφορά τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαιτεί τη βελτίωση της ροής πληροφοριών από και προς όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Η άποψη, λοιπόν, πως η επιτυχία ενός Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης εξαρτάται από τον δίκαιο καταμερισμό των ευκαιριών και την ισότιμη συμμετοχή των πολιτών σε διαδικασίες

διαφοροποιημένων μορφών μάθησης είναι αρκετά διαδεδομένη, και ως εκ τούτου έχει ενταχθεί στο πλαίσιο των νέων ευρωπαϊκών πολιτικών για την αναμόρφωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών (O.E.C.D., 2005).

Μια αρχή στην οποία δόθηκε τα τελευταία χρόνια έμφαση, είναι αυτή που προβάλλει την ικανότητα του ατόμου να **μαθαίνει πώς να μαθαίνει** (learning to learn), ως τρόπο αυτό-βελτίωσης και συσσώρευσης δεξιοτήτων μέσω των διαφοροποιημένων μορφών μάθησης. Προς αυτή την κατεύθυνση οδηγούν η εξατομίκευση, η αυτόνομη και η ενεργή μάθηση, οι οποίες τις τελευταίες δεκαετίες έχουν αναδυθεί στην επιφάνεια κυρίως λόγω της προόδου που έχει να επιδείξει η εκπαιδευτική τεχνολογία και των αλλαγών στην παιδαγωγική σκέψη. Παρά τα ποικίλα τεχνολογικά και άλλα μέσα, πάντως, που έχουν δημιουργηθεί, κεφαλαιώδη σημασία εξακολουθούν να έχουν τα κίνητρα που υποκινούν το άτομο, καθώς και το υπόβαθρο που παρέχει ένα επαρκές εκπαιδευτικό σύστημα (Carre, 1991). Η αυτο-μάθηση πάνω απ' όλα, όμως, έχει να κάνει με την αλλαγή στον τρόπο σκέψης, καθώς ο εκπαιδευόμενος είναι εξ ολοκλήρου υπεύθυνος για τη διαδικασία μάθησης, υπό την έννοια ότι θα πρέπει να επιτύχει την απόκτηση, την προσαρμογή και την «παραγωγή» των γνώσεών του. Μέσω της διαδικασίας αυτής το άτομο μπορεί να αποκτήσει αυτονομία μέσα στον χώρο εργασίας του, αυξημένη υπευθυνότητα σε όλα τα επίπεδα, προσαρμοστικότητα όσον αφορά τις ικανότητες και δεξιότητές του και συνεχή διάθεση βελτίωσης.

Η συγκεκριμένη αρχή περιλαμβάνεται στις βασικές δεξιότητες που αναφέρονται στο κείμενο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας ως απαραίτητες για τη δημιουργία μιας κοινωνίας βασισμένης στη γνώση, καθώς και στους δείκτες που προτείνονται για τη διαπίστωση της προόδου που συντελείται προς αυτή την κατεύθυνση (European Council, 2002β). Μερικά χρόνια αργότερα, το 2004, στο κείμενο με τα αποτελέσματα της συνάντησης των αρμοδίων υπουργών στο Maastricht τονίστηκε εκ νέου η ανάγκη να υλοποιηθούν αποτελεσματικά οι απαραίτητες επενδύσεις και να βρεθεί στο επίκεντρο των προσπαθειών όλων των αρμόδιων φορέων η Δια βίου ανάπτυξη των βασικών δεξιοτήτων των πολιτών, μεταξύ των οποίων και το να γνωρίζουν πώς να μάθουν (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2004). Το γεγονός, εξάλλου, πως η αρχή αυτή έχει συνυφανθεί στενά με την έννοια της Δια βίου Μάθησης, αλλά και τις διαφοροποιημένες μορφές μάθησης (τυπική, μη τυπική, άτυπη), αποδεικνύει τον σημαντικό ρόλο που μπορεί να παίξει για την επίτευξη των στόχων που θέτουν στην πλειονότητά τους οι πολιτικές για αναμόρφωση της εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η έννοια των **Βασικών Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων** (core / basic skills and competences) διατρέχει όλα τα επίσημα κείμενα που αφορούν τον σχεδιασμό και την προώθηση εκπαιδευτικών πολιτικών, αρχικά σε ευρωπαϊκό και στη συνέχεια σε εθνικό επίπεδο, ενώ εισήχθησαν ως έννοια με το κείμενο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Έως τότε λίγες ήταν οι ικανότητες και δεξιότητες που χαρακτηρίζονταν βασικές, πέραν του αλφαβητισμού. Από τη στιγμή, όμως, που παρουσιάστηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το όραμα της κοινωνίας που στηρίζεται στη γνώση, κατέστη σαφές πως είναι περισσότερες οι ικανότητες και δεξιότητες που θα πρέπει να κατέχουν οι πολίτες στο μέλλον, έτσι ώστε να μπορέσουν να επιτευχθούν οι στόχοι που τίθενται με τις νέες πολιτικές για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αλλά και να αυξηθεί η απασχολησιμότητά τους. Σύμφωνα με την Στρατηγική της Λισσαβόνας, λοιπόν, οι Βασικές Ικανότητες που θα πρέπει να κατέχει το άτομο εντάσσονται στις παρακάτω γενικές κατηγορίες:

- Αλφαβητισμός και Κατανόηση θεμελιωδών επιστημονικών εννοιών,
- Βασικές ικανότητες στα Μαθηματικά,
- Επιστήμη και Τεχνολογία,
- Ξένες Γλώσσες,
- Δεξιότητες στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας και στη χρήση της τεχνολογίας,

- Γνώση του πώς να μαθαίνεις,
- Κοινωνικές Δεξιότητες,
- Επιχειρηματικότητα και Γενική Παιδεία.

Γ. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ – ΟΡΟΣΗΜΑ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟΣ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΣΗΜΕΙΩΘΕΙ

1. Αποφάσεις – Ορόσημα

Στο σημείο αυτό της έρευνας παρουσιάζονται αποφάσεις που έλαβαν σε διάφορες χρονικές στιγμές επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες μπορούν να χαρακτηριστούν ως Ορόσημα σε σχέση για την εξέλιξη της Δια Βίου Μάθησης, της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά και για την εισαγωγή του θεσμού της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην Ευρώπη. Οι αποφάσεις αυτές παρατίθενται με χρονολογική σειρά, και όχι απαραίτητα αξιολογικά, προκειμένου να καταδειχθεί η πορεία που ακολούθησαν οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η εξέλιξη του τρόπου προσέγγισης νευραλγικών θεμάτων που αφορούν τους τομείς της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Απασχόλησης. Επισημαίνεται ότι αποτελεί στάση της ερευνήτριας να γίνεται συνοπτική παρουσίαση και να αποφεύγεται η κριτική ή ο πολιτικός σχολιασμός των αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (European Social Charter) (1961)

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης αποτελεί μια συνθήκη του Συμβουλίου της Ευρώπης (Council of Europe), του πολιτικού οργανισμού που ιδρύθηκε το 1949, η οποία προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα, σε κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό επίπεδο. Τυπικά δεν υπάγεται στις αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όμως αποτελεί ένα πρώτο δείγμα της βούλησης των κρατών της Ευρώπης να υπερασπιστούν την αρχή της Δημοκρατίας και τα ανθρώπινα δικαιώματα, αλλά και να εξασφαλίσουν την αξιοπρέπεια του ατόμου. Στον Χάρτη αναφέρονται τα δικαιώματα και οι ελευθερίες του πολίτη, ενώ παράλληλα αποτελεί έναν μηχανισμό εποπτείας ο οποίος εξασφαλίζει ότι αυτά θα γίνονται σεβαστά από τα κράτη μέλη του Συμβουλίου. Η πρώτη μορφή του Κοινωνικού Χάρτη συντάχθηκε το 1961, αναθεωρήθηκε το 1996 και τελικά τέθηκε σε ισχύ το 1999.

Σε ένα τόσο ευρύ πλαίσιο, λοιπόν, και σε μια χρονική στιγμή ιδιαίτερα κρίσιμη για την Ευρώπη και τον κόσμο γενικότερα, μεγάλη εντύπωση προκαλεί το γεγονός πως το ένατο από τα τριάντα ένα (31) συνολικά Άρθρα του Κοινωνικού Χάρτη είναι αφιερωμένο στο *Δικαίωμα του ατόμου για Επαγγελματικό Προσανατολισμό*. Το δικαίωμα αυτό θεωρείται αναφαίρετο για όλους, συμπεριλαμβανομένων των Ατόμων με Ειδικές Δεξιότητες, σε εξατομικευμένη βάση και χωρίς χρέωση (Ε.Κ.Ε.Π., 2007β). Τα συμμετέχοντα στο Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κράτη, στην προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν πως οι πολίτες τους μπορούν να εξασκήσουν αυτό τους το δικαίωμα, δεσμεύτηκαν να αναλάβουν κάθε απαραίτητη δράση, προκειμένου να παράσχουν ή να προωθήσουν, ανάλογα με τις ανάγκες, μια υπηρεσία που θα ενισχύει όλους τους πολίτες να λύσουν προβλήματα που σχετίζονται με την επιλογή επαγγέλματος και την πρόοδο στον τομέα αυτό. Κατά τη διαδικασία αυτή δεσμεύονται να λάβουν υπόψη τα ατομικά χαρακτηριστικά των πολιτών και τις ευκαιρίες που αυτοί έχουν για πρόσβαση σε ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Τονίζεται, τέλος, πως αυτές οι υπηρεσίες θα πρέπει να είναι διαθέσιμες ατελώς, τόσο σε νέους, συμπεριλαμβανομένων των μαθητών, όσο και σε ενηλίκους (Council of Europe, 1996). Για τον λόγο αυτό η συγκεκριμένη απόφαση αποτελεί ορόσημο σε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας.

Η Διακήρυξη της Bologna (1999)

Η ανάληψη πρωτοβουλιών για συνεργασία στον τομέα της Εκπαίδευσης, η οποία ξεκίνησε ήδη από το 1988 με τη λεγόμενη *Magna Charta των Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων* και συνεχίστηκε με τη Διακήρυξη της Σορβόννης[1] το 1998, πρωτοβουλίες οι οποίες αποτέλεσαν τη βάση για την υπογραφή της Διακήρυξης της Bologna το 1999, οδήγησαν στη διαπίστωση πως ο εκσυγχρονισμός της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να επιτευχθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο μόνο μέσω του συντονισμού και της ουσιαστικής συνεργασίας των εθνικών κυβερνήσεων, γεγονός που αποδεικνύεται περίτρανα με την παρακολούθηση των εξελίξεων που σημειώθηκαν στον χώρο τις τελευταίες δεκαετίες. Και μπορεί η πρόσφατη οικονομική κρίση και οι διαρκώς μεταβαλλόμενες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες να οδηγούν σε επιπλέον δυσχέρειες στην υλοποίηση των σχετικών πολιτικών, δε θα πρέπει όμως να επιτρέψουν να παραγνωριστεί η ανάγκη χάραξης μακροπρόθεσμων πολιτικών, ώστε να προωθηθεί η δημιουργικότητα και η καινοτομία στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Η Διακήρυξη της Bologna, η οποία υπεγράφη τον Ιούνιο του 1999 από είκοσι εννέα υπουργούς παιδείας κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτέλεσε τη βάση στην οποία στηρίχθηκαν όλες οι μετέπειτα πολιτικές που αφορούν την εκπαίδευση. Ουσιαστικά η Διακήρυξη αποτέλεσε μια οικειοθελή δέσμευση κάθε μιας από τις συμμετέχουσες χώρες για αναμόρφωση της Ανώτατης Εκπαίδευσής της, κι όχι απλά μια πολιτική δήλωση, προκειμένου να υπάρχει σύγκλιση κι όχι ομογενοποίηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ως αποτέλεσμα αυτού, γίνονται σεβαστές οι αρχές της Αυτονομίας και της Διαφορετικότητας. Η Διαδικασία της Bologna, όπως ονομάστηκε, ήταν μια συλλογική προσπάθεια, στην οποία συμμετείχαν, υπό τις κατευθύνσεις των Ευρωπαίων Υπουργών Παιδείας, δημόσιες αρχές, πανεπιστήμια, εκπαιδευτικοί και μαθητές, σε συνεργασία με άλλους εμπλεκόμενους φορείς, εργοδότες, υπηρεσίες διασφάλισης ποιότητας, διεθνείς οργανισμούς και ιδρύματα (European Commission, 2009). Το κείμενο στο οποίο κατέληξαν εκφράζει μια προσπάθεια να βρεθούν κοινές λύσεις σε κοινά προβλήματα που αφορούν τα εκπαιδευτικά δρώμενα στην Ευρώπη, ενώ, χωρίς να παραγνωρίζει τις ειδοποιούς διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων, βασίζεται στις κοινές εσωτερικές και εξωτερικές προκλήσεις που έχουν ν' αντιμετωπίσουν (Confederation of E.U. Rectors' Conferences and the Association of European Universities, 2000).

Το σχέδιο απόφασης στο οποίο κατέληξαν περιλαμβάνει δράσεις οι οποίες σχετίζονται με:

- ένα σύστημα ακαδημαϊκών βαθμών εύκολο να κατανοηθεί και να συγκριθεί, συμπεριλαμβανομένου και του Συμπληρώματος Πιστοποιητικού (Diploma Supplement), το οποίο σχεδιάστηκε προκειμένου να προωθήσει τη διαφάνεια σε διεθνές επίπεδο και να διευκολύνει την αναγνώριση ακαδημαϊκών και επαγγελματικών προσόντων.
- ένα σύστημα που βασίζεται σε δύο κύκλους: έναν κύκλο που θα αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και θα διαρκεί τουλάχιστον τρία χρόνια κι έναν δεύτερο (Master), ο οποίος θα μπορεί να ξεκινήσει μετά την ολοκλήρωση του πρώτου.
- ένα σύστημα συσσώρευσης και μεταφοράς πιστωτικών μονάδων, το οποίο θα παρουσιάζει ομοιότητες με το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων (E.C.T.S.) που ήταν ήδη σε χρήση στο πλαίσιο των προγραμμάτων Socrates και Erasmus. Πιστωτικές μονάδες θα μπορούσαν να συγκεντρωθούν κι εκτός περιβάλλοντος Ανώτατης Εκπαίδευσης, όπως με τη Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση, υπό την προϋπόθεση ότι γίνονται αποδεκτές από τους αρμόδιους φορείς.

[1] Η Διακήρυξη της Σορβόννης υπογράφτηκε στις 25/5/1998 από τους αρμόδιους Υπουργούς της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ιταλίας και του Ενωμένου Βασιλείου και αφορά την Εναρμόνιση της Αρχιτεκτονικής του Ευρωπαϊκού Συστήματος Ανώτατης Εκπαίδευσης.

- την προώθηση της Κινητικότητας φοιτητών και σπουδαστών, διδασκόντων, διοικητικού προσωπικού και ερευνητών.
- τη συνεργασία με απώτερο σκοπό τη Διασφάλιση Ποιότητας, μέσω της δημιουργίας και αξιοποίησης συγκρίσιμων κριτηρίων και μεθοδολογιών.
- την Ευρωπαϊκή Διάσταση στην ανώτατη εκπαίδευση, με ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη του αναλυτικού προγράμματος, τη συνεργασία μεταξύ ιδρυμάτων, σχέδια κινητικότητας και ολοκληρωμένα προγράμματα σπουδών, έρευνας και εκπαίδευσης.

Απώτερος στόχος της Διακήρυξης είναι να γίνει η ανώτατη εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση πιο ανταγωνιστική διεθνώς, με τα εκπαιδευτικά συστήματα των κρατών μελών να συγκλίνουν σε ένα σύστημα που να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και το οποίο να χρησιμοποιηθεί ως κοινό πλαίσιο με βάση τρεις Βαθμίδες σπουδών: το βασικό πτυχίο, τον μεταπτυχιακό και τον διδακτορικό τίτλο. Καθοριστικής σημασίας θεωρείται ο ρόλος της εκπαιδευτικής κοινότητας, καθώς δίνεται στα εκπαιδευτικά ιδρύματα η μοναδική ευκαιρία να συμμετάσχουν στη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού μέλλοντος της Ευρώπης, μέσω ενός σχεδίου δράσης το οποίο δίνει έμφαση στους κοινούς στόχους σεβόμενο παράλληλα τη διαφορετικότητα των πολιτισμών, των γλωσσών και των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών μελών. Από τα παραπάνω συνάγεται, λοιπόν, πως η Διακήρυξη της Bologna δεν αποτελεί απλώς μια πολιτική δήλωση, αλλά συγχρόνως μια δέσμευση σ' ένα πρόγραμμα δράσης, το οποίο στηρίζεται σ' έναν σαφή κοινό στόχο, την αύξηση της Κινητικότητας και της Απασχολησιμότητας, προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης διεθνώς, σε μια προθεσμία, η οποία ορίζει το έτος 2010 ως χρονικό όριο για την επίτευξη των σκοπών και στόχων του προγράμματος, και σ' ένα σύνολο συγκεκριμένων ειδικών στόχων, οι οποίοι είναι οι εξής:

1. Η υιοθέτηση ενός κοινού πλαισίου κατανοητών και συγκρίσιμων βαθμίδων, μέσω και της εφαρμογής του Παραρτήματος Διπλώματος (Έγγραφα Europass).
2. Η εισαγωγή προπτυχιακών και μεταπτυχιακών επιπέδων σε όλες τις χώρες, με τα πρώτα πτυχία να έχουν διάρκεια σπουδών τουλάχιστον τριών ετών και να σχετίζονται στενά με τις απαιτήσεις της Αγοράς Εργασίας.
3. Η εισαγωγή Συστημάτων Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων εναρμονισμένων με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων (European Credit Transfer System – E.C.T.S.), τα οποία θα καλύπτουν επίσης τις δραστηριότητες Δια Βίου Μάθησης.
4. Μια ευρωπαϊκή διάσταση στη Διασφάλιση Ποιότητας, με συγκρίσιμα Κριτήρια και Μεθόδους.
5. Η εξάλειψη των εμποδίων που παραμένουν όσον αφορά την Κινητικότητα των φοιτητών, καθώς και των εκπαιδευόμενων και των αποφοίτων, και των εκπαιδευτικών, αλλά και των ερευνητών και των στελεχών της Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Μέχρι το 2005 τα κράτη μέλη τα οποία ενεπλάκησαν στο σχέδιο δράσης της Bologna είχαν γίνει σαράντα, ενώ σήμερα το σχέδιο αυτό θεωρείται πως εντάσσεται στο πλαίσιο μιας ευρύτερης προσπάθειας προκειμένου να καταστεί η Ευρώπη μια κοινωνία που στηρίζεται στη γνώση. Στην προσπάθεια αυτή εντάσσονται πλέον και η ανάγκη για Δια βίου Μάθηση και Ανάπτυξη, το πρόγραμμα που θεσπίστηκε στη Λισσαβόνα για Ανάπτυξη, Απασχόληση και Κοινωνική Ένταξη, η Διαδικασία της Κοπεγχάγης για βελτίωση της ευρωπαϊκής συνεργασίας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και οι πρωτοβουλίες στον χώρο της έρευνας στην Ευρώπη. Κατά γενική ομολογία η Διακήρυξη της Bologna του Ιουνίου 1999 σηματοδότησε την έναρξη μιας ανωτέρου επιπέδου ευρωπαϊκής συνεργασίας στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Η Συνθήκη της Λισσαβόνας (2000)

Οι αποφάσεις που ελήφθησαν στη συνδιάσκεψη της Λισσαβόνας τον Μάρτιο του 2000, οι οποίες έμειναν γνωστές ως Στρατηγική της Λισσαβόνας, αποτελούν το κείμενο – ορόσημο για τη μέχρι σήμερα εξέλιξη των εκπαιδευτικών πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση κι έθεσαν τα θεμέλια για τη διαμόρφωση του σχεδίου *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*. Όπως ετέθη μάλιστα (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2008) η Στρατηγική αποτελεί την απάντηση της Ευρώπης στο φαινόμενο της Παγκοσμιοποίησης, στο πλαίσιο της οποίας προωθείται μια κοινωνία και οικονομία στηριγμένη στη γνώση και την καινοτομία, αφού έγινε πια αντιληπτό πως η παροχή υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και οι επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη δημιουργικότητα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής των πολιτών αποτελούν καθοριστικές συνθήκες για την επιτυχία της Ευρώπης με τις συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί παγκοσμίως.

Προκειμένου να εξελιχθεί, όμως, η Ευρωπαϊκή Ένωση σε μια τόσο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία, απαιτείται ν' ακολουθηθεί μια γενικότερη στρατηγική[1], ώστε να προετοιμάσει τη μετάβαση με βελτιωμένες πολιτικές για την κοινωνία της πληροφορίας, καθώς και με επιτάχυνση των δομικών αλλαγών που αφορούν την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία. Κρίθηκε, ακόμη, απαραίτητος ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού μοντέλου, με επενδύσεις στους πολίτες και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως και η διατήρηση υγιών οικονομικών προοπτικών με την εφαρμογή του κατάλληλου συνδυασμού μακρο-οικονομικών πολιτικών. Εν γένει, οι σκοποί και στόχοι του προγράμματος θα μπορέσουν να επιτευχθούν μόνο μέσω μιας ριζικής μεταβολής της ευρωπαϊκής οικονομίας, όπως επίσης κι ενός προγράμματος που θα εκσυγχρονίσει τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας και εκπαίδευσης (Council of the European Union, 2004c).

Εν συντομία, οι στόχοι που ετέθησαν στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (European Council, 2002β) είναι τρείς:

1) η *Βελτίωση της Ποιότητας και της Αποτελεσματικότητας των Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, στόχος ο οποίος επιμερίζεται σε πέντε τομείς: α) τη Βελτίωση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για εκπαιδευτές και εκπαιδευτικούς, β) την Ανάπτυξη Δεξιοτήτων για την Κοινωνία της Γνώσης, γ) τη Διασφάλιση της πρόσβασης όλων στις Νέες Τεχνολογίες, δ) την Αύξηση της Προσέλευσης στις Επιστημονικές και Τεχνικές Σπουδές και ε) τη Βέλτιστη Χρήση των Πηγών.

2) η *Διευκόλυνση της Πρόσβασης στα Συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για όλους* εξειδικεύεται με τρεις επιμέρους στόχους: α) την Ανάπτυξη Ανοιχτού Περιβάλλοντος Μάθησης, β) την προσπάθεια να γίνει η Μάθηση περισσότερο Ελκυστική και γ) την Υποστήριξη των Ενεργών Πολιτών, των Ίσων Ευκαιριών και της Κοινωνικής Συνοχής.

3) το *Άνοιγμα των Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προς τον Κόσμο* μπορεί να γίνει πραγματικότητα με την επίτευξη πέντε επιμέρους στόχων: α) της Ενδυνάμωσης των Δεσμών με την Εργασία, β) την Έρευνα και την ευρύτερη Κοινωνία, γ) της Ανάπτυξης Επιχειρηματικού Πνεύματος, δ) της Βελτίωσης της Εκμάθησης Ξένων Γλωσσών και ε) της Αύξησης της Κινητικότητας και των Ανταλλαγών και της Ενδυνάμωσης της Ευρωπαϊκής Συνεργασίας.

Όσον αφορά τον τομέα της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Leney, 2004), τα κράτη μέλη έχουν ν' αντιμετωπίσουν μια πρόκληση: να διατηρήσουν και να βελτιώσουν την Ποιότητα, έτσι ώστε να καταστεί η παροχή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ελκυστική για τους εμπλεκόμενους φορείς, αλλά και να παράσχουν ευπροσάρμοστους τρόπους σύνδεσης με τη γενική και την ανώτατη εκπαίδευση. Πλήθος δεικτών θεσπίστηκε προκειμένου να γίνει εφικτή η παρακολούθηση και καταγραφή της προόδου που σημειώνεται σε διάφορους τομείς δραστηριότητας, οι οποίοι καταδεικνύουν πως η συνολική πρόοδος προς τους στόχους που ετέθησαν στο πλαίσιο της

[1] http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm

Στρατηγικής της Λισσαβόνας είναι αργή κι ότι λίγοι τελικά από τους στόχους θα επιτευχθούν μέσα στο χρονικό όριο του 2010.

Η σπουδαιότητα της συνδιάσκεψης της Λισσαβόνας και της Στρατηγικής που προέκυψε από τις εργασίες της έχει αποδειχτεί με το πέρασμα των χρόνων, ειδικά αν ληφθεί υπόψη πόσο επηρέασε τα επόμενα στάδια της διαδικασίας για αναμόρφωση του εκπαιδευτικού τοπίου της Ευρώπης. Λαμβάνοντας πάντα ως εφαλτήριο τη συνδιάσκεψη της Bologna, η Λισσαβόνα αποτελεί το σημείο σταθμό στην εξέλιξη των μετέπειτα πολιτικών για την εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς δε μένει στο πρόγραμμα αλλαγών που εισηγήθηκαν στη Bologna, αλλά προχωράει σαφώς περισσότερο (Council of the European Union, 2004c). Η Στρατηγική θα μπορούσε, μάλιστα, να θεωρηθεί ως ένα μέσο μετάβασης της ευρωπαϊκής οικονομίας από τις προϋπάρχουσες δομές σε νέες που θα της επιτρέψουν να ηγηθεί διεθνώς, καθώς στοχεύει στο να εξασφαλίσει μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και ελαστικότητα στην αγορά εργασίας αυξάνοντας τα μέσα επίπεδα ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ευρωπαίων πολιτών.

Το βέβαιο είναι πως η Στρατηγική της Λισσαβόνας δεν αποτελεί μέρος μιας προσπάθειας να μιμηθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση τις Η.Π.Α., αλλά έχει να κάνει με την πραγματοποίηση του οράματος της Ευρώπης παρά τον αυξανόμενο διεθνή ανταγωνισμό και τον μεγάλο μέσο όρο ηλικίας του πληθυσμού. Η «Ευρώπη της Γνώσης», όπως ονομάστηκε από πολλούς δίνει έμφαση κυρίως στη σχέση μεταξύ της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και τον χώρο της Οικονομίας, καθώς και στις πολιτικές κατάρτισης που σχετίζονται με την ένταξη των νέων στην Αγορά Εργασίας και την ενίσχυση της Απασχόλησης. Κατ' ουσίαν η Ευρώπη της Γνώσης αποτελεί συγκερασμό και μετεξέλιξη των εννοιών «Οικονομίες της Γνώσης» και «Κοινωνία της Γνώσης», στους οποίους η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προσέδωσε θεσμικό, πολιτικό και πολιτισμικό χαρακτήρα (Πασιάς & Φλουρής, 2005). Σύμφωνα με μελέτες, πάντως, εξωγενείς παράγοντες δυσχέραναν την άμεση και πλήρη επίτευξη των στόχων που ετέθησαν στη Λισσαβόνα, καθώς τα κράτη μέλη δεν επέδειξαν την απαραίτητη ετοιμότητα στην υλοποίηση της Στρατηγικής, γεγονός που οφείλεται στις αυξημένες υποχρεώσεις των εθνικών κυβερνήσεων, τον ελλιπή συντονισμό και τις αντικρουόμενες προτεραιότητες (High Level Group, 2004). Αποτέλεσμα αυτών είναι να παρατηρούνται καθυστερήσεις και η πρόοδος των δράσεων να είναι ιδιαίτερα αργή.

Η Συνδιάσκεψη στη Στοκχόλμη (2001)

Στη συνδιάσκεψη της Στοκχόλμης τον Μάρτιο του 2001 το Συμβούλιο επικεντρώθηκε στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να εκμοντερνιστεί το ευρωπαϊκό μοντέλο εκπαίδευσης και να επιτευχθεί ο στρατηγικός στόχος για την επόμενη δεκαετία που ετέθη στη Λισσαβόνα, δηλαδή να γίνει η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία στον κόσμο βασισμένη στη γνώση, ικανή να διατηρήσει την οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Στο πλαίσιο της συνδιάσκεψης έγινε ευρέως αποδεκτό ότι η οικονομική μεταρρύθμιση, η απασχόληση και οι κοινωνικές πολιτικές ενισχύονται αμοιβαία, κι ότι οι αποφάσεις που λαμβάνονται θα πρέπει να υλοποιηθούν ταχύτατα και να δοθεί νέα ώθηση στους τομείς όπου υπάρχει μικρή πρόοδος, με την επίτευξη των τριών γενικών σκοπών και των δεκατριών ειδικών στόχων που είχαν επισημανθεί, αλλά παρουσιάστηκαν επισήμως στη Συνδιάσκεψη της Βαρκελώνης τον Μάρτιο του 2002. Σε γενικές γραμμές, τα ζητήματα που ετέθησαν στη Στοκχόλμη[1] ήταν η δημογραφική πρόκληση ενός πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης που γερνάει, με το ποσοστό του εργατικού δυναμικού να μειώνεται όλο και περισσότερο, οι τρόποι δημιουργίας περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, επιτάχυνσης της οικονομικής μεταρρύθμισης, εκμοντερνισμού του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών, η συμβουλευτική για τις Ευρύτερες Κατευθύνσεις της Οικονομικής Πολιτικής, προκειμένου να επιτευχθεί διατηρήσιμη ανάπτυξη και σταθερές μακροοικονομικές συνθήκες, η δέσμευση για προσπάθεια βελτίωσης των διαδικασιών μέχρι την επόμενη συ-

[1] http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html

νάντηση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, καθώς και για την ανάπτυξη τρόπων και μέσων ενεργού συμμετοχής των υποψηφίων χωρών στους στόχους και τις διαδικασίες της στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Μεγάλη έμφαση δόθηκε στις οικονομικές συνθήκες οι οποίες επηρεάζουν την απόδοση των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις προετοιμασίες για την επικείμενη τότε εισαγωγή του Ευρώ ως κοινού νομίσματος, καθώς και στη δημογραφική πρόκληση λόγω του ταχέως γηράσκοντος πληθυσμού και της επακόλουθης πίεσης στα ασφαλιστικά συστήματα, η οποία κρίθηκε πως μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο με την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, τη μείωση του δημόσιου χρέους και την προσαρμογή των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας, συμπεριλαμβανομένων και των συνταξιοδοτικών. Στον τομέα ειδικότερα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης η Συνδιάσκεψη τόνισε ιδιαίτερα ως βασική προτεραιότητα την ανάγκη για βελτίωση των βασικών δεξιοτήτων των ευρωπαίων πολιτών, ειδικά στον χώρο των Νέων Τεχνολογιών και των ψηφιακών δεξιοτήτων, όπου εντάσσονται επιπλέον οι εκπαιδευτικές πολιτικές και η Δια βίου Μάθηση, καθώς και η υπερπήδηση του εμποδίου του μειωμένου επιστημονικού και τεχνικού προσωπικού. Είναι γεγονός πως μια οικονομία που στηρίζεται στη γνώση απαιτεί μια ισχυρή γενική παιδεία, προκειμένου να υποστηρίξει την Κινητικότητα για επαγγελματικούς λόγους και τη Δια βίου Μάθηση.

Η Συνδιάσκεψη στην Πράγα (2001)

Η Συνδιάσκεψη που πραγματοποιήθηκε στην Πράγα τον Μάιο του 2001 επικεντρώθηκε κυρίως στις ανάγκες και τα προβλήματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, αλλά και στην πρόοδο που σημειώθηκε σε σχέση με τους στόχους που είχε θέσει η Διακήρυξη της Bologna. Οι Υπουργοί Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατήρησαν πως στην πλειονότητά τους τα κράτη μέλη ασχολήθηκαν σε μεγάλο βαθμό με τις δράσεις που πρότεινε η Διακήρυξη και αφορούσαν τη δομή των πτυχίων, ενώ δήλωσαν ικανοποιημένοι από την πρόοδο στον τομέα της διασφάλισης ποιότητας στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Αναγνώρισαν, ωστόσο, την ανάγκη για συνεργασία, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που παρουσιάζει η διεθνής εκπαίδευση, καθώς και για εισαγωγή και ενδυνάμωση της Δια βίου Μαθήσεως στην Εκπαίδευση (European Ministers of Vocational Education and Training, 2001). Κύριες θεματικές ομάδες που απασχόλησαν, λοιπόν, τη Συνδιάσκεψη ήταν η Δια βίου Μάθηση, ως ένα απαραίτητο στοιχείο της Ανώτατης Εκπαίδευσης, τα Ιδρύματα και οι σπουδαστές της Ανώτατης Εκπαίδευσης και η προώθηση της Ελκυστικότητας της ευρωπαϊκής Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Ειδικότερα, τονίστηκε πως οι στρατηγικές Δια βίου Μάθησης, έχοντας ως βάση μια κοινωνία και οικονομία που βασίζονται στη γνώση, είναι αναγκαίες για να αντιμετωπιστούν με επιτυχία οι προκλήσεις της ανταγωνιστικότητας και της χρήσης των Νέων Τεχνολογιών και να βελτιωθεί η κοινωνική σύγκλιση, η ισότητα των ευκαιριών και η ποιότητα ζωής.

Η Συνδιάσκεψη της Βαρκελώνης (2002)

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο πλαίσιο της συνδιάσκεψης της Βαρκελώνης, που πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2002, έκανε μια ανασκόπηση της προόδου που σημειώθηκε κατά τα πρώτα δύο χρόνια της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (Commission of the European Communities, 2003b)[1]. Τονίστηκε πως υπήρξαν σημαντικές επιτυχίες, αλλά κι ότι σε ορισμένους τομείς η πρόοδος ήταν πολύ αργή, ενώ ελήφθησαν υπόψη τα πορίσματα διάφορων τομεακών συμβουλίων. Ο στόχος που ετέθη ήταν να απλοποιηθεί και να παγιωθεί η τρέχουσα στρατηγική, προκειμένου να διασφαλιστεί η όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική υλοποίηση των ειλημμένων αποφάσεων, αλλά και αυτών που θα λαμβάνονταν στο πλαίσιο αυτής της συνδιάσκεψης. Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης επανέλαβε τη σημασία της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας των δημοσίων υπηρεσιών. Τόνισε, επίσης, την ανάγκη εκμάθη-

[1] http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf

σης τουλάχιστον δύο ξένων γλωσσών απ' όλους τους μαθητές και σπουδαστές, όπως και τη σημασία της καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, ενώ κάλεσε τα κράτη μέλη να θέσουν στόχους στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για τη μεγαλύτερη δυνατή μείωση του φαινομένου μέχρι το 2010.

Παράλληλα, το Συμβούλιο χαιρέτισε τη συμφωνία πάνω στο αναλυτικό Πρόγραμμα Εργασίας για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ έθεσε τον στόχο να κάνει τα συστήματα αυτά διεθνώς σημείο αναφοράς για την ποιότητά τους μέχρι το 2010. Συμφώνησε δε πως οι τρεις γενικοί σκοποί που θα πρέπει να επιτευχθούν με την υλοποίηση αυτού του Προγράμματος θα είναι: α) η βελτίωση της Ποιότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, β) η διευκόλυνση της πρόσβασης όλων σε αυτή και γ) το άνοιγμα των ευρωπαϊκών συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στον κόσμο. Οι ανωτέρω σκοποί αναλύθηκαν σε δεκατρείς (13) επιμέρους ειδικούς στόχους.

Ο πρώτος γενικός σκοπός περιελάμβανε:

1) τη βελτίωση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές,
2) την ανάπτυξη δεξιοτήτων απαραίτητων σε μια κοινωνία της γνώσης,
3) την εξασφάλιση της πρόσβασης στην πληροφόρηση και τις Νέες Τεχνολογίες σε όλους,
4) την ενίσχυση του ενδιαφέροντος στις επιστημονικές και τεχνικές σπουδές, και
5) τη βέλτιστη αξιοποίηση των πόρων.

Στον δεύτερο γενικό σκοπό εντάσσεται:

1) η δημιουργία ανοικτού μαθησιακού περιβάλλοντος,
2) η αύξηση της ελκυστικότητας της εκπαίδευσης, και
3) η υποστήριξη της δημιουργίας ενεργών πολιτών, της ύπαρξης ίσων ευκαιριών και κοινωνικής σύγκλισης.

Ο τρίτος γενικός σκοπός, τέλος, περιλαμβάνει:

1) την ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας, έρευνας και κοινωνίας εν γένει,
2) την ανάπτυξη πνεύματος επιχειρηματικότητας,
3) την ενθάρρυνση της εκμάθησης γλωσσών,
4) την αύξηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών, και
5) την ενδυνάμωση της ευρωπαϊκής συνεργασίας.

Τονίστηκε, επιπλέον, η ανάγκη να αναληφθεί περαιτέρω δράση στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, πρώτα απ' όλα με την εισαγωγή εργαλείων που θα διασφαλίσουν τη Διαφάνεια των διπλωμάτων και γενικότερα των προσόντων, όπως είναι το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων (E.C.T.S.), το Ευρωπαϊκό Παράρτημα Διπλώματος (European Diploma Supplement), το Ευρωπαϊκό Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού (European Certificate Supplement) και το Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα (European CV)[1], αλλά και με στενότερη συνεργασία όσον αφορά τα πτυχία της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς και της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, στο πλαίσιο όσων συζητήθηκαν στις συνδιασκέψεις της Σορβόννης, της Bologna και της Πράγας που προηγήθηκαν. Κλήθηκαν, επίσης, τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να βελτιώσουν τον βαθμό

[1] Το Παράρτημα Διπλώματος, το Συμπλήρωμα Διπλώματος και το Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα εντάσσονται στον «Φάκελο Europass", πιο αναλυτική αναφορά στον οποίο γίνεται σε άλλα σημεία της εργασίας.

κατοχής των βασικών δεξιοτήτων, κυρίως μέσω της διδασκαλίας τουλάχιστον δύο ξένων γλωσσών από νεαρή ηλικία, ενώ προτάθηκε η δημιουργία ενός δείκτη γλωσσικών ικανοτήτων, η ανάπτυξη της ψηφιακής μόρφωσης, η γενίκευση της χρήσης ενός πιστοποιητικού για τη χρήση του διαδικτύου και των υπολογιστών εν γένει από τους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, ακόμη, κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναλάβει την εκπόνηση μιας μελέτης, για να προσδιορίσει εναλλακτικές λύσεις προκειμένου να ενισχυθούν τα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν δεσμούς αδελφοποίησης μέσω διαδικτύου με άλλα σχολεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ τονίστηκε και η ανάγκη προώθησης της ευρωπαϊκής διάστασης στην εκπαίδευση και η ενσωμάτωσή της στις βασικές δεξιότητες των μαθητών.

Η Διακήρυξη της Κοπεγχάγης (2002)

Η Διακήρυξη της Κοπεγχάγης (European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission 2002, Council of the European Union 2003) του Νοεμβρίου του 2002 έρχεται μόλις τρία χρόνια μετά την έναρξη του Προγράμματος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* και αποτελεί αποτέλεσμα των εργασιών των Ευρωπαίων Υπουργών Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αλλά και προέκταση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), ενώ έρχεται ως εκπλήρωση των απαιτήσεων της Συνδιάσκεψης της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002) για την εισαγωγή εργαλείων που να εξασφαλίζουν τη διαφάνεια των διπλωμάτων και των προσόντων εν γένει. Στόχος των μέτρων που προωθεί η Διακήρυξη είναι η εθελοντική συνεργασία των κρατών μελών όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, προκειμένου να προωθηθούν η αμοιβαία εμπιστοσύνη, η διαφάνεια και η αναγνώριση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, και κατ' επέκταση να τεθούν οι βάσεις για αύξηση της κινητικότητας και διευκόλυνση της πρόσβασης των πολιτών στη Δια βίου μάθηση. Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι που θέτει η Διακήρυξη και τα ζητήματα στα οποία εφιστά την προσοχή εντάσσονται σε τέσσερις ευρείες ενότητες:

α) Προκρίνει την ανάγκη ενίσχυσης της *Ευρωπαϊκής Διάστασης* της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με σκοπό τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και την προώθηση της κινητικότητας, προκειμένου ν' αυξηθεί το κύρος της Ευρώπης και ν' αποτελέσει σημείο αναφοράς στα διεθνή εκπαιδευτικά δρώμενα.

β) Στους τομείς της *Διαφάνειας,* της *Πληροφόρησης* και της *Συμβουλευτικής* τίθενται δύο στόχοι. Από τη μια ν' αυξηθεί η διαφάνεια στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μέσω της ένταξης των ήδη υπαρχόντων εργαλείων και δικτύων πληροφόρησης σ' ένα ενιαίο πλαίσιο. Αφετέρου, δίδεται έμφαση στην ενίσχυση πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών που υποστηρίζουν την πληροφόρηση, τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στα κράτη μέλη, ειδικά σε θέματα που αφορούν την πρόσβαση στην εκπαίδευση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την αναγνώριση και μεταφορά προσόντων και ικανοτήτων γενικότερα, προκειμένου να υποστηριχθεί η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα στην Ευρώπη.

γ) Στον τομέα της *Αναγνώρισης των προσόντων και δεξιοτήτων* η Διακήρυξη της Κοπεγχάγης εστιάζει στη διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους η διαφάνεια, η συγκρισιμότητα, η μεταφερσιμότητα και η αναγνώριση των προσόντων ή / και δεξιοτήτων θα μπορούσαν να προωθηθούν, μέσω της ανάπτυξης επιπέδων αναφοράς, κοινές αρχές πιστοποίησης και κοινά μέτρα, συμπεριλαμβανομένου και ενός συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Μεγάλη έμφαση, επίσης, δίδεται στη συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους με σκοπό πάλι την αμοιβαία αναγνώριση προσόντων, ενώ προκρίνεται και η ανάπτυξη κοινού συστήματος αρχών για την πιστοποίηση τόσο της άτυπης όσο και της μη τυπικής μάθησης, με σκοπό να διασφαλιστεί μεγαλύτερη συμβατότητα μεταξύ των προσεγγίσεων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε διάφορα επίπεδα.

δ) Στον τομέα, τέλος, της *Διασφάλισης Ποιότητας* προβλέπεται η προώθηση της συνεργασίας με εστίαση κυρίως στην ανταλλαγή μοντέλων και μεθόδων, όπως και κοινών κριτηρίων και αρχών ποιότητας

στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Παράλληλα, εφιστάται η προσοχή στις μαθησιακές ανάγκες των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών στο πλαίσιο όλων των μορφών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Παράλληλα με τη στοχοθεσία διατυπώθηκαν και οι βασικές αρχές οι οποίες κρίθηκε ότι μπορούν να υποστηρίξουν τη συνεργασία στον χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης (European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, 2002). Πρώτα απ' όλα, λοιπόν, τονίστηκε πως η συνεργασία θα πρέπει έχει ως βάση της τον στόχο που έχει τεθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για αναμόρφωση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι το 2010, σε συμφωνία πάντα με το σχετικό αναλυτικό πρόγραμμα εργασίας και την ανατροφοδότηση σχετικά με αυτό, προκειμένου να εξασφαλιστεί η συνάφεια με τους στόχους που έθεσε το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διασαφηνίστηκε, ακόμη, πως όλα τα μέτρα που εισηγείται η Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να θεωρούνται προαιρετικά και ο σχεδιασμός τους να στηρίζεται κυρίως στη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων, ενώ οι πρωτοβουλίες θα πρέπει να εστιάζουν στις ανάγκες των πολιτών και των οργανισμών που καλούνται να τις αξιοποιήσουν. Η συνεργασία, τέλος, θα πρέπει να περιλαμβάνει και να συνυπολογίζει τα κράτη μέλη, την Επιτροπή, τις υποψήφιες χώρες, τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών (European Free Trade Area – E.F.T.A.) και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (European Economic Area – E.E.A.), όπως και τους κοινωνικούς εταίρους.

Οι αρμόδιοι υπουργοί των κρατών μελών, οι οποίοι έλαβαν μέρος στη συγκεκριμένη διάσκεψη ενστερνίστηκαν την ανάγκη αποδοχής των προτεραιοτήτων και στόχων που προαναφέρθηκαν και συμμετοχής στο συγκεκριμένο πλαίσιο για αυξημένη συνεργασία στον χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όπως προκύπτει και από τα παραπάνω, ο βασικός άξονας της Διακήρυξης αφορά την αυξημένη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών, αλλά και μεταξύ αρμόδιων φορέων και κοινωνικών εταίρων, με απώτερο στόχο την προώθηση της απασχολησιμότητας, της ενεργού συμμετοχής των πολιτών, της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της προσωπικής ανάπτυξης των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πρωταρχική, πάντως, μέριμνα των συμμετεχόντων στη Συνδιάσκεψη ήταν η διαμόρφωση ενός κοινού Πλαισίου για τη διαφάνεια των προσόντων και των δεξιοτήτων, η μεταφορά πιστωτικών μονάδων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η Διασφάλιση Ποιότητας. Παρά τις ευοίωνες προοπτικές, πάντως, υπάρχουν ορισμένοι που υποστηρίζουν πως στη Διακήρυξη της Κοπεγχάγης δε δόθηκε αρκετή έμφαση στην καινοτομία στη διδασκαλία και μάθηση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η πρόοδος που σημειώθηκε από τότε δεν είναι ικανοποιητική (Leney, 2004).

Το 2002 και στο πλαίσιο των αποφάσεων που ελήφθησαν στην Κοπεγχάγη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ίδρυσε μια *Ομάδα Εμπειρογνωμόνων για τη Δια βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμό* (Expert Group on Lifelong Guidance – L.G.E.G.), η οποία αποτελείτο από είκοσι πέντε (25) μέλη που προέρχονταν από τα εθνικά Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από κοινωνικούς εταίρους, συλλόγους καταναλωτών, γονέων και φοιτητών, καθώς και από Ευρωπαϊκούς και Διεθνείς Οργανισμούς, όπως το C.E.DE.FO.P., το E.T.F., την I.A.E.V.G. και άλλους. Κύριο έργο της Ομάδας αυτής, αναλυτική παρουσίαση της οποίας ακολουθεί σε επόμενο υποκεφάλαιο, υπήρξε η ανάπτυξη κατανόησης επί των ίδιων βάσεων των κυριότερων εννοιών και η υπογράμμιση των αρχών της Συμβουλευτικής, καθώς και η έρευνα πάνω στην *Ποιότητα* των παρεχόμενων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, έτσι ώστε να αναπτυχθούν κοινές κατευθυντήριες γραμμές και κριτήρια ποιότητας για την πιστοποίηση των σχετικών υπηρεσιών και προϊόντων (C.E.DE.FO.P., 2005).

Το 2003 η *Τεχνική Ομάδα Εργασίας για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση* (Technical Working Group on Quality in V.E.T.) υπέβαλε μια πρώτη έκθεση προόδου των εργασιών που εντάσσονται στο πρόγραμμα που εγκρίθηκε στην Κοπεγχάγη και κυρίως για τη Διασφάλιση Ποιότητας, την οποία εκπόνησε με την υποστήριξη του C.E.DE.FO.P. και του E.T.F. (Oliveira Reis, 2003). Η Ομάδα Εργασίας συνεργάστηκε με διάφορα εθνικά δίκτυα και κοινότητες που ασχολούνται με τη Διασφάλιση Ποιότητας, προκειμένου να προωθήσει τη συλλογή πληροφοριών, την

ανταλλαγή εμπειριών και τη διάδοση της πληροφορίας ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς διαφόρων βαθμίδων. Στην έκθεση αυτή η Τεχνική Ομάδα Εργασίας εισηγείται τη δημιουργία ενός Κοινού Ευρωπαϊκού Πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας (European Common Quality Assurance Framework - E.C.Q.A.F), το οποίο και έγινε πράξη στα χρόνια που ακολούθησαν (Technical Working Group on Quality in VET, 2003c).

Οι προτεραιότητες της διαδικασίας, λοιπόν, που περιγράφηκε ανωτέρω ετέθησαν στο πλαίσιο της Διακήρυξης της Κοπεγχάγης, ενώ ακολούθησαν περαιτέρω διευκρινίσεις στο Ανακοινωθέν του Maastricht (Δεκέμβριος 2004), όπου για πρώτη φορά υπήρξε συμφωνία για το θέμα των εθνικών προτεραιοτήτων. Η δεύτερη συνάντηση για ανατροφοδότηση σχετικά με την πορεία των εργασιών έγινε στο Ελσίνκι (Δεκέμβριος 2006), όπου αξιολογήθηκε η διαδικασία και επανεξετάστηκαν οι στρατηγικές και οι προτεραιότητες που είχα τεθεί (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission, 2006). Εν γένει μπορεί να θεωρηθεί πως η συνεργασία των ιθυνόντων για τις ευρωπαϊκές εκπαιδευτικές πολιτικές που έλαβε χώρα στην Κοπεγχάγη αποδείχθηκε αποτελεσματική, καθώς συνέβαλε στην επιτυχία των οικονομικών και κοινωνικών πτυχών της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Βοήθησε, συγχρόνως, να δημιουργηθεί μια πιο θετική και δυναμική εικόνα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, διασφαλίζοντας παράλληλα την ποικιλία των εκπαιδευτικών συστημάτων στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2008).

Η Συνδιάσκεψη στο Βερολίνο (2003)

Τον Σεπτέμβριο του 2003 τριάντα τρεις Υπουργοί Παιδείας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωση συναντήθηκαν στο Βερολίνο με σκοπό την αποτίμηση της προόδου που είχε συντελεστεί από τη Διακήρυξη της Bologna και μετά, αλλά και για να θέσουν προτεραιότητες και νέους στόχους για τα επόμενα χρόνια, με επίκεντρο κυρίως την Ανώτατη Εκπαίδευση (European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, 2003). Οι Υπουργοί τόνισαν τη σπουδαιότητα της κοινωνικής πλευράς της διαδικασίας της Bologna και πρόκριναν την ανάγκη για αύξηση της ανταγωνιστικότητας σε συνδυασμό πάντα με τη βελτίωση των κοινωνικών χαρακτηριστικών της Ευρωπαϊκής Ανώτατης Εκπαίδευσης, στοχεύοντας στην ενδυνάμωση της κοινωνικής σύγκλισης και τη μείωση των κοινωνικών και φυλετικών ανισοτήτων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σύμπνοια, επίσης, υπήρξε όσον αφορά την ανάγκη για νέες προσπάθειες, προκειμένου να διασφαλιστεί η στενότερη σχέση μεταξύ ανώτατης εκπαίδευσης και συστημάτων έρευνας στα κράτη μέλη, έτσι ώστε η Κοινωνία της Γνώσης στην οποία επιθυμεί να εξελιχθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση να έχει όσο το δυνατόν πιο ισχυρές βάσεις, διατηρώντας συγχρόνως τον πολιτιστικό πλούτο και τη γλωσσική ποικιλία που την χαρακτηρίζει.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε κατά τη Συνδιάσκεψη στο ζήτημα της Διασφάλισης Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση, με τους αρμόδιους Υπουργούς να δεσμεύονται να υποστηρίξουν την περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού σε επίπεδο ιδρύματος, αλλά και εθνικό και ευρωπαϊκό, ενώ τονίστηκε η ανάγκη για δημιουργία κοινών κριτηρίων και μεθοδολογιών στο πλαίσιο των εθνικών συστημάτων ποιότητας με σεβασμό πάντα στην αυτονομία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Το Συμβούλιο των Υπουργών κατέληξε στο συμπέρασμα πως τα εθνικά συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας θα πρέπει ως το έτος 2005 να περιλαμβάνουν τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων όσων φορέων και ιδρυμάτων εμπλέκονται και την αξιολόγηση προγραμμάτων ή ιδρυμάτων, συμπεριλαμβανομένης της εσωτερικής αξιολόγησης, της εξωτερικής επιθεώρησης, της συμμετοχής των φοιτητών και της δημοσιοποίησης των αποτελεσμάτων. Τα συστήματα Διασφάλισης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση θα πρέπει, επιπλέον, να εμπεριέχουν ένα σύστημα πιστοποίησης και επικύρωσης ή ανάλογες διαδικασίες, καθώς και να βασίζονται στη διεθνή συμμετοχή, συνεργασία και δικτύωση. Οι Υπουργοί, τέλος, εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για τη σταδιακή υλοποίηση των επιταγών της Διακήρυξης της Bologna όσον αφορά το σύστημα των δύο κύκλων στα πανεπιστημιακά πτυχία.

Βασικός άξονας της πολιτικής που προωθείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι και η Κινητικότητα, στην προκειμένη περίπτωση των φοιτητών και του επιστημονικού και διοικητικού προσωπικού των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, την οποία τόνισαν ότι υποστηρίζουν ένθερμα οι τριάντα τρεις Υπουργοί Παιδείας. Δήλωσαν, ακόμη, ικανοποιημένοι από την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα αυτό από την προηγούμενη συνάντησή τους και συμφώνησαν να αναλάβουν την αναγκαία δράση, ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα και η κάλυψη των στατιστικών στοιχείων που αφορούν την κινητικότητα των φοιτητών, ενώ δεσμεύτηκαν να καταβάλουν προσπάθειες για την άρση όλων των εμποδίων στο πλαίσιο των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Συμβούλιο των Υπουργών τόνισε, επίσης, τον σημαντικό ρόλο που παίζει το Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων (European Credit Transfer System – E.C.T.S.) στη διευκόλυνση της Κινητικότητας και της ανάπτυξης διεθνούς εκπαιδευτικού προγράμματος, αποτελώντας συγχρόνως τη γενική βάση για τα εθνικά συστήματα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων.

Η ενίσχυση του ευρωπαϊκού προσανατολισμού της Ανώτατης Εκπαίδευσης απασχόλησε, ακόμη, το Συμβούλιο των Υπουργών, το οποίο δήλωσε ικανοποιημένο από την πρόοδο που σημειώθηκε, αφού τα Ιδρύματα έχουν αναλάβει αρκετές πρωτοβουλίες προκειμένου να προωθήσουν την ανάπτυξη ολοκληρωμένων προγραμμάτων σπουδών και κοινών πτυχίων σε όλα τα επίπεδα σπουδών. Στον τομέα, όμως, της Ελκυστικότητας της ευρωπαϊκής Ανώτατης Εκπαίδευσης δηλώθηκε πως υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω ανάπτυξη προγραμμάτων υποτροφιών για φοιτητές από άλλες χώρες, ενώ δόθηκε έμφαση στη σημαντική συνεισφορά της Ανώτατης Εκπαίδευσης για την υλοποίηση του οράματος για Δια βίου μάθηση. Το Συμβούλιο των Υπουργών τόνισε πως γίνονται προσπάθειες προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι εθνικές πολιτικές των κρατών μελών για τον σκοπό αυτό και κάλεσε τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης και κάθε άλλον εμπλεκόμενο φορέα να εντείνει τις προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση.

Η Συνδιάσκεψη στο Maastricht (2004)

Η συνδιάσκεψη που πραγματοποιήθηκε στο Maastricht τον Δεκέμβριο του 2004 αποτέλεσε και την πρώτη των Υπουργών Παιδείας της Ευρώπης των 25, οι οποίοι κλήθηκαν να εξετάσουν την πρόοδο που πραγματοποιήθηκε σε σχέση με τη Διακήρυξη της Κοπεγχάγης (European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, 2004). Το συμπέρασμα στο οποίο κατέληξαν είναι πως έχουν τεθεί οι βάσεις, όμως η πραγματική δουλειά δεν έχει ακόμα γίνει, καθώς οι απαιτήσεις στην αγορά εργασίας αυξάνονται συνεχώς και υπάρχει επιτακτική ανάγκη για πιο ποιοτική κατάρτιση περίπου ογδόντα εκατομμυρίων πολιτών με χαμηλό επίπεδο προσόντων που κινδυνεύουν άμεσα από κοινωνικό αποκλεισμό. Ουσιαστικά στο πλαίσιο αυτής της συνάντησης επικυρώθηκαν όσα είχαν αποφασιστεί στην Κοπεγχάγη και τονίστηκε ακόμα μια φορά η αξία της συνεργασίας μεταξύ όλων των αρμοδίων φορέων, των κοινωνικών εταίρων σε τομεακό επίπεδο και της δημιουργίας δικτύων μεταξύ σχολείων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων. Η περαιτέρω ανάπτυξη και αξιοποίηση των δυνατοτήτων καινοτόμων εργαλείων, όπως ο φάκελος Europass και το Ευρωπαϊκό Σύστημα Προσόντων (European Qualifications Framework – E.Q.F.) θεωρήθηκε για ακόμα μία φορά κεφαλαιώδους σημασίας και υπήρξε σαφής προτροπή προς τα κράτη μέλη για την έμπρακτη υποστήριξή τους.

Πιο συγκεκριμένα, κρίθηκε πως πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην εικόνα και την ελκυστικότητα της επαγγελματικής κατεύθυνσης, όπως αυτή προβάλλεται σε εργοδότες και ιδιώτες, προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, καθώς και στην επίτευξη υψηλών επιπέδων ποιότητας και καινοτομίας στο πλαίσιο των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, έτσι ώστε να ωφελούνται από αυτά όλοι οι εκπαιδευόμενοι και να καταστεί η Ευρωπαϊκή Εκπαίδευση ανταγωνιστική διεθνώς. Τονίστηκε, ακόμη, η ανάγκη σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας για υψηλού επιπέδου εργατικό δυναμικό στο πλαίσιο μιας οικονομίας που στηρίζεται στη γνώση, και κυρίως, με δεδομένες τις σοβαρές επιπτώσεις των δημογραφικών μεταβολών, η εξέλιξη των δεξιοτήτων των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.

Οι ανάγκες, τέλος, των υπο-εκπαιδευμένων πολιτών, οι οποίοι υπολογίστηκαν ότι είναι κατά προσέγγιση ογδόντα εκατομμύρια ευρωπαίοι πολίτες ηλικίας μεταξύ 25 και 64 ετών, και των ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση τέθηκαν στο επίκεντρο της προσοχής από τους συμμετέχοντες στη Συνδιάσκεψη, προκειμένου να επιτευχθεί μακροπρόθεσμα κοινωνική συνοχή και να αυξηθεί η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

Σε εθνικό επίπεδο κρίθηκε απαραίτητο να δοθεί προτεραιότητα σε ενέργειες που θα βοηθήσουν να επιτευχθούν οι στόχοι που ετέθησαν στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, όπως επί παραδείγματι η χρήση από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κοινών εργαλείων, παραπομπών και αρχών, προκειμένου να υποστηριχθεί η αναμόρφωση και η εξέλιξη των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, σε τομείς όπως Διαφάνεια, Δια βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμός, Διασφάλιση Ποιότητας και Αναγνώριση και Πιστοποίηση διαφοροποιημένων μορφών μάθησης. Άλλοι τομείς στους οποίους επικεντρώθηκε η προσοχή των συμμετεχόντων στη Συνδιάσκεψη ήταν η βελτίωση των δημοσίων και ιδιωτικών επενδύσεων στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, η αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (European Social Fund – E.S.F.) και του Ευρωπαϊκού Περιφερειακού Ταμείου Ανάπτυξης (European Regional Development Fund – E.R.D.F.) με σκοπό την ενίσχυση των αναπτυξιακών δράσεων στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και την επίτευξη των στόχων του προγράμματος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*, που αφορούν τον εφοδιασμό των νέων με τις βασικές δεξιότητες που θα χρειαστούν σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους, καθώς και την ανανέωση και τον εκσυγχρονισμό των ικανοτήτων του γηράσκοντος πληθυσμού της Ευρώπης.

Τονίστηκε για ακόμη μία φορά η ανάγκη να ληφθεί μέριμνα για περαιτέρω ανάπτυξη των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες ατόμων και ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό, όπως είναι οι υπο-εκπαιδευμένοι, οι μετανάστες, αυτοί που εγκαταλείπουν το σχολείο, τα άτομα με ειδικές δεξιότητες και οι άνεργοι, με τον συνδυασμό στοχευμένων επενδύσεων, αξιολόγησης της προϋπάρχουσας γνώσης και προσαρμοσμένης κατάρτισης και παροχής γνώσεων. Μεταξύ των μέτρων που προκρίθηκαν κατά τη Συνδιάσκεψη του Maastricht ήταν και η ανάπτυξη και εφαρμογή προσεγγίσεων ανοιχτής μάθησης, οι οποίες επιτρέπουν στα άτομα να καθορίσουν την προσωπική τους μαθησιακή πορεία, υποστηριζόμενα από την κατάλληλη Συμβουλευτική και Προσανατολισμό, και με την ενίσχυση ανοιχτών και ευέλικτων συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, έτσι ώστε να αρθούν τα εμπόδια μεταξύ αυτών και της γενικής Εκπαίδευσης και να κινούνται ευκολότερα ανάμεσα στην υποχρεωτική και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και την ανώτατη εκπαίδευση. Έγινε, τέλος, αναφορά στη βελτίωση και αξιοποίηση παιδαγωγικών προσεγγίσεων που δίνουν έμφαση στην ατομική μάθηση και τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών, καθώς και στη συνεχιζόμενη ανάπτυξη των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών, η οποία θα αντικατοπτρίζει τις εξειδικευμένες μαθησιακές τους ανάγκες και τον μεταβαλλόμενο ρόλο τους ως απόρροια των ευρύτερων εξελίξεων στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τέλος, όσον αφορά την προώθηση της Διαφάνειας, της Ποιότητας και της αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ των κρατών μελών τονίστηκε η ανάγκη για εδραίωση των προτεραιοτήτων της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης και η διευκόλυνση της εφαρμογής των απτών αποτελεσμάτων αυτής. Η ανάγκη δημιουργίας ενός ευέλικτου Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων που θα στηρίζεται στη Διαφάνεια και την αμοιβαία εμπιστοσύνη, θα αποτελεί κοινή βάση για τη διευκόλυνση της αναγνώρισης και μεταφερσιμότητας των προσόντων που θα καλύπτει τόσο την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, όσο και τη γενική Εκπαίδευση και θα στηρίζεται κυρίως στις ικανότητες και τα μαθησιακά αποτελέσματα ετέθη στο επίκεντρο των προσπαθειών για το μέλλον. Τονίστηκε, επίσης, πως το Πλαίσιο αυτό θα πρέπει να υποστηρίζεται από εργαλεία που θα θεσπιστούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο και ειδικά σε μηχανισμούς Διασφάλισης Ποιότητας, έτσι ώστε να εδραιωθεί η απαραίτητη αμοιβαία εμπιστοσύνη. Έτερο μέτρο που κρίθηκε αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι η ανάπτυξη κι εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European credit transfer system for V.E.T. – E.C.V.E.T.), προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να αξιοποιήσουν στο έπακρο τα μαθησιακά αποτελέσματα από την προσωπική τους μαθησιακή πορεία, κατά

τη μετακίνησή τους ανάμεσα σε εκπαιδευτικά συστήματα. Το E.C.V.E.T. θα πρέπει να βασίζεται στις δεξιότητες και τα μαθησιακά αποτελέσματα με την αρχική προτεραιότητα να δίδεται στα συστήματα τυπικής μάθησης. Οι συμμετέχοντες, τέλος, στη Συνδιάσκεψη δεσμεύτηκαν να προωθήσουν την εξέταση των ειδικών μαθησιακών αναγκών και του μεταβαλλόμενου ρόλου των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών, καθώς και τη δυνατότητα αύξησης της ελκυστικότητας του επαγγέλματός τους με τον συνεχή εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων, αλλά και την αύξηση της ακρίβειας και αξιοπιστίας των παρεχόμενων στατιστικών στοιχείων για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση με την παροχή επαρκών δεδομένων και δεικτών, προκειμένου να διευκολυνθεί η αξιολόγηση της προόδου που συντελείται και η λήψη τυχόν αποφάσεων για πρόσθετες παρεμβάσεις.

Η Συνδιάσκεψη στο Bergen (2005)

Το Μάιο του 2005 οι Ευρωπαίοι Υπουργοί Παιδείας συγκεντρώθηκαν στο Bergen της Νορβηγίας με σκοπό να εξετάσουν ζητήματα που αφορούν κατά κύριο λόγο την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Ήδη από την αρχή των εργασιών τονίστηκε ο καθοριστικός ρόλος των ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, του προσωπικού τους και των φοιτητών για την ευόδωση των σκοπών της Διαδικασίας της Bologna, ειδικά μετά τη δρομολόγηση των νομοθετικών αλλαγών στην πλειονότητα των περιπτώσεων. Η Συνδιάσκεψη χαιρέτισε την αφοσίωση όλων των εμπλεκομένων μερών στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί και αναγνώρισε πως χρειάζεται χρόνος προκειμένου να γίνει αισθητή στον υψηλότερο δυνατό βαθμό η επίδραση από την αλλαγή της δομής των αναλυτικών προγραμμάτων και κατ' επέκταση να εξασφαλιστεί η εισαγωγή των καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας και διαδικασιών μάθησης που έχει ανάγκη η Ευρώπη. Οι σύνεδροι εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για την εισαγωγή του συστήματος πτυχίων δύο κύκλων σε ευρεία κλίμακα, με τη συμμετοχή περισσότερων από τους μισούς φοιτητές των περισσοτέρων κρατών μελών σε αυτό, αλλά τόνισαν την ανάγκη υπερπήδησης αρκετών εμποδίων ακόμα για την ανεμπόδιστη μετάβαση από κύκλο σε κύκλο (European Ministers for Higher Education, 2005).

Σημειώθηκε, επίσης, πως στην πλειονότητά τους τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης φρόντισαν ν' αποκτήσουν σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας βασισμένο στα κριτήρια που διατυπώθηκαν στη Διακήρυξη του Βερολίνου και με υψηλό βαθμό συνεργασίας και δικτύωσης, αλλά εξακολουθούν να μένουν πολλά που πρέπει να γίνουν. Για τον λόγο αυτό οι αρμόδιοι Υπουργοί προέτρεψαν τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης να συνεχίσουν τις προσπάθειες για βελτίωση της ποιότητας των δράσεών τους μέσα από τη συστηματική εισαγωγή εσωτερικών μηχανισμών και την άμεση αλληλεξάρτηση τους με εξωτερικές δράσεις Διασφάλισης Ποιότητας. Με τις 36 μόνο από τις 45 συμμετέχουσες χώρες να έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση Αναγνώρισης πτυχίων της Λισσαβόνας (Lisbon Recognition Convention) οι Υπουργοί Παιδείας κάλεσαν και τα υπόλοιπα κράτη μέλη να πράξουν το ίδιο χωρίς άλλες καθυστερήσεις, ενώ τόνισαν ότι θα πράξουν ό,τι είναι απαραίτητα για να εξασφαλιστεί η πλήρης εφαρμογή των αρχών της Σύμβασης και η ενσωμάτωσή τους στην εθνική νομοθεσία όπως αρμόζει. Οι συμμετέχοντες χαρακτήρισαν την ανάπτυξη εθνικών και ευρωπαϊκών Πλαισίων Προσόντων ως μια ευκαιρία για περαιτέρω ενσωμάτωση της Δια βίου Μάθησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση και δεσμεύτηκαν να συνεργαστούν με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, προκειμένου να βελτιωθεί η αναγνώριση της προϋπάρχουσας γνώσης, συμπεριλαμβανομένης, όπου είναι δυνατό, και της μη τυπικής και άτυπης.

Με δεδομένη τη σπουδαιότητα της Κινητικότητας και το ότι συμπεριλαμβάνεται μεταξύ των κύριων στόχων της Διαδικασίας της Bologna, οι αρμόδιοι Υπουργοί επαναδιατύπωσαν τη δέσμευσή τους να συνδράμουν στην υπερπήδηση των υπαρχόντων εμποδίων και να διευκολύνουν τη μεταφορά υποτροφιών και δανείων, όπου κρίνεται απαραίτητο, αλλά και τη χορήγηση αδειών εργασίας και visa, έτσι ώστε η Κινητικότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση ν' αποτελέσει πραγματικότητα. Οι Υπουργοί, επιπλέον, παρότρυναν τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης και τους φοιτητές να αξιοποιήσουν πλήρως τα υπάρχοντα προγράμματα κινητικότητας, υποστηρίζοντας την πλήρη αναγνώριση των περιόδων σπουδών στο εξωτερικό στο πλαίσιο τέτοιων προγραμμάτων. Η Συνδιάσκεψη ολοκληρώθηκε με τη διατύπωση της επιθυμίας των συμμετεχόντων να εδραιωθεί η Ανώτατη Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή

Ένωση στηριζόμενη στην Ποιότητα και τη Διαφάνεια, με παράλληλη αξιοποίηση της πλούσιας κληρονομιάς και πολιτιστικής ποικιλίας των κρατών μελών, ενώ τόνισαν πως η Ανώτατη Εκπαίδευση παίζει καθοριστικό ρόλο όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης και τη μετουσίωσή της σε κοινωνία που στηρίζεται στη γνώση.

Η Συνδιάσκεψη στο Helsinki (2006)

Η συνάντηση των αρμοδίων για τις εκπαιδευτικές πολιτικές Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έγινε στο Ελσίνκι τον Δεκέμβριο του 2006 πραγματοποιήθηκε σε κλίμα ικανοποίησης, καθώς η μέχρι εκείνο το σημείο πρόοδος των εργασιών για το σχέδιο *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* κρίθηκε ικανοποιητική και η διαδικασία επιτυχής (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission, 2006). Βασική μέριμνα της συνδιάσκεψης που πραγματοποιήθηκε τέσσερα χρόνια μετά την Κοπεγχάγη ήταν να επικεντρωθούν οι προσπάθειες στη συνέχιση των εργασιών και την ολοκλήρωση και μετουσίωση σε πράξη των πρωτοβουλιών που είχαν ήδη ξεκινήσει. Παρ' όλα αυτά επισημάνθηκε ξανά πως τα μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας είναι προαιρετικά και διαμορφώνονται μέσω συνεργασίας, με παράλληλη εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων και διαφόρων οργανισμών σε όλα τα στάδια της διαδικασίας, ενώ απαιτούν και ανατροφοδότηση της Ευρώπης με τις εμπειρίες σε εθνικό επίπεδο.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η προσέγγιση των συμμετεχόντων Υπουργών στη Διαδικασία της Κοπεγχάγης, η σπουδαιότητα της οποίας θεωρήθηκε εξ αρχής δεδομένη και η οποία χαρακτηρίστηκε ως ευρωπαϊκή στρατηγική για τη βελτίωση της συνολικής απόδοσης, της ποιότητας και της ελκυστικότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρώπη και έχει διάφορες διαστάσεις. Μπορεί πρώτα απ' όλα να θεαθεί ως μια *πολιτική διαδικασία*, καθώς παίζει καθοριστικό ρόλο στην υπογράμμιση της σπουδαιότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στους υπεύθυνους για τις πολιτικές αποφάσεις, ενώ διευκολύνει τον συμβιβασμό σε κοινούς ευρωπαϊκούς σκοπούς και στόχους, τη διαπραγμάτευση εθνικών μοντέλων και πρωτοβουλιών, αλλά και την ανταλλαγή καλών πρακτικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ σε εθνικό επίπεδο έχει εμπνεύσει μεταβολές. Η Διαδικασία της Κοπεγχάγης, ακόμη, αποτελεί μια *διαδικασία ανάπτυξης κοινών εργαλείων*, καθώς ενισχύει την ανάπτυξη κοινών ευρωπαϊκών πλαισίων και εργαλείων, τα οποία στοχεύουν στη βελτίωση της Διαφάνειας και της Ποιότητας δεξιοτήτων και προσόντων και στη διευκόλυνση της Κινητικότητας για εκπαιδευόμενους και εργαζομένους, ενώ συγχρόνως *ενθαρρύνει την αμοιβαία μάθηση*, υποστηρίζει την ευρωπαϊκή συνεργασία και επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξετάσουν τις πολιτικές τους μέσα από το πρίσμα της εμπειρίας άλλων χωρών, παρέχοντας ένα πλαίσιο συνεργασίας, μάθησης από τους άλλους, διακίνησης ιδεών, εμπειριών και αποτελεσμάτων. Από άλλη σκοπιά, τέλος, η Διαδικασία της Κοπεγχάγης *συμπεριλαμβάνει όλους τους εμπλεκόμενους φορείς* και διευκολύνει τη συμβολή τους στην επίτευξη των κοινών στόχων.

Παράλληλα με την έμφαση που δόθηκε στις προτεραιότητες που ετέθησαν από τις συνόδους της Κοπεγχάγης και του Maastricht, τονίστηκε πως η διαδικασία πρέπει να ενισχυθεί. Κρίθηκε, λοιπόν, πως οι εργασίες πρέπει να επικεντρωθούν πρώτα απ' όλα στο κύρος, την εικόνα και την ελκυστικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπου χρειάζεται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην καλή διαχείριση των Εκπαιδευτικών Συστημάτων, των Ιδρυμάτων και των παρόχων, αλλά και στην περαιτέρω ανάπτυξη, δοκιμή και εφαρμογή των κοινών ευρωπαϊκών εργαλείων, ώστε να είναι έτοιμα για πλήρη χρήση μέχρι το 2010. Αναγκαία, τέλος, θεωρήθηκε μια πιο συστηματική προσέγγιση όσον αφορά την ενδυνάμωση της αμοιβαίας μάθησης, για την υποστήριξη της οποίας θα πρέπει να ληφθεί ιδιαίτερη μέριμνα όσον αφορά τη συγκρισιμότητα και την αξιοπιστία των στατιστικών που αφορούν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση το αργότερο ως το 2008. Εκτός των επισημάνσεων που προαναφέρθηκαν, κατά τη Σύνοδο στο Ελσίνκι εξήχθησαν κυρίως συμπεράσματα και αξιολογήθηκε η πορεία των εργασιών και ο βαθμός εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στο πρόγραμμα *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*, η οποία κρίθηκε εν γένει ικανοποιητική.

Η Συνδιάσκεψη στο Λονδίνο (2007)

Το Μάιο του 2007 οι Υπουργοί που ήταν αρμόδιοι για την Ανώτατη Εκπαίδευση πραγματοποίησαν Συνδιάσκεψη στο Λονδίνο, προκειμένου να εξετάσουν την πρόοδο που είχε σημειωθεί στο χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από τη Συνδιάσκεψη του Bergen και να προτείνουν τις παρεμβάσεις που τυχόν χρειάζονταν στο πρόγραμμα εργασίας με βάση την έως τότε ανατροφοδότηση (European Ministers of Vocational Education and Training, 2007). Στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος είχε διατυπωθεί ήδη στη Bologna, αποτελεί η δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης (European Higher Education Area – E.H.E.A.), όπως ονομάστηκε, που έχοντας ως αφετηρία τον πλούσιο και ποικίλο ευρωπαϊκό πολιτισμό θα βασίζεται στην αυτονομία των Ιδρυμάτων, την ακαδημαϊκή ελευθερία, την ισότητα ευκαιριών και τις δημοκρατικές αρχές, οι οποίες διευκολύνουν την κινητικότητα, αυξάνουν την απασχολησιμότητα και ενδυναμώνουν την ελκυστικότητα και την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης.

Το Συμβούλιο των Υπουργών, λοιπόν, αναγνώρισε πως σ' έναν μεταβαλλόμενο κόσμο θα υπάρχει συνεχώς ανάγκη για προσαρμογή των Συστημάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, προκειμένου να διασφαλιστεί η ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον χώρο και η αποτελεσματική ανταπόκρισή της στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης, ενώ εξέφρασε την ικανοποίησή του για την εφαρμογή των αλλαγών που εισηγήθηκε η Συνδιάσκεψη της Bologna με την αγαστή συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών και τη συνεισφορά των ομάδων εργασίας, ενώ δεσμεύτηκαν να συνεχίσουν να συνεργάζονται και να παρέχουν βοήθεια σε όποιο μέλος την έχει ανάγκη, στο πλαίσιο της ανταλλαγής καλών πρακτικών. Υπογραμμίστηκε, τέλος, η σημασία της ύπαρξης ισχυρών, αυτόνομων και υπεύθυνων Ιδρυμάτων, που χρηματοδοτούνται επαρκώς, τα οποία εκφράζουν την αρχή της ισότητας και δεν αφήνουν περιθώρια για διακρίσεις.

Στη συνέχεια οι Υπουργοί εξέτασαν την πρόοδο των εργασιών ανά τομέα ενδιαφέροντος και επεσήμαναν τα βήματα που πρέπει να γίνουν στο εξής και τις διορθωτικές ενέργειες που έκριναν απαραίτητες. Όσον αφορά την Κινητικότητα, λοιπόν, το συμβούλιο των Υπουργών τόνισε ότι έχει σημειωθεί πρόοδος από το 1999, αλλά παραμένουν αρκετές προκλήσεις. Μεταξύ των εμποδίων που αναγνωρίστηκαν περιλαμβάνονται η μετανάστευση, η αναγνώριση προσόντων, τα ανεπαρκή οικονομικά κίνητρα και η έλλειψη ευελιξίας των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Οι Υπουργοί αναγνώρισαν την ευθύνη των εθνικών Κυβερνήσεων να διευκολύνουν την έκδοση visa, αδειών παραμονής κι εργασίας και δεσμεύτηκαν να αναλάβουν δράση για όσα ζητήματα εμπίπτουν στις δικές τους αρμοδιότητες ως Υπουργών Παιδείας, καθώς και να εργαστούν σε εθνικό επίπεδο για την πλήρη εφαρμογή των εργαλείων αναγνώρισης προσόντων και των διαδικασιών που έχουν συμφωνηθεί σε προηγούμενες Συνδιασκέψεις και να εξετάσουν τρόπους για παροχή περισσότερων κινήτρων για Κινητικότητα τόσο για το προσωπικό των Ιδρυμάτων, όσο και για τους φοιτητές. Μεταξύ των σχετικών μέτρων περιλαμβάνεται και η σχετική αύξηση του αριθμού των κοινών προγραμμάτων και η δημιουργία ευέλικτων αναλυτικών προγραμμάτων, αλλά και η πίεση προς τα Ιδρύματα να προωθήσουν μια κινητικότητα πιο δίκαια κατανεμημένη προς όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων οι αρμόδιοι Υπουργοί τόνισαν πως πρέπει να βελτιωθεί η διαθεσιμότητα στοιχείων τόσο για την Κινητικότητα, όσο και για την κοινωνική διάσταση στα κράτη που συμμετέχουν στη Διαδικασία της Bologna, και ως εκ τούτου κάλεσαν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναπτύξει συγκρίσιμους και αξιόπιστους δείκτες, προκειμένου να αποτιμάται η πρόοδος των δράσεων που σχετίζονται με την Κινητικότητα. Όσον αφορά, τέλος, την Απασχολησιμότητα εξετέθη η ανάγκη για ανάπτυξη ενός λεπτομερέστερου προγράμματος που θα βοηθήσει στην αύξησή της, σε συνδυασμό με τους τρεις κύκλους που προβλέπονται πια στα πανεπιστημιακά πτυχία, μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο, πάντα, της Δια βίου μάθησης, δράση που προϋποθέτει ευθύνες από πλευράς όλων των εμπλεκόμενων φορέων, και διατυπώθηκε εκ νέου η δέσμευση των Υπουργών να εργαστούν στο πλαίσιο των εθνικών κυβερνήσεων, ώστε να εξασφαλίσουν πως οι δομές της απασχόλησης σε κρατικό επίπεδο εναρμονίζονται πλήρως με το νέο σύστημα πτυχίων. Κάλεσαν δε τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης να συνάψουν και ν' αναπτύξουν περαιτέρω συνεργασίες και συμπράξεις με εργο-

δότες στο πλαίσιο της διαδικασίας για καινοτομία στα αναλυτικά προγράμματα με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα, που βρίσκεται σε εξέλιξη.

Συνοψίζοντας, οι Υπουργοί Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης δήλωσαν ικανοποιημένοι σε γενικές γραμμές από την πρόοδο που είχαν σημειώσει οι δράσεις που εντάσσονται στο πρόγραμμα *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* μέχρι εκείνη την χρονική στιγμή και δήλωσαν αποφασισμένοι να τηρήσουν τις προθεσμίες και το έτος 2010 να σηματοδοτήσει το πέρασμα από τη Διαδικασία της Bologna στον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης, αλλά και ν' αποτελέσει μια ευκαιρία να τεθούν τα Συστήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε μια πορεία στραμμένη προς τα μακροπρόθεσμα οφέλη που μπορούν να προκύψουν για την Ευρωπαϊκή Ένωση από την ανανέωση της Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Η Συνάντηση στο Bordeaux (2008)

Μια ακόμη συνάντηση των Υπουργών Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης έγινε στο Bordeaux τον Νοέμβριο του 2008 με κύριο θέμα συζήτησης την πρόοδο που σημειώθηκε από τη συνδιάσκεψη της Κοπεγχάγης μέχρι σήμερα, όσον αφορά τους στόχους που έθεσε η Στρατηγική της Λισσαβόνας. Όλες οι ενδείξεις οδηγούν στο συμπέρασμα πως τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν υποστηρίζουν την ανανέωση των εκπαιδευτικών συστημάτων της Ευρώπης και τη διαφάνεια των προσόντων, όπως και την εξέλιξη της κινητικότητας. Οι προτεραιότητες των κρατών μελών αντανακλούν μέχρι αυτό το σημείο συνέπεια στη δουλειά τους σε εθνικό επίπεδο στο πλαίσιο των στόχων που τέθηκαν στο Maastricht και στο Helsinki. Παράλληλα, προτάθηκαν τέσσερεις τομείς για μελλοντική ενεργοποίηση (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2008).

Πρώτα απ' όλα, όσον αφορά την αξιοποίηση των εργαλείων και σχεδίων για την προώθηση της συνεργασίας στον χώρο της *Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού* σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, κρίθηκε ότι είναι σημαντικό να αναπτυχθούν εθνικά συστήματα και πλαίσια προσόντων βασισμένα στα μαθησιακά αποτελέσματα, πάντα σε συνάφεια με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, όπως και να εφαρμοστούν τα υπό σχεδίαση Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Credit system for Vocational Education & Training – E.C.V.E.T.) και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς Διασφάλισης Ποιότητας (European Quality Assurance Reference Framework – E.Q.A.R.F.), προκειμένου να ενδυναμωθεί η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ κρατών. Λαμβάνοντας δε υπόψη όσα προαναφέρθηκαν, θεωρήθηκε απαραίτητη η ανάπτυξη πιλοτικών προγραμμάτων, κατάλληλων μεθόδων και εργαλείων υποστήριξης, αρχών κι εργαλείων για την πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, σε συνδυασμό με την εφαρμογή εθνικών πλαισίων προσόντων, του E.Q.F. και του E.C.V.E.T..

Σε σχέση με την *αύξηση της Ποιότητας και της Ελκυστικότητας των Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης* η Σύνοδος κατέληξε στο ότι πρέπει να προωθηθεί η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε μαθητές, γονείς, ενηλίκους και επιχειρήσεις, να διασφαλιστεί η απρόσκοπτη πρόσβαση για όλους στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, με ιδιαίτερη έμφαση στις ανάγκες των ατόμων ή / και ομάδων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην πληροφόρηση, τη Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής, όπως και σε μαθησιακές διαδρομές που επιτρέπουν στους πολίτες να μεταβούν από ένα επίπεδο προσόντων σε άλλο. Κρίθηκε, ακόμη, αναγκαίο ν' αναπτυχθούν μηχανισμοί Διασφάλισης Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση με παράλληλη αξιοποίηση των ήδη υπαρχόντων εργαλείων και να αυξηθούν οι επενδύσεις στην αρχική και συνεχιζόμενη Κατάρτιση. Τονίστηκε, ακόμη, η ανάγκη να στηριχθούν οι πολιτικές για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε αξιόπιστα δεδομένα με παράλληλη βελτίωση των σχετικών στατιστικών συστημάτων και να δημιουργηθούν εθνικά συστήματα και πλαίσια προσόντων βασισμένα στα μαθησιακά αποτελέσματα, τα οποία θα είναι σε θέση να διασφαλίσουν υψηλό επίπεδο Ποιότητας, αλλά και συμβατότητα

με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (E.Q.F.). Δόθηκε, τέλος, έμφαση στην προώθηση της Καινοτομίας και της δημιουργικότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, στην εκμάθηση ξένων γλωσσών και στη βελτίωση των μαθησιακών διόδων ανάμεσα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, τη Γενική και την Ανώτατη Εκπαίδευση.

Κατά τη συνδιάσκεψη του Bordeaux επισημάνθηκε, επίσης, η ανάγκη βελτίωσης της σύνδεσης μεταξύ της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας, αλλά και εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου οι εκπαιδευτικές πολιτικές να συνεισφέρουν στην απασχολησιμότητα και την αύξηση της ασφάλειας στην απασχόληση, να προβλέπουν και να διαχειρίζονται τις μεταβολές στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας και να ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα. Κρίθηκε, τέλος, αναγκαία η ενδυνάμωση των σχεδίων συνεργασίας, με σκοπό να παγιωθεί η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας της Κοπεγχάγης στο μελλοντικό πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή συνεργασία στο χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης, με παράλληλη διασφάλιση της σύνδεσης μεταξύ πολιτικών για την επαγγελματική, τη γενική και την ανώτερη εκπαίδευση και ν' αναπτυχθεί περαιτέρω η συνεργασία με τρίτες χώρες και διεθνείς οργανισμούς.

Σύμφωνα με τις στατιστικές που είχε στη διάθεσή της η Συνδιάσκεψη, η ανεργία μεταξύ των νέων παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα (15,5% το 2007), το ποσοστό των νέων που εγκαταλείπουν το σχολείο ξεπερνά ακόμα τον στόχο του 10% που ετέθη για το 2010 (14,8% το 2007), ενώ οι ενήλικες σε παραγωγική ηλικία (25 – 64 ετών) με χαμηλό επίπεδο προσόντων ξεπερνούν τα 78 εκατομμύρια στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη τα δεδομένα αυτά, η εφαρμογή των μέτρων που αφορούν τους τέσσερεις τομείς που αναφέρθηκαν πιο πάνω κρίθηκε ως επείγουσα και προβλέφθηκε να στηριχθεί με την κατάλληλη δημόσια και ιδιωτική χρηματοδότηση, αξιοποιώντας σχετικούς πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκειμένου να υποστηριχθούν αλλαγές σε εθνικό επίπεδο και η αποτελεσματική εφαρμογή των Κοινοτικών εργαλείων, αλλά και τη συνέχιση των εργασιών που επικεντρώνονται στη βελτίωση της αξιοπιστίας των στατιστικών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε στενή συνεργασία με τους αρμόδιους ευρωπαϊκούς φορείς με παράλληλη διασφάλιση της συμμετοχής όλων των κρατών μελών. Χρειάζεται, ακόμη, περαιτέρω ανάπτυξη δραστηριοτήτων σχετικών με την πρόβλεψη των αναγκαίων δεξιοτήτων, όπως και ανταλλαγή πληροφοριών με τρίτες χώρες.

Η Συνδιάσκεψη στο Leuven / Louvain-la-Neuve (2009)

Οι αρμόδιοι για την Ανώτατη Εκπαίδευση Υπουργοί των σαράντα έξι (46) κρατών που συμμετέχουν στη διαδικασία της Bologna πραγματοποίησαν τον Απρίλιο του 2009 μια συνδιάσκεψη στο Leuven και Louvain-la-Neuve, στο Βέλγιο, η οποία οδήγησε στη δημοσίευση μιας Διακοίνωσης με τα αποτελέσματα των εργασιών (European Ministers of Higher Education, 2009). Σε αυτή τονίζεται πρώτα απ' όλα πως οι στόχοι που ετέθησαν στη Διακήρυξη της Bologna και οι πολιτικές που αναπτύχθηκαν τα χρόνια που ακολούθησαν εξακολουθούν να έχουν ισχύ, με απώτερο σκοπό τη μεγαλύτερη δυνατή συγκρισιμότητα και συμβατότητα μεταξύ των συστημάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες στη συνδιάσκεψη, ακόμη, δέχθηκαν πως η Ανώτατη εκπαίδευση έχει εκμοντερνιστεί σε μεγάλο βαθμό την τελευταία δεκαετία, καθώς συνεισέφερε μεταξύ άλλων προς αυτή την κατεύθυνση η υιοθέτηση των Ευρωπαϊκών Προτύπων και Οδηγιών για τη Διασφάλιση Ποιότητας, ενώ το ενδιαφέρον για την επόμενη δεκαετία επικεντρώνεται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις μιας κοινωνίας που εξελίσσεται γρήγορα, γεγονός το οποίο απαιτεί μια συνεχή εστίαση στην Ποιότητα. Βασικό άξονα της Διακοίνωσης αποτέλεσε η παρουσίαση των προτεραιοτήτων για την επόμενη δεκαετία, όσον αφορά την Ανώτατη Εκπαίδευση, με τη διασφάλιση της ποικιλίας των εκπαιδευτικών συστημάτων να ενισχύει την αναγνώριση της αξίας της αποστολής της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η κοινωνική διάσταση της Ανώτατης Εκπαίδευσης προωθείται ιδιαίτερα, μέσω της ισότιμης πρόσβασης των πολιτών σε αυτή, αλλά και ολοκλήρωσής της, εξαίρεται για ακόμη μία φορά η σημασία της Δια βίου μάθησης, με απαραίτητη την εξασφάλιση της προσβασιμότητας, της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών και της διαφάνειας της πληροφορίας και δίνεται έμφαση στην Απασχολησιμότητα, η μπορεί να ενισχύσει τους πολίτες στην προσπάθειά τους να εκμεταλλευτούν πλήρως τις ευκαιρίες που

τους προσφέρονται σε αγορές εργασίες που μεταβάλλονται διαρκώς. Η Διακοίνωση, ακόμη, τοποθετεί τους φοιτητές και σπουδαστές στο επίκεντρο της διδασκαλίας στην Ανώτατη Εκπαίδευση, συνδυάζει άρρηκτα την Εκπαίδευση με την έρευνα και την καινοτομία, ενώ καλεί για διεθνή συνεργασία χωρίς προκαταλήψεις, Κινητικότητα με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας των ακαδημαϊκών προγραμμάτων. Προωθείται, τέλος, η συλλογή ερευνητικών δεδομένων ώστε να παρακολουθείται η πρόοδος που σημειώνεται όσον αφορά την κοινωνική διάσταση της Εκπαίδευσης, την απασχολησιμότητα, την κινητικότητα και άλλους τομείς πολιτικών, δίνονται κίνητρα για τη δημιουργία πολυδιάστατων εργαλείων σε σχέση με τη Διαφάνεια και τονίζεται η καθοριστική σημασία της χρηματοδότησης για τη διατήρηση της αυτονομίας και την υλοποίηση των προσδοκιών της κοινωνίας από τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης.

<u>Συμβούλιο της 12ης Μαΐου 2009 (Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2020)</u>

Το 2009 το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνεδρίασε, προκειμένου να κάνει μια αποτίμηση της μέχρι τότε πορείας του προγράμματος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*. Οι διαπιστώσεις στη συνάντηση αυτή, η πρόοδος που βρέθηκε ότι είχε πραγματοποιηθεί, αλλά και οι διαφαινόμενες ανάγκες κατέστησαν αναγκαία μια επικαιροποίησή του (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2009). Προτάθηκε, λοιπόν, ένα αναμορφωμένο Στρατηγικό Πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, το οποίο στηρίχθηκε στην πρόοδο που έχει σημειωθεί όσον αφορά το προηγούμενο σχέδιο εργασίας και το οποίο μέσω της προβολής της ποικιλομορφίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του σεβασμού προς τις εθνικές ιδιαιτερότητες και αναγνωρίζοντας την αρμοδιότητα των εθνικών κυβερνήσεων για τα οικεία εκπαιδευτικά συστήματα, θα μπορούσε να ενισχύσει ακόμα περισσότερο αυτή τη συνεργασία προεκτείνοντας τα οφέλη της μέχρι το 2020. Με δεδομένη τη σημαντική συμβολή της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας που αφορούν την οικονομία και την απασχόληση το Συμβούλιο έκρινε πως πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για να συνεχίσει αυτή η πορεία, αλλά συγχρόνως να παραμείνει το σχέδιο αρκετά ευέλικτο, ώστε να είναι δυνατό ν' αντιμετωπιστούν τόσο οι τρέχουσες όσο και οι μελλοντικές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένων και όσων τυχόν δημιουργήσει οποιαδήποτε πολιτική εφαρμοστεί μετά το 2010.

Στο πλαίσιο αυτών των διαπιστώσεων ετέθησαν νέοι γενικοί Σκοποί της ευρωπαϊκής συνεργασίας, με προτεραιότητα στη στήριξη της περαιτέρω ανάπτυξης των Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης των κρατών μελών, τα οποία επιδιώκουν να εξασφαλίσουν από τη μία πλευρά την πλήρη προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξη όλων των πολιτών και από την άλλη τη βιώσιμη οικονομική ευμάρεια και απασχολησιμότητά τους. Ταυτόχρονα, εξασφαλιζόταν η προώθηση των δημοκρατικών αρχών, της κοινωνικής συνοχής, της συμμετοχής στα κοινά και του διαπολιτισμικού διαλόγου, στόχοι οι οποίοι θα επιδιώκονται με παγκόσμια προοπτική. Τονίστηκε, ακόμη, πως η ευρωπαϊκή συνεργασία θα πρέπει να καθοριστεί εντός ενός στρατηγικού πλαισίου που θα καλύπτει τα συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στο σύνολό τους στη βάση μιας προοπτικής ολοκληρωμένης Δια βίου Μάθησης, η οποία θα περιλαμβάνει την τυπική, τη μη τυπική και την άτυπη μάθηση σε όλες τις βαθμίδες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, αλλά και έξω από αυτή.

Στη σχετική Διακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2010 (European Commission et al, 2010) εντοπίζονται τρεις (3) <u>στρατηγικές κατευθύνσεις πολιτικών / τομείς προτεραιότητας</u>, προκειμένου να τονωθεί εκ νέου και να προβληθεί η οικονομική ανάπτυξη στην Ευρώπη:

1) Έξυπνη ανάπτυξη, με την ανάπτυξη μιας μορφής οικονομίας που στηρίζεται στη γνώση και την καινοτομία.
2) Αειφόρος ανάπτυξη με την προώθηση μιας μορφής οικονομίας που να είναι πιο αποτελεσματική σε σχέση με τους πόρους, πιο «πράσινη» και πιο ανταγωνιστική.
3) Περιεκτική ανάπτυξη με τη διευκόλυνση μιας μορφής οικονομίας που ενθαρρύνει τον υψηλό βαθμό απασχόλησης και οδηγεί σε οικονομική, κοινωνική και γεωγραφική συνοχή.

Οι τρεις αυτές προτεραιότητες αποτελούν ουσιαστικά το πλαίσιο πολιτικής της ευρωπαϊκής συνεργασίας για τα επόμενα δέκα χρόνια στους τομείς της Οικονομίας, της Απασχόλησης, της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, της Έρευνας και της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης. Θα αποτελέσουν, ακόμα, την πολιτική βάση όσον αφορά περαιτέρω οικονομικές προοπτικές κατά την περίοδο από το 2013 έως το 2018, γεγονός που επηρεάζει το πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης (E.L.G.P.N., 2010). Παρά το γεγονός, πάντως, πως η Δια βίου Συμβουλευτική και ο Δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν αναφέρεται σε κάποια από τις πρωτοβουλίες που συνδέονται με τους ανωτέρω τομείς προτεραιότητας, το Πρόγραμμα που σχετίζεται με τις Δεξιότητες υπαινίσσεται σαφώς ότι θεωρείται δεδομένη η συνέχιση της προσπάθειας για εύκολη πρόσβαση των πολιτών σε ποικιλία υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η Διασφάλιση της Ποιότητας των υπηρεσιών Δια βίου Προσανατολισμού, ο συντονισμός διαφόρων υπηρεσιών και ο ενεργός ρόλος των πολιτών κατά τη διαδικασία απόκτησης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας.

Οι γενικοί σκοποί, τώρα, που αναφέρθηκαν νωρίτερα αναλύονται σε τέσσερις (4) ειδικούς στόχους, οι οποίοι υφίστανται μέσα σε ένα νέο χρονικό πλαίσιο, με καταληκτική ημερομηνία το έτος 2020.

1) Η υλοποίηση της Δια βίου Μάθησης και η προώθηση της Κινητικότητας.
2) Η βελτίωση της Ποιότητας και της Αποτελεσματικότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
3) Η προαγωγή της ισοτιμίας, της κοινωνικής συνοχής και της ενεργού συμμετοχής στα κοινά.
4) Η ενίσχυση της καινοτομίας, της δημιουργικότητας και του επιχειρηματικού πνεύματος σε όλα τα επίπεδα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Κρίθηκε, επίσης, αναγκαία η περιοδική παρακολούθηση της προόδου των σχετικών δράσεων κατά την περίοδο 2010 έως 2020, η οποία προβλέπει την ύπαρξη Δεικτών Ποιότητας και επιπέδων αναφοράς για τις μέσες ευρωπαϊκές επιδόσεις, στοιχεία που θα επιτρέψουν να μετράται η πρόοδος που επιτυγχάνεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και να φαίνονται τα επιτεύγματα και οι επιδόσεις. Ο ρόλος, τέλος, των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναβαθμίστηκε σημαντικά, προκειμένου να τονιστεί ακόμα περισσότερο η ευρωπαϊκή διάσταση του σχεδίου, με το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο να αναλαμβάνει ηγετικό ρόλο στην όλη προσπάθεια (European Commission, 2010β).

Προκειμένου δε να επιτευχθούν οι ανωτέρω στόχοι συμφωνήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης να τηρηθούν ορισμένες **Αρχές**, όπως είναι η εφαρμογή της ευρωπαϊκής συνεργασίας με βάση μια προοπτική Δια βίου μάθησης, η οποία θα αξιοποιεί την Ανοικτή Μέθοδο Συντονισμού – Α.Μ.Σ. (Open Method of Co-ordination) και την ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ των διαφόρων τομέων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, η Α.Μ.Σ. θα πρέπει να στηρίζεται στους τέσσερις στρατηγικούς στόχους που προαναφέρθηκαν, σε Κοινά Εργαλεία Αναφοράς και κοινές προσεγγίσεις, στη μάθηση μεταξύ ομολόγων και στην ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών με διάδοση των αποτελεσμάτων, στην περιοδική παρακολούθηση των δράσεων και στην υποβολή εκθέσεων, σε συγκέντρωση στοιχείων και δεδομένων απ' όλους τους σχετικούς ευρωπαϊκούς φορείς (οργανισμούς, δίκτυα και οργανώσεις) και στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των κοινοτικών προγραμμάτων, ειδικά στον χώρο της Δια βίου Μάθησης. Καθίσταται, ακόμη, σαφές πως για την επιτυχία της Α.Μ.Σ. είναι απαραίτητη η πολιτική δέσμευση των κρατών μελών και η εφαρμογή αποτελεσματικών μεθόδων συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Προβλέπεται, τέλος, η επανεξέταση του στρατηγικού πλαισίου, των κριτηρίων αξιολόγησης και των μεθόδων εργασίας, έτσι ώστε να επικαιροποιούνται με βάση τις σημαντικότερες εξελίξεις στον ευρωπαϊκό χώρο και καλούνται τα κράτη μέλη να συνεργαστούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και να επιφέρουν αλλαγές που τυχόν απαιτούνται σε εθνικό επίπεδο.

Προτάθηκε, επιπλέον, ένας νέος τρόπος εργασίας, να χωριστεί η περίοδος μέχρι το 2020 σε μια σειρά κύκλων, με τον πρώτο να καλύπτει την τριετία από το 2009 έως το 2011, ενώ οι ευρωπαϊκοί τομείς προτεραιότητας θα σχεδιαστούν με τρόπο που να επιτρέπει είτε ευρεία συνεργασία μεταξύ όλων των κρατών μελών, είτε πιο στενή συνεργασία μεταξύ περιορισμένου αριθμού αυτών, σε στενή συνάφεια πάντα με τις εθνικές προτεραιότητες. Οι δραστηριότητες που προγραμματίστηκαν για τον

πρώτο κύκλο είναι ιδιαίτερα συναφείς με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., καθώς περιλαμβάνουν πιστοποίηση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης, Προσανατολισμό, διεύρυνση της κινητικότητας για μαθησιακούς λόγους και ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και του επιχειρηματικού χώρου. Πιο συγκεκριμένα, οι προτάσεις σχετικών δραστηριοτήτων γι' αυτή την πρώτη περίοδο εργασιών περιλαμβάνουν:

- Στρατηγικές Δια βίου μάθησης με έμφαση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
- Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (European Qualifications Framework – E.Q.F.).
- Επαγγελματική εξέλιξη εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών, με έμφαση στην ποιότητα της αρχικής εκπαίδευσης και την υποστήριξη στην αρχή της σταδιοδρομίας των νέων επαγγελματιών, στην αρχή της, αλλά και στη βελτίωση της ποιότητας των συνεχιζόμενων ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης, και ειδικά όσων εμπλέκονται σε ηγετικές δράσεις ή δραστηριότητες ΣΥ.Ε.Π..
- Διοίκηση και χρηματοδότηση, συμπεριλαμβανομένου του εκσυγχρονισμού της Ανώτατης Εκπαίδευσης και της παροχής ποιοτικότερων υπηρεσιών στην εκπαίδευση ενηλίκων.
- Ενδυνάμωση των προσεγγίσεων αποτροπής της σχολικής εγκατάλειψης.
- Κατανομή των βασικών δεξιοτήτων σε αναλυτικά προγράμματα, αξιολόγηση και δεξιότητες.

Η αξιοποίηση μεθοδολογιών και εργαλείων που ήδη διατίθενται με νέους τρόπους αποτελεί, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, το κλειδί για την έξοδο από την οικονομική κρίση που ταλανίζει τα τελευταία χρόνια ακόμη και ακμαίες μέχρι πρότινος χώρες, καθώς και για την επίτευξη των στόχων του προγράμματος *προς το 2020*. Ο συνδυασμός των παραπάνω με μιας περισσότερο προφανούς αλληλεξάρτησης των κρατών μελών με την Ευρωπαϊκή Ένωση θα μπορούσε να οδηγήσει στην επιτυχία (Commission of the European Communities, 2009). Ως εκ τούτου προτείνεται:

- Αλληλεξάρτηση μεταξύ των κρατών-μελών με τη μορφή διάχυσης των καλών πρακτικών.
- Αλληλεξάρτηση μεταξύ των διάφορων επιπέδων διακυβέρνησης (Ευρωπαϊκή Ένωση, κράτη-μέλη, επαρχίες, κοινωνικοί εταίροι).
- Αλληλεξάρτηση μεταξύ διάφορων πολιτικών, μεταξύ πολιτικών και εργαλείων.
- Αλληλεξάρτηση σε διεθνές επίπεδο.

2. Πρόοδος των Δράσεων που υπάγονται στις Πολιτικές μέχρι το 2010

Είναι λογικό και αναμενόμενο, όπως εξάλλου προβλεπόταν και στις σχετικές πολιτικές, η Ευρωπαϊκή Ένωση με τα διάφορα όργανά της να μερίμνησε για την παρακολούθηση των δράσεων και τη διαπίστωση της προόδου των όσων είχαν αποφασιστεί στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προς το 2010. Παρακάτω παρατίθενται συνοπτικά στοιχεία από εκθέσεις που παρουσιάζουν τα αποτελέσματα αξιολογήσεων προόδου.

2.1 Η Έκθεση του C.E.DE.FO.P. (2008)

Το C.E.DE.FO.P. πραγματοποιεί ανά διετία μια ανάλυση των δράσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο των γενικών σκοπών και ειδικών στόχων του προγράμματος εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* (C.E.DE.FO.P., 2008a), ενώ συγχρόνως τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που συμμετέχουν στη διαδικασία αξιολογούν εσωτερικά την πρόοδο που έχουν σημειώσει σε σχέση με τα προβλεπόμενα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μέχρι τη Συνδιάσκεψη στο

Bordeaux, λοιπόν, το 2008 προκύπτει πως τα κράτη μέλη κατόρθωσαν σε μεγάλο βαθμό να ευθυγραμμίσουν τις εθνικές προτεραιότητες με τους ευρωπαϊκούς σκοπούς και στόχους και, παρά το γεγονός ότι ο ρυθμός προόδου διαφέρει μεταξύ των χωρών, είναι γενικά αποδεκτό πως αρχίζει πια να δημιουργείται μια Εκπαίδευση και Κατάρτιση με καθαρά ευρωπαϊκό προσανατολισμό, κοινό για όλα τα κράτη μέλη. Σημαντικό στοιχείο που μαρτυρά την ανανέωση και τον εκσυγχρονισμό της οπτικής στον χώρο της Εκπαίδευσης αποτελεί η επικέντρωση στα μαθησιακά αποτελέσματα και όχι στον τρόπο, στις διαδικασίες και τα μέσα απόκτησης των γνώσεων. Η Εκπαίδευση και Κατάρτιση, δηλαδή, γίνονται πλέον «προσανατολισμένες προς τα αποτελέσματα» (outcome oriented), μεταβολή που επηρεάζει εξίσου το περιεχόμενο και την οργάνωση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και επιτρέπει τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την αξιοποίηση εργαλείων κοινών για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο Διάγραμμα 2 φαίνεται σε ποιους τομείς αναζητήθηκε η πρόοδος, τομείς οι οποίοι αντανακλούν τα κύρια σημεία ενδιαφέροντος των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση. Οι Τομείς, λοιπόν, ενδιαφέροντος είναι οι εξής, όπως φαίνονται παραστατικά και στο διάγραμμα 2:

1. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework – E.Q.F.)

2. Αξιολόγηση

3. Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης

4. Κατάρτιση Εκπαιδευτών

5. Πιστωτικές Μονάδες Μάθησης

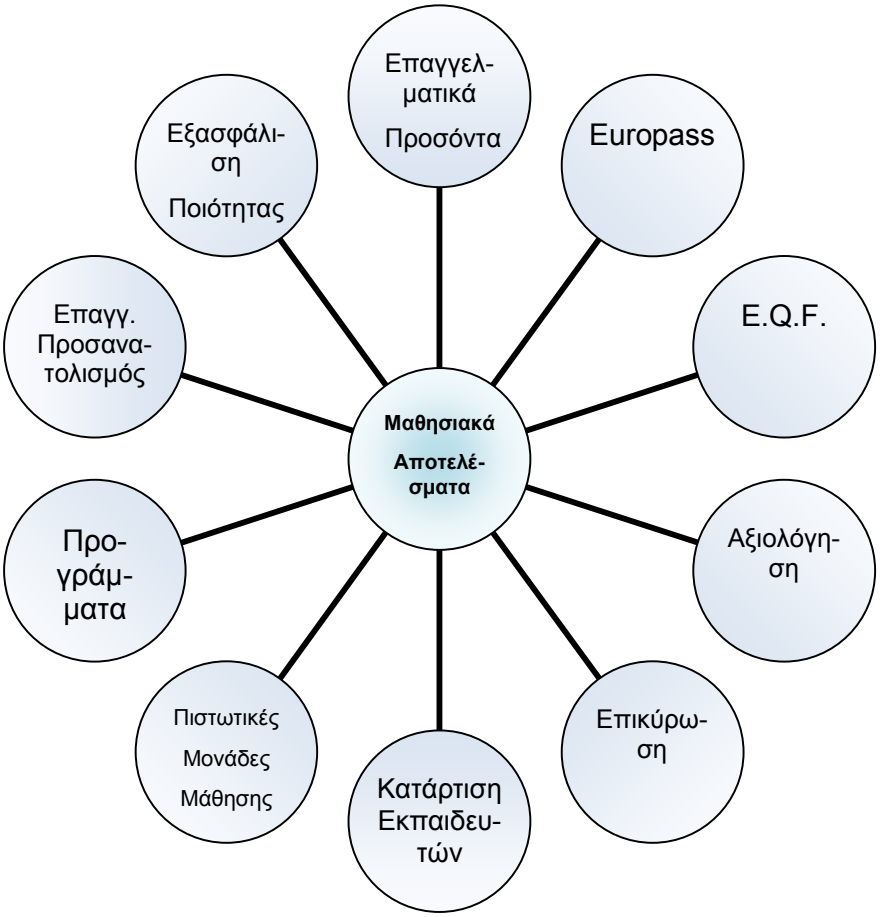
6. Προγράμματα Σπουδών

7. Επαγγελματικός Προσανατολισμός

8. Διασφάλιση Ποιότητας

9. Επαγγελματικά Προσόντα

10. Europass



Διάγραμμα 2:

Ειδικοί Τομείς που σχετίζονται με τα Μαθησιακά Αποτελέσματα

(Πηγή: C.E.DE.FO.P., 2008a)

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, η πρόοδος που παρατηρήθηκε ανά τομέα ενδιαφέροντος έχει εν συντομία όπως παρακάτω:

1. Το **Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων** (European Qualifications Framework – E.Q.F.), το οποίο δημιουργήθηκε για να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ των διαφοροποιημένων μορφών μάθησης (τυπική, μη τυπική, άτυπη) στις διάφορες χώρες μέλη αλλά και μεταξύ τους, όχι μόνο έχει γίνει ευρέως αποδεκτό μεταξύ των κρατών μελών, αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις λαμβάνεται ως σημείο αναφοράς και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ έχει αποτελέσει τη βάση για την ανάπτυξη εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων από την πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών. Άμεση σχέση με το E.Q.F. έχει η επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, στην οποία γίνεται αναφορά στη συνέχεια. Παρ' όλα αυτά, η δημιουργία *Εθνικών Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων* (National Qualifications Frameworks – N.Q.F) δεν είναι απλή υπόθεση και ως εκ

τούτου λίγα είναι τα κράτη μέλη που είχαν δημιουργήσει Εθνικά Πλαίσια πριν από το 2005[1]. Κάποια, όπως η Φινλανδία, η Λετονία και η Σλοβενία, ξεκίνησαν τις διαδικασίες το 2004, ενώ οι υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες ξεκίνησαν σχετικά πρόσφατα τις διαδικασίες, με τελευταίες τις Ρωσία, Σερβία, Σλοβακία και Ουκρανία το 2008, και την Κύπρο και την Πορτογαλία μόλις το 2009.

2. Η **Αξιολόγηση** επέχει πλέον σημαντική θέση στον σχεδιασμό πολιτικών που αφορούν την Εκπαίδευση και Κατάρτιση στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς έγινε σταδιακά κατανοητό πως είναι στενά συνυφασμένη ως έννοια και πρακτική με την έννοια της Ποιότητας. Έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες εισαγωγής της Αξιολόγησης στις ισχύουσες πρακτικές σε διάφορα κράτη-μέλη, τα προβλήματα όμως εξακολουθούν να είναι αρκετά και η εφαρμογή των προβλεπόμενων κατά περίπτωση να μην είναι πλήρης.

3. Στο πλαίσιο των πολιτικών για την προώθηση της Δια Βίου Μάθησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση δόθηκε μεγάλη έμφαση στην **Πιστοποίηση της Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης**, σε συνδυασμό πάντα με τη δημιουργία και υιοθέτηση Συστημάτων Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων. Η επικύρωση των μορφών μάθησης που προέρχονται κατά κύριο λόγο από την εμπειρία εξελίχθηκε σε προτεραιότητα των εθνικών κυβερνήσεων κι ενώ η διαδικασία βρίσκεται εν γένει στο στάδιο των συζητήσεων και του προγραμματισμού, ήδη σε ορισμένα κράτη οι ενδιαφερόμενοι είναι σε θέση να ζητήσουν τον προσδιορισμό, την αξιολόγηση και την επικύρωση των μαθησιακών τους εμπειριών.

4. Δίνεται ολοένα και αυξανόμενη σημασία στον ρόλο των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών, ενώ καταβάλλεται προσπάθεια, σύμφωνα και με τις αρχές της Δια βίου Μάθησης, να τους παρέχονται όλα τα απαραίτητα εφόδια για να ανταποκριθούν πιο αποτελεσματικά στον μεταβαλλόμενο ρόλο τους. Στο πλαίσιο Έργων χρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση σχεδιάζονται και υλοποιούνται ποικίλα προγράμματα **Κατάρτισης Εκπαιδευτών**, τα οποία έχουν σε μεγάλο ποσοστό ως άξονά τους την αρχή της Κινητικότητας και στηρίζουν την ανταλλαγή προσωπικού για εκπαιδευτικούς λόγους.

5. Το **Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων** (European Credit System for Vocational Education and Training - E.C.V.E.T.), όμως, δεν έτυχε ανάλογης υποδοχής από τα εθνικά συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς απέχει ακόμα απ' το να θεωρηθεί ευρέως διαδεδομένο και απαιτεί ακόμα ωρίμανση και περαιτέρω ανάπτυξη, ενώ προς το παρόν στην πράξη δοκιμάζονται μόνο πειραματικά σχέδια, τα αποτελέσματα των οποίων αναμένονται. Είναι, πάντως, γεγονός πως, παρά το ότι έχει αλλάξει ο τρόπος αντιμετώπισης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης από πλευράς των εθνικών κυβερνήσεων στο χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από την έναρξη του προγράμματος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*, είναι απαραίτητο να αυξηθεί η εμπιστοσύνη των κρατών-μελών στην ποιότητα των επικυρωμένων αποτελεσμάτων μάθησης, προκειμένου να στεφθεί από επιτυχία η χρήση των κοινών ευρωπαϊκών εργαλείων.

6. Νέα **Προγράμματα Σπουδών** έχουν αρχίσει να καταρτίζονται, με τη διαμόρφωση νέων προτύπων και προγραμμάτων σπουδών, αλλά και την αύξηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις σχετικές δράσεις. Η αναμόρφωση των Προγραμμάτων Σπουδών είναι γενικώς παραδεκτό πως παίζει καθοριστικό ρόλο σε κάθε είδους προσπάθεια που αφορά τις πολιτικές στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

7. Από την εισαγωγή του σχεδίου *Εκπαίδευση προς το 2010* και εξής παρατηρείται τάση παρακολούθησης και αξιολόγησής όλων των διαδικασιών στον χώρο του **Επαγγελματικού Προσανατολισμού**, καθώς και των εμπλεκόμενων ατόμων και φορέων, με αναφορές στο Ευρωπαϊκό Κοινό

[1] Σκωτία (1997), Ην. Βασίλειο (2001), Γαλλία (2002), Δανία (2003), Ιρλανδία (2003).

Πλαίσιο Διασφάλισης της Ποιότητας (European Common Quality Assurance Framework – E.C.Q.A.F.). Οι προσπάθειες που καταβάλλονται σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι σημαντικές, τα αποτελέσματα όμως ποικίλουν ανάλογα με τις υπάρχουσες υποδομές και τις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές συγκυρίες που παρατηρούνται σε κάθε χώρα.

8. Η **Διασφάλιση Ποιότητας** ως έννοια, από την υιοθέτηση του σχεδίου *Εκπαίδευση προς το 2010* και εξής, αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό των πολιτικών των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την εισαγωγή και εδραίωση του θεσμού όσον αφορά τις διαδικασίες, αλλά και τους φορείς και τα άτομα, που σχετίζονται τόσο με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, όσο και με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ο σχεδιασμός και η δημιουργία κοινών βάσεων Κριτηρίων και Δεικτών για τη Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας, καθώς και η εισαγωγή συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας και η δημιουργία σχετικών fora και δομών στα κράτη-μέλη δείχνουν μια σαφή στροφή της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο σύνολό της προς την ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών.

9. Η ποιότητα της παρεχόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σχετίζεται άμεσα με τη δημιουργία **Εθνικών Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων**, τα οποία έχουν πια εισαχθεί στην πλειονότητα των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων – Ε.Π.Ε.Π. έχουν γίνει, όπως τονίστηκε και πιο πάνω, ευρέως αποδεκτές και ως εκ τούτου δίνεται έμφαση στην ύπαρξη προσόντων σε σχέση με την Αγορά Εργασίας, ανεξαρτήτως μορφής μάθησης (τυπικής, μη τυπικής, άτυπης) με την οποία αυτά αποκτήθηκαν.

10. Πιο διαδεδομένη είναι η χρήση των εγγράφων **Europass**, τα οποία αξιοποιούνται όλο και πιο πολύ στις τριάντα δύο (32) χώρες που συμμετέχουν στη Διαδικασία της Κοπεγχάγης, ενώ σύμφωνα με τα στοιχεία είναι περισσότεροι από 12 εκατομμύρια οι ευρωπαίοι πολίτες που έχουν επισκεφθεί από το 2005 τον σχετικό δικτυακό τόπο του C.E.DE.FO.P.[1], περισσότεροι από κάθε προσδοκία, με το Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα (Europass CV) να συγκεντρώνει τη μεγαλύτερη μερίδα του ενδιαφέροντος. Η εφαρμογή, πάλι, του Παραρτήματος Διπλώματος (Diploma Supplement), παρά το γεγονός ότι κρίθηκε υποχρεωτική για τη συντριπτική πλειονότητα των χωρών που υιοθέτησαν τις αποφάσεις της Bologna και τονίστηκε από τους συμμετέχοντες στη Συνδιάσκεψη του Βερολίνου πως θα ήταν σε πλήρη εφαρμογή ως το 2005, παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με το κράτος-μέλος (Education, Audiovisual & Culture Executive Agency, 2009). Ενδιαφέρον, μάλιστα, είναι το γεγονός πως ακόμα και σε χώρες όπου το Παράρτημα Διπλώματος χρησιμοποιείται ευρέως, λίγη μέριμνα έχει υπάρξει για να διαπιστωθεί πώς αξιοποιείται στην πράξη από τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, ενώ τα αποτελέσματα είναι μάλλον ανάμεικτα, με τα Ιδρύματα και τους απόφοιτους να μην επωφελούνται ακόμα πλήρως από το συγκεκριμένο έγγραφο.

Σε γενικές γραμμές θα πρέπει να αναγνωρίσουμε πως έχουν καταβληθεί μεγάλες προσπάθειες και έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και τη δημιουργία ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου γνώσης, ο οποίος οφείλει να χαρακτηρίζεται από συμβατότητα και συμπληρωματικότητα με τα επιμέρους εθνικά συστήματα Δια βίου μάθησης και απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων (Παναγιωτοπούλου – Κασσιώτου, 2009). Αποτέλεσμα της κοινής ευρωπαϊκής προσπάθειας αποτελεί ο εκσυγχρονισμός και η προσαρμογή των εθνικών συστημάτων στις σύγχρονες απαιτήσεις, η στροφή προς μεγαλύτερη σχολική αυτονομία, τοσο σε επίπεδο σχολικής μονάδας, όσο και σε επίπεδο εκπαιδευτικών, και η ευελιξία των προγραμμάτων σπουδών, τα οποία πλέον παραχωρούν σε ολοένα μεγαλύτερο βαθμό τη δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών σε Ιδρύματα, εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές και την τοπική κοινωνία. Δόθηκε, επιπλέον, έμφαση στην κοινωνική διάσταση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την πρόκριση της ομαλής ενσωμάτωσης ευάλωτων ομάδων και τη δημιουργία νέων ειδικοτήτων στα σχολεία.

[1] http://europass.C.E.DE.FO.P..europa.eu

Αξίζει να τονιστεί πως η προσαρμογή των Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στις νέες ανάγκες και απαιτήσεις της κοινωνίας ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής των εθνικών κυβερνήσεων και όχι κεντρικά της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.2 Το Στρατηγικό Πλαίσιο της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Εκπαίδευση & Κατάρτιση

Όπως σημειώθηκε σε προηγούμενο σημείο, το Συμβούλιο της 12ης Μαΐου 2009 αποφάσισε το νέο σχέδιο για την *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2020*. Νωρίτερα, τον Δεκέμβριο του 2008 η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε ανακοίνωσή της προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών προκειμένου να παρουσιάσει, να τεκμηριώσει και να υποστηρίξει το σχέδιο για το επικαιροποιημένο στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, το οποίο να εκτείνεται χρονικά μέχρι το 2020, περιέλαβε και έκθεση με αποτίμηση της προόδου που σημειώθηκε μέχρι το 2009 (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2008). Με δεδομένο πως την ευθύνη για τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης την έχουν τα κράτη μέλη, στην έκθεση τονίζεται πως ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έγκειται στο να στηρίξει τη βελτίωση των εθνικών συστημάτων προτείνοντας συμπληρωματικά εργαλεία και ανταλλαγές ορθών πρακτικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η επιτροπή έκρινε πως η πολιτική συνεργασία μέχρι εκείνο το σημείο στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στήριξε τις εθνικές μεταρρυθμίσεις των συστημάτων Δια βίου μάθησης και πιστοποίησης προσόντων, τον εκσυγχρονισμό της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και την ανάπτυξη μέσων για την προώθηση της Ποιότητας, της Διαφάνειας και της Κινητικότητας στη μάθηση, όμως θεώρησε αδιαμφισβήτητο γεγονός τις σημαντικές διαφορές όσον αφορά την πρόοδο από κράτος σε κράτος, η οποία κάθε άλλο παρά επαρκής κρίθηκε σε βασικούς τομείς. Η επίδοση, επιπλέον, της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την Εκπαίδευση και Κατάρτιση ιδωμένη ευρύτερα κρίνεται σε μεγάλο βαθμό συγκρίσιμη με τις καλύτερες αποδόσεις παγκοσμίως, αν όμως συγκριθεί με άλλες χώρες του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη – Ο.Ο.Σ.Α. (Organisation for Economic Co-Operation and Development – O.E.C.D.) αποκαλύπτονται σημαντικά στοιχεία υστέρησης, τόσο σε επίπεδο βασικής, όσο και σε επίπεδο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Άμεση συνέπεια των διαπιστώσεων αυτών αποτέλεσε η έκκληση από πλευράς Επιτροπής προς τα κράτη μέλη να εντείνουν τις προσπάθειές τους, καθώς τα περισσότερα σημεία αναφοράς που είχαν τεθεί από το Συμβούλιο για το 2010 δεν είναι δυνατό να επιτευχθούν έγκαιρα και προτάθηκε η αντιμετώπιση από πλευράς ευρωπαϊκής συνεργασίας τεσσάρων (4) στρατηγικών προκλήσεων μέχρι το 2020. Όσον αφορά την πρώτη, την υλοποίηση της Δια βίου μάθησης και της Κινητικότητας των σπουδαστών, κρίθηκε πως μέχρι εκείνη τη χρονική στιγμή είχε σημειωθεί κάποια πρόοδος χάρη στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (Ε.Π.Ε.Π.), καθώς αυτό ενεργοποίησε εργασίες ανάπτυξης σε σχέση με τα εθνικά Πλαίσια Επαγγελματικών Προσόντων σε πολλές χώρες, αλλά και μια νέα εστίαση στα μαθησιακά αποτελέσματα παρά στη μαθησιακή διαδικασία, ενώ με την έμφαση που δίνεται στη Διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων προωθείται σημαντικά η Κινητικότητα σπουδαστών και εργαζομένων και η πρόσβασή τους στη Δια βίου μάθηση. Σε σχέση, πάλι, με τη βελτίωση της Ποιότητας και της Αποτελεσματικότητας στην παροχή υπηρεσιών τονίστηκε για ακόμα μία φορά πως τα υψηλής ποιότητας, αποτελεσματικά και δίκαια συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την επιτυχία της Ευρώπης και πως με δεδομένο τον αντίκτυπο της ποιότητας του εκπαιδευτικού προσωπικού στην απόδοση των σπουδαστών, θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα προκειμένου να καταστεί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού πιο ελκυστικό, ιδιαίτερα αφού αγγίζουν τα δύο εκατομμύρια οι μεγαλύτερης ηλικίας εκπαιδευτικοί που θα χρειαστεί να αντικατασταθούν τα επόμενα χρόνια.

Η Επιτροπή, επίσης, σχολίασε σε σχέση με την προώθηση της Ισότητας και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη πως, παρά την κεντρική θέση που επείχαν από την αρχή τα θέματα ισότητας, οι βασικές προκλήσεις παραμένουν. Τα ποσοστά σχολικής εγκατάλειψης εξακολουθούν να παραμένουν υψηλά,

με έναν στους έξι νέους να εγκαταλείπει το σχολείο έχοντας ολοκληρώσει μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση, και κάποτε ούτε καν αυτή, και με τα αγόρια να κρατούν τα πρωτεία στον χώρο, καθώς και στη χαμηλότερη απόδοση στην ανάγνωση, ενώ τα κορίτσια έχουν χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ των αποφοίτων σχολών θετικών επιστημών. Πολλοί μαθητές, ακόμη, που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών έχουν μικρότερες επιτυχίες στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε σχέση με τους αυτόχθονες συνομήλικούς τους, ενώ το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο των μαθητών εξακολουθεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στις ευκαιρίες για πρόσβαση και επιτυχία σε οποιουδήποτε επιπέδου Εκπαίδευση και Κατάρτιση, γεγονός που δυσχεραίνει την κοινωνική ενσωμάτωση και την αντιμετώπιση της ανεπαρκούς προσφοράς εργατικού δυναμικού. Όσον αφορά, τέλος, την ενίσχυση της Καινοτομίας και της Δημιουργικότητας, συμπεριλαμβανομένου του επιχειρηματικού πνεύματος, σε όλα τα επίπεδα της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης η Επιτροπή έκρινε πως έχουν γίνει σημαντικά βήματα προόδου, αλλά μένουν πολλά ακόμη να γίνουν, μέχρις ότου αντιμετωπιστούν επιτυχώς οι προκλήσεις της σύγχρονης ζωής.

Όσον αφορά, τώρα, την αρχή της Ευελισφάλειας (Flexicurity), το 2008 συστάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μια δημόσια πρωτοβουλία με τίτλο «Mission for Flexicurity" σε συνεργασία με Σλοβενική και τη Γαλλική Προεδρεία, την οποία αποτελούν επτά (7) βασικά μέλη, προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης ενσωμάτωση των Κοινών Αρχών της Ευελισφάλειας στις διαδικασίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (European Commission, 2008a). Σκοπός της πρωτοβουλίας υπήρξε η ενίσχυση των κρατών μελών κατά την προετοιμασία από πλευράς τους μιας έκθεσης για τους τρόπους με τους οποίους εντάσσονται οι κοινές αρχές στο Εθνικό Πρόγραμμα Αναμόρφωσης που προβλεπόταν για το φθινόπωρο του ίδιου χρόνου, καθώς και η ανεύρεση τρόπων για τη διευκόλυνση της ενσωμάτωσης της Ευελισφάλειας στις διαδικασίες και τα εργαλεία του κύκλου εργασιών για τη διετία 2008-2010 στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Από τον Απρίλιο μέχρι τον Ιούνιο του 2008 πραγματοποιήθηκε μια σειρά επισκέψεων στη Γαλλία, τη Σουηδία, τη Φινλανδία, την Πολωνία και την Ισπανία, χώρες που είχαν προθυμοποιηθεί να φιλοξενήσουν τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία. Στο πλαίσιο αυτών των επισκέψεων πραγματοποιήθηκαν σεμινάρια με τη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων και ειδικών, όπου συζητήθηκαν οι στρατηγικές Ευελισφάλειας σε κάθε χώρα και τα επιμέρους χαρακτηριστικά αυτών, ενώ συντάχθηκε και μια τελική έκθεση με τα συμπεράσματα από τον κύκλο εργασιών (European Commission, 2008b).

2.3 Η Μελέτη του C.E.DE.FO.P. (2010)

Σύμφωνα με μελέτη που διενεργήθηκε από το C.E.DE.FO.P. και δημοσιεύτηκε το 2010 (C.E.DE.FO.P., 2010a) οι οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις των τελευταίων χρόνων οδήγησαν τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών να αντιμετωπίζουν ακόμη περισσότερο τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό ως σημαντικό εργαλείο για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την πλήρη απασχολησιμότητα, τα υψηλά επιτεύγματα στην εκπαίδευση και την οικονομική ανάπτυξη. Για να καταστεί πιο εύκολα μετρήσιμη η πρόοδος στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης κατά την περίοδο 2010 – 2020, τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμφώνησαν στην εισαγωγή μιας ομάδας πέντε (5) νέων Κριτηρίων Αναφοράς / Σύγκρισης Ποιότητας (benchmarks), προκειμένου, με τα δεδομένα που θα συγκεντρωθούν, να υποστηριχθεί η χάραξη μελλοντικών πολιτικών. Ήδη από το 2008, μάλιστα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε την *Απόφαση για την καλύτερη ενσωμάτωση της Δια βίου Συμβουλευτικής στις στρατηγικές Δια βίου Εκπαίδευσης*, δύο από τις Προτεραιότητες της οποίας αφορούν τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Όσον αφορά την Περιοχή Προτεραιότητας υπ' αριθμόν 2, που σχετίζεται με την Πρόσβαση στις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής, παράλληλα με την ολοένα και πιο ευρεία παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. τονίζεται η τάση για εξατομίκευση των υπηρεσιών αυτών, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για ομάδες ατόμων που προσεγγίζονται δύσκολα. Επιβεβαιώνεται, συγχρόνως, το γεγονός που έχει παρατηρηθεί και στο πλαίσιο άλλων ερευνών, ότι δηλαδή τα κράτη μέλη έχουν αρχίσει να παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη για την πιστοποίηση και αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προέρχονται τόσο

από τυπικές, όσο και από μη τυπικές ή άτυπες μορφές μάθησης, καθώς και για την αναβάθμιση και αναγνώριση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, με σκοπό την επαγγελματική εξέλιξη. Έμφαση, ακόμη, διαφαίνεται να έχει δοθεί όσον αφορά τα μέτρα και τις πρωτοβουλίες που σχετίζονται με τη σχολική εγκατάλειψη και την υποστήριξη των νέων αυτών, ενώ αυξήθηκαν σημαντικά οι υπηρεσίες που παρέχουν μέσω διαδικτύου πληροφορίες για ευκαιρίες μάθησης, απευθυνόμενες σε διάφορες ομάδες στόχους και για ποικίλα επίπεδα και μαθησιακά περιβάλλοντα, σε σχέση με τις πιο παραδοσιακές online υπηρεσίες, που ασχολούνται καθαρά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Σε σχέση, τώρα με την Περιοχή Προτεραιότητας υπ' αριθμόν 3, η οποία αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας, τονίζεται πως τα κράτη μέλη έχουν προ πολλού αναγνωρίσει την ανάγκη για ολιστική προσέγγιση της Διασφάλισης Ποιότητας για όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Όπως διαπιστώθηκε και στο πλαίσιο άλλων σχετικών ερευνών, τη διετία 2009 – 2010 δόθηκε έμφαση στην προσπάθεια διάχυσης των ήδη υπαρχόντων σε εθνικό, τοπικό και τομεακό επίπεδο μοντέλων και πλαισίων Διασφάλισης Ποιότητας, προκειμένου να αξιολογηθεί η απόδοση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., στόχος που δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την ενίσχυση σαφώς καθορισμένων δεικτών και ποιοτικών προτύπων, τα οποία όμως κρίνεται εν γένει πως απαιτούν περαιτέρω ανάπτυξη σε όλα τα επίπεδα. Η τάση, πάντως, για την ανάπτυξη συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας που έχουν ως άξονα τη ζήτηση για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και ως πυρήνα τους την εκάστοτε ομάδα στόχο, εν αντιθέσει με την έως τώρα έμφαση στην προσφορά υπηρεσιών, αποδεικνύει πως τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στρέφονται ή έχουν ήδη στραφεί προς τη διενέργεια ποιοτικών και περισσότερο στοχοκεντρικών αξιολογήσεων και αναλύσεων. Γεγονός, μάλιστα, αποτελεί η ευρεία αποδοχή πως είναι καθοριστικός ο ρόλος των ικανών στελεχών ΣΥ.Ε.Π. για τη διασφάλιση της Ποιότητας του θεσμού και γι' αυτό τον λόγο τα κράτη μέλη καταλήγουν πως οι αποφάσεις πολιτικής και στρατηγικής στον τομέα αυτό θα πρέπει να ενισχύουν ένα λειτουργικό περιβάλλον που θα επιτρέπει τη συστηματική ανάπτυξη και τη βελτίωση των μηχανισμών Διασφάλισης Ποιότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

2.4 Συμπερασματικά

Πρέπει, σε αυτό το σημείο, να σημειωθεί πως μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος *Εκπαίδευση προς το 2010*, διατυπώθηκαν επικρίσεις για τον ίδιο τον σχεδιασμό της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Υποστηρίχθηκε, για παράδειγμα, πως είχε ασαφείς γενικούς σκοπούς και εν γένει αδύναμη διαδικασία στοχοθεσίας και ως εκ τούτου χαμηλό βαθμό ποιότητας ως στρατηγική. Τα στοιχεία, μάλιστα, αυτά υποστηρίχθηκε πως αποτέλεσαν σοβαρά εμπόδια τόσο για την εφαρμογή, όσο και για την αξιολόγηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Τα προβλήματα δε αυτά δεν λειτούργησαν ως μάθημα για τους ιθύνοντες, αφού, σύμφωνα με ορισμένους η δομή της στρατηγικής για την Ευρώπη προς το 2020 είναι τέτοια που διαμορφώνει συνθήκες που υποδηλώνουν πως θα χρειαστεί να αντιμετωπιστούν τα ίδια ακριβώς προβλήματα κατά την υλοποίησή της (Treidler, 2011).

Παρά τις όποιες επικρίσεις, πάντως, η γενικότερη αίσθηση που άφησε το σχέδιο *Εκπαίδευση προς το 2010* είναι πως αποτέλεσε την αφετηρία πολλών και σημαντικών αλλαγών στον τρόπο σκέψης και προσέγγισης θεμάτων που μέχρι πρότινος θεωρούνταν ακανθώδη για τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πάρθηκαν σημαντικές αποφάσεις, σχεδιάστηκαν και υιοθετήθηκαν καινοτόμες, σε ορισμένες περιπτώσεις, πολιτικές και, πάνω απ' όλα, δημιουργήθηκε μια κοινή βάση για κι ένα κοινό σημείο αναφοράς για τα ευρωπαϊκά κράτη, προκειμένου να συνεργαστούν και να κινηθούν παράλληλα προς την επίτευξη κοινών ή παρόμοιων σκοπών και στόχων. Σχεδόν όλοι οι άξονες που παρατέθηκαν σε προηγούμενο σημείο λειτούργησαν με τρόπο υποστηρικτικό και ενθαρρυντικό, ενώ οι υποδηλούμενες από τους άξονες γενικές αξίες χαρακτήρισαν την πρόοδο των πραγμάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε μεγάλο βαθμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ – ΕΛΛΑΔΑ

Εισαγωγή

Οι ραγδαίες εξελίξεις που οδηγούν τις σύγχρονες κοινωνίες στη λεγόμενη «Κοινωνία της Γνώσης» δημιουργούν καθημερινά νέα δεδομένα και προωθούν μια νέα νοοτροπία, που έχει προεκτάσεις τόσο στην καθημερινή ζωή, όσο και στον εργασιακό τομέα. Η διεθνοποίηση των αγορών και η ανάπτυξη των Νέων Τεχνολογιών έχουν καταστήσει απαραίτητη τη διαρκή ενημέρωση του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και την επικαιροποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων. Κοινωνικά φαινόμενα, άλλα νέα κι άλλα παλιά, αλλά που εμφανίζονται με νέες μορφές και εκφράσεις, έχουν άμεσο αντίκτυπο στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή. Η ανεργία που πλήττει πλέον όχι μόνο τους νέους, αλλά ανθρώπους όλων των ηλικιών, το χάσμα μεταξύ πλούσιων και φτωχών που αυξάνεται συνεχώς, οι δημογραφικές αλλαγές, η αλλοίωση της παραδοσιακής μορφής της οικογένειας, η οικονομική κρίση της τελευταίας τριετίας που ήρθε να επιδεινώσει όλα τα άλλα φαινόμενα, αυτοί και πολλοί άλλοι παράγοντες οδηγούν στο συμπέρασμα πως πλέον είναι περισσότερο απαραίτητη από ποτέ η λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της επαγγελματικής και προσωπικής ευημερίας του ατόμου. Η ύπαρξη αποτελεσματικών υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού μπορεί να βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό στον χειρισμό της κατάστασης.

Το αίτημα για βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σχετίζεται άμεσα με την ευρύτερη απαίτηση για Δια βίου Μάθηση στη χώρα μας, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τη συμβολική κίνηση μετονομασίας το 2010 του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων σε Υπουργείο Παιδείας, Δια βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων (και από το 2012 Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού). Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω των αρμόδιων για την Παιδεία Οργάνων της έχει προ πολλού θέσει το ζήτημα στο κέντρο των πολιτικών της, παρ' όλα αυτά στη χώρα μας δεν έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος. Σύμφωνα με μελέτες (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013) η Ελλάδα μοιράζεται με την Πορτογαλία την τελευταία θέση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς τη συμμετοχή των πολιτών ηλικίας 25 – 64 ετών σε προγράμματα Δια βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, σε ποσοστό δηλαδή 2% έναντι του 9,9% της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρά το γεγονός ότι το ποσοστό έχει δείξει τάσεις οριακής βελτίωσης τα τελευταία χρόνια, είναι σαφές πως η Ελλάδα έχει ακόμα να διανύσει πολύ δρόμο μέχρι να φτάσει τα ποσοστά των υπόλοιπων κρατών μελών.

Σε προηγούμενο σημείο έγινε σύντομη αναφορά στο θεσμό *Δια βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμός* ως ενός από τους βασικούς νέους άξονες γύρω από τους οποίους περιστρέφονται τα τελευταία χρόνια οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Στο Κεφάλαιο, λοιπόν, αυτό εξετάζεται ο θεσμός *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, όπως αυτός αντανακλάται μέσα από αυτές ακριβώς τις πολιτικές που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση, τις πρακτικές που εφαρμόζονται, τις τάσεις που διαφαίνονται διεθνώς, αλλά και στις πρακτικές και στις εμπειρίες που υφίστανται στη χώρα μας. Με δεδομένη την ανάγκη κατανόησης των βάσεων πάνω στις οποίες στηρίζεται ο σύγχρονος Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θα προηγηθεί της ανάλυσης αυτής μια εκτενέστερη παρουσίαση της έννοιας του θεσμού, καθώς και σύντομη ιστορική αναδρομή της πορείας εξέλιξής του.

Α. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ, ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

1. Έννοια, Εξέλιξη και Διαμόρφωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Παραδοσιακά οι έννοιες και οι πρακτικές που σήμερα εξετάζονται στο πλαίσιο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. ήταν αντιληπτές ως περιορισμένες στη διάσταση κυρίως του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ως μιας πρόνοιας που απευθύνεται σε άτομα που βρίσκονται μπροστά στην ανάγκη επιλογής εκπαιδευτικής πορείας ή επαγγελματικής κατεύθυνσης ή αναζήτησης εργασίας, κατά κύριο λόγο σε νέους ή σε άτομα που πρέπει να κάνουν επαγγελματικές επιλογές ή αναζητούν καινούριους τομείς για την κατάρτισή τους. Διευρύνθηκε, ακόμη, ώστε να απευθύνεται σε εργαζομένους που για ποικίλους λόγους επιθυμούν την κατάρτιση ή περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη σε νέους τομείς, καθώς και σε άτομα που λόγω ιδιαίτερων συνθηκών ανήκουν σε ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό. Στην παρούσα εργασία υποστηρίζεται περισσότερο η εξελικτική-αναπτυξιακή χροιά του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Ο θεσμός είναι αντιληπτός στο πλαίσιο της Δια βίου ανάπτυξης του ατόμου, της καθολικής ανάπτυξης όλων των όψεων του ατόμου, της επαγγελματικής συμπεριλαμβανομένης. Με αυτή την έννοια, ο θεσμός παύει να θεωρείται στατικός, αλλά αντίθετα λαμβάνει μια δυναμική χροιά, με την έννοια της συνεχούς και αδιάλειπτης παρέμβασης καθ΄ όλη τη ζωή του ατόμου, δηλαδή «Δια βίου» (lifelong). Κατ΄ αυτό τον τρόπο, η Δια βίου Συμβουλευτική έρχεται να συμπληρώσει και να επικουρήσει τη Δια βίου Μάθηση.

Με τον όρο *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, λοιπόν, ορίζεται η παροχή επιστημονικής βοήθειας και στήριξης στα άτομα, προκειμένου αυτά να διερευνούν, να αναλύουν και να αναπτύσσουν τα ενδιαφέροντα, τις αξίες, τις ικανότητες και τις δεξιότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους εν γένει. Να διερευνούν, ακόμη, ν' αξιολογούν, να επεξεργάζονται και να ταξινομούν πληροφορίες, αλλά και εναλλακτικές εκπαιδευτικές κι επαγγελματικές διεξόδους, σύμφωνα πάντα με τις ανάγκες και τις προτιμήσεις τους, καθώς και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί εδώ πως ο χώρος της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού νοείται ως ενιαίο όλο, με τους δύο όρους να αποτελούν τα άκρα που οριοθετούν το φάσμα των δραστηριοτήτων και λειτουργιών που εντάσσονται στην επιστημονική αυτή περιοχή. Πέρα από τη γενικότερη σκοποθεσία του θεσμού, πάντως, ο κύριος «φιλοσοφικός» στόχος του είναι ανθρωποκεντρικός. Όλες οι δράσεις και λειτουργίες στο πλαίσιο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. έχουν ως κέντρο τον άνθρωπο, με τον Σύμβουλο να αντιμετωπίζει κάθε πολίτη που απευθύνεται σε αυτόν ως μια ξεχωριστή προσωπικότητα και τον καθοδηγεί, ώστε να αναγνωρίσει και να συμφιλιωθεί με την ταυτότητά του (Καλαβά-Μυλωνά 2006, Δημητρόπουλος 2006, Μπρούζος & Ράπτη 2001).

Ο *Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, τώρα, αναφέρεται ειδικά στην προσπάθεια διευκόλυνσης της διάστασης της συμπεριφοράς του ατόμου που σχετίζεται με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Βοηθά, δηλαδή, τα άτομα να αφομοιώνουν τις πληροφορίες που αφορούν εκπαιδευτικά κι επαγγελματικά ζητήματα, καθώς και θέματα αυτό-εικόνας, και τα διευκολύνει στη λήψη αποφάσεων σχετικών τόσο με τον προσανατολισμό τους στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, όσο και με την επιλογή επαγγέλματος. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, επιπλέον, ενισχύει το άτομο στη δημιουργία και πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών κι επαγγελματικών του σχεδίων. Για τον σκοπό αυτό αξιοποιούνται σε ορισμένες περιπτώσεις μέσα και τεχνικές που ανήκουν καθαρά στον χώρο της Συμβουλευτικής, όπως ψυχοτεχνικά μέσα και τεχνικές Κλινικής Ψυχολογίας (Δημητρόπουλος, 1986). Γενικότερος σκοπός των ενεργειών αυτών είναι η σωστή αρχική επιλογή επαγγέλματος, η επιτυχής επαγγελματική εξέλιξή του και η συνεχής ένταξη ή η επανένταξη του ατόμου.

Ο ορισμός της έννοιας της Συμβουλευτικής, πιο συγκεκριμένα, έχει προταθεί ιδωμένος σε σχέση με τρεις (3) Άξονες Αναφοράς (Δημητρόπουλος, 2002α) που αφορούν:

α) τη *λειτουργία* και τη *μορφή* της: Η Συμβουλευτική τότε ορίζεται ως η διαδικασία εκείνη κατά την οποία είτε κατά τρόπο ατομικό, είτε κατά τρόπο ομαδικό ένας ειδικός, που υπό ορισμένες προϋποθέ-

σεις λέγεται «Σύμβουλος», συνεξετάζει με ένα ή περισσότερα άτομα θέματα ή προβλήματα που το / τα απασχολούν και διευκολύνει τη λύση τους.

β) τον *επιστημονικό* της *χαρακτήρα*: Η Συμβουλευτική αποτελεί ένα ξεχωριστό γνωστικό αντικείμενο και έναν ξεχωριστό, ευδιάκριτο επιστημονικό κλάδο. Με τον όρο «Συμβουλευτική», λοιπόν, αποδίδεται και το επιστημονικό περιεχόμενο αυτού του χώρου, ως θεωρία και ως πρακτική εφαρμογή.

γ) τον *σκοπό* της: Η Συμβουλευτική είναι μία ακόμη μέθοδος προσέγγισης και παρέμβασης βοήθειας προς το άτομο που αντιμετωπίζει ή που προσπαθεί να προλάβει ένα πρόβλημα. Υπό αυτή την έννοια, αποτελεί και μια διαδικασία και μια σειρά δεξιοτήτων για την εφαρμογή της μεθοδολογίας στην προσπάθεια παροχής βοήθειας ή πρόληψης.

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας πεντηκονταετίας σημειώθηκε η μετάβαση από την έννοια της «σταδιοδρομίας για μια ζωή» σε αυτή της «ζωής όπου το άτομο υποχρεώνεται να σταδιοδρομήσει σε διαφορετικούς από έναν χώρους». Πριν από τη δεκαετία του 1960 ήταν σύνηθες τα άτομα να απασχολούνται στον χώρο ο οποίος ανταποκρινόταν καλύτερα στην εκπαίδευση ή κατάρτιση που είχαν λάβει, η σταδιοδρομία δηλαδή αποτελούσε προέκταση αυτής, ενώ το πιο πιθανό ήταν ο εργαζόμενος να παραμείνει στον χώρο στον οποίο απασχολήθηκε για το υπόλοιπο του εργασιακού του βίου. Στις μέρες μας, όμως, γίνεται όλο και πιο συχνά αναφορά στην ανάγκη του ατόμου να σταδιοδρομήσει σε διάφορους τομείς κατά τη διάρκεια της ζωής του και ενώ πριν από τριάντα χρόνια διέβλεπαν ήδη πως ίσως να ήταν αναγκαία η αλλαγή επαγγέλματος ή σταδιοδρομίας ακόμα κι επτά (7) φορές ανά εργαζόμενο, σήμερα θα ήταν πιο ακριβές αν αναφερόμασταν σε δεκάδες μεταβολές όσον αφορά την απασχόληση του ατόμου για όσα χρόνια αυτό εντάσσεται στο εργατικό δυναμικό. Στις μεταβολές αυτές περιλαμβάνονται και οι περίοδοι κατάρτισης και προετοιμασίας, η επανα-κατάρτιση, είτε είναι εκούσια είτε υποχρεωτική, καθώς και περίοδοι κατά τις οποίες το άτομο ίσως να αντιμετωπίσει τον κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό (Limoges, 2003).

Αν, λοιπόν, επιλεγεί μια ισόβια και ολιστική προσέγγιση της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, αυτή μπορεί να οριστεί ως η διαδικασία κατά την οποία ένας Σύμβουλος συνεργάζεται με συμβουλευόμενους για να τους βοηθήσει να αποσαφηνίσουν, προσδιορίσουν και εφαρμόσουν αποφάσεις σχετικά με την εργασία του, καθώς και να προσαρμοστούν σε αυτές. Δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε, επίσης, πως η Επαγγελματική Συμβουλευτική εξετάζει και την αλληλεπίδραση της εργασίας με τους υπόλοιπους ρόλους που αναλαμβάνει το άτομο στη ζωή του (Amundson, Harris-Bowlsbey & Niles 2008). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η Επαγγελματική Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός αποκτούν ευρύτερη σημασία, ώστε να μπορούν να συμπεριλάβουν πλευρές όπως η εύρεση εργασίας, η προσαρμογή στον χώρο εργασίας, η δυνατότητα κατεύθυνσης της σταδιοδρομίας από το ίδιο το άτομο σε περιόδους κρίσης στην απασχόληση και οι μεταβάσεις κάθε τύπου. Υπό αυτό το πρίσμα, στόχος του Προσανατολισμού είναι να καλύψει όλους τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με τον ενεργό εργασιακό βίο του ατόμου, εκ των προτέρων, κατά τη διάρκεια και εκ των υστέρων, στόχος που μπορεί να επιτευχθεί μόνο με τη δημιουργία ενός σχεδίου σταδιοδρομίας που να καλύπτει συνολικά τη ζωή του ατόμου. Οι *Παράγοντες*, εξάλλου, που επηρεάζουν και διαμορφώνουν την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου είναι πολλοί και μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

Α. Ατομικοί

1. Κληρονομικοί / Βιολογικοί
2. Επίκτητοι

Β. Εξωατομικοί

1. Οικογενειακό Περιβάλλον
2. Σχολικό Περιβάλλον
3. Ευρύτερο Κοινωνικό και Φυσικό Περιβάλλον

4. Πνεύμα Εποχής
5. Τυχαία Περιστατικά

Κανένας από τους παραπάνω παράγοντες δεν πρέπει να εξετάζεται μεμονωμένα σε σχέση με την επίδρασή του στο άτομο εν γένει και στις επιλογές του ειδικότερα, αλλά πρέπει να εντάσσεται στη γενικότερη λογική της πορείας εξέλιξης της επαγγελματικής ανάπτυξης. Αυτή θεωρείται πως είναι συνεχής, δυναμική και αδιάλειπτη και διακρίνεται σε εξελικτικά στάδια που συνήθως αρχικά συμπίπτουν με τις βαθμίδες του Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Δημητρόπουλος, 2004). Σημαντικό ρόλο, επίσης, παίζει η αυτοαντίληψη και η αυτογνωσία, ώστε το άτομο να επιλέξει στόχους εφικτούς και να αποφύγει την απογοήτευση, αλλά συγχρόνως να μην υποτιμήσει τον εαυτό του και να αφήσει έτσι αναξιοποίητες τις ικανότητες και τα ταλέντα του. Η καλλιέργεια της αυτογνωσίας και της αυτοαντίληψης περιλαμβάνονται, μαζί με την πληροφόρηση και την ανάπτυξη της ικανότητας λήψης αποφάσεων μεταξύ των κύριων επιδιώξεων της επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης και των κρίσιμων λειτουργιών της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Φλουρής, 2004).

Μεγάλη σημασία έχει, τέλος, η εισαγωγή τις τελευταίες δεκαετίες της έννοιας της *Ευρωπαϊκής Διάστασης του Προσανατολισμού*, η οποία έδωσε νέα χροιά στην έννοια και στο περιεχόμενο του θεσμού, εντάσσοντάς τον ενεργά στην προσπάθεια που γίνεται για τη δημιουργία στην Ευρώπη μιας κοινωνίας που θα στηρίζεται στη γνώση, καθώς υποστηρίζει τόσο τη Δια βίου Μάθηση, όσο και την Κινητικότητα, βασικές αρχές των ευρωπαϊκών πολιτικών για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Οι *Διαπολιτισμικές Δεξιότητες* ή αλλιώς *Ευρω-προσόντα*, όπως ονομάστηκαν από ορισμένους, είναι ποικίλες και εξειδικεύονται ανάλογα με την επαγγελματική ομάδα που αφορούν. Μπορούν, παρ' όλα αυτά, να διακριθούν εν γένει σε τρεις (3) Κατηγορίες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Αλεξοπούλου & Ταμπούρη 2008) :

1. Γλωσσική Επάρκεια.
2. Διαπολιτισμική Ικανότητα, η οποία έχει τρία (3) Επίπεδα:
   α) *Μονοπολιτισμικό άτομο:* κρίνει με βάση τα δικά του πολιτισμικά πρότυπα.
   β) *Διαπολιτισμικό άτομο*: είναι σε θέση να εξηγήσει τις πολιτισμικές διαφορές.
   γ) *Υπερπολιτισμικό άτομο*: κατανοεί και εκτιμά και τους δύο πολιτισμούς.
3. Διεθνής Επαγγελματική Ικανότητα: επαγγελματικές δεξιότητες, απαραίτητες για εργασία σε διεθνές ή ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η Ομάδα των Ειδικών που ασχολήθηκε με το θέμα (European Commission, 2004f), το προσέγγισε σε τρία διαφορετικά *Επίπεδα*:

α) κοινώς αποδεκτές έννοιες,

β) δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου στην ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών, και

γ) υποστήριξη μιας εσωτερικής «αγοράς» για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Απασχόληση.

Κατεβλήθη δε προσπάθεια από κοινού ορισμού της έννοιας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία στηρίχτηκε στον τρόπο που τον αντιλαμβάνονται τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λαμβάνοντας υπόψη τις ήδη υπάρχουσες εθνικές πολιτικές για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση, την Απασχόληση, τη Νεότητα, την Κοινωνική Ένταξη και την Φυλετική Ισότητα. Ο Sultana, μάλιστα, κάνει μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση (Sultana, 2003b) επισημαίνοντας ότι παρά το γεγονός πως στις σχετικές με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. έρευνες διεθνών Οργανισμών, όπως οι O.E.C.D., E.T.F., C.E.DE.FO.P. και η Παγκόσμια Τράπεζα, γίνεται σαφής διαχωρισμός μεταξύ του *Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού* και της *Ατομικής Συμβουλευτικής*, είναι δύσκολο να διαχωριστούν πλήρως οι δύο όροι και πρακτικές στις οποίες αναφέρονται, εν μέρει επειδή οι ίδιες οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει το άτομο στη ζωή του είναι από τη φύση τους πολύπλοκες και επηρεάζουν ποικίλα ζητήματα με πολλούς τρόπους. Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., επιπλέον, ενώ έχουν ως στόχο τους διάφορα

προβλήματα και μεταβάσεις στη ζωή του ατόμου, σε πολλές περιπτώσεις παρέχονται από το ίδιο άτομο ή την ίδια κατηγορία επαγγελματιών, καθώς ο Προσανατολισμός εξ ορισμού εμπεριέχει υπηρεσίες Συμβουλευτικής, ενώ συγχρόνως είναι πολλά περισσότερα. Η Συμβουλευτική, δηλαδή, αποτελεί μία μόνο από τις ποικίλες αρμοδιότητες των Συμβούλων Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Σημαντικό βήμα, τέλος, για την εισαγωγή της Ευρωπαϊκής Διάστασης του Προσανατολισμού, τέλος, αποτελεί και η ενεργή υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς ήδη υπάρχοντα δίκτυα, όπως το Euroguidance και το EURES, τα οποία προωθούν την Κινητικότητα στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, πάντως, με διάφορες μορφές ήταν παρών σε ποικίλες φάσεις της παγκόσμιας ιστορίας, με την έμφαση να δίνεται σε διαφορετικές ανάγκες, με την αξιοποίηση διαφορετικών μεθόδων και τον θεσμό να αποκτά σταδιακά επιστημονική υπόσταση με το πέρασμα των δεκαετιών. Ήδη από την κλασσική αρχαιότητα σώζονται αναφορές στην αξία του επαγγέλματος για τον άνθρωπο, η εμφάνιση όμως του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως οργανωμένου συστήματος καθοδήγησης και υποστήριξης των πολιτών τοποθετείται μόλις στον 19^{ο} αιώνα και συσχετίζεται με τη Βιομηχανική Επανάσταση. Μέχρι τη Γαλλική Επανάσταση κατ' ουσίαν δεν υπήρχε ανάγκη ύπαρξης του θεσμού, καθώς στις οργανωμένες αρχαίες κοινωνίες τις επαγγελματικές δραστηριότητες τις αναλάμβαναν δούλοι και ξένοι, ενώ στις μεσαιωνικές κοινωνίες η καταγωγή και η κοινωνική θέση του ατόμου έπαιζαν τον κυρίαρχο ρόλο στην επιλογή επαγγέλματος, με την άσκηση των επαγγελμάτων, όμως, να απελευθερώνεται από τους περιορισμούς των συντεχνιών το 1789 (Κασσωτάκης, 2004) η εικόνα άλλαξε πλήρως. Το 1842 εκδίδεται στη Γαλλία ο «Οδηγός για την επιλογή επαγγέλματος» (Guide pour le choix d' un etat), μια απ' τις πρώτες απόπειρες συστηματικής επαγγελματικής καθοδήγησης των πολιτών. Η ολοένα αυξανόμενη εξειδίκευση της εργασίας, σε συνδυασμό με την πολύπλοκη οργάνωση των παραγωγικών δραστηριοτήτων και τον καθορισμό νομικών και άλλων προϋποθέσεων για την άσκηση ενός επαγγέλματος οδήγησαν στην ανάγκη ύπαρξης ατόμων και υπηρεσιών που θα βοηθούσαν τον πολίτη στην παρακολούθηση των εξελίξεων στην Αγορά Εργασίας.

Για την κάλυψη των νέων αναγκών στις πιο οργανωμένες κοινωνίες δημιουργήθηκαν, στοιχειώδεις αρχικά, Υπηρεσίες Προσανατολισμού, οι οποίες απευθύνονταν κατά κύριο λόγο στην εργατική τάξη, καθώς τα ανώτερα κοινωνικά στρώματα, λόγω του ανώτερου μορφωτικού επιπέδου και της δυνατότητας επαγγελματικής διαδοχής των γονέων, δεν παρουσίαζαν τόσο μεγάλη ανάγκη για παρόμοιες υπηρεσίες. Σε ορισμένες χώρες πάντως, όπως οι Η.Π.Α., ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός συνδέθηκε αρχικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των μεταναστών που συνέρρεαν λαμβάνοντας έτσι φιλανθρωπικό χαρακτήρα ή με ανθρωπιστικά ρεύματα που ζητούσαν την εξασφάλιση εργασίας για όλους τους πολίτες. Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα άρχισε δειλά δειλά να κάνει την εμφάνισή του και ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο οποίος στην αρχή αναπτύχθηκε παράλληλα με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και για ένα διάστημα ετών εξελίσσονταν ως δύο ξεχωριστοί θεσμοί χωρίς ιδιαίτερη συνεργασία μεταξύ των δύο, σταδιακά όμως έγινε πιο στενή η σύνδεση μεταξύ Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Αγοράς Εργασίας και ως εκ τούτου πιο κατανοητή η σχέση μεταξύ Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Δόθηκε, συγχρόνως, μεγαλύτερη έμφαση στη συμβουλευτική πλευρά του θεσμού, γεγονός που οδήγησε στην καθιέρωση του όρου «Συμβουλευτική"» με την έννοια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ως αυτόνομος θεσμός απέκτησε επιστημονική υπόσταση στις αρχές του 20^{ου} αιώνα με σημαντικό ρόλο στην οργάνωση του θεσμού ως μέσου ενίσχυσης του ατόμου να επιλέξει ελεύθερα τη σταδιοδρομία που επιθυμεί να παίζει ο αμερικανός καθηγητής νομικής Frank Parsons, ο οποίος ίδρυσε το 1908 στη Βοστώνη γραφείο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και άνοιξε τον δρόμο για την εισαγωγή του θεσμού σε πολλά δημόσια σχολεία τα χρόνια που ακολούθησαν. Εκείνη την εποχή ο Προσανατολισμός βασιζόταν κατά κύριο λόγο στην ψυχολογική ανάλυση και στόχος του ήταν να υποβοηθήσει τη μετάβαση από τη σχολική ζωή στην Αγορά Εργασίας, λαμβάνοντας κυρίως υπόψη τις ικανότητες του ατόμου έτσι ώστε να το συνδέσει πιο αποτελεσματικά με έναν συγκεκριμένο τύπο απασχόλησης (Guishard, 2003). Ο δε ρόλος των Συμ-

βούλων περιστρεφόταν γύρω από τεχνικές της επιστήμης της Ψυχολογίας και ως κύριο στόχο τους είχαν να πείσουν τον ενδιαφερόμενο για την ορθότητα των παραινέσεών τους δίνοντας υπερβολική έμφαση στην αξία της κληρονομικότητας όσον αφορά τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα παραγκωνίζοντας τις επιρροές του περιβάλλοντος.

Από τότε οι συνθήκες αλλά και η προσέγγιση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στο σύνολό του άλλαξαν σημαντικά, με τον θεσμό να αποκτά Δια βίου διάσταση, τους λειτουργούς του να στοχεύουν στη συνολική ανάπτυξη του ατόμου πέρα από την επαγγελματική και να κρατούν λιγότερη καθοδηγητική στάση σε σχέση με το παρελθόν, παρέχοντας στα άτομα την ελευθερία να πάρουν την ευθύνη των αποφάσεων για τη ζωή τους και τους ενδιαφερόμενους να αντιμετωπίζονται ως ξεχωριστές οντότητες που εξελίσσονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ο θεσμός της ΣΥ.Ε.Π., όπως είναι αναμενόμενο, αρχικά αφορούσε μόνο τα αγόρια και τους άντρες νεαρής ηλικίας, ως αποκλειστικό εργατικό δυναμικό, με την πάροδο των χρόνων, όμως, και τις κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές σήμερα αποτελεί προνόμιο όλων των πολιτών, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, μόρφωσης και κοινωνικής θέσης.

Η έμφαση στην Πληροφόρηση, στον αντίποδα των ψυχομετρικών τέστ που αξιοποιήθηκαν κατά κόρον τις πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα, ενισχύθηκε μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, οπότε και ανακύπτει η ανάγκη ορθότερης κατανομής του περιορισμένου πια εργατικού δυναμικού. Μετά την οικονομική κρίση του 1929 που ξεκίνησε από τις Η.Π.Α. και επεκτάθηκε γρήγορα και στις ευρωπαϊκές χώρες η πληροφόρηση εξελίχθηκε σε μηχανισμό ρύθμισης των επαγγελματικών επιλογών για την εξυπηρέτηση συχνά οικονομικών ή πολιτικών στόχων, γεγονός που αντίκειται στους όρους που οφείλει να πληροί η ενημέρωση στο πλαίσιο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Με τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ενισχύθηκε εκ νέου η πίστη των ανθρώπων στη δυνατότητα τοποθέτησης του ατόμου στη θέση εργασίας που του ταιριάζει με τη βοήθεια ψυχοτεχνικών μεθόδων, η οποίες όμως σε πολλές περιπτώσεις οδήγησαν σε αντιδράσεις, λόγω της άκριτης και γενικευμένης χρήσης τους. Κατά τη δεκαετία του 1960 κατεβλήθησαν προσπάθειες για την αναθεώρηση της μεθοδολογίας του θεσμού, ο οποίος από διαδικασία διάγνωσης κλίσεων και δεξιοτήτων μετεξελίχθηκε σε διαδικασία επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης και συμβουλευτικής καθοδήγησης των πολιτών, προσέγγιση που έμεινε γνωστή ως «ψυχοπαιδαγωγικό ή συμβουλευτικό μοντέλο» εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η σύγχρονη εποχή, ιδιαίτερα μετά την πρόσφατη οικονομική κρίση που πλήττει ακόμα και εύρωστες, μέχρι πρότινος, κοινωνίες φέρνει ορισμένες νέες προκλήσεις και προβλήματα όσον αφορά την εργασιακή ζωή και τον χώρο εργασίας (Κρίβας, 2006). Αυτές, συνοπτικά, είναι οι εξής:

- Μεγαλύτερος ανταγωνισμός και πίεση για παραγωγικότητα.
- Λιγότερο προβλέψιμη και καθορισμένη σταδιοδρομία.
- Οργανωτικές αλλαγές, που προέρχονται από συγχωνεύσεις, κοινοπραξίες και εργασιακές συμμαχίες.
- Περισσότερες ευκαιρίες για εργασία σε διαφορετικά μέρη του κόσμου.
- Μεγαλύτερη ανάγκη για αυτό-απασχόληση.
- Αυξημένη ποικιλομορφία όσον αφορά το φύλο και τη φυλετική / εθνική προέλευση.
- Μεγαλύτερη έμφαση στις τεχνολογικές ικανότητες.
- Περισσότερες ώρες εργασίας.
- Μεγαλύτερη ανάγκη για συμφιλίωση σταδιοδρομίας και οικογενειακών αναγκών.
- Αυξημένη έμφαση στις διαπροσωπικές δεξιότητες.
- Ανάγκη για συνεχιζόμενη, Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση.
- Ανάγκη για περισσότερες καινοτομίες.

Αξίζει, κλείνοντας αυτή τη σύντομη ιστορική αναδρομή, να παρατεθεί ένας από τους πρώιμους ορισμούς του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως αυτός διατυπώθηκε μεταξύ των πορισμάτων της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων της U.N.E.S.C.O. το 1970 (U.N.E.S.C.O., 1970). Είναι σημαντικό πως ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός τοποθετούνταν ήδη από τότε σε ένα πλαίσιο Δια βίου Εκπαίδευσης και συσχετιζόταν με τις ταχείες αλλαγές των κοινωνικών δομών και, συνακόλουθα, των αναγκών των πολιτών, με την πρόοδο της τεχνολογίας, της επιστήμης και των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας και την αποτελεσματική αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πηγών. Οριζόταν, λοιπόν, ως μια προσπάθεια κατανόησης των ατομικών χαρακτηριστικών, προκειμένου να στηριχθούν σε αυτά οι μαθησιακές επιλογές και άλλες επωφελείς για το άτομο δραστηριότητες σε κάθε φάση της ζωής του, με στόχο την πρόοδο της κοινωνίας και την πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου. Ο ορισμός αυτός άνοιξε τον δρόμο για ευρύτερες προσεγγίσεις, τονίζοντας πως η ΣΥ.Ε.Π. διευκολύνει το άτομο να κατανοήσει χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και να τα αναπτύξει με απώτερο στόχο να υπηρετήσει το κοινωνικό σύνολο (Guishard, 2003). Φτάνουμε, έτσι, στις τελευταίες δεκαετίες, κατά τις οποίες δόθηκε νέα πνοή στον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός με εξελίξεις οι οποίες παρατίθενται στα υποκεφάλαια που ακολουθούν. Σε αυτή την περίοδο προστίθεται στον τίτλο και η Συμβουλευτική και έκτοτε γίνεται λόγος για τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Σ.Υ.Ε.Π.» (Δημητρόπουλος, 2002[α]).

2. Τρέχουσα κατάσταση

Στην ενότητα αυτή επιχειρείται μια αδρή παρουσίαση της τρέχουσας κατάστασης του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η παρουσίαση αυτή κρίθηκε σκόπιμο να επιμεριστεί σε υποενότητες που συνιστούν ομάδες χαρακτηριστικών που στο σύνολό τους συνιστούν το όλον του θεσμού και που μετατρέπονται σε Κριτήρια, τα οποία θα αξιοποιηθούν στη συνέχεια για τη συγκριτική αξιολόγηση και την εξαγωγή συμπερασμάτων που παρουσιάζεται στο Πέμπτο Κεφάλαιο της παρούσας έρευνας. Οι οκτώ (8) αυτές ομάδες αφορούν α) την Ανάγκη, Φιλοσοφία, τους Σκοπούς και Στόχους του θεσμού, β) τους Φορείς Οργάνωσης και Εποπτείας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., γ) τον Τρόπο Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε Φορέα, δ) τη Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ε) τους Λειτουργούς του θεσμού, στ) τη Διασφάλιση Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ζ) τις Ομάδες – Στόχους του θεσμού και, τέλος, η) την Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών.

2.1. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού

Με τις κοινωνικές, πολιτικές και, κυρίως, τις οικονομικές συνθήκες να μεταβάλλονται ραγδαία η φύση και ποιότητα των αποφάσεων των πολιτών για την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία και κατ' επέκταση οι παρεχόμενες υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχουν εξελιχθεί σε ζήτημα ύψιστης σημασίας για το κοινωνικό σύνολο. Αποτελεί πια πραγματικότητα η ανάγκη για ευρεία πρόσβαση των πολιτών στις σχετικές υπηρεσίες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, προκειμένου να καλυφθούν όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά οι ανάγκες των ατόμων, αλλά και της οικονομίας και της ευρύτερης κοινωνίας. Κατ' ουσίαν το ζήτημα αφορά τη δυνατότητα ενεργού συμμετοχής των πολιτών στην κοινωνία, το οποίο τείνει να εξελιχθεί σε μείζον θέμα για την Ευρώπη. Ειδικά διαμέσου της απασχόλησης οι πολίτες δεσμεύονται και αποκτούν τη δυνατότητα συνεισφοράς στο πλαίσιο μιας δημοκρατικής κοινωνίας, καθώς η εύρεση μιας θέσης εργασίας δεν αποτελεί μόνο μέθοδο βιοπορισμού, αλλά και την έναρξη μιας σταδιοδρομίας που οδηγεί τόσο στην προσωπική, όσο και στην κοινωνική ανάπτυξη (C.E.DE.FO.P., 2009a). Οι πολίτες στην πλειονότητά τους θεωρούν μάλλον δυσνόητα τα περίπλοκα συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπως και τις ευκαιρίες που αυτά παρέχουν, είτε αφορούν τυπική, μη τυπική ή άτυπη μάθηση, και κατά συνέπεια έχουν την ανάγκη ενίσχυσης στην προσπάθεια να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους, να επιλέξουν μεταξύ διάφορων εκπαιδευτικών ευκαιριών, καθώς και να χειριστούν επιτυχώς τη μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Απασχόληση.

Έχοντας υπόψη αυτά τα δεδομένα γίνεται εύκολα κατανοητό για ποιους λόγους οι πολιτικές και οι στρατηγικές που αφορούν τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό έχουν εξελιχθεί με το πέρασμα των χρόνων σε πολιτική προτεραιότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα κράτη-μέλη αναγνωρίζουν πλέον πως η ύπαρξη επαρκώς καταρτισμένων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί προϋπόθεση για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. υψηλού επιπέδου. Πρέπει, εξάλλου να τονιστεί πως η νέα πραγματικότητα, όπως αυτή διαμορφώνεται στο πλαίσιο της Κοινωνίας της Γνώσης που ευαγγελίζονται οι ευρωπαίοι ηγέτες, προϋποθέτει την άσκηση διαφορετικών επαγγελμάτων κατά τη διάρκεια της ζωής του Ευρωπαίου πολίτη πολύ συχνότερα απ' ό,τι παλιά και κατά συνέπεια καθίσταται αναγκαία η επικαιροποίηση των προσόντων του, ώστε να είναι σε συνεχή επαφή με τα νέα επιτεύγματα της τεχνολογίας. Το γεγονός αυτό προαπαιτεί τη λήψη μαθησιακών και επαγγελματικών αποφάσεων σε όλα τα στάδια της ζωής του ατόμου και κατ' επέκταση την ανάπτυξη της ικανότητας να λαμβάνει αποφάσεις και να διαχειρίζεται μόνο του τον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό δρόμο που θ' ακολουθήσει. Παρά τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο στο πλαίσιο του σχεδίου *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*, η πραγματικότητα είναι αρκετά διαφορετική.

Η οικονομική κρίση που σήμερα πλήττει τους λαούς σε παγκόσμιο επίπεδο, και ίσως περισσότερο τη χώρα μας, αποτελεί περίτρανη απόδειξη πως κανένα άτομο, κανένα σύστημα ή κανένας θεσμός δεν μπορεί να προβλέψει απόλυτα τις μελλοντικές ανάγκες του ατόμου, τόσο σε εκπαιδευτικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Οι περιπτώσεις εργαζομένων που χάνουν τη θέση εργασίας τους, που διατηρούν μια επισφαλή εργασία με τον κίνδυνο να χαθεί και αυτή ανά πάσα στιγμή στα μέσα ή προς το τέλος της επαγγελματικής τους εξέλιξης πλέον δεν αποτελούν εξαιρέσεις, αλλά τείνουν να δημιουργήσουν νέο κανόνα. Οι ψυχολογικές, κοινωνικές και λοιπές επιπτώσεις της ανεργίας και της εργασιακής ανασφάλειας τονίζουν ακόμα περισσότερο την ανάγκη παρέμβασης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. σε ποικίλες φάσεις της ενήλικης ζωής του ατόμου, με τη νέα πραγματικότητα να δημιουργεί νέες ανάγκες. Ως άμεσο αποτέλεσμα αυτού δημιουργήθηκε και η ανάγκη ριζικής αναθεώρησης των ρόλων και των πρακτικών στο πλαίσιο του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Χωρίς, βέβαια, να παραγνωρίζεται η αξία της πρόληψης και της αρχικής παρέμβασης, η συμβουλευτική παρέμβαση σε μετέπειτα φάσεις της ζωής του ατόμου απέκτησε άλλη βαρύτητα.

Θα πρέπει, βέβαια, στο σημείο αυτό να τονιστεί πως κάθε γενίκευση όσον αφορά τη λειτουργία του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι επισφαλής, αν όχι επικίνδυνη, καθώς τα κράτη μέλη που την αποτελούν έχουν το καθένα τη δική του παράδοση και ιστορία στην παροχή σχετικών υπηρεσιών, αλλά και διαφορετικό επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης, συνεπώς διαφορετικές ανάγκες, αλλά και δυνατότητες παρέμβασης, ενώ οι ίδιοι όροι και οι ίδιες έννοιες είναι πιθανό να έχουν διαφοροποιημένη σημασία, η οποία σχετίζεται με τις ιδιαίτερες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτιστικές, ιστορικές, εκπαιδευτικές και εργασιακές συνθήκες κάθε χώρας. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν ποικίλοι διαφοροποιητικοί *Παράγοντες* που υποδεικνύουν σύνεση στις γενικεύσεις όσον αφορά τις ευρωπαϊκές πολιτικές και πρακτικές γύρω από τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Sultana, 2004). Μερικοί από αυτούς τους παράγοντες είναι:

1) Η διαφορετική σχέση που έχει κάθε κράτος με την Ευρωπαϊκή Ένωση, με άλλα κράτη να είναι πλήρη μέλη, άλλα υπό ένταξη και ούτω καθεξής, και κατ' επέκταση ο βαθμός απόκλισης των κρατών όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο έχουν επηρεαστεί οι πολιτικές για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό από τα ευρωπαϊκά προγράμματα, τις πρωτοβουλίες και την κατεύθυνση των πολιτικών.

2) 2) Η μορφή της αγοράς εργασίας ως απόρροια των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών του παρελθόντος αποτυπώνεται στις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ενώ συσχετίζεται και με τη χρονική περίοδο κατά την οποία εισήχθη ο θεσμός σε κάθε κράτος, καθώς για παράδειγμα στην Πολωνία μπορεί να παρέχονταν σχετικές υπηρεσίες από το 1918, όμως ο συντονισμός τους αποτελούσε κρατική ευθύνη, γεγονός που περιόριζε σημαντικά τα περιθώρια των πολιτών για ελεύθερη επιλογή και πρέπει να ληφθεί υπόψη σε μια προσπάθεια συνολικής παρουσίασης του θεσμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

3) Οι σημαντικές διαφορές στην οικονομική κατάσταση των κρατών - μελών, λαμβάνοντας βέβαια υπόψη πως οι χώρες με το υψηλότερο κατά κεφαλή εισόδημα δεν έχουν απαραίτητα να επιδείξουν και τις πιο προηγμένες πολιτικές Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Σε πολλές περιπτώσεις, μάλιστα, παρατηρείται ακριβώς το αντίθετο, με τις λιγότερο ανεπτυγμένες οικονομικά χώρες να παρέχουν προηγμένες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., καθώς είναι πιο επιτακτική η ανάγκη για Προσανατολισμό, ενώ συγχρόνως είναι δυνατή η αξιοποίηση της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας άλλων, παλαιότερων συστημάτων ΣΥ.Ε.Π. που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες.

4) Το φαινόμενο της παραοικονομίας που ανθεί σε αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, όπου μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού έχει εισοδήματα από αδήλωτες οικονομικές δραστηριότητες, με δεδομένη την αδυναμία της τοπικής αγοράς εργασίας να απορροφήσει το υπάρχον εργατικό δυναμικό. Αυτές οι συνθήκες επιδρούν με σημαντικό τρόπο στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., οι οποίες κατά κύριο λόγο έχουν ως σημείο αναφοράς αλλά και στόχο την επίσημη οικονομία και δεν λαμβάνουν υπόψη αυτά τα επιπλέον δεδομένα, τα οποία θα μπορούσαν πιθανώς ν' αλλάξουν ουσιαστικά τις πολιτικές που αφορούν τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. σε ορισμένα κράτη.

5) Οι διαφοροποιήσεις όσον αφορά την ιστορία, τις παραδόσεις, τις ιδεολογίες και τα συστήματα διακυβέρνησης των ευρωπαϊκών χωρών αποτελούν παράγοντα που επιδρά σημαντικά στη διαμόρφωση των Εκπαιδευτικών Συστημάτων, γεγονός που με τη σειρά του επηρεάζει τον βαθμό στον οποίο τα άτομα μπορούν να επιλέξουν ή να τροποποιήσουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία, άρα και τη ανάγκη για πληροφόρηση και Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Μεγάλο ρόλο, τέλος, παίζει η κλίμακα στην οποία υλοποιούνται οι πολιτικές για τον θεσμό. Διαφορετικά αντιμετωπίζεται ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός σε κράτη με μεγάλο πληθυσμό και διαφορετικά σε μικρά, με τα πρώτα να πρέπει να λάβουν υπόψη τις εσωτερικές, τοπικές ιδιομορφίες και ανάγκες και να δώσουν έμφαση στην αποκέντρωση και τη δημιουργία ισχυρών κατά τόπους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

Έχοντας λάβει υπόψη και τους παράγοντες που προαναφέρθηκαν μπορούμε να καταλήξουμε με ασφάλεια στο συμπέρασμα πως στις μέρες μας η λειτουργία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι πολύ διαφορετική και σαφώς πιο πολυποίκιλη σε σχέση με παλαιότερα (Guishard, 2003). Πρώτα απ' όλα, δεν ασχολείται πλέον αποκλειστικά με τη μετάβαση από τον χώρο του σχολείου στον χώρο της απασχόλησης, αλλά τείνει σαφώς προς τη *Δια βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμό*, αποτελώντας πια μια διαδικασία που ξεκινά όσο το άτομο είναι ακόμα στο σχολείο και προετοιμάζεται να επιλέξει μια σταδιοδρομία, καθώς και ένα σύνολο μεθόδων για την υποστήριξη των ενηλίκων ώστε να ανταπεξέλθουν με επιτυχία στις ποικίλες μεταβάσεις που καλούνται να πραγματοποιήσουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Η σύγχρονη τάση, ακόμη, στον Προσανατολισμό απέχει του να εστιάζει απλώς στην επιλογή επαγγέλματος, την εύρεση εργασίας και τη διευκόλυνση των μεταβάσεων από το ένα στάδιο στο άλλο, αλλά δίνει κατά κύριο λόγο έμφαση στη δυναμική σύνδεση των ποικίλων κοινωνικών ρόλων που καλείται να παίξει το άτομο, ενώ παράλληλα οι Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. κρατούν ολοένα και λιγότερο καθοδηγητική στάση, αφήνοντας τον ενδιαφερόμενο να λάβει μόνος του τις αποφάσεις που τον αφορούν, διευκολύνοντάς τον μόνο στην διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας και καθορισμού προτεραιοτήτων για την προσωπική του ανάπτυξη.

Οι ενδιαφερόμενοι, επιπλέον, αντιμετωπίζονται πια ως άτομα που εξελίσσονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους και είναι ικανά να αναπτύξουν νέες ικανότητες μέσα από την εμπειρία τους. Ο δε διαχωρισμός μεταξύ της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού γίνεται όλο και πιο ασαφής, με τον θεσμό να καταλαμβάνει συνεχώς μεγαλύτερο μέρος του αναλυτικού προγράμματος στα σχολεία των πιο ανεπτυγμένων χωρών. Σε αυτό το σημείο καλό θα ήταν να αναφερθεί η πρόταση για διάκριση σταδίων της ζωής του ατόμου, στα οποία μπορεί να ενταχθεί η διαδικασία Δια Βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Εν συντομία, τα πέντε (5) *Ηλικιακά Στάδια* που προτείνονται έχουν ως εξής (Παλαιοκρασάς, 2006):

1. Το Στάδιο της Ανάπτυξης (έως 11 ετών)

2. Το Στάδιο της Διερεύνησης (11 έως 20 ετών)

3. Το Στάδιο της Σταθεροποίησης (20 – μεσήλικας)

4. Το Στάδιο της Συντήρησης (μεσήλικας – 60 ετών)

5. Το Στάδιο της Απεμπλοκής (60 – 65 ετών)[1]

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και του Προγράμματος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* και μετά από προτροπή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, το 2004 διατυπώθηκε ένα σύνολο Κοινών Σκοπών και Αρχών για την παροχή υπηρεσιών Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τα οποία έχουν ως προτεραιότητα να καταστήσουν τον πολίτη – χρήστη πυρήνα των υπηρεσιών αυτών, καθώς και να δοθεί έμφαση στην προσωπική ικανότητα ανάπτυξης της σταδιοδρομίας, να διευρυνθεί η πρόσβαση των πολιτών στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και να βελτιωθεί η ποιότητα τους (O.E.C.D., 2004). Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι παραπάνω Σκοποί και οι Αρχές ομαδοποιημένες ανά προτεραιότητα.

Σκοποί

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχουν ως *στόχο*:

- να διευκολύνουν τους πολίτες να διαχειριστούν και να σχεδιάσουν τη μαθησιακή και εργασιακή τους οδό σε συνάφεια με τους στόχους ζωής τους, συσχετίζοντας τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους με την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας, καθώς και αυτές για αυτό-απασχόληση, συνεισφέροντας έτσι στην αυτό-εκπλήρωση.
- να ενισχύσουν τα Ιδρύματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ώστε να παρέχουν κίνητρα σε μαθητές, φοιτητές και σπουδαστές, οι οποίοι αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη μόρφωσή τους και θέτουν οι ίδιοι τους στόχους προς επίτευξη.
- να ενισχύσουν επιχειρήσεις και Οργανισμούς, ώστε να παρέχουν κίνητρα σε ευπροσάρμοστο και αξιοποιήσιμο προσωπικό, ικανό να έχει πρόσβαση και να ωφελείται από ευκαιρίες μάθησης, τόσο εντός όσο και εκτός εργασιακού χώρου.
- να παράσχει στους υπεύθυνους για χάραξη πολιτικών ένα σημαντικό μέσο για να επιτύχουν μεγάλο εύρος στόχων κοινωνικής πολιτικής.
- να ενισχύσουν τις οικονομίες σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού και την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες οικονομικές απαιτήσεις και κοινωνικές συνθήκες.
- να βοηθήσουν στην ανάπτυξη κοινωνιών, μέσα στις οποίες οι πολίτες συνεισφέρουν ενεργά στην κοινωνική, δημοκρατική και αειφόρο ανάπτυξη.

Ειδικότερα, τώρα ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) ως σκοπούς έχει (Κασσωτάκης, 2000):

- να βοηθήσει τα άτομα κάθε ηλικίας και κυρίως τους νέους να γνωρίσουν όσο το δυνατό καλύτερα τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται σε μια ορισμένη περίοδο της ζωής τους, κατά την οποία οφείλουν να λάβουν κάποια απόφαση που άμεσα ή έμμεσα σχετίζεται με την εξάσκηση ορισμένης εργασίας. Η γνωριμία αυτή γίνεται μέσα από μια διαδικασία συνεχούς πληροφόρησης των ενδιαφερόμενων.

[1] Τέτοιες χρονολογικές ταξινομήσεις και θεωρήσεις υπάρχουν στη βιβλιογραφία πολλές, ιδίως στο πλαίσιο της Εξελικτικής Ψυχολογίας και των θεωριών Επαγγελματικής Ανάπτυξης (Βλ. Δημητρόπουλος, 2004, επιμ. Κασσωτάκης).

- Να καταστήσει τα άτομα ικανά να γνωρίσουν τον εαυτό τους και να καταλήξουν στη διαμόρφωση και οριστικοποίηση ενός συστήματος αξιών, στο ξεκαθάρισμα των απαιτήσεών τους απ' τη ζωή, στην αποσαφήνιση των δυνατοτήτων και αδυναμιών τους, προϋποθέσεις απαραίτητες για μια ορθή επιλογή. Όλα αυτά επιτυγχάνονται μέσω μιας διαδικασίας επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης, ένα μεγάλο μέρος της οποίας μπορεί να γίνει στο σχολείο.
- Να υποβοηθήσει το άτομο να λάβει σε ορισμένη φάση της ζωής του κάποια απόφαση με πλήρη συναίσθηση των επιπτώσεων που συνεπάγεται η πράξη του αυτή, να παρακολουθήσει την εξέλιξη της υλοποιήσεως της απόφασης αυτής και να το βοηθήσει να προβεί στις αναγκαίες αναθεωρήσεις ίσως σε αναπροσανατολισμό, αν αυτό κριθεί αναγκαίο.

Αρχές της Παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Επίκεντρο ο ωφελούμενος

- **Ανεξαρτησία** – οι παρεχόμενες υπηρεσίες σέβονται την ελευθερία επιλογής σταδιοδρομίας και ατομικής ανάπτυξης του πολίτη
- **Αμεροληψία** – οι παρεχόμενες υπηρεσίες συνάδουν μόνο με τα συμφέροντα του πολίτη, δεν επηρεάζονται από τα συμφέροντα του παρόχου, του Ιδρύματος ή χρηματοδότησης και δεν κάνει διακρίσεις βάσει φύλου, ηλικίας, κοινωνικής τάξης, τυπικών προσόντων ή δεξιοτήτων
- **Εμπιστευτικότητα** – οι πολίτες έχουν δικαίωμα στη μυστικότητα των προσωπικών πληροφοριών που παρέχουν κατά τις διαδικασίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού
- **Ισότητα ευκαιριών** – οι παρεχόμενες υπηρεσίες προωθούν ίσες ευκαιρίες στη μάθηση και την απασχόληση για όλους τους πολίτες
- **Ολιστική προσέγγιση** – το προσωπικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και οικονομικό περιβάλλον στο οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις του πολίτη εκτιμάται κατά την παροχή υπηρεσιών

Διευκόλυνση των πολιτών

- **Ενεργός ανάμειξη** – η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός αποτελούν μια συνεργατική δραστηριότητα μεταξύ του πολίτη, του παρόχου υπηρεσιών και άλλων σημαντικών παραγόντων, όπως οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι επιχειρήσεις και τα μέλη της οικογένειας, και στηρίζεται στην ενεργό συμμετοχή του πολίτη
- **Ενδυνάμωση** – οι παρεχόμενες υπηρεσίες ενισχύουν τους πολίτες, ώστε να γίνουν ικανοί στον σχεδιασμό και τη διαχείριση της μαθησιακής και εργασιακής τους οδού, καθώς και των ενδιάμεσων μεταβάσεων.

Βελτίωση της πρόσβασης

1. **Διαφάνεια** – η φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι άμεσα εμφανής στον πολίτη
2. **Φιλικότητα και Ενσυναίσθηση** – το προσωπικό των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. παρέχει ευχάριστη ατμόσφαιρα στους πολίτες
3. **Συνέχεια** – οι παρεχόμενες υπηρεσίες υποστηρίζουν τους πολίτες σε όλο το εύρος των μαθησιακών, εργασιακών, κοινωνικών και προσωπικών μεταβάσεων που βιώνουν
4. **Διαθεσιμότητα** – όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής τους

5. **Προσβασιμότητα** – οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι προσβάσιμες με ευέλικτο και φιλικό προς τον χρήστη τρόπο, όπως πρόσωπο με πρόσωπο, μέσω τηλεφώνου και e-mail και είναι διαθέσιμη σε χρόνο και τόπο που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πολιτών
6. **Ανταπόκριση** – οι υπηρεσίες παρέχονται με αξιοποίηση μεγάλου εύρους μεθόδων, έτσι ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των πολιτών

Διασφάλιση Ποιότητας

- **Καταλληλότητα των μεθόδων ΣΥ.Ε.Π.** – οι μέθοδοι ΣΥ.Ε.Π. που αξιοποιούνται έχουν θεωρητική ή / και επιστημονική βάση, συναφή με τον σκοπό για τον οποίο χρησιμοποιούνται
- **Συνεχής βελτίωση** – οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. έχουν μια λογική συνεχούς βελτίωσης, λαμβάνοντας υπόψη συστηματική ανατροφοδότηση από τους πολίτες
- **Δικαίωμα αποζημίωσης** – οι πολίτες δικαιούνται να διαμαρτυρηθούν μέσω επίσημης διαδικασίας, εάν θεωρούν πως οι υπηρεσίες που έλαβαν δεν είναι ικανοποιητικές
- **Ικανό προσωπικό** – το προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. κατέχει πιστοποιημένες σε εθνικό επίπεδο δεξιότητες στο να αναγνωρίζει και να καλύπτει τις ανάγκες των πολιτών και, όπου κρίνεται αναγκαίο, να παραπέμπει τον πολίτη σε άλλη πιο κατάλληλη υπηρεσία.

Προς ενίσχυση των ανωτέρω θέσεων, παρατίθενται και τα συμπεράσματα ερευνών που δημοσίευσε το 2007 ο φορέας "Careers Scotland" (E.L.G.P.N., 2010), σε σχέση με τη συνεισφορά εν γένει του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, ο οποίος κρίνεται πως οδηγεί σε:

Α. Μαθησιακές Συνέπειες

- μεγαλύτερη πρόσβαση σε Μάθηση και Κατάρτιση
- μεγαλύτερη συμμετοχή σε Μάθηση και Κατάρτιση
- βελτιωμένα ποσοστά παραμονής στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση
- σπουδαιότερα επιτεύγματα όσον αφορά την Εκπαίδευση και Κατάρτιση και δεξιότητες υψηλότερου επιπέδου
- βελτιωμένη κινητοποίηση και κατ' επέκταση βελτιωμένα επιτεύγματα σε Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Β. Μαθησιακές Επιπτώσεις

- υψηλότερα μισθολογικά επίπεδα μέσω της απόκτησης υψηλότερων προσόντων

Γ. Οικονομικές Συνέπειες

- υψηλότερα επίπεδα συμμετοχής στην Απασχόληση
- χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας
- βελτιωμένες πιθανότητες παραμονής σε θέση εργασίας μέσω αυξημένων κινήτρων στον χώρο εργασίας
- πιο ευέλικτο εργατικό δυναμικό, με αυξημένο βαθμό ανταπόκρισης
- βελτίωση στην απασχολησιμότητα μεμονωμένων ατόμων

Δ. Οικονομικές Επιπτώσεις

- υψηλότερα επίπεδα μισθών
- βελτιωμένη παραγωγικότητα

Ε. Κοινωνικές Συνέπειες

- αυξημένη αυτοπεποίθηση
- αυξημένη ευεξία, η οποία συνεισφέρει όσον αφορά την υγεία του κοινωνικού συνόλου
- μείωση της εγκληματικότητας και της παραβατικής συμπεριφοράς
- υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής ενσωμάτωσης

ΣΤ. Κοινωνικές Επιπτώσεις

- μείωση των διαφυγόντων κερδών και της χαμηλής παραγωγικότητας μέσω της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
- μειώσεις στα έξοδα για κοινωνική ασφάλιση, δημόσια υγεία και άλλα αντίστοιχα

Αποτελεί, πάντως, κοινή παραδοχή πως η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπολείπεται του να είναι πραγματικά Δια βίου, αλλά επικεντρώνεται στην παροχή μεμονωμένων συμβουλών σε άτομα που διανύουν τα τελευταία χρόνια της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και σε ανέργους. Η συνήθης πρακτική μάλιστα σε επίπεδο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι να εστιάζεται η επέμβαση σε βραχυπρόθεσμες εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές αποφάσεις, παρά στη μακροπρόθεσμη επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.

Συνοψίζοντας, η αναγκαιότητα του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν μπορεί να αμφισβητηθεί, ιδιαίτερα υπό το βάρος της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης που άλλαξε άρδην τα δεδομένα όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων. Η κυρίαρχη φιλοσοφία που υιοθετείται και αντανακλάται στα κείμενα των σχετικών πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αυτή της Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π., μέσω της οποίας το άτομο έχει καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του πρόσβαση σε υπηρεσίες που θα το ενισχύσουν να επιλέξει τα επόμενα μαθησιακά και επαγγελματικά του βήματα με σύνεση και σε άμεση συνάφεια με τις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τις δεξιότητές του. Τη φιλοσοφία αυτή ακριβώς αντανακλούν οι σκοποί και οι στόχοι που διέπουν τον θεσμό και οι οποίοι περιλαμβάνονται στα κείμενα των αποφάσεων των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.2 Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Από ποικίλες έρευνες, οι οποίες παρουσιάζονται πιο αναλυτικά στη συνέχεια, προκύπτει πως οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης τείνουν να είναι κατά κύριο λόγο κρατικές και παρέχονται σε επίσημο πλαίσιο, το οποίο όπως είναι φυσικό δεν είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες μεγάλου μέρους του πληθυσμού. Ειδικότερα οι ενήλικες αποτελούν την ομάδα με τις λιγότερες ευκαιρίες να επωφεληθούν των υπηρεσιών Συμβουλευτικής, ενώ μόνο σε μεγάλες εταιρείες παρέχονται σχετικές υπηρεσίες στον χώρο εργασίας, με τους εργαζομένους που έχουν μειωμένα προσόντα να μην έχουν σχεδόν καμία πρόσβαση σε αυτές. Κατ' ουσία, δηλαδή, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε μεγάλο βαθμό και στην πλειονότητα των περιπτώσεων η έμφαση δίδεται στην παροχή

Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, γεγονός που οδηγεί στην εκ των πραγμάτων ακύρωση της έννοιας της Δια βίου Συμβουλευτικής και στην ανάγκη για εντατικοποίηση των προσπαθειών τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Το 2002 το C.E.DE.FO.P., σε συνεργασία με το E.T.F. και την Παγκόσμια Τράπεζα, επεξέτεινε μια έρευνα του O.E.C.D.[1] γύρω από τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στην έρευνα αυτή του C.E.DE.FO.P. συμμετείχαν τριάντα επτά (37) ευρωπαϊκά κράτη (Sultana, 2004). Το κύριο συμπέρασμα στο οποίο κατέληξε είναι πως στην πλειονότητά τους οι σχετικές δράσεις χρηματοδοτούνται άμεσα ή έμμεσα από κρατικούς πόρους. Πολλές από τις πρωτοβουλίες που υλοποιήθηκαν στον χώρο αποτέλεσαν ευθύνη των οικείων Υπουργείων Παιδείας ή / και Εργασίας, συχνά με την υποστήριξη προγραμμάτων και πρωτοβουλιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Άλλες δράσεις πραγματοποιήθηκαν από κοινωνικούς εταίρους, οργανισμούς τοπικής εμβέλειας ή συλλόγους Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίοι σε ορισμένες περιπτώσεις είχαν την οικονομική στήριξη του κράτους[2]. Οι εκπρόσωποι δε των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν πως οι αλλαγές στον χώρο ΣΥ.Ε.Π. είναι ραγδαίες και τα δεδομένα αλλάζουν με καταιγιστικούς ρυθμούς, ενώ διαπιστώθηκε πως στην πλειονότητά τους τα κράτη αύξησαν τη χρηματοδότηση για υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και κατέβαλαν προσπάθειες ώστε να αυξηθεί η κλίμακα παροχής τους. Από τις απαντήσεις τους προέκυψε, ακόμη, πως οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν κατανοήσει την αυξημένη σημασία του Προσανατολισμού, καθώς αποτελεί μέσο για την επίτευξη ευρύτερων σκοπών, όπως η Δια βίου μάθηση, η ανάπτυξη της αγοράς εργασίας και της οικονομίας και η κοινωνική ισότητα και ενσωμάτωση.

Δύο ειδικότερες προβλέψεις χρήζουν ιδιαίτερης μνείας, λόγω της σημασίας και του ρόλου τους: α) Τα Εθνικά Φόρουμ Πολιτικής για τη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και β) το Ευρωπαϊκό Δίκτυο *Euroguidance*. Και οι δύο πρωτοβουλίες στηρίχτηκαν σε ιδέες καινοτόμες και έχουν συνδράμει σημαντικά στην επίτευξη των στόχων που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση όσον αφορά τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

2.2.1 Εθνικά Φόρουμ Πολιτικής για Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.

Έχει ήδη καταστεί σαφές πως τα περισσότερα από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καταβάλλουν τα τελευταία χρόνια σημαντικές προσπάθειες για τη βελτίωση της μεταξύ τους συνεργασίας και συνοχής σε θέματα πολιτικών και συστημάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στους φορείς που είναι επιφορτισμένοι με την παροχή των σχετικών υπηρεσιών να παρουσιάζουν ένα σύστημα που να χαρακτηρίζεται από συνοχή και συνέχεια. Στην έκθεση του Ο.Ο.Σ.Α. για τις πολιτικές ΣΥ.Ε.Π. (O.E.C.D., 2003) ο στρατηγικός σχεδιασμός σε θέματα Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. αναγνωρίστηκε ως σπουδαιότατο ζήτημα πολιτικής, συγχρόνως όμως αναδείχθηκε η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των τομέων της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης στην παροχή των σχετικών υπηρεσιών και στην ανάπτυξη των πόρων, καθώς και η έλλειψη κοινού οράματος για τον τρόπο με τον οποίο ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. μπορεί να υποστηρίξει τη Δια βίου μάθηση και να βελτιώσει την απασχολησιμότητα των ευρωπαίων πολιτών. Ο Ο.Ο.Σ.Α. καταλήγει μεταξύ άλλων στο συμπέρασμα πως είναι απαραίτητη μια συνεργατική προσέγγιση μεταξύ των Υπουργείων και των υπόλοιπων βασικών ενδιαφερομένων, αλλά και η σύσταση μηχανισμών ή φορέων που θα διασφαλίζουν τη συνεργασία στους τομείς της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης και θα είναι σε θέση να ορίσουν στρατηγικές κατευθύνσεις, να επισημάνουν ελλείψεις στην παροχή υπηρεσιών και να συντονίσουν τις δράσεις των διαφόρων εμπλεκομένων φορέων.

---

[1] Ο O.E.C.D. πραγματοποίησε το 2000 έρευνα σε σχέση με τις πολιτικές ΣΥ.Ε.Π. σε 14 ευρωπαϊκά κράτη. Οι συγκεκριμένες απαντήσεις που δόθηκαν από τα 14 κράτη είναι στη διάθεση κάθε ενδιαφερόμενου στην ιστοσελίδα του Οργανισμού.

[2] Αναλυτικός πίνακας με τις πρωτοβουλίες ανά κράτος παρατίθεται στο Παράρτημα 1.

Υπό αυτό το πρίσμα αποφασίστηκε, σχεδιάστηκε και άρχισε να υλοποιείται σε πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο σχηματισμός Εθνικών Φόρουμ Πολιτικής για υπηρεσίες Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., τα οποία φέρνουν σε επαφή τους επαγγελματίες του χώρου με τους υπευθύνους για τη χάραξη των σχετικών πολιτικών, και τα οποία θα μπορούσαν μελλοντικά να ενισχυθούν από Περιφερειακά Φόρουμ, τα οποία θα λειτουργούν είτε υποστηρικτικά, είτε ως ανεξάρτητοι μηχανισμοί. Κατά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ένα Εθνικό Φόρουμ είναι «μια συνέλευση όλων των εμπλεκομένων φορέων που ασχολούνται με την ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών αναφορικά με τη Δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας». Για την ανάπτυξη των μηχανισμών αυτών συνεργασίας εργάστηκαν δώδεκα (12) κράτη μέλη[1], καθώς και το C.E.DE.FO.P., το E.T.F. και το Δίκτυο Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (Public Employment Services – P.E.S.), στο πλαίσιο του Τρίτου Πακέτου Εργασίας (WP3) του E.L.G.P.N.. Η σύνθεση των Φόρουμ, βέβαια, διαφέρει από χώρα σε χώρα και εξαρτάται από τον ρόλο που το Φόρουμ καλείται να παίξει σε κάθε περίπτωση σε επίπεδο εθνικής πολιτικής. Γενικότερα, όμως, στα Εθνικά Φόρουμ συμμετέχουν κατά κύριο λόγο τα αρμόδια Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης, εκπρόσωποι Οργανισμών, στο πλαίσιο των οποίων λειτουργούν οι βασικοί φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., δηλαδή οι δομές Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και οι δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, ενώ εκπροσωπούνται κοινωνικοί εταίροι, οργανώσεις Συμβούλων και οι ομάδες στόχοι, διάφοροι φορείς Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων, η ερευνητική και πανεπιστημιακή κοινότητα σε θέματα ΣΥ.Ε.Π., καθώς και οι ενώσεις Υπηρεσιών Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. του ιδιωτικού τομέα (Ε.Κ.Ε.Π., 2009).

Τα Εθνικά Φόρουμ καλούνται να παίξουν τέσσερις (4) διακριτούς ρόλους, οι οποίοι όμως δεν είναι αποκλειστικοί και συχνά συνδυάζονται μεταξύ τους:

1. *Ανάπτυξη διαλόγου*: αποτελούν μια πλατφόρμα, όπου οι εκπρόσωποι των φορέων και των ομάδων στόχων έχουν τη δυνατότητα ν' ανταλλάσσουν πληροφορίες και απόψεις, με απώτερο στόχο τη δημιουργία μιας κοινής αντίληψης και την εθελοντική συνεργασία σε επίπεδο δράσεων.
2. *Διαβούλευση*: αποτελούν ένα σώμα, κύριος ρόλος του οποίου είναι η ανταλλαγή απόψεων σχετικά με κυβερνητικές πολιτικές και πρωτοβουλίες.
3. *Χάραξη πολιτικών*: αποτελούν ένα δυναμικό φόρουμ, το οποίο έχει ως στόχο την προώθηση της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. μέσω συγκεκριμένων πρωτοβουλιών και προτάσεων πολιτικής.
4. *Ανάπτυξη συστημάτων*: αποτελούν ένα μέρος, όπου πραγματοποιείται επεξεργασία πρακτικών θεμάτων στο πλαίσιο της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. και αναπτύσσονται συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας ή παροχής κατάρτισης.

Οι παραπάνω ρόλοι επηρεάζουν με τη σειρά τους κάποια πρακτικά θέματα, αναφορικά με τη δομή και τη λειτουργία ενός Εθνικού Φόρουμ, τα κυριότερα μεταξύ των οποίων είναι:

- Η νομική υπόσταση, αν δηλαδή τα Φόρουμ θα πρέπει να έχουν τυπική δομή μετά ίσως από νομική ρύθμιση, ή αν αποτελούν άτυπους οργανισμούς, καθώς και ποια θα είναι η σχέση τους με την εθνική κυβέρνηση.
- Η σύνθεση των μελών, ποιοι ακριβώς εκπρόσωποι φορέων και ομάδων στόχων πρέπει να συμμετέχουν στα Φόρουμ.
- Οι πόροι, τι είδους, δηλαδή, οικονομική στήριξη χρειάζονται τα Φόρουμ και πώς αυτή θα δοθεί.

[1] Αυστρία, Γερμανία (Συντονιστές), Φινλανδία, Κύπρος, Ελλάδα, Ισπανία, Ουγγαρία, Ιταλία, Λετονία, Νορβηγία, Σλοβενία, Τουρκία

- Η προεδρία και ο συντονισμός, κατά πόσο θα πρέπει το Φόρουμ να έχει πρόεδρο, με ποιον τρόπο αυτός θα ορίζεται / εκλέγεται / διορίζεται, αν υπάρχει ανάγκη επιτροπής στελεχών και πώς θα παρέχονται υπηρεσίες γραμματειακής υποστήριξης.
- Οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων, αν το Φόρουμ θα παίρνει αποφάσεις και πώς θα λαμβάνονται αυτές.
- Οι δίαυλοι επικοινωνίας, πώς δηλαδή θα κοινωνεί το Φόρουμ τα αποτελέσματα των εργασιών του και προς ποιους.

Οι επιμέρους *Δράσεις* ή *Λειτουργίες* που μπορούν ν' ανατεθούν σ' ένα Φόρουμ σύμφωνα με τον ρόλο / τους ρόλους που αυτό καλείται να παίξει στο πλαίσιο της εθνικής πολιτικής κάθε κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι έξι (6) και καθορίζονται η καθεμία ως μια σειρά συναφών εργασιών:

1. *Βελτίωση επικοινωνίας*: η ύπαρξη ενός Φόρουμ δίνει τη δυνατότητα συζήτησης καίριων ζητημάτων πολιτικής, δημιουργίας ενός κοινού ορισμού του όρου ΣΥ.Ε.Π. και κοινής ορολογίας σχετικά με τον θεσμό.
2. *Ενθάρρυνση συνεργασίας*: ενισχύεται η συνεργασία και ο συντονισμός μεταξύ φορέων όσον αφορά συγκεκριμένες δράσεις (εκδηλώσεις, έργα, έρευνα), καθώς και η ανάληψη πρωτοβουλιών σε θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων ποικίλων φορέων και υπηρεσιών.
3. *Προσδιορισμός των αναγκών των πολιτών*: δίνεται δυνατότητα χαρτογράφησης των υπαρχουσών υπηρεσιών και αναγνώρισης των αδυναμιών τους, οργάνωσης έργων έρευνας καταναλωτή και δημόσιας διαβούλευσης, καθώς και ανάπτυξης πλαισίων δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας για τους πολίτες.
4. *Βελτίωση ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών*: μέσω του Φόρουμ διευκολύνεται η δημιουργία Προτύπων Ποιότητας και συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας, η ανάπτυξη πλαισίων δεξιοτήτων και σχεδίων πιστοποίησης για τους Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π..
5. *Χάραξη πολιτικών*: αναπτύσσονται βελτιωμένες δομές και στρατηγικές για την ενίσχυση της παροχής υπηρεσιών Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., προωθείται ο θεσμός της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. ως αναπόσπαστο μέρος των εθνικών πολιτικών για την Εκπαίδευση, την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση, αναζητούνται υποστηρικτικές πολιτικές για την κάλυψη τυχόν αδυναμιών στις ήδη υπάρχουσες Υπηρεσίες παροχής Δια βίου ΣΥ.Ε.Π..
6. *Αξιοποίηση της εμπειρίας από διεθνείς συνεργασίες*: μέσω του Φόρουμ υποστηρίζεται η συμμετοχή εθνικών φορέων στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πολιτικής για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. (E.L.G.P.N.) και σε διεθνή συμπόσια χάραξης πολιτικής, καθώς και η ελεύθερη κυκλοφορία καινοτόμων δράσεων και δειγμάτων καλής πρακτικής που προήλθαν από Ευρωπαϊκές και διεθνείς πρωτοβουλίες.

Από τη λειτουργία Εθνικών Φόρουμ και λοιπών μηχανισμών συνεργασίας σε θέματα ΣΥ.Ε.Π. αναμένεται να προκύψουν ποικίλα οφέλη, τόσο για τα μέλη των ομάδων – στόχων, όσο και για τους συμμετέχοντες εκπροσώπους φορέων. Οι πολίτες, πρώτα απ' όλα, ωφελούνται μέσω της παροχής ολοκληρωμένων υπηρεσιών Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., μέσω ενός κοινού προτύπου παροχής ποιοτικών υπηρεσιών, ενώ έχουν ευκολότερη πρόσβαση στις κατάλληλες για τις ανάγκες τους υπηρεσίες και επωφελούνται από πιο αποτελεσματικά συστήματα παραπομπών. Οι εκπρόσωποι των φορέων, από την πλευρά τους, που συμμετέχουν έχουν στη διάθεσή τους μια διευρυμένη βάση πληροφόρησης, μέσω της ανταλλαγής τεχνογνωσίας, μπορούν να επιτύχουν ευκολότερα την ομοφωνία σε θέματα παροχής Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, απολαμβάνουν διευρυμένης στήριξης, ενώ προωθείται παράλληλα η ιδέα της Δια βίου παροχής ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικές πολιτικές και προγράμματα. Η δικτύωση και η ανάπτυξη δεσμών εμπιστοσύνης μεταξύ των εμπλεκομένων μερών μπορεί,

επίσης, να εκληφθεί ως όφελος, όπως και η ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των συμμετεχόντων, αλλά και η αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων, μέσω της αποφυγής επικάλυψης υπηρεσιών και δράσεων. Οι φορείς, ακόμη, θα επωφεληθούν από τη συνεργατικού τύπου κατάρτιση του προσωπικού τους, από τις ευκαιρίες που παρέχονται για την εκπόνηση κοινών έργων και τη συμμετοχή σε κοινές δραστηριότητες, καθώς και από κοινές δράσεις προώθησης και δημοσιότητας του θεσμού Δια βίου ΣΥ.Ε.Π..

Εθνικά Φόρουμ ή παραπλήσιοι μηχανισμοί συνεργασίας, κάποιοι μάλιστα από αυτούς ακόμα άτυποι, με διαφορετικές μορφές ανάπτυξης υπάρχουν αυτή τη στιγμή στην Αυστρία, Βουλγαρία, Τσεχία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Νορβηγία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία, Ισπανία, Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Να σημειωθεί, βέβαια, πως σε ορισμένες από αυτές τις χώρες οι διαδικασίες βρίσκονται σε τόσο αρχικό στάδιο, ώστε είναι πιο ακριβές να μιλάμε για θεσμικές πρωτοβουλίες, κι όχι για Εθνικά Φόρουμ. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις ήδη υπάρχοντες εθνικοί φορείς σχετικοί με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. εκτελούν προς το παρόν κάποια απ' τα καθήκοντα ή τις λειτουργίες ενός Φόρουμ, κι ας μην πληρούν κάποτε τις αντίστοιχες θεσμικές προϋποθέσεις. Σε μία τέτοια μεταβατική κατάσταση βρίσκεται και η χώρα μας, με το πρώην Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού - Ε.Κ.Ε.Π.[1], το οποίο πρόσφατα συγχωνεύτηκε δι' απορροφήσεως στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού - Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., να υποστηρίζει ως εκπρόσωπος της χώρας στο Δίκτυο E.L.G.P.N. και ως Εθνικό Σημείο Αναφοράς για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση τη διαδικασία σύστασης συντονιστικών μηχανισμών Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η νομική υπόσταση, πάντως, των εθνικών Φόρουμ, η επίσημη μορφή δηλαδή ή τύπος οργάνωσης που επιλέχθηκε, αντικατοπτρίζει τις ανάγκες και τις προσδοκίες των ιδρυτών και των συμμετεχόντων σε αυτά. Έτσι, μπορεί να πάρει τη μορφή ενός Κανονιστικού συμβουλίου (πχ Ελλάδα, Δανία), το οποίο ιδρύεται με πράξη του Κοινοβουλίου και έχει υψηλό βαθμό νομιμότητας και ανεξαρτησίας, Κυβερνητικού Σώματος (πχ Ρουμανία, Λιθουανία, Γαλλία), μιας ομάδας εργασίας δηλαδή, η οποία ιδρύεται με ευθύνη ενός ή περισσότερων Υπουργείων και μπορεί να συσταθεί είτε για να επιληφθεί συγκεκριμένων έργων, είτε για να προετοιμάσει το έδαφος για πιο μόνιμες δομές (Ε.Κ.Ε.Π., 2009). Σε κάποιες περιπτώσεις επιλέγεται η σύσταση μιας Εθελοντικής Οργάνωσης (πχ Γερμανία), η οποία κάποτε κρίνεται πιο εφικτή από την εξασφάλιση κυβερνητικών ενεργειών και είναι ανεξάρτητη από την εκάστοτε Κυβέρνηση, άρα και πιο ελεύθερη να αποστασιοποιείται από τις κυβερνητικές πολιτικές, ή ενός Πειραματικού / Εμπειρικού Σώματος (πχ Εσθονία, Σλοβενία), το οποίο κατ' ουσίαν αποτελεί μια πλατφόρμα σε πειραματική βάση που παρέχει τη δυνατότητα, μέσω της υλοποίησης δράσεων, να πείσει τους αρμόδιους για την ανάγκη σύστασης μιας πιο τυπικής και μακροχρόνιας δομής. Υπάρχει, τέλος, η εναλλακτική της σύστασης ενός Περιφερειακού Φόρουμ (Φινλανδία, Δανία, Σκωτία, Ισπανία), τα οποία είτε έχουν τη μορφή περιφερειακού μηχανισμού στήριξης για την προετοιμασία ή τον συντονισμό της περιφερειακής εφαρμογής πολιτικών γύρω από τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., είτε υφίστανται σε χώρες με ανεπτυγμένο σύστημα διακυβέρνησης όπου οι περιφέρειες έχουν αυτονομία σε αυτά τα θέματα.

2.2.2 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο *Euroguidance*

Το 1992 με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και στο πλαίσιο του Προγράμματος PETRA[2] ιδρύθηκε το *Ευρωπαϊκό Δίκτυο Euroguidance*, σκοπός του οποίου είναι η υποστήριξη της ανταλλαγής

[1] Η ονομασία Ε.Κ.Ε.Π. διατηρείται στην παρούσα έρευνα όπου αναφέρονται δράσεις του φορέα για λόγους ευκολίας, παρά τη συγχώνευσή του δι' απορροφήσεως στον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. το 2011.

[2] Το πρόγραμμα PETRA ξεκίνησε το 1987 για να διευρύνει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε. στον τομέα της αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης. Από το 1992 απόκτησε ευρωπαϊκή διάσταση σε σχέση με

δεδομένων και πληροφοριών αναφορικά με τα εθνικά συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και τις ευκαιρίες μάθησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση αξιοποιώντας την Αρχή της Κινητικότητας. Από το 1994 και μέχρι το τέλος του 2006 το Δίκτυο ήταν επισήμως γνωστό με τον τίτλο *Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό Euroguidance (*National Resource Centers for Vocational Guidance – N.R.C.V.G.) και λειτουργούσε με την υποστήριξη του Προγράμματος Leonardo da Vinci, κατά την πρώτη φάση του οποίου ετέθησαν οι βάσεις για την καλύτερη οργάνωση του Δικτύου (Cassio, 2000). Για το διάστημα 2007 – 2013 το Δίκτυο υποστηρίζεται από το Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθηση (Life-long Learning Program – Transversal programs – Key Activity 1: Policy Cooperation and Innovation in Lifelong Learning). Το Δίκτυο απαρτίζεται από εξήντα έξι (66) Εθνικά Κέντρα Euroguidance σε τριάντα δύο (32) χώρες, από τις οποίες οι είκοσι επτά (27) είναι τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι τρεις (3) είναι χώρες της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας[1], ενώ συμμετέχουν ακόμη η Τουρκία που βρίσκεται υπό ένταξη και η Ελβετία, που συμμετέχει ως «σιωπηρός εταίρος». Τη χώρα μας στο δίκτυο εκπροσωπεί το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού -–Ε.Κ.Ε.Π..

Το Δίκτυο Euroguidance απευθύνεται σε εμπειρογνώμονες ΣΥ.Ε.Π., Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Ειδικούς Πληροφόρησης σε φορείς Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και έχει ως κύριους σκοπούς του την προώθηση της διασύνδεσης και ανταλλαγής πληροφόρησης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών σε θέματα που αφορούν τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, την Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Απασχόληση, την προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., τη διάχυση γνώσεων και καλών πρακτικών μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων ανταλλαγής Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π., την προώθηση της Κινητικότητας για μαθησιακούς λόγους στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και την ενίσχυση της Διαπολιτισμικότητας. Για τη διευκόλυνση των ενδιαφερομένων έχει δημιουργηθεί η εικονική κοινότητα Guidenet, όπου Σύμβουλοι απ' όλη την Ευρώπη μπορούν να ανταλλάσσουν εμπειρίες και καλές πρακτικές (Βλαχάκη & Μπανούνα, 2010).

Στη χώρα μας ως Κέντρο Euroguidance λειτουργεί από το 2000 το πρώην Ε.Κ.Ε.Π. που σήμερα έχει ενταχθεί στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.). Το Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας, μετά από έγκριση και οδηγίες από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προχωρήσει στην υλοποίηση δράσεων, οι οποίες χρηματοδοτούνται κατά το ήμισυ από το Πρόγραμμα Lifelong Learning Program και κατά το ήμισυ από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Οι δράσεις αυτές εν συντομία αφορούν:

- Σεμινάρια / Επιμορφώσεις, Συναντήσεις και Συνέδρια με τη συμμετοχή στελεχών ΣΥ.Ε.Π..
- Κοινές δράσεις για την προώθηση της Κινητικότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση για εκπαιδευτικούς και εργασιακούς λόγους, σε συνεργασία με άλλα ευρωπαϊκά Δίκτυα σε εθνικό επίπεδο.
- Δημιουργία επιστημονικού υλικού – Εκδόσεις.
- Ανάπτυξη και ανανέωση ηλεκτρονικών Εργαλείων.
- Συναντήσεις / Επισκέψεις Εργασίας μεταξύ των μελών του Ευρωπαϊκού Δικτύου Euroguidance
- Δράσεις δημοσιότητας.

2.3 Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών σε κάθε φορέα - Μεθοδολογία

Όπως έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενο σημείο, στην πλειονότητα των Ευρωπαϊκών κρατών οι Υπηρεσίες που παρέχουν Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι κατά κύριο λόγο δημόσιες, με

τα συστήματα και τις διαδικασίες ΣΥ.Ε.Π., ενώ προέβλεπε σύνδεση και με άλλα ανάλογα προγράμματα (Κρίβας, 2004)

[1] Ισλανδία, Νορβηγία, Λιχτενστάιν

σημαντικά ποσά από τον κρατικό προϋπολογισμό να επενδύονται σε αυτές, γεγονός που επηρεάζει το εύρος και τη φύση των υπηρεσιών που είναι διαθέσιμες στους πολίτες. Είναι ευρέως αποδεκτό πως οι υπηρεσίες αυτού του τύπου παρουσιάζουν αρκετά προβλήματα, με σημαντικότερο ίσως το δίλημμα μεταξύ της τάσης για επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων, οι οποίοι σχετίζονται με τη Δια βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα, και της πιο πιεστικής τάσης για εστίαση σε βραχυπρόθεσμους στόχους, όπως είναι η συντομότερη δυνατή τοποθέτηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας και η έξοδός τους από το ταμείο ανεργίας (Sultana & Watts, 2006). Από τα παραπάνω, λοιπόν, προκύπτει πως η σχέση που υφίσταται μεταξύ του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των Κρατικών Υπηρεσιών Απασχόλησης έχει σημαντικές πολιτικές προεκτάσεις, γεγονός που διερευνήθηκε όσον αφορά την Ευρωπαϊκή Ένωση και μέσα από την έρευνα που πραγματοποίησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2005. Στην έρευνα συμμετείχαν τα εικοσιπέντε (25) τότε κράτη μέλη της Ένωσης, καθώς και η Ισλανδία, η Νορβηγία και η Ελβετία. Η ερευνητική διαδικασία περιλάμβανε συμπλήρωση ερωτηματολογίων, ενώ πραγματοποιήθηκαν και επισκέψεις σε επτά (7) χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα.

Από την έρευνα αυτή προέκυψαν σημαντικά στοιχεία όσον αφορά τις κρατικές Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ευρώπη, ενώ έμφαση δόθηκε στις κύριες προσεγγίσεις που αξιοποιούνται από τις Υπηρεσίες αυτές. Όπως προέκυψε, λοιπόν, οι κρατικές Υπηρεσίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση προτιμούν συνήθως το μοντέλο προσωπικής προσέγγισης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, με μικρές διαφοροποιήσεις όσον αφορά τις συγκεκριμένες μεθόδους ενίσχυσης των ανέργων κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, ενώ σε αρκετές χώρες οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται και σε εργαζομένους που επιθυμούν να αλλάξουν θέση εργασίας ή επαγγελματικό χώρο, σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα σε συνδυασμό με σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης. Στην έρευνα, πάντως, επισημαίνεται πως, με εξαίρεση τις υπηρεσίες Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σε ορισμένες χώρες οι κρατικές υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται αποκλειστικά σε ανέργους είτε δια νόμου, όπως στη χώρα μας, είτε λόγω του αυξημένου αριθμού ανέργων και της έλλειψης επαρκών δομών, όπως συμβαίνει στην Πολωνία.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, ακόμη, οι Σύμβουλοι έχουν τη δυνατότητα παραπομπής των ενδιαφερομένων σε πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες Προσανατολισμού, οι οποίες συνήθως στελεχώνονται από εξειδικευμένο προσωπικό που έχει διαφορετική επιστημονική κατάρτιση και θέση στην ιεραρχία, συχνά αποκλειστικά ψυχολόγους, όπως για παράδειγμα στην Ελβετία και τη Φινλανδία, ή επιστήμονες με ειδίκευση στην κοινωνιολογία ή την παιδαγωγική. Όποτε δε κρίνεται απαραίτητο, υπάρχει πρόβλεψη σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη για παραπομπή των ενδιαφερόμενων σε Υπηρεσίες που παρέχουν συμβουλευτική στήριξη σε σχέση με συγκεκριμένα ατομικά ή κοινωνικά προβλήματα, τα οποία πιθανώς να εμποδίζουν την επαγγελματική ένταξη. Σε αυτά περιλαμβάνονται οι αναπηρίες, ο εθισμός, η έλλειψη κατοικίας, καθώς και ζητήματα που αφορούν τη φροντίδα παιδιών ή οικονομικές δυσκολίες. Ενώ, λοιπόν, η ευρύτερη τάση έχει να κάνει με την εξειδίκευση των επαγγελματιών της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες παρατηρείται μια τάση ενσωμάτωσης των δράσεων ΣΥ.Ε.Π. σε πιο ευρείς επαγγελματικούς ρόλους, γεγονός που καθίσταται εμφανές ιδιαίτερα στον χώρο του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο οποίος μαζί με την πληροφόρηση σχετικά με τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας αποτελεί μία από τις βασικές μορφές παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού που επιλέγονται από τις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ενδιαφέρον προκαλεί, ακόμη, η τάση που παρατηρήθηκε σε ορισμένα ευρωπαϊκά κράτη, όπως η Κύπρος, η Νορβηγία, η Πολωνία, η Σλοβενία και η Σλοβακία, για υποβάθμιση των υπηρεσιών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έτσι ώστε να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στον διορθωτικό, μάλλον, παρά στον προληπτικό Προσανατολισμό. Σε αυτό ακριβώς το σημείο εντοπίζεται και η διαφορά ανάμεσα στην προσέγγιση του Προσανατολισμού από πλευράς στελεχών κρατικών Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και επαγγελματιών Σ.Ε.Π., καθώς οι πρώτοι επικεντρώνουν στις υπάρχουσες δομές όσον αφορά τις επαγγελματικές ευκαιρίες και προάγουν τον ρεαλισμό στη λήψη των σχετικών αποφάσεων, ενώ οι δεύτεροι δίνουν έμφαση στην ελευθερία επιλογής. Η διαφορά αυτή, πάντως, θα

μπορούσε να χαρακτηριστεί δημιουργική, αν ληφθεί υπόψη πως αφορά έναν τομέα δραστηριοποίησης ο οποίος εκ φύσεως επιχειρεί να γεφυρώσει τον χώρο της μάθησης με τον χώρο της απασχόλησης.

Σε σχέση δε με την τάση προώθησης τεχνικών αυτο-βοήθειας που παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες στον χώρο των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η οποία παρουσιάζεται πιο αναλυτικά σε άλλο σημείο της παρούσας έρευνας, υπάρχουν πάμπολλα παραδείγματα χωρών στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επιλέγουν σχετικές μεθόδους παροχής υπηρεσιών. Ορισμένες χώρες, λοιπόν, όπως η Αυστρία, το Βέλγιο, η Εσθονία, η Ιρλανδία και η Λιθουανία, έχουν προχωρήσει στην ανάπτυξη πακέτων διερεύνησης του εαυτού, αλλά και της σταδιοδρομίας από το ίδιο το άτομο, ενώ έμφαση δίνεται στην αξιοποίηση του διαδικτύου για την αναζήτηση θέσεων εργασίας, με παραδείγματα την Εσθονία και την Ιρλανδία, την παροχή δυνατότητας εισαγωγής βιογραφικού σημειώματος μέσω διαδικτύου, όπως γίνεται στη Μάλτα, τη Δανία και την Ιρλανδία, ή τη δημιουργία μιας online «καταχώρησης ατομικών δεξιοτήτων», όπως ονομάζεται στο Λουξεμβούργο. Σε άλλα κράτη μέλη, μεταξύ των οποίων είναι η Ολλανδία και η Ελλάδα, δίνεται η δυνατότητα μέσω των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. οι ενδιαφερόμενοι να δημιουργήσουν δικό τους ιστοχώρο, προκειμένου να διαχειριστούν τον εαυτό τους πιο αποτελεσματικά, ενώ κερδίζει έδαφος η χρήση τηλεφωνικών κέντρων, απ' όπου μπορούν οι πολίτες είτε να αντλήσουν τις πληροφορίες που επιθυμούν σε σχέση με ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης ή με την αγορά εργασίας, όπως συμβαίνει στη Φινλανδία, το Βέλγιο, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Ιταλία, την Ιρλανδία, τη Νορβηγία, την Πολωνία και τη Σλοβενία, είτε να προχωρήσουν σε μια εξ αποστάσεως συμβουλευτική συνέντευξη, όπως για παράδειγμα στη Σουηδία και την Πολωνία. Άλλη πρακτική που επιλέχθηκε από ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Σουηδία και η Σλοβενία, είναι η δημιουργία ανοικτών χώρων πληροφόρησης, απ' όπου οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να έχουν ελεύθερα πρόσβαση σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές, εκτυπωτές, fax, φωτοτυπικά μηχανήματα και τηλέφωνα, ενώ σε χώρες όπως η Πορτογαλία και η Σλοβακία καταβάλλονται προσπάθειες για τον σχεδιασμό κατάλληλα εξοπλισμένων χώρων αυτοεξυπηρέτησης των πολιτών όσον αφορά τον θεσμό.

Από την άλλη, τα στοιχεία για την τάση για αποκέντρωση, που γίνεται όλο και πιο εμφανής στην Ευρώπη όσον αφορά τις δημόσιες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., δείχνουν πως εδώ και τουλάχιστον μία δεκαετία κερδίζει έδαφος σε πλειάδα κρατών, καθώς το Βέλγιο, η Τσεχία, η Δανία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Πολωνία, Σουηδία, Ελβετία και Αγγλία, μεταφέρουν υπηρεσίες στην επαρχία και δίνουν τη δυνατότητα για κατά τόπους διαχείριση του σχεδιασμού και της εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης, ενώ με το πέρασμα των χρόνων παρατηρείται διεύρυνση της τάσης και σε χώρες όπως η Πορτογαλία, η Σλοβενία και η Ισπανία, όπου παραχωρείται ολοένα και μεγαλύτερη αυτονομία στις τοπικές υπηρεσίες. Ο μεγαλύτερος, πάντως, βαθμός αποκέντρωσης παρατηρείται στη Δανία, την Ιταλία και την Πολωνία, με τη Φινλανδία, την Ουγγαρία, την Ιρλανδία, τη Λιθουανία, τη Σλοβενία και την Ισπανία να ακολουθούν.

Μια σαφής τάση, τέλος, για αύξηση της σύναψης συμβάσεων με εξωτερικούς συνεργάτες παρατηρήθηκε σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένων της Αυστρίας, του Βελγίου, της Τσεχίας, της Γαλλίας, της Ουγγαρίας, της Ιταλίας, της Σλοβακίας, της Σλοβενίας και της Ισπανίας, με τον βαθμό σύναψης συμβάσεων να κυμαίνεται από μικρό ή καθόλου σε Κύπρο, Εσθονία, Μάλτα και Πολωνία, στο να καλύπτει το 90% των υπηρεσιών στην Ελβετία. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων πάντως συνάπτονται συμβάσεις και πραγματοποιούνται εν γένει συνεργασίες με εξειδικευμένους φορείς που ασχολούνται με συγκεκριμένες ομάδες στόχους, έχοντας ως κίνητρο την ανάγκη να διασφαλιστεί η παροχή των κατάλληλων κατά περίπτωση υπηρεσιών. Η Μάλτα και η Ιταλία, για παράδειγμα, υλοποιούν συμβάσεις με εξωτερικούς συνεργάτες όσον αφορά την εξυπηρέτηση ατόμων με αναπηρίες, η Ιρλανδία, η Σλοβενία και η Ιταλία για ανηλίκους που εγκαταλείπουν το σχολείο και η Γερμανία για πολίτες που αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα και είναι δύσκολο να ενταχθούν σε οποιαδήποτε κατηγορία. Το εύρος των υπηρεσιών που παρέχονται σε κάθε περίπτωση ποικίλει, καθώς επί παραδείγματι η Τσεχία επιλέγει να περιλαμβάνει στις υπηρεσίες που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες την αξιολόγηση των περιστατικών, η Ολλανδία την πιστοποίηση των γνώσεων που προϋπάρχουν, η Φινλανδία την αποτίμηση των εργασιακών δυνατοτήτων των ενδιαφερομένων και

την «εναρκτήρια χαρτογράφηση», ενώ η Φινλανδία, η Σλοβενία και η Σουηδία περιλαμβάνουν την εξάσκηση σε τεχνικές εύρεσης εργασίας. Η Γερμανία, ακόμη, συχνά συνάπτει συμβόλαια για εντατική προετοιμασία πολιτών για ανεύρεση εργασίας, το Βέλγιο τη δημιουργία προσωπικού σχεδίου δράσης για τους μακροχρόνια άνεργους, ενώ η Αγγλία μετά την αρχική αποτίμηση και τη διάγνωση των δεξιοτήτων παραπέμπει σε δεύτερο στάδιο τους ενδιαφερόμενους σε εξωτερικούς συνεργάτες για την παροχή πιο εμπεριστατωμένου προσανατολισμού.

2.4 Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Η ποικιλία των τρόπων οργάνωσης και παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε συνδυασμό με τον μεγάλο αριθμό κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι εύλογο να προκαλεί σύγχυση όσον αφορά τις πηγές και τους τρόπους χρηματοδότησης, καθώς και τα ποσά που δαπανώνται από τις εθνικές κυβερνήσεις για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. Με δεδομένο πως στην πλειονότητα των χωρών οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται από δημόσιους φορείς, είναι σαφές πως η χρηματοδότησή τους εντάσσεται στον τακτικό προϋπολογισμό των κρατών. Η χρηματοδότηση κάποτε παίρνει τη μορφή συγχρηματοδότησης με την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ σε πιο σπάνιες περιπτώσεις προέρχεται από ιδιώτες ή εργοδότες, ιδιωτικούς φορείς και άλλους μη δημόσιους πόρους. Ειδικά όσον αφορά την κρατική χρηματοδότηση για Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., αυτή μπορεί να πάρει ποικίλες μορφές, είτε δηλαδή να είναι άμεση, οπότε την ευθύνη διαχείρισης των κονδυλίων έχει η εκάστοτε εθνική κυβέρνηση, είτε να παρέχεται σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο μέσω οργανισμών (O.E.C.D., 2003), ενώ υπάρχει η πιθανότητα σύμβασης με ιδιώτες για την παροχή υπηρεσιών. Η πρόκληση, σε κάθε περίπτωση, που αντιμετωπίζουν οι αρμόδιοι αφορά την επιλογή του πλέον κατάλληλου μοντέλου ή ενός συνδυασμού μοντέλων, που θα ταιριάζουν περισσότερο σ' ένα δεδομένο περιβάλλον (O.E.C.D., 2004).

Είναι γεγονός, πάντως, πως τα συστήματα που προβλέπουν έμμεση χρηματοδότηση γεννούν ερωτήματα για τις ευθύνες που αναλογούν στην εκάστοτε κυβέρνηση, αναφορικά με τη Διασφάλιση της Ποιότητας και της συνέπειας των υπηρεσιών που παρέχονται. Ο δε ιδιωτικός τομέας όσον αφορά το θεσμό ΣΥ.Ε.Π. είναι ελλιπώς ανεπτυγμένος στην πλειονότητα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τα άτομα που έχουν περισσότερο την ανάγκη υπηρεσιών Συμβουλευτικής να μην έχουν την οικονομική δυνατότητα ή την προθυμία να καταφύγουν σε αυτές. Είναι, βέβαια, σαφές πως στην περίπτωση που υπήρχε σε μεγαλύτερο βαθμό ιδιωτική πρωτοβουλία στον χώρο, θα βελτιωνόταν το επίπεδο παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στο σύνολό του, γεγονός που θα έδινε στις εθνικές κυβερνήσεις τη δυνατότητα να κατευθύνουν τις χρηματοδοτήσεις προς τις ομάδες που έχουν τη μεγαλύτερη ανάγκη.

Το ζήτημα ιδιαίτερα του μεγέθους της χρηματοδότησης που αναλογεί στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό προκαλεί αδιαμφισβήτητα τα μεγαλύτερα προβλήματα, καθώς είναι σχεδόν αδύνατο να υπολογιστούν με ακρίβεια τα ποσά που διατίθενται από τις κυβερνήσεις και άλλους φορείς, πόσο μάλλον να ιδωθούν και συγκριτικά για το σύνολο των ευρωπαϊκών κρατών, ενώ όσον αφορά τους πόρους που προέρχονται από ιδιώτες ή επιχειρήσεις δεν υπάρχουν στοιχεία από κανένα κράτος. Ακόμα, όμως, και στον υπολογισμό των δημόσιων δαπανών για Επαγγελματικό Προσανατολισμό οι δυσχέρειες που παρουσιάζονται είναι συνήθως τεράστιες, καθώς διαφέρουν οι τρόποι δημοσίευσης του κρατικού προϋπολογισμού ανά κράτος, ενώ σε πολλές περιπτώσεις η χρηματοδότηση των Υπηρεσιών γίνεται έμμεσα μέσω εποπτευόμενων φορέων και οργανισμών ή αφορούν συγκεκριμένους μόνο τομείς παροχής υπηρεσιών, οπότε είναι ακόμη πιο δύσκολη η αποτύπωσή τους στο πλαίσιο ερευνών. Πέραν αυτού, ο τρόπος με τον οποίο δημοσιεύονται συνήθως οι κρατικοί προϋπολογισμοί δε βοηθά στην παρακολούθηση των κρατικών δαπανών για τη ΣΥ.Ε.Π., καθώς ο θεσμός δεν αποτελεί ξεχωριστό τομέα χρηματοδότησης, αλλά είθισται οι πόροι του να προέρχονται μέσω ποικίλων φορέων. Ειδικά στον δημόσιο τομέα, το πρόβλημα επιτείνει η διασπορά των στελεχών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. σε διάφορους τομείς, καθώς και το γεγονός πως αυτά συνήθως κατέχουν παράλληλα και άλλους ρόλους, με αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολος ο ακριβής υπολογισμός των δαπανών.

Ειδικότερα όσον αφορά την κρατική χρηματοδότηση, η οποία αποτελεί την κύρια πηγή χρηματοδότησης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με εξαίρεση λιγοστούς πόρους που προέρχονται από ιδιώτες ή εργοδότες, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις σε σχέση με τη μέθοδο που ακολουθείται. Η πιο διαδεδομένη προβλέπει την διανομή των πόρων σε επαρχιακό ή τοπικό επίπεδο, κάποτε γίνεται απευθείας χρηματοδότηση ιδρυμάτων, όπως είναι τα σχολεία, ενώ δεν είναι σπάνια και η χρηματοδότηση μέσω τρίτων, με τη μορφή σύμβασης ή υπεργολαβίας (O.E.C.D., 2003). Σε κάποια κράτη χρηματοδοτούνται κεντρικά οι δήμοι ή οι επαρχίες, ενώ δεν είναι σπάνιο η χρηματοδότηση υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. να εντάσσεται σε ευρύτερα οικονομικά πακέτα που αφορούν τον τομέα της Απασχόλησης. Ορισμένα κράτη, από την άλλη, ενστερνίζονται την άποψη πως ο ρόλος του κράτους περιορίζεται στο να εξασφαλίσει την ύπαρξη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., προχωρώντας σε αναθέσεις σε τρίτους, και να ελέγχει την ποιότητα αυτών, παρά να τις παρέχει το ίδιο. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται παροχή υπηρεσιών με μικρότερο κόστος, λόγω των σχέσεων ιδιωτικού δικαίου των στελεχών του θεσμού, αλλά και μεγαλύτερη ευελιξία σε σχέση με τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις. Μεγάλο μειονέκτημα, βέβαια, αυτής της πρακτικής αποτελεί ο ανταγωνισμός μεταξύ των παρόχων υπηρεσιών, ο οποίος έχει ως αποτέλεσμα συχνά να αυξάνεται η ανταγωνιστικότητα με μείωση των τιμών, εις βάρος όμως της Ποιότητας.

Παρά τις σαφείς δυσκολίες, πάντως, που ενέχει μια προσπάθεια καταγραφής των μεθόδων χρηματοδότησης των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ανά χώρα και εξαγωγής γενικευμένων συμπερασμάτων για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μια τέτοια κίνηση θα είχε τεράστια χρησιμότητα όσον αφορά τη χάραξη και υλοποίηση των ευρωπαϊκών πολιτικών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Είναι αναγκαίο για τους υπευθύνους για τις πολιτικές που αφορούν τον θεσμό, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, να γνωρίζουν κατά πόσο τα οφέλη που προκύπτουν από την παροχή των σχετικών υπηρεσιών είναι αντίστοιχα με τις δαπάνες, γεγονός που προϋποθέτει κατ' επέκταση την ύπαρξη δεδομένων αναφορικά με τα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα οφέλη που προκύπτουν από τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Τα οικονομικά στοιχεία, επίσης, που αφορούν τις δαπάνες για παροχή υπηρεσιών διαφόρων μορφών ή για υπηρεσίες που στοχεύουν σε διαφορετικού τύπου ομάδες θα μπορούσαν να παράσχουν σημαντική ανατροφοδότηση για τις περαιτέρω οικονομικές ανάγκες, άρα και να βοηθήσουν στον καθορισμό προτεραιοτήτων για μελλοντικές αποφάσεις. Με δεδομένη, μάλιστα, τη στροφή που παρατηρείται προς την προσφορά Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και την προσβασιμότητα των υπηρεσιών από όλους κρίνεται απαραίτητος ο όσο το δυνατόν σαφέστερος υπολογισμός του κόστους αξιοποίησης διαφόρων μεθόδων ή τύπων υπηρεσιών.

Πρέπει να σημειωθεί, τέλος, πως κατά καιρούς εγείρονται ερωτήματα σε σχέση με τη χρησιμότητα εν γένει της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, και κυρίως κατά πόσο γίνεται τελικά απόσβεση των σχετικών δαπανών μέσω των ωφελειών που προκύπτουν για το κοινωνικό σύνολο. Ορισμένες φορές ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. αντιμετωπίζεται ως μια επένδυση, η οποία αναμένεται να αποδώσει με την ευρύτερη έννοια κοινωνικά, αίροντας επί παραδείγματι τον κοινωνικό αποκλεισμό και εξομαλύνοντας τις κοινωνικές εντάσεις. Όταν ο θεσμός προσεγγίζεται υπό αυτό το πρίσμα, υπογραμμίζεται η σπουδαιότητα και ο πιθανός αντίκτυπός του στη «μάχη» ενάντια στον κοινωνικό αποκλεισμό, ενώ παράλληλα δημιουργούνται σε βάθος χρόνου ισχυρότεροι δεσμοί μεταξύ της χάραξης πολιτικών και της ανάπτυξης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό, αλλά και διεθνές επίπεδο (Plant, 2011). Αυτό σημαίνει, πως, αν και δεν είναι δυνατή ούτε σκόπιμη η αποτίμηση του θεσμού με οικονομικούς όρους, μπορεί παρ' όλα αυτά να λειτουργήσει ως μεσάζων για την απορρόφηση των κραδασμών σε σχέση με την αγορά εργασίας, το Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, αλλά και των τριβών μεταξύ των δύο.

2.4.1 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (European Social Fund – E.S.F.)

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Ε.Κ.Τ. είναι ένα από τα Διαρθρωτικά Ταμεία[1] της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ρόλος των οποίων είναι η χορήγηση χρηματοδοτικών ενισχύσεων για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών διαρθρωτικών προβλημάτων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος των Διαρθρωτικών Ταμείων εν γένει είναι η μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των διαφόρων περιφερειών και κοινωνικών ομάδων. Το Ε.Κ.Τ. πιο συγκεκριμένα, το οποίο ιδρύθηκε το 1975 και είναι αφοσιωμένο στην προώθηση της Απασχόλησης, έχει ως σκοπό του τη μείωση των διαφορών ευημερίας και επιπέδου ζωής στα κράτη-μέλη και τις περιφέρειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προωθώντας έτσι την οικονομική και κοινωνική συνοχή. Με τις δράσεις του το Ε.Κ.Τ. βοηθά τα κράτη-μέλη να εξοπλίσουν καλύτερα το εργατικό δυναμικό και τις εταιρείες της Ε.Ε., προκειμένου να αντιμετωπίσουν με μεγαλύτερη επιτυχία νέες προκλήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η χρηματοδότηση του Ε.Κ.Τ. κατανέμεται στα κράτη-μέλη και τις περιφέρειες με προτεραιότητα σε όσες όπου η οικονομική ανάπτυξη υστερεί. Αποτελεί ένα βασικό στοιχείο της Στρατηγικής για το 2020, η οποία στοχεύει στη βελτίωση της ζωής των ευρωπαίων πολιτών παρέχοντάς τους υψηλότερου επιπέδου δεξιότητες και καλύτερες εργασιακές προοπτικές (European Commission, 2007b). Ειδικά για το διάστημα 2007-2013 προβλέπεται να κατανεμηθούν συνολικά περίπου εβδομήντα πέντε (75) δισεκατομμύρια ευρώ στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το Ε.Κ.Τ. σε σχέση με τον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει:

- Το σχεδιασμό και την εισαγωγή μεταρρυθμίσεων στα προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Τη δικτύωση μεταξύ Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, κέντρων έρευνας και τεχνολογίας και επιχειρήσεων.

Σε σχέση, πάλι, με τον τομέα της Απασχόλησης υποστηρίζει έργα στα κράτη-μέλη που σχετίζονται με:

- Την κατάρτιση εργαζομένων.
- Την υποστήριξη της εργασιακής και ατομικής καθοδήγησης.
- Την υποστήριξη προγραμμάτων μεταθέσεων και κινητικότητας εργαζομένων.
- Τη βελτίωση της πρόσβασης στην Κατάρτιση, ειδικότερα για τους ανειδίκευτους ή τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας.
- Τον εντοπισμό μελλοντικών απαιτήσεων για θέσεις εργασίας και δεξιότητες.

Η χρηματοδότηση, τέλος, από το Ε.Κ.Τ. υποστηρίζει, μεταξύ άλλων, και την ένταξη μειονεκτούντων και ατόμων με αναπηρίες στην Αγορά Εργασίας με δράσεις, όπως:

- Η παροχή συμβουλών και κατάρτισης προσαρμοσμένης στις εξειδικευμένες ανάγκες τους.
- Η παροχή δρόμων προς την ένταξη και την είσοδο στην Απασχόληση και η δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα με ειδικές δεξιότητες στην κοινωνική οικονομία.
- Η υποστήριξη της επιχειρηματικότητας των μελών αυτής της ομάδας στόχου.
- Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την αλλαγή στάσεων και την προώθηση της ποικιλότητας στο χώρο εργασίας.

[1] Τα άλλα τρία είναι: το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (European Regional Development Fund – E.R.D.F.), το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων (European Agricultural Guidance and Guarantee Fund – E.A.G.G.F.) και το Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας (Financial Instrument for Fisheries Guidance – F.I.F.G.).

2.5 Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.

Η ποικιλία και η πολυπλοκότητα των συστημάτων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού δυσχεραίνει εξαιρετικά την ομαδοποίηση και συνολική παρουσίαση του προφίλ των Συμβούλων Προσανατολισμού στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε ορισμένες χώρες ανά την υφήλιο ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί απασχόληση που απαιτεί εξειδίκευση, η οποία προϋποθέτει εκτενή και πολύ συγκεκριμένη κατάρτιση. Η περίπτωση όμως των ευρωπαϊκών χωρών είναι διαφορετική, καθώς σε μεγάλο ποσοστό αυτών ο Προσανατολισμός αποτελεί πάρεργο για επαγγελματίες διαφόρων ειδικοτήτων, οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε θέσεις που κατέλαβαν κάποτε με βάση τα συνολικά προσόντα τους ή τη συνολική εμπειρία τους που θεωρήθηκε σχετική με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, πάντως, αξίζει να σημειωθεί πως οι Σύμβουλοι συνεχίζουν να θεωρούν ότι κατά κύριο λόγο έχουν την αρχική τους επαγγελματική ιδιότητα.

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια σύντομη αναφορά σε ένα ερώτημα που ταλανίζει τον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού: η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. αποτελεί ρόλο, επιτήδευμα ή επάγγελμα; Το «επάγγελμα» (profession) μπορεί να διακριθεί από το επιτήδευμα (occupation) βάσει ορισμένων κριτηρίων, όπως είναι η ύπαρξη σαφών, επίσημων και εξειδικευμένων οδών που να οδηγούν σε ξεκάθαρα ορισμένους επαγγελματικούς ρόλους, με τη στελέχωση εξειδικευμένου προσωπικού πλήρους απασχόλησης, ο έλεγχος, λ.χ. μέσω αδειοδότησης, των εισερχόμενων στον χώρο, η ύπαρξη κριτηρίων για τη ρύθμιση της επαγγελματικής συμπεριφοράς, όπως είναι οι κώδικες δεοντολογίας, η αξιοποίηση στοιχείων σε συνδυασμό με σαφή γνώση των συνεπειών των προσεγγίσεων που επιλέγονται και η ύπαρξη ενός δικτύου υποστηρικτικών επιστημονικών ενώσεων, ιδρυμάτων κατάρτισης και ερευνητικών οργανισμών (O.E.C.D., 2003). Με βάση, λοιπόν, τα ανωτέρω κριτήρια θα μπορούσαμε να καταλήξουμε με ασφάλεια στο συμπέρασμα πως στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών κρατών τα στελέχη του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. απέχουν απ' το να χαρακτηριστούν επαγγελματίες Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π., καθώς ο ρόλος τους είναι αρκετά συγκεχυμένος και η ενασχόληση με τον θεσμό δεν είναι συνήθως η κύριά τους απασχόληση, αλλά ένας από τους ρόλους τους. Υπάρχουν, βέβαια, εξειδικευμένοι Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π., οι οποίοι ασκούν το λειτούργημά τους κατ' αποκλειστικότητα, αυτοί όμως αποτελούν μάλλον τη μειοψηφία στον κλάδο.

Οι επιστήμονες οι οποίοι ασκούν εναλλακτικά ή παράλληλα τα καθήκοντα Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού ανήκουν κατά κύριο λόγο σε τρεις (3) κατηγορίες επαγγελματιών:

α) Ψυχολόγοι, οι οποίοι θεωρείται πως έχουν λάβει κατάρτιση συναφή προς τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στο πλαίσιο των σπουδών τους, είτε έχουν παρακολουθήσει συμπληρωματικά μαθήματα,

β) Εκπαιδευτικοί, οι οποίοι συνήθως συνδυάζουν τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. με τα διδακτικά τους καθήκοντα έχοντας λάβει περιορισμένης διάρκειας συμπληρωματική κατάρτιση και, τέλος,

γ) διοικητικοί υπάλληλοι ειδικευμένοι στην Αγορά Εργασίας (labour market administrators), η κατάρτιση των οποίων πάνω στη δουλειά είναι πιθανό να δίνει έμφαση στην παροχή υπηρεσιών σε ανέργους και εργοδότες (C.E.DE.FO.P., 2009a).

Άμεση συνέπεια, πάντως, της παράλληλης άσκησης καθηκόντων Συμβούλου από επιστήμονες διαφόρων ειδικοτήτων είναι πολλάκις ο παραγκωνισμός τους και η επακόλουθη δυσκολία αναγνώρισης και πρόσβασης στις υπηρεσίες αυτές από πλευράς ενδιαφερομένων. Στις περιπτώσεις αυτές δυσχεραίνεται σαφώς το έργο όσων σχεδιάζουν τις πολιτικές γύρω από τον θεσμό του ΣΥ.Ε.Π., καθώς δεν είναι εύκολο να ελεγχθεί η αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών και να αναπτυχθούν αυτές προκειμένου να ανταποκρίνονται στους στρατηγικούς στόχους των εθνικών κυβερνήσεων.

Με δεδομένη, λοιπόν, στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη μεγάλη ποικιλία επαγγελματικής κατάρτισης, ρόλων και δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν οι Σύμβουλοι και οι λοιποί επαγγελματίες

στον χώρο του ΣΥ.Π., καθώς και την πολυμορφία των υπηρεσιών που προσφέρονται στους ενδιαφερόμενους από διαφόρων τύπων επαγγελματίες, οι οποίες περιλαμβάνουν ποικίλες δραστηριότητες, ομάδες στόχους και κατάρτιση, κρίθηκε απαραίτητο από διάφορους φορείς του χώρου να γίνει μια προσπάθεια καθορισμού των δεξιοτήτων που απαιτούνται από πλευράς Συμβούλων σε διεθνές επίπεδο. Με τον τρόπο αυτό θα μπορούσαν να περιγραφούν με ακρίβεια οι ικανότητες και δεξιότητες που οριοθετούν τον εργασιακό ρόλο των Συμβούλων και λοιπών επαγγελματιών που σχετίζονται με τον θεσμό, προκειμένου να καλυφθούν πιο αποτελεσματικά οι ανάγκες και οι απαιτήσεις των ενδιαφερομένων, είτε προέρχονται από το εκπαιδευτικό σύστημα, είτε από την αγορά εργασίας, ενώ απώτερος στόχος μιας τέτοιας προσπάθειας θα ήταν να επιτευχθεί συμφωνία διεθνώς πάνω στο είδος των προσόντων που θα πρέπει να κατέχουν οι επαγγελματίες του ΣΥ.Ε.Π. έτσι ώστε να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, τέλος, της πανευρωπαϊκής έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2005 κατόπιν αίτησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Sultana & Watts, 2006) και στην οποία γίνεται εκτενής αναφορά σε άλλο σημείο της εργασίας, σε ορισμένα ευρωπαϊκά κράτη υπάρχει η τάση να ενσωματώνονται οι δραστηριότητες που αφορούν τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε ευρύτερους επαγγελματικούς ρόλους. Η Δανία αποτελεί μία τέτοια περίπτωση, καθώς ο ρόλος του Συμβούλου Προσανατολισμού συγχέεται με αυτόν υπευθύνου εργασιακής τοποθέτησης, ενώ αντίθετα η Φινλανδία ανήκει στις χώρες όπου οι υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και κατ' επέκταση ο ρόλος του Συμβούλου, είναι πολύ ανεπτυγμένα και πολύ πιο ξεκάθαρα οριοθετημένα, με το Βέλγιο, την Εσθονία, τη Γερμανία, τη Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, την Πολωνία, τη Σλοβακία και τη Σλοβενία να ακολουθούν αυτό το πρότυπο.

Και στα υπόλοιπα κράτη μέλη, πάντως, καταβάλλονται προσπάθειες για βελτίωση της κατάρτισης των επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π., όπως για παράδειγμα συμβαίνει στην Ιρλανδία, τη Μάλτα και την Ουγγαρία, όπου έχουν εισαχθεί εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης Συμβούλων Προσανατολισμού. Είναι, βέβαια, ευνόητο πως ο διαχωρισμός ρόλων επιτρέπει μεγαλύτερο βαθμό εξειδίκευσης στην παροχή υπηρεσιών, ενώ η ενοποίηση ρόλων παρέχει τη δυνατότητα για την παροχή πιο ολοκληρωμένων υπηρεσιών, οι οποίες κρίνονται από ορισμένους ως πιο ικανοποιητικές τόσο για τους παρόχους, όσο και για τους αποδέκτες αυτών, άποψη που συμμερίζονται η Γαλλία και η Νορβηγία. Άλλες χώρες, αντίθετα, μεταξύ των οποίων η Τσεχία, η Ουγγαρία και η Μάλτα, υποστηρίζουν πως ο αναπόφευκτος από τους πολλαπλούς ρόλους φόρτος εργασίας έχει ως αποτέλεσμα να μη δίνεται έμφαση τόσο στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όσο στην αναζήτηση και εύρεση εργασίας.

2.5.1 Τα Πλαίσια Δεξιοτήτων Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π.

Μια σημαντική προσπάθεια προς την κατεύθυνση της οριοθέτησης των προσόντων που πρέπει να έχουν οι Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. πραγματοποιήθηκε από την International Association for Educational and Vocational Guidance (I.A.E.V.G.), η οποία αναγνωρίζοντας την ανάγκη καθορισμού του ρόλου των Συμβούλων σχεδίασε και υλοποίησε από το 1999 ως το 2003 μια σχετική μελέτη, με απώτερο στόχο τη δημιουργία κοινών βάσεων διεθνώς για τους Συμβούλους και τους ωφελούμενους, η οποία αναφέρεται και ως **Διεθνές Πλαίσιο Δεξιοτήτων για Λειτουργούς Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού** (International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners). Από τα δεδομένα που προέκυψαν στο πλαίσιο της έρευνας μπόρεσαν να εξαχθούν ενδιαφέροντα συμπεράσματα, τα οποία στη συνέχεια ενέκρινε η Γενική Συνέλευση της I.A.E.V.G.. Το Πλαίσιο αποτελείται από ένα πλέγμα έντεκα (11) Βασικών Δεξιοτήτων και δέκα (10) περαιτέρω πλέγματα Εξειδικευμένων Δεξιοτήτων, το καθένα απ' τα οποία περιλαμβάνει από πέντε (5) έως έντεκα (11) πιο λεπτομερείς δηλώσεις δεξιοτήτων (I.A.E.V.G., 2003).

Όσον αφορά τις βασικές ικανότητες, οι Σύμβουλοι θα πρέπει να επιδεικνύουν την κατάλληλη προς το λειτούργημά τους ηθική και επαγγελματική συμπεριφορά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και συγχρόνως να συνηγορούν στην προώθηση της κατάρτισης, ανάπτυξης σταδιοδρομίας και προσωπικής βελτίωσης των ωφελουμένων. Θεωρείται, ακόμη, αναγκαίο οι Σύμβουλοι να δείχνουν ότι

γνωρίζουν και ότι σέβονται τις πολιτισμικές διαφορές των ωφελουμένων, ώστε να αλληλεπιδρούν αποτελεσματικά με όλους, ενσωματώνοντας τη θεωρία και τα αποτελέσματα των ερευνών στην πράξη όσον αφορά τον Προσανατολισμό, την ανάπτυξη σταδιοδρομίας και τη Συμβουλευτική. Βασική προϋπόθεση, ακόμη, για να ακολουθήσει κανείς σταδιοδρομία στον θεσμό είναι να διαθέτει δεξιότητες που να του επιτρέπουν τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των προγραμμάτων και εν γένει των παρεμβάσεων στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, αλλά συγχρόνως να έχει συναίσθηση των δυνατοτήτων και των ορίων του. Η ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας με συνεργάτες και ωφελουμένους προσαρμόζοντας κατάλληλα το γλωσσικό επίπεδο αποτελεί επιπλέον προτέρημα ενός Συμβούλου, ενώ κρίνεται απαραίτητη η ενημέρωση και η επικαιροποίηση των πληροφοριών που σχετίζονται με τις τάσεις στον χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης και της απασχόλησης, την αγορά εργασίας και κοινωνικά ζητήματα. Απολύτως αναγκαία θεωρείται, επίσης, η επίδειξη κοινωνικής και διαπολιτισμικής ευαισθησίας, όπως και οι δεξιότητες που επιτρέπουν την αποτελεσματική συνεργασία με ομάδα επιστημόνων και η ουσιαστική γνώση των διαδικασιών Δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Πέραν των γενικών αυτών δεξιοτήτων που θεωρούνται απαραίτητες για την επιτυχή άσκηση του λειτουργήματος του Συμβούλου και εν γένει την ενασχόληση με το θεσμό του ΣΥ.Ε.Π. εντοπίζονται από την I.A.E.V.G. δέκα (10) *Τομείς Εξειδικευμένων Χαρακτηριστικών* (I.A.E.V.G., 2003), τα οποία κρίνονται αναγκαία για ορισμένες μόνο κατηγορίες Συμβούλων, ανάλογα με τη φύση της δουλειάς τους και τα οποία παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 2: Τομείς Εξειδικευμένων Χαρακτηριστικών του Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π.

Τομέας	**Περιγραφή**
Αξιολόγηση	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να αναλύει τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ιδιωτών ή των ομάδων που ζητούν τη συνδρομή του, καθώς και του περιβάλλοντος στο οποίο εντάσσονται όλοι οι εμπλεκόμενοι παράγοντες.
Εκπαιδευτικός Προσανατολισμός	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να ενισχύει το άτομο στην επιλογή εκπαιδευτικής οδού, την υπερπήδηση τυχόν εμποδίων και την προετοιμασία του για ένταξη στην αγορά εργασίας.
Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να διευκολύνει την προετοιμασία και τις μεταβάσεις μεταξύ εργασιακών ρόλων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου.
Συμβουλευτική	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να ωθήσει το άτομο στον στοχασμό, έτσι ώστε αυτό να αποσαφηνίσει τις αντιλήψεις και τις εναλλακτικές του και να λάβει αποφάσεις που θα λύσουν τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζει.
Διαχείριση της Πληροφορίας	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να συλλέγει, να οργανώνει, να διατηρεί και να διαχέει πληροφορίες αναφορικά με την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την αγορά εργασίας, καθώς και να καθοδηγεί τους ενδιαφερόμενους ώστε να τις αξιοποιούν αποτελεσματικά.
Διαβούλευση / Συντονισμός	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να παρέχει υπηρεσίες πληροφόρησης, προσανατολισμού και επαγγελματικών συμβουλών σε όλους τους ενδιαφερόμενους, όπως και να αναλάβει την οργάνωση του σχολείου και της κοινότητας.
Έρευνα & Αξιολόγηση	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να μελετά θέματα συναφή με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. και να εξετάζει την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεών του.

Διαχείριση Προγραμμάτων & Υπηρεσιών	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να σχεδιάζει, να υλοποιεί, να επιβλέπει και να αξιολογεί παρεμβάσεις που στοχεύουν στην ικανοποίηση των αναγκών των ομάδων στόχων.
Ανάπτυξη των Δυνατοτήτων της Κοινότητας	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ των μελών της κοινότητας για την αξιολόγηση των αναγκών της, καθώς και του ανθρώπινου δυναμικού της, αλλά και την ανάπτυξη σχεδίων για την επίτευξη των οικονομικών, κοινωνικών, εκπαιδευτικών και εργασιακών στόχων της.
Τοποθέτηση	Ο Σύμβουλος είναι σε θέση να υποστηρίζει τα άτομα στις προσπάθειές τους να καταλάβουν θέσεις εργασίας, μέσω της διδασκαλίας δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και της δημιουργίας ευκαιριών απασχόλησης.

(*Πηγή: I.A.E.V.G., 2003*)

Στον αντίποδα της προσέγγισης της I.A.E.V.G. δημιουργήθηκε από το C.E.DE.FO.P. ένα Πλαίσιο με ευρωπαϊκό προσανατολισμό, το οποίο είναι γνωστό ως το **Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.** (European Competence Framework for Career Guidance Practitioners), και το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί ως κοινό εργαλείο αναφοράς για την παροχή κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της ενδοϋπηρεσιακής και της συνεχιζόμενης υπηρεσιακής κατάρτισης. Το Πλαίσιο εστιάζει στην κάλυψη καθηκόντων δραστηριότητας του Συμβούλου, δεν υπάρχει όμως σαφής αναφορά στο επίπεδο, οπότε κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη ενός εξωτερικού σημείου αναφοράς, με το οποίο να αποτιμάται η κάλυψη του προγράμματος (C.E.DE.FO.P., 2009). Ως τέτοιο θα μπορούσε να αξιοποιηθεί το Πλαίσιο της I.A.E.V.G. που παρουσιάστηκε συνοπτικά πιο πάνω, ενώ το ζήτημα του επιπέδου θα πρέπει ν' αντιμετωπιστεί σε σχέση με τις απαιτήσεις συγκεκριμένων εργασιακών ρόλων και δραστηριοτήτων, οι οποίες συνήθως αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου δικτύου παροχής υπηρεσιών. Το Πλαίσιο υπάγεται σε μια ευρύτερη μελέτη, που αποτελεί μια επισκόπηση των υφιστάμενων δομών κατάρτισης και του τρόπου απόκτησης των προσόντων για τους επαγγελματίες του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., στην οποία περιλαμβάνεται και μια ανάλυση των τάσεων και των αλλαγών στον χώρο. Η καινοτομία της μελέτης αυτής σε σχέση με αντίστοιχες έρευνες είναι ακριβώς το γεγονός πως εστιάζει στις δεξιότητες των επαγγελματιών, όσο και στη γενική ποιότητα των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που παρέχονται.

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δεξιοτήτων αποτελείται από τρία (3) μέρη: α) τις Βασικές Δεξιότητες, β) τις Δεξιότητες Αλληλεπίδρασης με τον πελάτη/χρήστη των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και γ) Δεξιότητες Υποστήριξης. Στο πρώτο μέρος περιγράφονται ικανότητες, δεξιότητες και γνώσεις που πρέπει να διέπουν τις επαγγελματικές δραστηριότητες των Συμβούλων, ενώ στο δεύτερο καλύπτονται οι δεξιότητες εκείνες που αφορούν τις δράσεις που είναι εμφανείς στους αποδέκτες των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., αποτελώντας κατ' ουσίαν βάσεις προσωπικών ικανοτήτων, αξιών και ηθικών προσεγγίσεων που οφείλουν να εκφράζονται σε όλες τις δραστηριότητες των Συμβούλων. Στο τρίτο μέρος περιγράφεται μια σειρά επιπρόσθετων δραστηριοτήτων, οι οποίες είναι απαραίτητες για τη στήριξη των Συμβούλων και σχετίζονται με την ανάπτυξη των παρεχόμενων υπηρεσιών, τη διαχείριση του ρόλου τους και τον τρόπο με τον οποίο αυτοί προσεγγίζουν άτομα μέσα σε πλαίσια γεωγραφικών και επαγγελματικών κοινοτήτων.

Στον Πίνακα 3 που ακολουθεί παρουσιάζονται επιγραμματικά τα βασικά στοιχεία του Διεθνούς Πλαισίου Προσόντων της I.A.E.V.G. και του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Δεξιοτήτων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. που εκπόνησε το C.E.DE.FO.P. (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2010).

Πίνακας 3: **Συγκριτική Παράθεση Πλαισίων Προσόντων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.**		
	Διεθνές Πλαίσιο Δεξιοτήτων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.	**Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.**
Α. Θεμελιώδεις Δεξιότητες	1. Ηθική και επαγγελματική συμπεριφορά 2. Προώθηση της μάθησης, επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης 3. Συνειδητοποίηση και αποδοχή της διαφορετικότητας 4. Εφαρμογή θεωρίας και έρευνας στην πράξη της ΣΥ.Ε.Π. 5. Σχεδιασμός, εφαρμογή και αξιολόγηση προγραμμάτων ΣΥ.Ε.Π. 6. Αναγνώριση των ίδιων ικανοτήτων και ορίων 7. Αποτελεσματική επικοινωνία 8. Κατοχή πληροφοριών για εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση 9. Κοινωνική και διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση 10. Αποτελεσματική συνεργασία σε ομάδα επαγγελματιών 11. Δια βίου επαγγελματική ανάπτυξη	1. Ηθική πρακτική 2. Εντοπισμός και ανταπόκριση στις ανάγκες των συμβουλευομένων 3. Εφαρμογή θεωρίας και έρευνας στην πράξη 4. Ανάπτυξη ικανοτήτων και αναγνώριση ορίων 5. Κοινωνικές δεξιότητες 6. Δεξιότητες στις Νέες Τεχνολογίες
Β. Εξειδικευμένες Δεξιότητες	1. Αξιολόγηση 2. Εκπαιδευτικός προσανατολισμός 3. Επαγγελματική ανάπτυξη 4. Συμβουλευτική 5. Διαχείριση πληροφορίας 6. Συμβουλευτική Συνεργασία & Συντονισμός 7. Έρευνα και αξιολόγηση 8. Διαχείριση προγραμμάτων και υπηρεσιών 9. Συνεργασία με την τοπική κοινότητα 10. Τοποθέτηση	**Β.1 Δεξιότητες αλληλεπίδρασης με συμβουλευόμενους** 1. Επαγγελματική ανάπτυξη 2. Πρόσβαση στην πληροφορία 3. Αξιολόγηση 4. Ανάπτυξη & υλοποίηση προγραμμάτων ΣΥ.Ε.Π. 5. Παραπομπή 6. Διευκόλυνση εισαγωγής σε μάθηση και εργασία **Β2. Υποστηρικτικές δεξιότητες – Συστήματα και Δίκτυα** 1. Διαχείριση πληροφοριακού υλικού 2. Δράση σε δίκτυα

		3. Δημιουργία & διαχείριση αρχείων επωφελουμένων 4. Σχεδιασμός & εφαρμογή στρατηγικών επαγγελματικής ανάπτυξης 5. Συμμετοχή σε έρευνα & αξιολόγηση 6. Ανανέωση δεξιοτήτων & γνώσης

(Πηγή: Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2010)

Πέραν των δύο αυτών Πλαισίων Δεξιοτήτων για Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π. υπάρχουν αρκετά ακόμη αξιόλογα διεθνή και εθνικά Πλαίσια, τα οποία αναπτύχθηκαν μέσω διεθνών συνεργασιών, διεθνικών προγραμμάτων και εθνικών πρωτοβουλιών. Μια σύντομη μόνο αναφορά σε αυτά γίνεται παρακάτω:

1. Το *Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστοποίησης*[1] (European Accreditation Scheme – E.A.S.): επρόκειτο για ένα έργο χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο του προγράμματος Leonardo da Vinci, το οποίο είχε ως σκοπό να αναπτύξει ένα κοινό σύστημα πιστοποίησης για τις Ευρωπαϊκές χώρες αξιοποιώντας το Πλαίσιο Δεξιοτήτων της I.A.E.V.G.. Περιελάμβανε πέντε (5) βασικές δραστηριότητες αναφορικά με τους αποδέκτες των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., πάνω στο οποίο θα βασίζονταν οι προτεινόμενες διαδικασίες πιστοποίησής του.
2. Πλαίσιο του Διεθνούς Ινστιτούτου Πιστοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας[2] (Institute of Career Certification International - I.C.C.I.): ένα προγενέστερο Πλαίσιο πέντε (5) βασικών δεξιοτήτων και επιπλέον πέντε (5) εξειδικευμένων δεξιοτήτων, το οποίο αντικαταστάθηκε το 2008 από ένα Πλαίσιο δώδεκα (12) βασικών δεξιοτήτων και δεκαεννέα (19) επιλεγμένων δεξιοτήτων.
3. Πλαίσιο του *MEVOC*[3] *– το Εγχειρίδιο Ποιότητας για την Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Συμβουλευτική* (Quality Manual for Educational and Vocational Counselling): ευρωπαϊκό έργο που χρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα Leonardo da Vinci και ανέπτυξε ένα σετ προτύπων σε τέσσερις (4) κατηγορίες δεξιοτήτων, που αποτελείται από τριάντα πέντε (35) πρότυπα δεξιοτήτων σε δώδεκα (12) ομάδες.
4. *Τα Καναδικά Πρότυπα*[4] και οι κατευθυντήριες γραμμές για τους Συμβούλους: πρόκειται για ένα πολύ λεπτομερές σετ προτύπων, με ένα κύριο πλέγμα, που αποτελείται από πέντε (5) τομείς, και έξι (6) τομείς ειδίκευσης, ο καθένας από τους οποίους χωρίζεται σε έναν αριθμό λειτουργιών που με τη σειρά τους χωρίζονται σε περαιτέρω δεξιότητες.
5. *Τα Επαγγελματικά Πρότυπα για τους Αυστραλούς Συμβούλους*[5]*:* επτά (7) γενικές κατηγορίες που υποδιαιρούνται σε δέκα (10) τομείς, ενώ συχνά συμπεριλαμβάνεται ένας ακόμα, ο οποίος διερευνά τις εξειδικεύσεις για τον συγκεκριμένο τομέα.

[1] http://www.corep.it/eas/home.htm

[2] http://www.careercertification.org

[3] http://www.ecgc.at

[4] http://www.career-dev-guidelines.org/career_dev

[5] http://www.cica.org.au/index.pl?page=7

6. *Το Ιρλανδικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων για τους Συμβούλους*[1]*:* αποτελείται από πέντε (5) τομείς, κάποιοι εκ των οποίων διαχωρίζονται περαιτέρω, και ο καθένας υποστηρίζεται από δηλώσεις γνώσεων και κατανόησης.
7. *Εθνικά Επαγγελματικά Προσόντα*[2]*, Ηνωμένο Βασίλειο*: στο σύστημα Εθνικών Επαγγελματικών Προσόντων έχουν ενσωματωθεί εδώ και καιρό επαγγελματικά πρότυπα για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τα οποία έχουν αναθεωρηθεί πολλές φορές απ' τη στιγμή που αναπτύχθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Αποτελούνται από τριάντα (30) μονάδες δεξιοτήτων, μερικές εκ των οποίων είναι υποχρεωτικές για την πιστοποίηση των επαγγελματιών του χώρου, ανάλογα με το επίπεδο του πτυχίου τους.
8. *Πλαίσιο της Αρχής Προσόντων της Εσθονίας (Estonian Qualification Authority):* τον Δεκέμβριο του 2005 εγκρίθηκαν επαγγελματικά πρότυπα για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας, τους Ειδικούς στην Πληροφόρηση Σταδιοδρομίας και τους Σχολικούς Συντονιστές Σταδιοδρομίας. Τα πρότυπα για τους Συμβούλους ανανεώθηκαν με βάση ένα προγενέστερο πρότυπο του 2001, ενώ τα υπόλοιπα δημιουργήθηκαν εκ του μηδενός.

2.5.2 Λοιπά χαρακτηριστικά των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π.

Το ζήτημα, επιπλέον, των ηθικών αρχών και υποχρεώσεων τα οποία προϋποθέτει ο ρόλος του Συμβούλου Προσανατολισμού αποτέλεσε από πολύ νωρίς αντικείμενο προβληματισμού και ένα σημαντικό βήμα έγινε το 1995 με την επισήμανση και καταγραφή των βασικών ηθικών προτύπων των επαγγελματιών του θεσμού στο πλαίσιο της Γενικής Συνέλευσης της International Association for Educational and Vocational Guidance - I.A.E.V.G. (I.A.E.V.G., 1995). Με δεδομένη την προσήλωση του φορέα στην παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών τα χαρακτηριστικά που θεωρείται απαραίτητο να κατέχουν οι Σύμβουλοι χαρακτηρίζονται από συνέπεια προς αυτά των επαγγελματιών παρεμφερών επαγγελματικών χώρων, οι οποίοι έχουν ως αντικείμενο ενασχόλησης άτομα που προετοιμάζονται ή έχουν ήδη ενταχθεί στην Εκπαίδευση, την Κατάρτιση ή την Απασχόληση, ενώ συγχρόνως έχουν ως πρώτιστο μέλημα την προώθηση της αξιοπρέπειας, των δυνατοτήτων και της σπουδαιότητας των μελών της ομάδας στόχου. Οι Σύμβουλοι Προσανατολισμού, λοιπόν, οφείλουν να χαρακτηρίζονται από ορισμένες αξίες και δεξιότητες, κυρίως απέναντι στους ανθρώπους που ζητούν τη συνδρομή τους, αλλά και σε σχέση με τους συνεργάτες ή τους ανωτέρους τους, οι οποίες γίνονται εμφανείς μέσα από τη στάση τους στο πλαίσιο του λειτουργήματος που ασκούν.

Πρώτη και κυριότερη <u>υποχρέωση</u> των επαγγελματιών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι ο *σεβασμός της αξιοπρέπειας* όσων ζητούν εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προσανατολισμό, υποχρέωση που περιλαμβάνει την αναγνώριση και αποδοχή των δικαιωμάτων του ατόμου να κάνει τις επιλογές που επιθυμεί, ν' αναλάβει την ευθύνη γι' αυτές και να χαράξει μόνο του την πορεία του. *Η παροχή ίσων ευκαιριών χωρίς προκαταλήψεις* απέναντι σε άτομα που παρουσιάζουν διαφορές ως προς την κοινωνική θέση, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, τις ερωτικές προτιμήσεις ή προς άτομα με ειδικές δεξιότητες και αναπηρίες αποτελεί προέκταση του σεβασμού της αξιοπρέπειας του ατόμου και ως τέτοια αποτελεί υποχρέωση των Συμβούλων. Οι λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. οφείλουν εν γένει να είναι *ευαίσθητοι προς τις ανάγκες* όσων ζητούν τη βοήθειά τους, είτε αυτές είναι εκπαιδευτικές, είτε επαγγελματικές, είτε προσωπικές ή κοινωνικές, προκειμένου να σχεδιάσουν προσεκτικά τις μελλοντικές ενέργειες του ατόμου, διαφορετικά να το παραπέμψουν σε άλλον επαγγελματία που θα μπορεί να τις καλύψει πιο αποτελεσματικά. Βασική υποχρέωσή τους, ακόμη, αποτελεί η *σαφής ενημέρωση για τους σκοπούς και στόχους, τις τεχνικές, τις πολιτικές και τις ηθικές αρχές που σχετίζονται με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.* που παρέχονται, τις συνθήκες υπό τις οποίες

[1] http://www.nationalguidanceforum.ie

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

λαμβάνουν χώρα και τους πιθανούς νομικούς ή άλλου τύπου περιορισμούς που υφίστανται, ενώ είναι ευνόητο προϋποτίθεται *εχεμύθεια* και πως για την κοινοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών απαιτείται η ρητή συγκατάθεση του συμβουλευομένου.

Οι επαγγελματίες του ΣΥ.Ε.Π., επιπλέον, στο πλαίσιο του σεβασμού προς το άτομο που ζήτησε τη συνδρομή τους *δεν νοείται να υπαγορεύουν ή να επιβάλλουν* επιλογές, αξίες, σχέδια ή απόψεις, οφείλουν όμως να διαχωρίζουν τη θέση τους στην περίπτωση αντικοινωνικής ή επικίνδυνης συμπεριφοράς του υποκειμένου. Όσον αφορά δε τα μέσα και τις τεχνικές που αξιοποιούνται κατά την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. οι Σύμβουλοι οφείλουν να παρέχουν *διευκρινίσεις σχετικά με το περιεχόμενο, τους σκοπούς και τα αποτελέσματα των μέσων και των τεχνικών που αξιοποιούν*, ενώ ευθύνη τους αποτελεί η περιοδική κατάρτιση και εξοικείωση με τις συνεχώς εξελισσόμενες μεθόδους και τεχνικές. Κατ' επέκταση ο Σύμβουλος έχει την υποχρέωση *να προάγει τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν για τους ενδιαφερόμενους από τη χρήση νέων τεχνικών και εφαρμογών νέας τεχνολογίας*, στην περίπτωση που αυτές ανταποκρίνονται στις ανάγκες του ατόμου, διασφαλίζοντας παράλληλα την απρόσκοπτη, ορθή και χωρίς διακρίσεις πρόσβασή του σε αυτές. Η *πληροφόρηση*, τέλος, που παρέχεται στο πλαίσιο των υπηρεσιών ΣΥ.Π. *χαρακτηρίζεται από ακρίβεια*, ενώ οι Σύμβουλοι οφείλουν να αποφεύγουν την ύπαρξη αντικρουόμενων συμφερόντων σε σχέση με αυτά των ωφελουμένων από τις υπηρεσίες, αλλά και *να τους παραπέμπουν καταλλήλως* στην περίπτωση που δεν δύνανται να παράσχουν ή να συνεχίσουν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους για οποιονδήποτε λόγο.

Ειδικά, μάλιστα, στην περίπτωση των Συμβούλων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίοι εργάζονται με άτομα που βιώνουν ποικίλες βιοσωματικές και ψυχολογικές μεταβολές λόγω της εφηβείας οφείλουν να επιδεικνύουν πρόσθετη προσοχή και διακριτικότητα στην προσέγγισή τους. Σύμφωνα με έρευνα στην οποία συμμετείχαν μαθητές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης από εννέα (9) ευρωπαϊκές χώρες[1] προκύπτει πως, σύμφωνα με την κρίση των ερωτηθέντων, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών δεν τους προσεγγίζει, όπως θα το επιθυμούσαν. Οι συμμετέχοντες μαθητές, συγχρόνως, δήλωσαν πως θα επιθυμούσαν να έχουν ένα άτομο που να εμπιστεύονται στο σχολείο τους, γεγονός που αφήνει πολλά περιθώρια παρέμβασης στον Εκπαιδευτικό - Σύμβουλο Σ.Ε.Π.. Η μετεξέλιξη, τέλος, του σχολείου σε χώρο ζωής, όπου η εσωσχολική και η εξωσχολική μάθηση δεν είναι αυστηρά διαχωρισμένες, παρέχει στον Σύμβουλο Σ.Ε.Π. περισσότερες δυνατότητες αποτελεσματικής παρέμβασης και κάλυψης των αναγκών των μαθητών (Μπρούζος, 1997).

2.5.3 Η Κατάρτιση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π.

Ιδιαίτερα διαφωτιστική είναι η εικόνα που παρουσιάζεται όσον αφορά την κατάρτιση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τον O.E.C.D., καθώς είναι χαρακτηριστική της κατάστασης που επικρατεί και της ανομοιογένειας που παρατηρείται από κράτος σε κράτος (O.E.C.D., 2004). Η πρώτη και κύρια διαφοροποίηση που παρατηρείται αφορά τη ποικιλία περιεχομένου και διαδικασίας που αξιοποιείται για την αρχική κατάρτιση των επαγγελματιών του χώρου, καθώς και τη σύνδεση αυτών με τους στόχους κάθε χώρας αναφορικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και της πολιτικές απασχόλησης, ενώ είναι γεγονός πως εκθέσεις για την κατάρτιση των Συμβούλων σε εθνικό επίπεδο εκπονούνται πολύ σπάνια ή και ποτέ. Οι σπουδαιότερες, βέβαια, διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και στο εσωτερικό της ίδιας χώρας, παρατηρούνται σε σχέση με την ποιότητα και τους τύπους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στους ενδιαφερόμενους, γεγονός που οφείλεται κι αυτό στην ποικιλομορφία της κατάρτισης των Συμβούλων. Όπως μάλιστα έχει επισημανθεί και αλλού, τα προσόντα σε παρεμφερείς χώρους, όπως είναι η Ψυχολογία ή η Παιδαγωγική, θεωρούνται στις περισσότερες χώρες επαρκή για τους επαγγελματίες ΣΥ.Ε.Π., παρά το γεγονός ότι αυτά στην πραγματικότητα ελάχιστα προωθούν δεξιότητες αναγκαίες για την επαγγελματική Συμβουλευτική, ενώ, ακόμα και υπό αυτές τις προϋποθέσεις, πρόβλημα

[1] Αγγλία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Δανία, Ισπανία, Ιταλία, Ολλανδία.

δημιουργεί το γεγονός πως δεν υπάρχουν αρκετοί Σύμβουλοι για να καλύψουν τις ανάγκες του πληθυσμού στα περισσότερα κράτη.

Η έλλειψη δεδομένων, ακόμη, σε εθνικό επίπεδο προκαλεί προβλήματα σε σχέση με τον έγκαιρο και κατάλληλο σχεδιασμό σε θέματα που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και τις επενδύσεις στον τομέα της κατάρτισης, με τα προγράμματα αρχικής κατάρτισης να κυμαίνονται χρονικά από τρεις (3) εβδομάδες έως και πέντε (5) χρόνια, ανάλογα με τη χώρα. Είναι προφανές πως τα μικρής διάρκειας προγράμματα δεν καταφέρνουν στην πλειονότητα των περιπτώσεων να παράσχουν ικανοποιητικό γνωστικό υπόβαθρο και τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διεκπεραίωση των υποχρεώσεων ενός επαγγελματία ΣΥ.Ε.Π., ενώ αντίθετα τα πιο μακροχρόνια δίνουν στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να διαμορφώσουν τις απαραίτητες για το λειτούργημα δεξιότητες, φτάνοντας όμως συχνά σε τέτοιο βαθμό εξειδίκευσης, που ανταποκρίνεται στις ανάγκες πολύ μικρού ποσοστού του πληθυσμού. Ένα επιπλέον ζήτημα που προκύπτει από τις πολιτικές που υφίστανται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες είναι η έλλειψη διαβαθμισμένων και ολοκληρωμένων διόδων που να επιτρέπουν στους επαγγελματίες του ΣΥ.Ε.Π. να εξελιχθούν σε εξειδικευμένους Συμβούλους, ενώ συνήθως υπάρχει ελάχιστη ή καθόλου πρόβλεψη για την κατάρτιση του βοηθητικού προσωπικού των υπηρεσιών, όπως είναι οι υπεύθυνοι πληροφόρησης ή οι σύνδεσμοι με την τοπική κοινωνία. Η κατάρτιση εν γένει παρουσιάζει κατά περιπτώσεις αρκετά κενά όσον αφορά την απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων, είτε στον τομέα της χρήσης των Νέων Τεχνολογιών, είτε στην παροχή Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο του Αναλυτικού Προγράμματος, είτε σε σχέση με τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, τη διεθνή διάσταση του Προσανατολισμού, καθώς και την οργάνωση και διαχείριση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Πρέπει να σημειωθεί, τέλος, πως η κατάρτιση που λαμβάνει χώρα στην πλειονότητα των κρατών μελών είναι εξειδικευμένη ανά τομέα και οι υπάρχουσες δομές δεν επιτρέπουν την κινητικότητα των επαγγελματιών του χώρου μεταξύ απασχόλησης και εκπαίδευσης ή ακόμα και μεταξύ διαφορετικών τομέων της εκπαίδευσης σε ορισμένες περιπτώσεις.

Σε σχέση, λοιπόν, με την κατάρτιση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στην επιστημονική και επαγγελματική πορεία που ακολουθούν οι περισσότεροι από αυτούς. Ενδεικτικά[1], στη Γερμανία οι Σύμβουλοι στην πλειονότητά τους έχουν παρακολουθήσει ένα εξειδικευμένο τριετές πρόγραμμα σπουδών στο Ομοσπονδιακό Κολλέγιο Δημόσιας Διοίκησης (Sweet, 2003), ενώ προσφέρεται από το 2006 και πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό από ορισμένα Πανεπιστήμια. Πρέπει να σημειωθεί, παρ' όλα αυτά, πως δεν υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο που να καθορίζει επακριβώς τις επαγγελματικές απαιτήσεις ή τα προσόντα που προϋποτίθενται για να δραστηριοποιηθεί κανείς ως Σύμβουλος στη χώρα, παρά μόνο σε επίπεδο οργανισμών που ορίζουν προϋποθέσεις για το προσωπικό που απασχολούν. Στην Πορτογαλία, πάλι, προαπαιτούμενο θεωρείται το πανεπιστημιακό πτυχίο οποιασδήποτε ειδικότητας, παιδαγωγική κατάρτιση, εξειδικευμένο δίπλωμα στην εφαρμοσμένη ψυχολογία με έμφαση στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, το οποίο περιλαμβάνει τρία χρόνια θεωρητικών μαθημάτων και πρακτική άσκηση, και συνεχιζόμενη κατάρτιση, που είναι απαραίτητη για την επαγγελματική εξέλιξη των Συμβούλων .

Στη Φινλανδία, πάλι, μεταξύ των Συμβούλων περιλαμβάνεται και σημαντικός αριθμός ψυχολόγων εξειδικευμένων στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, οι οποίοι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος στην ψυχολογία, έχουν παρακολουθήσει πρόγραμμα κατάρτισης στον χώρο εργασίας, ενώ αρκετοί κατέχουν και ανώτερους μεταπτυχιακούς τίτλους. Έχει τεθεί ως απαραίτητη προϋπόθεση για την επαγγελματική ενασχόληση με τον θεσμό Σ.Ε.Π. η ύπαρξη καθηγητικού πτυχίου σε συνδυασμό με τουλάχιστον ένα έτος εκπαιδευτικής πείρας προκειμένου οι ενδιαφερόμενοι να εξασφαλίσουν το δικαίωμα εξειδίκευσης στον Προσανατολισμό και την απασχόληση σε θέση Συμβούλου, ενώ συχνά αντίστοιχες θέσεις καταλαμβάνουν ψυχολόγοι και σύμβουλοι σταδιοδρομίας, οι οποίοι απαιτείται να

[1] Οι πληροφορίες προέρχονται κατά κύριο λόγο από τις ετήσιες αναφορές των ευρωπαϊκών κρατών (country reports) που συγκεντρώνει το C.E.DE.FO.P. και είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του.

είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος στην ψυχολογία, τοποθετούνται συνήθως σε τοπικά γραφεία απασχόλησης και έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης που διοργανώνει το Υπουργείο Απασχόλησης και Οικονομίας της χώρας. Η κατάρτιση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. αρχικά γινόταν ξεχωριστά, μετά το 1998 όμως το εθνικό βασικό αναλυτικό πρόγραμμα απαίτησε τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, με την εφαρμογή της αναθεώρησης αυτής να υποστηρίζεται από ένα εθνικό ενδοϋπηρεσιακό πρόγραμμα κατάρτισης Συμβούλων, το οποίο εμπεριείχε μεταξύ άλλων πληροφόρηση για την ποιοτική αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο. Σύμφωνα, τέλος, με τη νέα αυτή νομοθεσία για τα προσόντα των Συμβούλων απαιτείται βασική κατάρτιση εξήντα (60) πιστωτικών μονάδων E.C.T.S. για όλους τους επαγγελματίες του χώρου (C.E.DE.FO.P., 2009).

Στην Κύπρο οι Σύμβουλοι, στην πλειονότητά τους εκπαιδευτικοί, απαιτείται να έχουν εξειδικευμένη μεταπτυχιακή κατάρτιση στη Συμβουλευτική ή / και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ενώ παρακολουθούν σε τακτά διαστήματα σεμινάρια και ομιλίες που διοργανώνονται προς ενημέρωσή τους για τις εξελίξεις και προβλέψεις που αφορούν την αγορά εργασίας. Στην Εσθονία προαπαιτείται από τους Συμβούλους η κατοχή πανεπιστημιακού διπλώματος, κατά προτίμηση στην ψυχολογία, την παιδαγωγική ή την κοινωνική εργασία, ενώ τα επαγγελματικά πρότυπα που ισχύουν στη χώρα ρυθμίζουν σε μεγάλο βαθμό αυτές τις απαιτήσεις και οι ειδικοί επιστήμονες που έχουν εργαστεί για τρία έως πέντε χρόνια σε δημόσιους φορείς ως Σύμβουλοι Προσανατολισμού έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν έναν κρατικό επαγγελματικό τίτλο. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις, πάλι, σχετικά με τα προαπαιτούμενα προσόντα στην Ουγγαρία αφορούν αποκλειστικά όσους εκπαιδευτικούς ασκούν καθήκοντα Συμβούλου απασχόλησης στη δημόσια Εκπαίδευση και Κατάρτιση, καθώς και τους Συμβούλους που δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο του οικείου Οργανισμού Απασχόλησης. Πρέπει δε να τονιστεί πως η διαδικασία της Bologna άλλαξε ριζικά το σύστημα εκπαίδευσης των Συμβούλων στη χώρα. Οι πρώτοι, λοιπόν, οφείλουν να είναι κάτοχοι σχετικού πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ από το 1999 μπορούν να παρακολουθήσουν ένα ειδικό διετές πρόγραμμα σπουδών για εκπαιδευτικούς σχετικό με τον Σ.Ε.Π. και απ' το 2006 ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα ειδίκευσης σε πολλά απ' τα κολλέγια της χώρας, και οι δεύτεροι είναι αναγκαίο να έχουν πανεπιστημιακό πτυχίο και σε ορισμένες περιπτώσεις εργασιακή εμπειρία. Ο λόγος, πάντως, που το νομοθετικό πλαίσιο επιτρέπει τόσο μεγάλο εύρος προσόντων και τόσες δυνατές επιλογές σχετίζεται με τον πολύ μικρό αριθμό των εξειδικευμένων Συμβούλων που δραστηριοποιούνται στη χώρα.

Στην Ιταλία η κατάσταση είναι κάπως συγκεχυμένη, καθώς άτομα με πολύ διαφορετικά μεταξύ τους προσόντα και δεξιότητες δραστηριοποιούνται στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ενώ η κείμενη νομοθεσία δεν ορίζει με σαφήνεια τις ελάχιστες προϋποθέσεις που απαιτούνται όσον αφορά τους επαγγελματίες του χώρου, ούτε συγκεκριμένες μαθησιακές οδούς. Στην πλειονότητά τους, πάντως, οι Σύμβουλοι είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού πτυχίου ή μεταπτυχιακού διπλώματος, ενώ το 2008 ιδρύθηκε με πρωτοβουλία του οικείου Υπουργείου Εργασίας το λεγόμενο *Σχολείο για τους Επαγγελματίες του Προσανατολισμού*, το οποίο παρέχει υψηλής ποιότητας προγράμματα κατάρτισης, σεμινάρια και εργαστήρια. Παρόμοια νομοθετική ασάφεια υπάρχει και στη Λιθουανία, όπου επίσης δεν καθορίζονται οι ελάχιστες απαιτούμενες προϋποθέσεις για την επαγγελματική δραστηριοποίηση στον χώρο της Συμβουλευτικής, παρά δηλώνεται μόνο πως θεωρείται αναγκαία η ολοκλήρωση ενός προγράμματος Ανώτατης Εκπαίδευσης σε συνδυασμό με κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης στον χώρο εργασίας.

Η Λετονία, από την άλλη πλευρά, απασχολεί κατά κύριο λόγο εκπαιδευτικούς ως Συμβούλους Προσανατολισμού, με εξαίρεση να αποτελούν οι ψυχολόγοι και οι Σύμβουλοι Απασχόλησης, οι οποίοι κατέχουν ανώτερες θέσεις και έχουν συντονιστικό ρόλο, ενώ την τριετία 2005 – 2008 πραγματοποιήθηκε με ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας και Επιστήμης πρόγραμμα για την αναδιοργάνωση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα, στο πλαίσιο του οποίου, μεταξύ άλλων, αναβαθμίστηκαν επαγγελματικά πάνω από πέντε χιλιάδες διακόσιοι (5.200) εκπαιδευτικοί. Στο πλαίσιο αυτό ιδρύθηκε μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών πάνω στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, το οποίο συμμορφώνεται πλήρως στις επιταγές της Διαδικασίας της Bologna και

αποτελείται από εκατόν είκοσι (120) διδακτικές μονάδες (C.E.DE.FO.P., 2009a). Δικαίωμα παρακολούθησης αυτού έχουν οι κάτοχοι πτυχίου στους τομείς της εκπαίδευσης, των κοινωνικών επιστημών, της ψυχολογίας, καθώς και οι πιστοποιημένα επαγγελματίες ψυχολόγοι και εκπαιδευτικοί. Εναλλακτικά, αρκεί οποιοδήποτε άλλο ισότιμο πτυχίο και δύο (2) χρόνια προϋπηρεσίας ως Σύμβουλος σταδιοδρομίας, ενώ το πρόγραμμα υλοποιείται και σε μορφή μερικής παρακολούθησης (part time). Μεταξύ των εξελίξεων που προδιαγράφονται, τέλος, περιλαμβάνεται και η ίδρυση κέντρων Σ.Ε.Π., τα οποία θα έχουν ως βάση σχολικές μονάδες και θα διευθύνονται από εξειδικευμένους Συμβούλους, οι οποίοι θα είναι υπεύθυνοι για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., την υποστήριξη των εκπαιδευτικών της μονάδας, αλλά και την και την παροχή πληροφόρησης και εξατομικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών (C.E.DE.FO.P., 2009a).

Στη Ρουμανία θέση Συμβούλου μπορούν να κατέχουν ακόμα και μηχανικοί με ψυχοπαιδαγωγική κατάρτιση, ενώ στα σχολεία με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ασχολούνται κατά κύριο λόγο εκπαιδευτικοί, οι οποίοι δεν επαρκούν για την κάλυψη των υπαρχουσών αναγκών, δεν έχουν στη διάθεσή τους την απαραίτητη για τον ρόλο τους υλικοτεχνική υποδομή και οι οποίοι στην πλειονότητά τους δεν έχουν εξειδίκευση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Η ανεπάρκεια αυτή σε επιστημονικό προσωπικό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη κινήτρων από πλευράς κράτους, έτσι ώστε να προσελκύσουν νέους επιστήμονες με σπουδές σχετικές με το αντικείμενο. Στη Φλαμανδική κοινότητα του Βελγίου οι Σύμβουλοι και οι Συντονιστές τους που απασχολούνται σε Υπηρεσίες Παιδαγωγικής Συμβουλευτικής οφείλουν να έχουν τουλάχιστον δέκα (10) χρόνια προϋπηρεσίας, για να μπορούν να διεκδικήσουν μια τέτοια θέση, με τις προϋποθέσεις να μπορούν να τροποποιηθούν ανά πάσα στιγμή από το Φλαμανδικό Κοινοβούλιο, ενώ τα Κέντρα Προσανατολισμού για μαθητές στελεχώνονται από μόνιμο προσωπικό, στο οποίο περιλαμβάνονται σύμβουλοι, ψυχοπαιδαγωγοί, κοινωνικοί λειτουργοί, νοσηλευτές και διοικητικοί υπάλληλοι. Στη Γαλλική κοινότητα, από την άλλη πλευρά, αξιοποιούνται ψυχολόγοι της Εκπαίδευσης, κοινωνικοί λειτουργοί, γιατροί και νοσηλεύτριες, καθώς και διαφόρων ειδικοτήτων σύμβουλοι σταδιοδρομίας, η επιστημονική προέλευση των οποίων μπορεί να ποικίλει σημαντικά.

Στη Σουηδία η ευθύνη για την επιλογή και τοποθέτηση των λειτουργών του θεσμού Σ.Ε.Π. έχει ανατεθεί στους δήμους, με τα σχολεία να στελεχώνονται είτε από εκπαιδευτικούς, είτε από άλλους ειδικούς επιστήμονες, ενώ η Κρατική Υπηρεσία Απασχόλησης φροντίζει κατά κύριο λόγο για τη Συμβουλευτική όσον αφορά την αγορά εργασίας, με τη ετήσια διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στον χώρο εργασίας διάρκειας πέντε έως δέκα ημερών, προκειμένου οι ήδη απασχολούμενοι σε θέσεις σχετικές με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. να βελτιώνουν τις συμβουλευτικές τους ικανότητες και να επικαιροποιούν τις γνώσεις τους. Οι Σύμβουλοι έχουν στην πλειονότητά τους παρακολουθήσει το πρόγραμμα κατάρτισης Συμβούλων που διαρκεί τρία χρόνια και μεταξύ άλλων περιλαμβάνει τα αντικείμενα της Κοινωνιολογίας και της Ψυχολογίας, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις τις αντίστοιχες θέσεις καλύπτουν εκπαιδευτικοί, κατά την κρίση των Δήμων, γεγονός που ορισμένες φορές οδηγεί στην αξιοποίηση ατόμων χωρίς εξειδίκευση στον χώρο σε ποσοστό συχνά υψηλό, όπως επί παραδείγματι το 2001 που κυμαινόταν μεταξύ 15 και 25%. Η Κρατική Υπηρεσία Απασχόλησης, πάντως, παραδοσιακά αξιοποιούσε άτομα με μακρά εργασιακή εμπειρία ή / και πείρα προερχόμενη από τις Ενώσεις Εργαζομένων, όμως πλέον τείνει να απασχολεί επιστήμονες με ειδίκευση στη Συμβουλευτική, τη διαχείριση προσωπικού ή την κοινωνική εργασία.

Το Ηνωμένο Βασίλειο αξιοποιεί επιστήμονες διαφόρων ειδικοτήτων ως Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π., με εκπαιδευτικούς να απασχολούνται κατά κύριο λόγο ως λειτουργοί του θεσμού στα σχολεία της χώρας. Απαραίτητη, παρ' όλα αυτά, θεωρείται η κατοχή πανεπιστημιακού διπλώματος σε συνδυασμό με πρακτική άσκηση στον χώρο του Προσανατολισμού, αν και το σχετικό Πλαίσιο Προσόντων είναι ακόμα υπό διαμόρφωση. Η απόκτηση επαγγελματικών προσόντων στο Ηνωμένο Βασίλειο εδώ και πολλά χρόνια ακολουθεί δύο δρόμους, αφ' ενός τις μεταπτυχιακές σπουδές και αφ' ετέρου την πιστοποίηση δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο. Πρόσφατα λόγω νομοθετικών αλλαγών η αρμοδιότητα της πιστοποίησης κατάρτισης Συμβούλων στον χώρο εργασίας ανετέθη στον μόνο Οργανισμό πιστοποίησης

που αναγνωρίζεται πλέον από την κυβέρνηση[1], περιορίζοντας τη δυνατότητα του προσωπικού να μετακινείται μεταξύ τομέων παροχής υπηρεσιών με την ίδια ευκολία που μπορούσε στο παρελθόν (C.E.DE.FO.P., 2009).

Πρέπει να σημειωθεί, ακόμη, πως στη Σκωτία, η οποία όπως αναφέρεται πιο αναλυτικά στο επόμενο υποκεφάλαιο διαφοροποιείται σε πολλά από το υπόλοιπο Ηνωμένο Βασίλειο, θεωρεί απαραίτητο προσόν την ύπαρξη μεταπτυχιακού διπλώματος, καθώς και μια επιτυχώς ολοκληρωμένη αξιολόγηση στον χώρο εργασίας, προκειμένου ν' αποκτήσει κανείς τίτλο στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ο κρατικός Οργανισμός Careers Scotland, ο οποίος είναι αρμόδιος για την παροχή υπηρεσιών Δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, επεσήμανε εδώ και μερικά χρόνια την ανάγκη κάλυψης των τοπικών απαιτήσεων μέσω της δημιουργίας εξειδικευμένων επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π., με αποτέλεσμα την ίδρυση σχετικών προγραμμάτων σπουδών. Η ιδιαιτερότητα αυτών έγκειται στο γεγονός ότι προαπαιτείται βέβαια η ύπαρξη διπλώματος πρώτου κύκλου, σε περίπτωση που δεν υπάρχει, όμως, το σύστημα είναι αρκετά ευέλικτο, λαμβάνονται δηλαδή υπόψη οι δεξιότητες, οι γνώσεις, η ωριμότητα και η επάρκεια ακαδημαϊκών επιτευγμάτων. Όπου, μάλιστα, προβλέπεται συνέντευξη, δίνεται δυνατότητα για αναγνώριση γνώσεων και εμπειριών που έχουν αποκτηθεί στο παρελθόν, με τη δυνατότητα κατά περίπτωση να γίνουν δεκτά άτομα χωρίς δίπλωμα, υπό την προϋπόθεση να παρακολουθήσουν έναν σύντομο κύκλο μαθημάτων γύρω απ' τις κοινωνικές επιστήμες, ώστε να αποδείξουν την ικανότητά τους να παρακολουθήσουν σπουδές ανωτάτου επιπέδου (C.E.DE.FO.P., 2009a). Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας διδάσκεται μέσω διαφόρων πανεπιστημιακών Τμημάτων, παιδαγωγικών, κοινωνικών επιστημών και επιστημών υγείας, και αντλεί πολλά στοιχεία από τα αντικείμενα αυτά.

Στη Γαλλία από τα τριάντα χιλιάδες (30.000) περίπου άτομα που δραστηριοποιούνται στον χώρο του ΣΥ.Ε.Π. περί τα πέντε χιλιάδες (5.000) έχουν ειδίκευση ως ψυχολόγοι, με το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό του θεσμού να ποικίλει ως προς την επιστημονική του προέλευση, ενώ υπάρχουν και κατηγορίες Συμβούλων που παρέχουν περιστασιακά τις υπηρεσίες τους και οι οποίοι απασχολούνται κατά κύριο λόγο σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους, καθώς και εθελοντές από διάφορες Ενώσεις, που μπορούν επίσης να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Η επίσημη κατάρτιση, πάντως, των Συμβούλων στη χώρα είναι τριών τύπων: ανώτατη πανεπιστημιακή εκπαίδευση, για όσους επιθυμούν να απασχοληθούν ως ψυχολόγοι – Σύμβουλοι Προσανατολισμού σε δημόσιες Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., ειδίκευση ανά επάγγελμα για όσους επιθυμούν να εργαστούν στο Εθνικό Γραφείο Απασχόλησης και πρόγραμμα πανεπιστημιακού επιπέδου με εξειδικεύσεις, ανάλογα με τις προοπτικές απασχόλησης σε φορείς και ιδρύματα. Η Ολλανδία απασχολεί κατά κύριο λόγο εκπαιδευτικούς ως Συμβούλους Σ.Ε.Π. στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει συμπληρωματικά προγράμματα κατάρτισης γι' αυτό τον σκοπό, καθώς εξειδικευμένα τμήματα για Συμβούλους είναι διαθέσιμα εδώ και μόνο μερικά χρόνια. Εκτός σχολικού περιβάλλοντος με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ασχολούνται επιστήμονες διαφόρων ειδικοτήτων με σχετικές ανώτατες σπουδές και κατά προτίμηση εργασιακή εμπειρία στον χώρο του Προσανατολισμού. Υπάρχουν, επιπλέον, προπτυχιακά προγράμματα που συνδυάζουν μαθήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, τοποθέτησης σε εργασία και Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στα δύο πρώτα έτη σπουδών, ενώ στο τρίτο οι φοιτητές κάνουν πρακτική άσκηση και στο τέταρτο παρακολουθούν εξειδικευμένα μαθήματα στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, ενώ υπήρχε πρόβλεψη για την πραγματοποίηση ενός μεταπτυχιακού προγράμματος για όσους επιθυμούν να συνεχίσουν την εξειδικευμένη κατάρτισή τους γύρω απ' τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. (C.E.DE.FO.P., 2009).

Στη Μάλτα δεν απαιτείται από τους εκπαιδευτικούς που δραστηριοποιούνται ως Σύμβουλοι Σ.Ε.Π. να έχουν εξειδικευμένη κατάρτιση, αν και ορισμένοι έχουν αποφοιτήσει από το οικείο πανεπιστημιακό τμήμα για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό ή έχουν μεταπτυχιακά διπλώματα από το εξωτερικό, ενώ οι υπόλοιποι έχουν στην πλειονότητά τους παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια στον

[1] Πρόκειται για το United Kingdom Accreditation Service (U.K.A.S.), τον μόνο Οργανισμό στο Ενωμένο Βασίλειο με άδεια του κράτους να πιστοποιεί με βάση διεθνή πρότυπα φορείς που παρέχουν κάθε είδους υπηρεσίες πιστοποίησης.

χώρο εργασίας, για τα οποία όμως δεν έχουν λάβει οποιονδήποτε τίτλο. Προαπαιτούμενο για την ανάληψη μιας θέσης Συμβούλου σε δημόσιο σχολείο είναι η κατοχή τουλάχιστον δύο ετών εκπαιδευτικής εμπειρίας, ενώ στην επιλογή μεταξύ των υποψηφίων βαρύνουν τα τυπικά προσόντα, η εμπειρία, τόσο στο σχολείο όσο και σε κοινωφελείς οργανισμούς, η καταλληλότητα για τη συγκεκριμένη θέση, οι συστάσεις από πλευράς διευθυντών, η προσωπικότητα και οι ατομικές δεξιότητες. Οι Σύμβουλοι προσλαμβάνονται μέσα από μια διαδικασία συνεντεύξεων, οι οποίες επαναλαμβάνονται κάθε δύο χρόνια, ενώ οι κάτοχοι διπλώματος στον Προσανατολισμό τοποθετούνται άμεσα σε ήδη υπάρχοντα κενά, χωρίς να εξετάζονται λοιπά προσόντα. Για τις υπόλοιπες κατηγορίες Συμβούλων ΣΥ.Π. δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις, με τους παλαιότερους μάλιστα επαγγελματίες να μην έχουν κανενός είδους εξειδίκευση, παρά μόνο εμπειρία που αποκτήθηκε στον χώρο εργασίας, σε αντίθεση με όσους μπήκαν στον χώρο πιο πρόσφατα, έχοντας τη δυνατότητα να αποκτήσουν πανεπιστημιακό δίπλωμα σχεδιασμένο ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους (Sultana, 2003b).

Ξεχωριστή αναφορά, επίσης, αξίζει να γίνει στη Δανία, όπου από το 2004 και εξής που εισήχθη νέο σύστημα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού η χώρα έχει επενδύσει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των επαγγελματιών του χώρου (C.E.DE.FO.P., 2008b). Ένας από τους κυριότερους στόχους αυτής της μεταρρύθμισης είναι η αναβάθμιση των προσόντων των Συμβούλων, έτσι ώστε να δοθεί επαγγελματική υπόσταση στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. της χώρας, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα την αντικατάσταση εξειδικευμένων ανά τομέα προγραμμάτων κατάρτισης Συμβούλων από ένα κοινό για όλους τους τομείς, η παρακολούθηση του οποίου αποτελεί πλέον απαραίτητη προϋπόθεση για την απασχόληση σε ένα από τα νέα Κέντρα Συμβουλευτικής. Το πρόγραμμα, μάλιστα, προσφέρεται και σε μορφή μερικής παρακολούθησης (part time), η οποία αντιστοιχεί σε έξι (6) μήνες πλήρους παρακολούθησης μαθημάτων και αποτελείται από Τρία Τμήματα:

1) Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και ο Σύμβουλος
   α) Θεωρίες και Μεθοδολογίες Συμβουλευτικής
   β) Κώδικες Δεοντολογίας
   γ) Νέες Τεχνολογίες στη Συμβουλευτική

2) Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και Κοινωνία
   α) Συνθήκες της Αγοράς Εργασίας
   β) το Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
   γ) Εκπαιδευτικές Πολιτικές
   δ) η Εξέλιξη της Κοινωνίας και της Απασχόλησης

3) Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και το Άτομο
   α) Ομάδες Στόχοι
   β) Ανάπτυξη του Ατόμου
   γ) Θεωρίες Μάθησης

Πρέπει να αναφερθεί, τέλος, πως το πρόγραμμα προσφέρεται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων και αντιστοιχεί σε μισό πανεπιστημιακό δίπλωμα, ενώ για τη συμμετοχή σε αυτό απαιτείται να έχει ολοκληρωθεί τουλάχιστον ένα διετές πρόγραμμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και να υπάρχουν δύο χρόνια σχετικής εργασιακής εμπειρίας. Η δημιουργία αυτού του προγράμματος αποτελεί κατ' ουσίαν μια προσπάθεια της χώρας να εισαγάγει περισσότερους επαγγελματικούς κλάδους στον χώρο της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο οποίος από τη δεκαετία του 1970 και εξής στελεχώνεται σχεδόν αποκλειστικά από εκπαιδευτικούς, οι οποίοι αντικατέστησαν τους ψυχολόγους που διενεργούσαν από τη δεκαετία του 1880 ψυχομετρικά τεστ, τα οποία αποτελούσαν και τη μόνη μέθοδο ΣΥ.Ε.Π. που αξιοποιούνταν μέχρι τότε. Αρκετοί, βέβαια, από τους Συμβούλους που υπάγονται στη νέα αυτή κατηγορία προέρχονται από την Εκπαίδευση, έχουν όμως αφήσει πίσω τους τον διττό επαγγελματικό τους ρόλο και μέσω της αναβάθμισης των τυπικών τους προσόντων ανέλαβαν αποκλειστικά καθήκοντα Συμβούλου, καταδεικνύοντας με

αυτό τον τρόπο την πορεία της χώρας προς μια πιο ισορροπημένη προσέγγιση του θεσμού και των λειτουργών αυτού (C.E.DE.FO.P., 2009a).

Στη Βουλγαρία, πάλι, οι αρμοδιότητες αναφορικά με την επαγγελματική κατάρτιση των παρόχων ΣΥ.Ε.Π. εντάσσονται στη δικαιοδοσία του Υπουργείου Παιδείας και του Εθνικού Επιστημονικού Παιδαγωγικού Κέντρου. Στο πλαίσιο της συνεργασίας της χώρας με τις Η.Π.Α. οργανώθηκε ένα πρόγραμμα που αφορά την αγορά εργασίας (C.E.DE.FO.P., 2009a), στο οποίο συμμετείχαν και εκπαιδεύτηκαν περίπου χίλιοι (1000) Σύμβουλοι. Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα το οποίο σχεδιάστηκε είναι πλήρως εναρμονισμένο με τις απαιτήσεις της Διαδικασίας της Bologna και παρέχει θεωρητική εκπαίδευση δύο εξαμήνων και ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης, με βασική προϋπόθεση για την παρακολούθησή του την κατοχή πτυχίου στον τομέα της Παιδαγωγικής, των Κοινωνικών Επιστημών ή της Ψυχολογίας. Σημαντική δε παράμετρος της διακρατικής αυτής συμφωνίας υπήρξε η δημιουργία ενός προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτών, ώστε να εξασφαλιστεί η δυνατότητα κατάρτισης Συμβούλων σε εθνικό επίπεδο (C.E.DE.FO.P., 2009). Ως αποτέλεσμα του προγράμματος αυτού η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας θεωρείται πλέον εξειδικευμένο επάγγελμα στη Βουλγαρία και συμπεριλήφθηκε στο εθνικό σύστημα επαγγελμάτων και ειδικοτήτων, δέχθηκε εξαιρετική προβολή από τα Μ.Μ.Ε. και οδήγησε στη δημιουργία του Εθνικού Συλλόγου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, ο οποίος ξεκίνησε και υποστηρίζεται ενεργά από την ομάδα που ηγήθηκε της εφαρμογής του διακρατικού προγράμματος.

Στην Ιρλανδία, τώρα, στον χώρο του Σ.Ε.Π. δραστηριοποιούνται αποκλειστικά εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα στον Προσανατολισμό και αντιστοιχεί ένας Σύμβουλος σε περίπου πεντακόσιους (500) φοιτητές, ενώ στον ευρύτερο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού βρίσκονται σε εξέλιξη προσπάθειες να διασφαλιστεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς και η επαγγελματική ικανότητα των Συμβούλων. Υπάρχει, μεταξύ άλλων, πρόβλεψη για τη δημιουργία ενός πλήρους μεταπτυχιακού κύκλου σπουδών, ενώ ήδη, έχουν καταρτισθεί Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας οι οποίοι απασχολούνται σε διάφορους τομείς. Τα τελευταία χρόνια, μάλιστα, δόθηκε έμφαση στη Συμβουλευτική στον χώρο εργασίας, μέσω εννέα (9) Κέντρων Δια Βίου μάθησης που συστάθηκαν στο πλαίσιο ενός προγράμματος Leonardo da Vinci (C.E.DE.FO.P., 2009).

Η Πολωνία, με τη σειρά της, αξιοποίησε αρχικά μετεκπαιδευμένους εκπαιδευτικούς για την παροχή υπηρεσιών Σ.Ε.Π. στα σχολεία της χώρας, ενώ από το 2004 υπάρχει πλαίσιο για την ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών, το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Ε.Κ.Τ. (European Social Fund – E.S.F.), το οποίο δίνει τη δυνατότητα σε Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π. να λάβουν κατάρτιση διάρκειας δώδεκα έως δεκαοκτώ μηνών προτού τοποθετηθούν σε σχολεία. Παράλληλα, ήδη από το 1994 λειτουργεί μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στο πανεπιστήμιο του Lodz, ενώ το 1997 αναπτύχθηκε το πρώτο εξειδικευμένο πανεπιστημιακό πρόγραμμα σπουδών στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, και τα δύο στο πλαίσιο ευρύτερης χρηματοδότησης από την Παγκόσμια Τράπεζα (C.E.DE.FO.P., 2009). Τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε ραγδαία η λειτουργία σχετικών μεταπτυχιακών προγραμμάτων, τα οποία πλέον υφίστανται σε περισσότερα από τριάντα (30) πανεπιστημιακά ιδρύματα καθώς και στα μισά περίπου ιδιωτικά πανεπιστήμια της χώρας, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες σε Συμβούλους που προέκυψαν από τη σχετική νομοθεσία για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Απασχόληση. Στην πλειονότητά τους τα προγράμματα αυτά έχουν διάρκεια τριών (3) εξαμήνων, ενώ το αναλυτικό τους πρόγραμμα διαφέρει κατά περίπτωση, με τα περισσότερα πανεπιστημιακά ιδρύματα να έχουν διαμορφώσει μόνα τους τα προγράμματα στηριγμένα σε υφιστάμενα μοντέλα ή να έχουν αξιοποιήσει τη βοήθεια εξωτερικών εξειδικευμένων συνεργατών για τη στήριξη της διαδικασίας.

Η ραγδαία αύξηση των προγραμμάτων αυτών οφείλεται στη συνειδητοποίηση από πλευράς πολιτείας της ανάγκης για εκπαίδευση περισσότερων Συμβούλων Σταδιοδρομίας, ώστε να καλυφθεί η αυξανόμενη ζήτηση για υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τα προγράμματα παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, καθώς άλλα σχεδιάστηκαν από τα πανεπιστημιακά ιδρύματα με βάση ήδη υπάρχοντα μοντέλα και αναλυτικά προγράμματα, ενώ σε άλλα συμμετείχαν

υποστηρικτικά ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες, ενώ δημιουργήθηκαν και εξειδικευμένα τμήματα, όπως αυτό για Συμβούλους που θα ασχοληθούν με άτομα με ειδικές δεξιότητες. Απαραίτητες προϋποθέσεις για την ένταξη σ' ένα από αυτά τα προγράμματα είναι η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου στις κοινωνικές επιστήμες, όπως η κοινωνιολογία, η ψυχολογία ή η παιδαγωγική, καθώς και συνήθως ένα ή δύο χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας στον χώρο. Στην περίπτωση ενδιαφερομένων που στερούνται προϋπηρεσίας, υπάρχει η δυνατότητα τοποθέτησης για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας διάρκειας ενός μηνός σε κάποιον Οργανισμό που παρέχει υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. (C.E.DE.FO.P., 2009a). Οι απόφοιτοι των προγραμμάτων αυτών γίνονται μέλη της Επαγγελματικής Ένωσης Συμβούλων Σταδιοδρομίας και αντιμετωπίζονται ως εξειδικευμένοι Σύμβουλοι, αποτελώντας έτσι μια από τις νεότερες ομάδες επαγγελματιών στη χώρα.

Η Αυστρία, τέλος, μέσα στην τελευταία δεκαετία έχει θέσει μεταξύ των προτεραιοτήτων της από πλευράς πολιτικών την επαγγελματοποίηση και την ενδυνάμωση της εκπαιδευτικής Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το 2005 δημιουργήθηκε με τη συνεργασία διάφορων Υπουργείων και τη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων μια Ομάδα Εργασίας, η οποία λαμβάνοντας υπόψη διεθνείς μελέτες και τις εξελίξεις σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο έθεσε νέους στόχους για την εξέλιξη του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα. Μεταξύ αυτών ήταν και η ενίσχυση της επαγγελματικής ταυτότητας των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π., μέσω της ενδυνάμωσης της αρχικής τους εκπαίδευσης και της εισαγωγής του θεσμού της συνεχιζόμενης κατάρτισης στον χώρο εργασίας. Τα μέτρα αυτά αφορούν όλους τους λειτουργούς του θεσμού, είτε πρόκειται για Συμβούλους, είτε για εκπαιδευτικούς ή εκπαιδευτές που απασχολούνται στους τομείς της πληροφόρησης, του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη Συμβουλευτική σε σχέση με τη Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Απασχόληση. Το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Εκπαίδευση Ενηλίκων (Federal Institute for Adult Learning), μάλιστα, υλοποίησε πρόγραμμα με θέμα τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό με στόχο την ενίσχυση της επαγγελματικής ταυτότητας των Συμβούλων Εκπαίδευσης.

Οι κάτοχοι πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν μεταπτυχιακό πρόγραμμα με θέμα «Διαχείριση Σταδιοδρομίας – Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στο Πανεπιστήμιο του Klagenfurt. Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται κυρίως σε επαγγελματίες που ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση ενηλίκων και ειδικεύονται στη Συμβουλευτική. Η λειτουργοί του θεσμού, τέλος, που απασχολούνται στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης μπορούν να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα που προσφέρει το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας, Επιστήμης και Τεχνών της χώρας, το οποίο αφορά τόσο την αρχική, όσο και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση σχολικών Συμβούλων. Για την απασχόληση στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση δε προβλέπεται η συμμετοχή σε εξετάσεις πάνω στην Συμβουλευτική Ψυχολογία για μαθητές και υπηρεσίες Σχολικής Ψυχολογίας και Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού ανωτέρου επιπέδου.

Στο σημείο αυτό, τέλος, είναι καλό να σημειωθεί πως η εικόνα που παρουσιάζει η χώρα μας σε σχέση με τον ρόλο, τις δεξιότητες, την κατάρτιση και εν γένει τα χαρακτηριστικά των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. παρουσιάζεται αναλυτικά στο δεύτερο μέρος του ίδιου Κεφαλαίου.

2.6. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Σε παράγοντα κεφαλαιώδους σημασίας για την ορθή ανάπτυξη και εξέλιξη του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχει εξελιχθεί η Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας των σχετικών υπηρεσιών, με τις αντίστοιχες μεθοδολογίες να προωθούνται από τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ιδιαίτερα εμφαντικά τις τελευταίες δεκαετίες. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός πως η Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. αποτελεί το κατ' εξοχήν ερευνητικό αντικείμενο της παρούσας εργασίας, το οποίο παρουσιάζεται ενδελεχώς στο Τέταρτο Κεφάλαιο της έρευνας, κρίνεται σκόπιμο εδώ να γίνει μια σύντομη μόνο αναφορά. Οι εξελίξεις στον χώρο τόσο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όσο και της Διασφάλισης Ποιότητας είναι εδώ και αρκετά χρόνια ραγδαίες, με καινοτόμες μεθοδολογίες και νέες προσεγγίσεις να ανοίγουν τον δρόμο για μια νέα εποχή ανάπτυξης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. ανά την Ευρώπη και με ποικίλες πρωτοβου-

λίες να προωθούν τη δημιουργία οργάνων για την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειριών μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Δίκτυα, όπως το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. (European Lifelong Guidance Policy Network – E.L.G.P.N.) και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Quality Assurance in Vocational Education and Training – E.Q.A.-V.E.T.), ενισχύουν με τις έρευνες που πραγματοποιούν τις προσπάθειες των ευρωπαϊκών χωρών για εισαγωγή καινοτόμων μεθόδων. Πλαίσια, όπως το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Common Assessment Framework – C.A.F.) και το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας (European Common Quality Assurance Framework – E.C.Q.A.F.), δίνουν στους αρμόδιους για τη χάραξη εθνικών πολιτικών κοινές βάσεις προς αξιοποίηση, Πρότυπα, όπως το «MATRIX», το «Investor in Careers» και το «Blueprint for Life / Work Design», παρέχουν παραδείγματα καλών πρακτικών στους ενδιαφερόμενους. Ομάδες εμπειρογνωμόνων, όπως η Ομάδα Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. (Expert Group on Lifelong Guidance – L.G.E.G.) και η Τεχνική Ομάδα Εργασίας για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Technical Working Group on Quality Assurance in V.E.T. – T.W.G. in V.E.T.), υλοποιούν έρευνες και συλλέγουν σημαντικά στοιχεία για τις υφιστάμενες δομές και πρακτικές ανά την Ευρώπη. Τέλος, Κοινά Σημεία Αναφοράς, όπως τα «Μετα-Κριτήρια» και τα Κοινά Σημεία Αναφοράς για Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., παρέχουν τον κοινό σκελετό που χρειάζεται ο θεσμός της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας για να εξελιχθεί με τρόπο παράλληλο και συγκρίσιμο σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.7. Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού

Οι ευρωπαϊκές πολιτικές γύρω από τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως έχει ήδη αναφερθεί, έχουν ως άξονα τις ανάγκες των ομάδων στόχων στις οποίες απευθύνονται οι επιμέρους φορείς. Ο ρόλος, συνεπώς, που αυτές παίζουν κατά τον σχεδιασμό των πολιτικών είναι σπουδαιότατος. Οι ίδιες οι ομάδες, πάντως, που προβάλλονται είναι οι αναμενόμενες, με έμφαση, ίσως και λόγω ηλικίας, να δίνεται στους μαθητές και τις οικογένειές τους, αφού οι σχετικές υπηρεσίες εκλαμβάνονται ως εκ των προτέρων μέτρα για την επαγγελματική αποκατάσταση των νέων και την αποφυγή της ανεργίας, ενώ ακολουθούν οι φοιτητές και σπουδαστές των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στον τομέα της Απασχόλησης βασική ομάδα στόχος των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. αποτελούν οι άνεργοι, οι γυναίκες που επιθυμούν να επανενταχθούν στην παραγωγική διαδικασία και οι ήδη εργαζόμενοι που απειλούνται με απόλυση ή αναζητούν νέα θέση εργασίας στον ίδιο ή σε άλλο κλάδο απασχόλησης ή εναλλακτικά εξετάζουν τις δυνατότητες που έχουν για βελτίωση της σταδιοδρομίας τους μέσω επιμορφώσεων.

Έμφαση, ακόμη, δίνεται σε ειδικές ομάδες του πληθυσμού, τα προβλήματα και οι ανάγκες των οποίων χρήζουν ειδικής αντιμετώπισης από εξειδικευμένους Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π.. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται τα Άτομα με Ειδικές Δεξιότητες, η ένταξη των οποίων στην Αγορά Εργασίας σε συνδυασμό με την κοινωνικοποίησή τους αποτελούσε ανέκαθεν στοίχημα των σχετικών πολιτικών διεθνώς, οι εθνικές και άλλες μειονότητες, που συχνά αντιμετωπίζουν πέραν του εργασιακού και προβλήματα κοινωνικής ένταξης ή ρατσιστικής αντιμετώπισης, και οι μετανάστες και πρόσφυγες, οι οποίοι προσπαθούν παράλληλα με την εξασφάλιση εργασίας να ενταχθούν ομαλά στην κοινωνική δομή της χώρας όπου κατέφυγαν. Στο επίκεντρο, τέλος, των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό μπαίνουν τα εξαρτημένα άτομα που επιχειρούν να ξαναγίνουν ενεργά και παραγωγικά μέλη της κοινωνίας, οι νέοι με παραβατική συμπεριφορά και άτομα που έχουν εκτίσει ποινές φυλάκισης και αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επανένταξή τους στην Αγορά Εργασίας, είτε λόγω μειωμένων προσόντων είτε λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων. Για όλες αυτές τις ομάδες του πληθυσμού τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθούν πολιτικές με άξονα την αρχή της Ισότητας Ευκαιριών για όλους τους πολίτες, αφήνοντας παράλληλα το περιθώριο στις εθνικές κυ-

βερνήσεις να πάρουν αποφάσεις για τις λεπτομέρειες και τον τρόπο εφαρμογής των πολιτικών, ώστε να καλύπτονται πιο αποτελεσματικά οι επιμέρους ανάγκες κάθε κράτους μέλους.

Είναι, πάντως, αποδεκτό κατά γενική ομολογία, πως όσο κι αν οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχουν ως πυρήνα τους τον πολίτη, σπανίως ακούγεται η γνώμη του σε σχέση με τις εξελίξεις γύρω από τον θεσμό. Τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν δώσει έμφαση τα τελευταία χρόνια σε επίσημα κείμενά τους στην ενεργό συμμετοχή των χρηστών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ιδίως στο πλαίσιο της ανατροφοδότησης που κρίνεται απολύτως αναγκαία σε σχέση με τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας. Ως εκ τούτου, λαμβάνονται σοβαρά υπόψη οι δράσεις των ομάδων καταναλωτών, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, ενώ εξετάζεται συχνά ο βαθμός ικανοποίησης μεμονωμένων χρηστών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., απαιτείται η συστηματική αξιοποίηση των ανωτέρω δεδομένων από τους παρόχους υπηρεσιών και καταβάλλονται προσπάθειες εμπλοκής των χρηστών στον σχεδιασμό, τη διαχείριση και την αξιολόγηση των υπηρεσιών και προϊόντων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (C.E.DE.FO.P., 2005). Είναι, λοιπόν, προφανές πως ο ρόλος των χρηστών αναβαθμίζεται και αυτοί τοποθετούνται σε κεντρική θέση, ενώ αλλάζει εν γένει το πρίσμα υπό το οποίο προσεγγίζονται οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. (Plant, 2011). Προκειμένου, βέβαια, να διασφαλιστεί πως λαμβάνεται υπόψη σε σχέση με τις παρεχόμενες υπηρεσίες τι πραγματικά *χρειάζονται* οι χρήστες κι όχι απλά τι *επιθυμούν*, κρίνεται αναγκαίο να ληφθούν μέτρα ώστε να αναπτυχθούν μέθοδοι για να ακούγεται η γνώμη των χρηστών και να μεταφέρεται στους παρόχους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., οι οποίοι με τη σειρά τους θα φροντίζουν να αποτελέσει ανατροφοδότηση προς την αγορά εργασίας και το σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

2.8. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. – Εξελίξεις στα κράτη-μέλη

Έχει ήδη επισημανθεί και σε άλλα σημεία της παρούσας έρευνας πως το πλήθος των κρατών μελών, καθώς και η ποικιλομορφία και η πολυπλοκότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δυσχεραίνουν σημαντικά οποιαδήποτε προσπάθεια ομαδοποίησης και εξαγωγής συμπερασμάτων αντιπροσωπευτικών για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολό της. Κρίνεται, παρ' όλα αυτά, σκόπιμο να γίνει μια ενδεικτική παρουσίαση της στάσης που τηρούν τα κράτη μέλη απέναντι στην εφαρμογή του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, δεδομένου ότι οι προσπάθειες όλων των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν έναν κοινό παρονομαστή: την ανάγκη για Διασφάλιση της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Οι ομάδες στόχοι στις οποίες απευθύνονται οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι λίγο έως πολύ οι ίδιες σε όλες τις χώρες, δηλαδή μαθητές, φοιτητές, άνεργοι, εργαζόμενοι και ομάδες με αυξημένες ανάγκες και ιδιαιτερότητες, με την έμφαση που δίνεται στην καθεμία να ποικίλει από κράτος σε κράτος. Κοινό στοιχείο, πάντως, της πλειονότητας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί το γεγονός πως οι δημόσιες Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. απευθύνονται κατά κύριο λόγο σε ανέργους, με τους υπόλοιπους ενήλικους ενδιαφερόμενους να έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση σε αυτές και κατά συνέπεια οι ενέργειές των φορέων να επικεντρώνονται στην εύρεση βραχυπρόθεσμων λύσεων για την απασχόληση και όχι στον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (Sweet, 2003b).

Ένα από τα μέτρα τα οποία έχουν λάβει στην πλειονότητά τους τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η δημιουργία ισχυρών νομικών βάσεων όσον αφορά τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. (C.E.DE.FO.P., 2009a). Στην Τσεχία επί παραδείγματι εκδόθηκε το 2005 ένα διάταγμα στο οποίο περιλαμβάνονταν προδιαγραφές για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στα σχολεία της χώρας, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που απευθύνονται σε μαθητές με ειδικές δεξιότητες, τα αναμενόμενα αποτελέσματα αυτών, τα διατιθέμενα μέσα και οι επιτρεπόμενες δαπάνες. Πρέπει να σημειωθεί πως έρευνες στη χώρα κατέδειξαν πως οι μαθητές δυσπιστούν τόσο απέναντι στις υπηρεσίες Σ.Ε.Π. που παρέχονται στη δημόσια εκπαίδευση, όσο και σε απρόσωπες πηγές πληροφόρησης και βασίζονται κυρίως σε εξωσχολικές πηγές, όπως η οικογένεια και οι Σύμβουλοι απασχόλησης. Σε έκθεση, εξάλλου, Τσέχων εμπειρογνωμόνων (C.E.DE.FO.P., 2008b) επισημαίνεται η πρόθεση του

κράτους μέλους να θέσει σε ισχύ μια εθνική στρατηγική συντονισμού, καθώς γίνεται αντιληπτή ολοένα και περισσότερο η ανάγκη για τον σχεδιασμό πιο ολιστικών προσεγγίσεων. Η λογική αυτή οδήγησε στη σύναψη συνεργασιών μεταξύ διαφόρων επαγγελματικών Ενώσεων και συλλογικών Οργάνων επαγγελματιών Συμβούλων, οι οποίοι αποφάσισαν να ενώσουν τις δυνάμεις τους, προκειμένου να αποφύγουν τον κατακερματισμό των δυνάμεων και της επιρροής τους. Ο επανα-σχεδιασμός αυτός των ήδη υπαρχουσών εθνικών και τοπικών δομών είχε ως άξονα την προσπάθεια για μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας των σχετικών υπηρεσιών. Η Τσεχία, τέλος, όπως και η χώρα μας, έδωσε έμφαση στη δημιουργία αρκετών νέων μονάδων παροχής υπηρεσιών Σ.Ε.Π. μέσα σε ιδρύματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ενώ έχει δεσμευτεί να αυξήσει τον αριθμό τους ακόμα περισσότερο μέσα στα επόμενα χρόνια.

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία συνδέει τον Σ.Ε.Π. με άλλου τύπου υποστήριξη σταδιοδρομίας, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Φινλανδίας, όπου στα νέα αναλυτικά προγράμματα δόθηκε έμφαση στην υποχρέωση των σχολείων να παρέχουν υπηρεσίες Προσανατολισμού. Οι υπηρεσίες αυτές με το ισχύον νομικό πλαίσιο καθιστούν αναγκαία τη διατομεακή συνεργασία των σχολείων με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και με κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες. Το γεγονός αυτό προϋποθέτει την εμπλοκή των παρόχων τόσο στον σχεδιασμό των υπηρεσιών, όσο και στη λειτουργία των δικτύων που τις παρέχουν, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί ο μεγαλύτερος δυνατός βαθμός αποτελεσματικότητας. Ιδιαιτερότητα της χώρας αποτελεί η πεποίθηση πως ο Σ.Ε.Π. δεν θα έπρεπε να παρέχεται αποκλειστικά από εξειδικευμένους επιστήμονες, αλλά κάθε εκπαιδευτικός θα πρέπει να είναι σε θέση να υποστηρίξει συμβουλευτικά τους μαθητές του. Η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., πάντως, αποτελεί προτεραιότητα των εκπαιδευτικών πολιτικών, αφού θεάται ως μέσο για την επίτευξη ευρύτερων κοινωνικών στόχων, και γι' αυτό έχει ενταχθεί στη σχετική νομοθεσία από πολύ νωρίς. Ως Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. νοούνται οι εκπαιδευτικοί που έχουν παρακολουθήσει κρατικά προγράμματα επιμόρφωσης, η χρηματοδότηση των οποίων έχει ενισχυθεί σημαντικά, είτε αυτοί είναι ψυχολόγοι είτε σύμβουλοι σταδιοδρομίας με μεταπτυχιακό τίτλο, καθώς υποστηρίζεται πως η προέλευση των επαγγελματιών από διαφορετικούς χώρους ή διαφορετικά επίπεδα του ίδιου χώρου ενισχύει την ενσωμάτωσή τους.

Ως ομάδες στόχοι, πάλι, αναγνωρίζονται οι ίδιες με την πλειονότητα των Ευρωπαϊκών κρατών, με την πρόκληση σε αυτή την περίπτωση να αφορά όχι μόνο την προσέγγιση περισσότερων πολιτών, αλλά και την ουσιαστικότερη επαφή με διάφορες ομάδες που θεωρούνται υψηλού κινδύνου, ενώ γίνονται σαφή βήματα προς την κατεύθυνση της Δια βίου Εκπαίδευσης με τη συνέργεια των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. (C.E.DE.FO.P., 2008b). Για τον αποτελεσματικότερο, μάλιστα, συντονισμό σε εθνικό και τοπικό επίπεδο των διαφόρων παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ιδρύθηκε Εθνικό Συμβούλιο Συμβουλευτικής, όπως και ερευνητικά κέντρα με ειδίκευση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ώστε να παρέχεται η απαραίτητη επιστημονική καθοδήγηση για τον χειρισμό πολιτικών και πρακτικών γύρω απ' τον θεσμό. Η ομάδα εμπειρογνωμόνων, τέλος, της χώρας διοργάνωσε σε συνεργασία με το C.E.DE.FO.P. το 2006 ένα διεθνές συνέδριο, το οποίο συνέβαλε στην εναργέστερη κατανόηση των πολιτικών γύρω από τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε τοπικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Η Λιθουανία, όπως και πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, προχώρησε στη διενέργεια αξιολογικών και αναλυτικών ερευνών, σε μια προσπάθεια να γίνουν καλύτερα αντιληπτοί οι τρόποι με τους οποίους θα πρέπει να σχεδιαστούν οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να ανταποκρίνονται στην παρούσα και την αναμενόμενη κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα, ενώ έχουν τεθεί οι βάσεις για την αξιοποίηση συστημάτων και εργαλείων Διασφάλισης Ποιότητας (C.E.DE.FO.P., 2008b). Το 2005 ιδρύθηκε η Ένωση Ειδικών Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Association of Career Guidance Specialists), σκοπός της οποίας είναι να υποβοηθήσει τη συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών του κλάδου και των υπεύθυνων για τη χάραξη των σχετικών πολιτικών. Η κίνηση αυτή ενίσχυσε τον συντονισμό των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και προώθησε σημαντικά την αποδοτικότητά τους. Το 2006 συστάθηκε Συμβούλιο για τη Συνεργασία Συστημάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ενώ πραγματοποιήθηκαν σύντομα προγράμματα επιμόρφωσης στα οποία έλαβαν μέρος 5.400 εκπαιδευτικοί και θεσπίστηκε διετές μεταπτυχιακό πρόγραμμα για συμβούλους σταδιοδρομίας. Εισήχθη,

ακόμη, το 2003 μια στρατηγική, το πλάνο δράσεων της οποίας κάλυπτε την πενταετία 2004 – 2009, που είχε ως στόχο τη δημιουργία ενός συνεπούς συστήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού που θα ξεκινά στα σχολεία, θα συνεχίζεται με μεταβατικές περιόδους και θα είναι προσβάσιμο καθ' όλο τον ενήλικο εργασιακό βίο και γι' αυτό τον λόγο ιδρύθηκαν επτακόσια (700) σημεία ενημέρωσης σε όλη την χώρα από το οικείο Υπουργείο Παιδείας και Επιστήμης. Στο πλαίσιο έρευνας, βέβαια, για λογαριασμό του C.E.DE.FO.P. που συμμετείχε η χώρα (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004), δηλώθηκε πως η συνεργασία μεταξύ των διαφόρων τομέων ΣΥ.Ε.Π. είναι ανεπαρκής, κυρίως λόγω της δυσκολίας διαχωρισμού μεταξύ των προθέσεων του συστήματος και του βαθμού στον οποίο αυτές εν τέλει υλοποιούνται.

Θα πρέπει να σημειωθεί, ακόμη, πως στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και εν γένει στην πληροφόρηση του κοινού σχετικά με ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης εμπλέκονται ποικίλοι φορείς, όλες οι παροχές εντάσσονται στην εθνική στρατηγική για τη Δια βίου μάθηση και υπάρχει σε μεγάλο βαθμό αποκέντρωση των υπηρεσιών, οι οποίες συχνά εντάσσονται σε δίκτυα, με το σύνολο των φορέων και των υπηρεσιών να υπόκεινται στον έλεγχο του Εθνικού Συμβουλίου για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ενώ έχουν ιδρυθεί ερευνητικά κέντρα με αντικείμενο τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, έτσι ώστε να παρέχεται η απαραίτητη καθοδήγηση τόσο σε επίπεδο πολιτικών, όσο και πράξης. Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. απευθύνονται σε μαθητές, φοιτητές, ανέργους, νέους με μειωμένα προσόντα, εργαζομένους και ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες, έχουν κατά βάση χαρακτήρα πρόληψης και όχι διόρθωσης τυχόν λάθος επιλογών, ενώ οι Σύμβουλοι προέρχονται από διάφορους χώρους και έχουν διαφορετικά τυπικά προσόντα, καθώς δεν έχουν θεσπιστεί ελάχιστες προϋποθέσεις για τη δραστηριοποίηση σε αυτό τον επαγγελματικό κλάδο. Σε μια προσπάθεια διευκόλυνσης και πιο αποτελεσματικής εξυπηρέτησης των ενδιαφερομένων, η Λιθουανία προχώρησε στον σχεδιασμό ιστοσελίδας που συνδυάζει δεδομένα που αφορούν την αγορά εργασίας με φιλικά προς τον χρήστη εργαλεία πληροφόρησης γύρω από τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Η Σλοβακία είναι μεταξύ των κρατών που εκδήλωσαν την ανάγκη για την υιοθέτηση μιας περισσότερο ολιστικής προσέγγισης του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και έχει ήδη δρομολογηθεί η εφαρμογή μιας εθνικής στρατηγικής συντονισμού των οικείων Υπηρεσιών (C.E.DE.FO.P., 2008b). Το 2007 εγκρίθηκαν από την κυβέρνηση πολιτικές που αφορούν τη Δια βίου Μάθηση και τον Δια βίου Προσανατολισμό και έκτοτε καταβάλλονται προσπάθειες για συνεργασία μεταξύ του οικείου Υπουργείου Παιδείας και του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογενείας, έτσι ώστε να γίνεται πιο αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών στους πολίτες. Πρέπει, πάντως, να σημειωθεί πως, ενώ στη χώρα υφίσταται κώδικας δεοντολογίας για τους δημοσίους υπαλλήλους, αλλά και για τους ψυχολόγους, δεν υπάρχει κάτι συγκεκριμένο ακόμα για τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004).

Στην Πολωνία εκδόθηκε σειρά από διατάξεις, οι οποίες αφορούν την Απασχόληση και θέτουν πρότυπα για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την πληροφόρηση σταδιοδρομίας εντός και εκτός σχολικού περιβάλλοντος, ενώ συγχρόνως εισήχθη η εξειδικευμένη κατάρτιση Συμβούλων στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση με την αντίστοιχη ενίσχυση των σχετικών κονδυλίων, η οποία με το πέρασμα του χρόνου εξελίσσεται σε προϋπόθεση για την ανέλιξη στον επαγγελματικό αυτό χώρο, παρά το γεγονός ότι τα προγράμματα αυτά έχουν επηρεαστεί σε μικρό βαθμό από τη Διαδικασία της Bologna και την Στρατηγική της Λισσαβόνας. Το 2000, μάλιστα, ιδρύθηκε το Εθνικό Forum για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (National Forum for Vocational Guidance), το οποίο αποτελεί ερευνητικό κέντρο με έμφαση στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. Η έμφαση που έχει δώσει το κράτος μέλος στην ενίσχυση του θεσμού αποδεικνύεται και από την εκπόνηση αξιολογικών και αναλυτικών ερευνών, προκειμένου να ανιχνευθούν οι ανάγκες, τόσο οι παρούσες, όσο και οι μελλοντικές και να επιχειρηθεί η αποτελεσματικότερη δυνατή κάλυψή τους. Έμφαση δίνεται, επίσης, στη διοργάνωση συνεδρίων, έτσι ώστε να τεθούν επί τάπητος βασικά ζητήματα που αφορούν την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και σχετίζονται άμεσα με τις κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές εξελίξεις (C.E.DE.FO.P., 2008b). Η τάση που επιδεικνύεται, εν γένει, στην Πολωνία συνδέεται στενά με την προετοιμασία ενός στρατηγικού πλαισίου πολιτικής, με γνώμονα κυρίως την ουσιαστική κάλυψη των αναγκών που υπερβαίνουν

τις προσφερόμενες υπηρεσίες, ειδικά σε περιπτώσεις ομάδων πολιτών που χαρακτηρίζονται υψηλού κινδύνου. Η εφαρμογή περισσότερο ολιστικών προσεγγίσεων και η εισαγωγή συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. φαίνεται να αποτελεί προτεραιότητα της χώρας, παρέχοντας μια σημαντική πρόκληση, με δεδομένη τη φύση και την πολυπλοκότητα του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπου καθίσταται ιδιαιτέρως δύσκολη η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας ή των αποτελεσμάτων.

Στην Πολωνία υφίστανται περίπου τριάντα (30) μεταπτυχιακά τμήματα που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, αλλά δεν υπάρχει κεντρική πηγή πληροφόρησης και η δικτύωση μεταξύ των πανεπιστημίων, πολλά απ' τα οποία είναι ιδιωτικών συμφερόντων, είναι περιορισμένη. Έχοντας, πάντως, επίγνωση των ελλείψεών της η χώρα διενήργησε αξιολογικές και αναλυτικές έρευνες με σκοπό να αποκρυσταλλωθεί η παρούσα κατάσταση σε σχέση με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των πολιτών, ώστε σε δεύτερη φάση να σχεδιαστούν τρόποι ανταπόκρισης σε αυτές. Προς την ίδια κατεύθυνση κινήθηκε και η διοργάνωση συνεδρίων, όπου συζητήθηκαν βασικές όψεις των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε άμεση συσχέτιση με τις κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές εξελίξεις σε παγκόσμιο επίπεδο, αλλά και η νομοθετικές ρυθμίσεις που έγιναν σε συνδυασμό με την προετοιμασία ενός στρατηγικού πλαισίου πολιτικών. Και οι δύο περιπτώσεις αποτελούν δείγματα σημαντικών εξελίξεων σε επίπεδο πολιτικών, ειδικά όσον αφορά την αποτελεσματικότερη κάλυψη των αναγκών ομάδων πολιτών που χαρακτηρίζονται ως υψηλού κινδύνου. Για την εξασφάλιση του υψηλότερου δυνατού επιπέδου υπηρεσιών η Πολωνία εργάζεται για την εισαγωγή ενός Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας, σε συνδυασμό με την αύξηση των προγραμμάτων αρχικής αλλά και συνεχιζόμενης κατάρτισης των επαγγελματιών του χώρου.

Το 2000 ιδρύθηκε το Εθνικό Forum για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, το οποίο έχει συνάψει από το 2004 στενή συνεργασία με το Ινστιτούτο Εξέλιξης Σταδιοδρομίας της Βαρσοβίας, σε μια προσπάθεια ενίσχυσης του θεσμού. Η περισσότερο ολιστική προσέγγιση η οποία έχει επιλεγεί χρειάζεται αρκετή δουλειά ακόμα για να τεθεί σε εφαρμογή, η χώρα όμως κάνει ειλικρινείς προσπάθειες να βελτιώσει τις παρεχόμενες προς τους πολίτες της υπηρεσίες, μεταξύ άλλων και με τη συμμετοχή της στη χρηματοδοτούμενη από την Ευρωπαϊκή Ένωση κοινοπραξία για τον Προσανατολισμό, της οποίας ηγείται η Αυστρία (C.E.DE.FO.P., 2008b). Από τις απαντήσεις, μάλιστα, που εστάλησαν στο πλαίσιο έρευνας του C.E.DE.FO.P. (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004) προκύπτει ότι η χώρα αναλύει τις αξιολογικές κρίσεις για την ικανοποίηση των χρηστών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κάθε φορά που δημιουργούνται νέες βάσεις δεδομένων, όταν παράγονται νέες εκδοχές προϊόντων ή όταν ελέγχονται ήδη υπάρχοντα προϊόντα για την αποτελεσματικότητά τους, ενώ οι απόψεις των χρηστών αναλύονται περαιτέρω μέσω της ανατροφοδότησης που προέρχεται από τους Συμβούλους.

Πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ακόμη, προχώρησαν σε συγχωνεύσεις υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. προκειμένου να αποκτήσει το κοινό αμεσότερη πρόσβαση σε αυτές. Στη Δανία, για παράδειγμα, οι υπηρεσίες Σ.Ε.Π., στο πλαίσιο της «Μεταρρύθμισης του Προσανατολισμού» που έγινε το 2004, συγχωνεύτηκαν με αυτές που απευθύνονται γενικώς σε νέους σχηματίζοντας σαράντα έξι (46) διαδημοτικές Μονάδες Προσανατολισμού, ενώ αντικαταστάθηκαν οι εκπαιδευτικοί που ασχολούνταν με τον Προσανατολισμό και είχαν ως έδρα τους τα σχολεία της χώρας, με εξειδικευμένους επιστήμονες που υπάγονται σε διαδημοτικά κέντρα Προσανατολισμού Νέων. Στο πλαίσιο, μάλιστα, της εναρμόνισης των υπηρεσιών της χώρας με τα προβλεπόμενα από τη Διαδικασία της Bologna και στην προσπάθεια για παροχή πιο αποτελεσματικών και αποδοτικών υπηρεσιών επανασχεδιάστηκαν τα Αναλυτικά Προγράμματα, έτσι ώστε να εκφράζουν μαθησιακούς στόχους και αποτελέσματα, να συνάδουν με συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας και να εξυπηρετούν τη συνεχή αξιολόγηση. Στις αρχές, παρ' όλα αυτά, της Κινητικότητας και της Μεταφερσιμότητας δε δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση, καθώς είναι λίγοι οι Δανοί Σύμβουλοι Προσανατολισμού που κινούνται με την ιδιότητά τους αυτή, είτε γεωγραφικά είτε τομεακά. Η μακρά παράδοση, πάντως, της χώρας σε διατομεακές συνεργασίες τόσο σε εθνικό, όσο και σε τοπικό επίπεδο συνέβαλε στη δημιουργία το 2003 του Εθνικού forum για τον Προσανατολισμό, στο οποίο συμμετέχουν έντεκα (11) ανεξάρτητα μέλη, δώδεκα (12) Οργανισμοί και πέντε (5) Υπουργεία (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Τον Ιανουάριο του 2006 η χώρα διοργάνωσε σε συνεργασία με το C.E.DE.FO.P. και με συμμετοχή των γερμανικών και φινλανδικών αρχών συνάντηση εργασίας στην Κοπεγχάγη, προκειμένου να συζητηθεί η πρόοδος που έχει σημειωθεί σε διάφορους τομείς του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στις τρεις χώρες, με έμφαση στη Διασφάλιση Ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Εν γένει η Δανία κινήθηκε έως τώρα προς την κατεύθυνση της εντατικής εξέλιξης των σχετικών με τον θεσμό πολιτικών, με αιχμή του δόρατος νομοθετικές ρυθμίσεις που θα ενισχύουν την ουσιαστικότερη κάλυψη των αναγκών ομάδων πολιτών που χαρακτηρίζονται υψηλού κινδύνου. Η προσέγγιση που επιλέχθηκε χαρακτηρίζεται μάλλον ολιστική και σε αυτή εντάσσεται και το πρόγραμμα μεντόρων, το οποίο υποστηρίζει τους πολίτες έχοντας ως αφετηρία τις εξατομικευμένες ανάγκες τους και αξιοποιεί τις υπηρεσίες ποικίλων παρόχων.

Αντιμετωπίζεται, ακόμη, η πρόκληση της εισαγωγής συστήματος και εργαλείων Διασφάλισης Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, παρά τις δυσκολίες που παρουσιάζει το εγχείρημα λόγω της φύσης του θεσμού, ενώ ιδρύθηκε και ερευνητικό κέντρο, προκειμένου να ενισχυθεί με νέα δεδομένα η χάραξη πολιτικών και εν γένει η εφαρμογή του θεσμού. Η Δανία συμμετέχει από το 2004 σε κοινοπραξία της οποίας ηγείται το Ηνωμένο Βασίλειο, η οποία χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση προκειμένου να υποστηρίξει την εξέλιξη των ευρωπαϊκών δικτύων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη δημιουργία εθνικών fora όπου δεν υφίστανται ήδη, ενώ προχώρησε στη δημιουργία ιστοσελίδας που φιλοδοξεί να συνδυάσει τα στοιχεία που αφορούν την αγορά εργασίας με φιλικά προς τον χρήστη εργαλεία πληροφόρησης γύρω από τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ιδιαίτερη μνεία, τέλος, πρέπει να γίνει στο εργαλείο “jobmultimeters”, το οποίο αξιοποιώντας την ψηφιακή τεχνολογία βοηθά στη συνεχή παρακολούθηση των δεξιοτήτων των ηλεκτρολόγων στη χώρα, σε σχέση με την εξελισσόμενη ζήτηση της αγοράς εργασίας για εξειδικευμένες δεξιότητες.

Τα Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων στην Ισπανία παρουσίασαν το 2005 τα ενοποιημένα κέντρα για επαγγελματική κατάρτιση, στα οποία ενσωματώθηκαν Υπηρεσίες Πληροφόρησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με σκοπό την ενίσχυση των πολιτών στη λήψη ορθών αποφάσεων καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής τους, ενώ οι αρμοδιότητές τους επεκτείνονται στην αξιολόγηση κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας και τη μη τυπική κατάρτιση, σε συνεργασία πάντα με το εθνικό σύστημα προσόντων και επαγγελματικής κατάρτισης της χώρας. Την ίδια χρονιά ιδρύθηκε και η Ισπανική Συνομοσπονδία για τον Προσανατολισμό και την Ψυχοπαιδαγωγική (Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España – C.O.P.O.E.), στοχεύοντας να ενδυναμώσει τη συνεργασία μεταξύ των ποικίλων παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικών. Η χώρα εν γένει κινήθηκε προς την κατεύθυνση της εφαρμογής νομοθετικών ρυθμίσεων που επιτρέπουν την κάλυψη των αναγκών των πολιτών για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. με πιο αποτελεσματικό τρόπο σε σχέση με το παρελθόν, ενώ συγχρόνως υιοθέτησε μια πιο ολιστική προσέγγιση του ζητήματος με την ίδρυση «ενοποιημένων κέντρων» παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και επαγγελματική πληροφόρησης, τα οποία χρηματοδοτούνται από κοινού από τον τομέα της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης, και εκτός των άλλων προσφέρουν και τη δυνατότητα πιστοποίησης πρότερων γνώσεων σε μεγάλο εύρος πολιτών, ανεξαρτήτως ηλικίας. Η έμφαση στην παροχή υπηρεσιών Προσανατολισμού σε ενήλικες, τέλος, στο πλαίσιο της Δια βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αυξήθηκε σημαντικά, γεγονός που αποτελεί ένδειξη πως ο θεσμός εξελίσσεται και είναι σε θέση να παρέχει βελτιωμένες υπηρεσίες με μεγαλύτερη εμβέλεια, από τους συνήθεις αποδέκτες αυτών μέχρι τις ομάδες στόχους με εξειδικευμένες ανάγκες και απαιτήσεις (C.E.DE.FO.P., 2008b). Με πρωτοβουλία του οικείου Υπουργείου Παιδείας, τέλος, έχει εισαχθεί ποικιλία μεταπτυχιακών προγραμμάτων για την εξειδίκευση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης μεταξύ άλλων και στον Σ.Ε.Π., προσόν που εξελίσσεται σε προαπαιτούμενο για την ανάληψη θέσης Συμβούλου Σ.Ε.Π. στα σχολεία της χώρας.

Στη Ρουμανία, πάλι, σύμφωνα με μια διάταξη του 2005 το οικείο Υπουργείο Παιδείας ίδρυσε σαράντα δύο (42) κέντρα για την υποστήριξη της Εκπαίδευσης, τα οποία λειτουργούν σε επίπεδο περιφέρειας. Τα κέντρα αυτά σχεδιάζουν, διαχειρίζονται και αξιολογούν τις δράσεις τόσο των Κέντρων Συμ-

βουλευτικής και Προσανατολισμού, όσο και των συνεργαζόμενων εκπαιδευτικών κέντρων και των υπηρεσιών λογοθεραπείας, τα οποία ενισχύουν τη δράση όσων δομών εντάχθηκαν το 1997 στο εθνικό δίκτυο Κέντρων για την Πληροφόρηση και την Επαγγελματική Συμβουλευτική. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η Ρουμανία, χώρα χωρίς μακρά παράδοση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ξεκίνησε από το 1995 να εντάσσει στη νομοθεσία της αποφάσεις σχετικές με τον θεσμό, εξακολουθούν, όμως, να μην υπάρχουν σαφώς καθορισμένες προϋποθέσεις για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και την ένταξη εξειδικευμένων επιστημόνων στον χώρο. Η πρακτική αυτή έχει ως αποτέλεσμα σε πολλές περιπτώσεις οι υπεύθυνοι για τις υπηρεσίες Σ.Ε.Π. να μην έχουν ειδίκευση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ενώ η ελλιπής υλικοτεχνική υποδομή που έχουν στη διάθεσή τους καθιστά λιγότερο αποτελεσματικές τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι υπηρεσίες αυτές απευθύνονται κατά κύριο λόγο σε μαθητές στο πλαίσιο του αναλυτικού προγράμματος, σε φοιτητές και σε ανέργους, ενώ σε πολύ μικρότερο βαθμό σε εργαζομένους, καθώς οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις αφορούν κυρίως την υποχρέωση των εργοδοτών για παροχή ευκαιριών κατάρτισης και όχι Προσανατολισμού του εργατικού δυναμικού.

Κατανοώντας τις αδυναμίες της η Ρουμανία, η οποία αποτελεί μία από τις τελευταίες προσθήκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση μόλις το 2007, προχώρησε στη διενέργεια αξιολογικών και αναλυτικών ερευνών, προκειμένου να καταγραφούν οι ανάγκες και να εντοπιστούν οι ελλείψεις σε σχέση με τον θεσμό, ενώ καταβάλει σημαντικές προσπάθειες για να βελτιώσει την πληροφόρηση όσον αφορά τις ευκαιρίες για εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, αξιοποιώντας σε μεγάλο βαθμό τις Νέες Τεχνολογίες ώστε να έχουν όλοι οι πολίτες πρόσβαση σε πληροφορίες. Σταδιακά, ακόμη, αρχίζει να δίνεται έμφαση τόσο στην αρχική, όσο και στη συνεχιζόμενη κατάρτιση των Συμβούλων, ενώ επιχειρείται και προσέγγιση μεταξύ σχολείου και κρατικών Υπηρεσιών απασχόλησης, ώστε να παρέχονται πιο ουσιαστικές υπηρεσίες στους πολίτες, με μεγάλο άνοιγμα, συγχρόνως, να γίνεται και προς τους φοιτητές, αλλά και προς ομάδες στόχους με αυξημένες ανάγκες (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, κινήθηκαν προς άλλη κατεύθυνση επιλέγοντας πρώτα απ' όλα να αξιολογήσουν τις ήδη υπάρχουσες μεθόδους παροχής υπηρεσιών τους, αναθέτοντας σε ομάδες ειδικών τη διενέργεια αξιολογικών και αναλυτικών ερευνών. Στη Γερμανία, για παράδειγμα, η άρση του κρατικού «μονοπωλίου» το 1998 όσον αφορά τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός περίπλοκου συστήματος υπηρεσιών και τη διαπίστωση πως η πρόσβαση του κοινού στις δημόσιες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. έχει καταστεί πιο περίπλοκη, κάποτε ίσως και αδύνατη. Η παρατήρηση αυτή ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση ομάδων στόχων που αντιμετωπίζουν προβλήματα και κατά συνέπεια έχουν αυξημένες ανάγκες εξειδικευμένης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Η ολοένα και πιο διαδεδομένη αντίληψη, πάντως, πως μια απάντηση στην πρόκληση αυτή αποτελεί η δημιουργία δικτύων και η συνεργασία ανά περιοχή βρήκε πρόσφορο έδαφος και στη Γερμανία, όπου από το 2001 καταβάλλονται προσπάθειες προκειμένου να ενώσουν τις δυνάμεις τους άτομα από διαφορετικούς εκπαιδευτικούς χώρους. Στόχος της κίνησης αυτής είναι να δημιουργηθεί μια εντελώς νέα στρατηγική παροχής υποστήριξης στα τοπικά δίκτυα και η μεγιστοποίηση του βαθμού αποδοτικότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στους πολίτες. Προς αυτή την κατεύθυνση κινήθηκε και η δημιουργία εθνικού συντονιστικού forum, για το οποίο η χώρα έλαβε χρηματοδότηση το 2004 ως μέλος ευρωπαϊκής κοινοπραξίας υπό την ηγεσία της Αυστρίας. Η αξία του εθνικού forum έγινε αποδεκτή από τους άμεσα εμπλεκόμενους στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., οι οποίοι το αντιμετώπισαν ως έναν μηχανισμό, ο οποίος πιθανώς να μπορεί να οδηγήσει τις εξελίξεις προς μια Δια βίου προσέγγιση του θεσμού.

Απόρροια του ανοίγματος του χώρου σε ιδιώτες υπήρξε και η μεγάλη αύξηση των ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., για την καταγραφή των οποίων, αλλά και την εξασφάλιση της διαφάνειας και της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών δημιουργήθηκε το Μητρώο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η Γερμανία, ως χώρα με μακρά παράδοση στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, έχει εντάξει τις σχετικές πολιτικές στις γενικότερες στρατηγικές που αφορούν τη Δια βίου Μάθηση, ενώ καταβάλει προσπάθειες να παρέχονται υπηρεσίες σε όλες τις ομάδες στόχους, τόσο από κρατικούς φορείς, όσο και από μη κερδοσκοπικές οργανώσεις επιδοτούμενες από το κράτος. Τον

Οκτώβριο του 2005 το κράτος μέλος, σε συνεργασία με το C.E.DE.FO.P., διοργάνωσε συνάντηση εργασίας στη Νυρεμβέργη, στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι της Δανίας και της Φινλανδίας, προκειμένου να εξεταστεί η πρόοδος που έχει συντελεστεί γύρω από τον θεσμό βάσει εκθέσεων που είχαν υποβληθεί στα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η συνάντηση περιστρεφόταν γύρω από το θέμα των Δεικτών (Indicators) και των Κριτηρίων Αναφοράς (Benchmarks) στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ενώ διοργανώθηκαν μεγάλης εμβέλειας συνέδρια με θέματα που αφορούσαν ζητήματα ΣΥ.Ε.Π. σε άμεση συσχέτιση με τις κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση (C.E.DE.FO.P., 2008b). Η Γερμανία, τέλος, συμμετείχε στις εργασίες της δραστηριότητας αμοιβαίας μάθησης που διοργάνωσε το C.E.DE.FO.P. τον Μάιο του 2006 στο Helsinki με τη συμμετοχή άλλων οκτώ ευρωπαϊκών κρατών, η οποία κατέληξε στο συμπέρασμα πως τόσο τα συλλογικά όργανα των εργαζομένων, όσο και τα εργατικά συνδικάτα έχουν συναίσθηση της ανάγκης για ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση και πως ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση.

Στην Αυστρία έχουν εισαχθεί προγράμματα δικτύων για να καταστεί πιο αποτελεσματική η διαχείριση δράσεων που αφορούν τον Δια βίου Προσανατολισμό, των οποίων ηγείται ένας βασικός εταίρος ανά περιφέρεια στο πλαίσιο μιας εθνικής στρατηγικής για τη Δια βίου Μάθηση. Δημιουργήθηκε δε εθνικό forum για τον Δια βίου Προσανατολισμό, ώστε να ενισχυθούν οι προσπάθειες στενότερης συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών τύπων παροχής υπηρεσιών. Με αφορμή την χρηματοδότηση που λαμβάνει η χώρα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (European Social Fund – E.S.F.) διοργανώθηκαν συνέδρια και εκπαιδευτικές συναντήσεις, ενώ από το 2004 η Αυστρία ηγήθηκε κοινοπραξίας χρηματοδοτούμενης από την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέλη της οποίας είναι Τσεχία, η Γερμανία, η Γαλλία, η Πολωνία και η Φινλανδία, και η οποία έχει ως σκοπό την ενίσχυση των ευρωπαϊκών δικτύων που συντονίζουν τα εθνικά fora, καθώς και τη δημιουργία τέτοιων, σε όσα κράτη μέλη δεν προϋπήρχαν (C.E.DE.FO.P., 2008b). Η συγκεκριμένη κοινοπραξία, λοιπόν, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι κύριοι παράγοντες επιτυχίας για ένα εθνικό forum είναι:

- η αμοιβαία κατανόηση της σπουδαιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..
- η κατανόηση της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, καθώς και η συνειδητοποίηση της σημασίας ενός forum και των στόχων που πρέπει να επιτευχθούν.
- μια ολιστική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με την ενσωμάτωση ζητημάτων που προκύπτουν από διάφορους τομείς και σε ποικίλα επίπεδα.
- μια Δια βίου προοπτική, ώστε να διασφαλιστεί πως οι υπηρεσίες σε εθνικό επίπεδο ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις των πολιτών σε διάφορες φάσεις της ζωής τους.
- ισχυρή πολιτική και διοικητική υποστήριξη για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική, καθώς και για τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων εμπλεκομένων.
- σαφή στοιχεία ότι ο θεσμός είναι ωφέλιμος για τα άτομα και το κράτος.
- κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ηγεσίας και συνεργασίας κατά τη διαχείριση ενός δικτύου που περιλαμβάνει λογικά ποικίλους συμμετέχοντες.
- ευαισθησία απέναντι στο γεγονός πως ένα εθνικό forum Προσανατολισμού μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το σύστημα στο οποίο εντάσσεται, καθώς μπορεί οι στόχοι να είναι οι ίδιοι, αλλά οι στρατηγικές που ακολουθούνται να διαφέρουν.
- κατάλληλες στρατηγικές, ώστε να συντονίζονται οι δραστηριότητες σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

- ο συντονισμός των δραστηριοτήτων να έχει σαφές πολιτικό όραμα, το οποίο βοηθάει στην καθοδήγηση των ενεργειών όλων των εμπλεκόμενων παραγόντων, σε όλα τα επίπεδα και τους τομείς του θεσμού.
- οι υπεύθυνοι σε εθνικό επίπεδο να παραμένουν συγκεντρωμένοι στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, με παράλληλη διατήρηση των σχετικών οικονομικών πόρων.
- παραδοχή των διαφορετικών νομικών πλαισίων που υφίστανται ανά ευρωπαϊκό κράτος όσον αφορά τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και συνεκδοχικά της ανάγκης των εθνικών fora Προσανατολισμού να προσαρμόσουν τις στρατηγικές δράσης τους, ώστε να ταιριάζουν με τις ήδη υπάρχουσες δομές.

Ένα συμπέρασμα, πάντως, στο οποίο έχουν καταλήξει αρκετά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης[1] είναι η αναγνώριση της ανάγκης για πολιτικές που θα αυξήσουν την ποιότητα, τη διαφάνεια και τον επαγγελματισμό στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, καθώς ολοένα και περισσότερες χώρες προβληματίζονται σε σχέση με την έλλειψη συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των ατόμων που είναι υπεύθυνα για τη χάραξη των σχετικών πολιτικών. Η αντιμετώπιση του τελευταίου αυτού ζητήματος ποικίλει ανάλογα με το κράτος, αλλά είναι γεγονός πως παρατηρούνται αρκετές θετικές κινήσεις. Στην Αυστρία**,** τέλος, δίνεται ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε ενηλίκους. Η αντιμετώπιση του θεσμού στη χώρα καθιστά σαφές πως αυτός θεωρείται καίριος για την επίτευξη σημαντικών γενικότερων στόχων που τίθενται στο πλαίσιο των πολιτικών που αφορούν τη Δια βίου μάθηση, τη μείωση της σχολικής εγκατάλειψης και την προώθηση της κοινωνικής ισότητας, κι αυτό αποδεικνύεται με τον σχεδιασμό το 2005 μιας εθνικής στρατηγικής Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού από διάφορους φορείς που δραστηριοποιούνται στον χώρο. Στο πλαίσιο αυτής εισήχθη η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων σε όλα τα αναλυτικά προγράμματα, δόθηκε έμφαση στις πιο αξιόλογες διαδικασίες λήψης αποφάσεων, καταβάλλονται προσπάθειες για τη βελτίωση της κατάρτισης των επαγγελματιών του χώρου, ενσωματώθηκαν διαδικασίες Διασφάλισης Ποιότητας και αξιολόγησης των διαδικασιών, των δομών και της παροχής υπηρεσιών, αλλά και εμπλουτίστηκαν οι ομάδες στόχοι στις οποίες απευθύνονται οι υπηρεσίες.

Μεταξύ των χωρών που έχουν να επιδείξουν καλές πρακτικές προς αυτή την κατεύθυνση υπάγεται η Ιρλανδία, όπου από το 2004 ως το 2006 δραστηριοποιήθηκε το Εθνικό forum για τον Προσανατολισμό, στο πλαίσιο της γενικότερης αναδιοργάνωσης της χώρας (2000 – 2006), το οποίο ενίσχυσε τη συνεργασία μεταξύ των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικών, εκπαιδευτών, οργανισμών παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και επαγγελματικών συλλόγων. Η συνεργασία αυτή έχει ως στόχο να αναπτυχθούν πλαίσια που θα υποστηρίξουν μελλοντικές εξελίξεις, με κυριότερα ένα πλαίσιο για την ενίσχυση των πολιτών στην προσπάθειά τους να διαχειριστούν αποτελεσματικά την εκπαίδευση και τη σταδιοδρομία τους, ένα πλαίσιο δεξιοτήτων για επαγγελματίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ένα πλαίσιο Ποιότητας για τον Προσανατολισμό. Οι στόχοι του forum, όπως συμφωνήθηκαν εκ των προτέρων, είναι να διασφαλιστεί πως ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός θ' αποκτήσει κεντρικό ρόλο στις δημόσιες πολιτικές και τον προγραμματισμό για την Εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και τις κοινωνικές στρατηγικές και να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν μοντέλα Προσανατολισμού που δίνουν έμφαση στην προσωπική καταξίωση, σε μια κοινωνία ισότητας και αειφόρου απασχολησιμότητας. Να γίνει, ακόμη, άμεση αξιοποίηση και διαχείριση των υπαρχουσών πηγών ώστε να εξακριβωθούν με ρεαλισμό τα αναμενόμενα αποτελέσματα και να περάσει η χώρα από την τμηματική παροχή υπηρεσιών Προσανατολισμού σε μια ενιαία και προσβάσιμη σε όλους διαδικασία, η οποία θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες του ατόμου και της κοινωνίας. Πρέπει να σημειωθεί, πάντως, πως ο

[1] Πολλές από τις πληροφορίες προέρχονται από τις ετήσιες αναφορές των ευρωπαϊκών κρατών (country reports) που συγκεντρώνει το C.E.DE.FO.P. και είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του.

Σ.Ε.Π. περιλαμβάνεται στο πρόγραμμα ορισμένων μόνο σχολείων της χώρας και δεν είναι υποχρεωτικός.

Προκειμένου να συγκεντρωθούν επαρκή επιστημονικά δεδομένα προς αξιοποίηση κατά τον σχεδιασμό νέων πολιτικών η Ιρλανδία ανέθεσε σε εμπειρογνώμονες την εκπόνηση αναλυτικών και αξιολογικών ερευνών σε σχέση με τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Πυρήνας αυτής της προσπάθειας είναι η πρόθεση από πλευράς του κράτους μέλους να δημιουργηθεί ένα νέο στρατηγικό πλαίσιο πολιτικών, το οποίο θα επιτρέψει την κάλυψη των αναγκών των πολιτών όσον αφορά τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., οι οποίες προς το παρόν δεν επαρκούν, αλλά και δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες ομάδων στόχων που χαρακτηρίζονται υψηλού κινδύνου. Η Ιρλανδία, ακόμη, επιχειρεί να αντιμετωπίσει τις υπάρχουσες προκλήσεις με την εισαγωγή Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας και σχετικών εργαλείων για τη διαπίστωση και εξασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ προσεγγίζει τις ανάγκες των πολιτών για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. με σαφώς πιο ολιστικό τρόπο σε σχέση με το παρελθόν, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των ενηλίκων, ενώ πρέπει να σημειωθεί πως η Ιρλανδία υπάγεται μεταξύ των κρατών που προχώρησαν στη δημιουργία καινοτόμων δομών για την αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ των τομέων της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης όσον αφορά τον θεσμό (C.E.DE.FO.P., 2008b). Συμμετέχοντας, τέλος, από το 2004 σε ευρωπαϊκή κοινοπραξία για τον Προσανατολισμό, υπό την ηγεσία του Ηνωμένου Βασιλείου, δέχθηκε χρηματοδότηση για την υποστήριξη του εθνικού της forum.

Η Μάλτα, με τη σειρά της, δραστηριοποιήθηκε μόλις τα τελευταία χρόνια όσον αφορά τη δημιουργία ενός πλαισίου πολιτικών για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όπου καταδεικνύεται η ανάγκη για πολλαπλά επίπεδα κατάρτισης των επαγγελματιών του θεσμού, με δεδομένες τις ποικίλες αρμοδιότητες και τους ρόλους που απαιτείται αυτοί να υιοθετούν. Σύμφωνα με τη μέχρι τώρα πρακτική οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται απευθύνονται κατά κύριο λόγο σε μαθητές και σε πολύ μικρότερο βαθμό σε εργαζομένους και άλλες κοινωνικές ομάδες (Sultana, 2003b). Έμφαση δίνεται πλέον στην απαίτηση για κάλυψη των αναγκών των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες ή ειδικές δεξιότητες, επιτακτική όμως παραμένει η ανάγκη για εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, το οποίο θα έχει τόσο γνώσεις γύρω από τον θεσμό του ΣΥ.Ε.Π., όσο και γύρω από την αγορά εργασίας και τις τρέχουσες τάσεις. Επί του παρόντος οι Σύμβουλοι προέρχονται από ποικίλους χώρους και δεν είναι απόλυτα καθορισμένα τα προσόντα που προαπαιτούνται για την επαγγελματική δραστηριοποίηση αυτών. Με δεδομένα τα παραπάνω, η Μάλτα ανέθεσε σε εμπειρογνώμονες τη διενέργεια τόσο αξιολογικών, όσο και αναλυτικών ερευνών, επιχειρώντας να προσαρμόσει την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. προς τους πολίτες της στις νέες κοινωνικοοικονομικές και εργασιακές συνθήκες, όπως αυτές διαμορφώνονται στην εποχή της Παγκοσμιοποίησης, αυξάνοντας παράλληλα την αποτελεσματικότητά τους.

Η χώρα, συγχρόνως, φροντίζει για τη διοργάνωση συνεδρίων, ώστε να υπάρξει ανταλλαγή απόψεων γύρω από τις εξελίξεις που θα οδηγήσουν στη δημιουργία μιας οικονομίας που να στηρίζεται στη γνώση (knowledge based economy). Προετοιμάζεται, τέλος, το στρατηγικό πλαίσιο πολιτικών στο οποίο θα υπάγονται οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. του κράτους, αυξάνονται σταδιακά οι επενδύσεις στην εκπαίδευση προσωπικού, είτε αυτή είναι αρχική, είτε αφορά επαγγελματίες Συμβούλους, ενώ θεσπίστηκε εθνικό forum Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Σκοπό του forum είναι ο πιο αποτελεσματικός συντονισμός των διαφόρων παρόχων υπηρεσιών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, υπό το πρίσμα μιας εθνικής στρατηγικής με περισσότερο ολιστική προσέγγιση των προβλημάτων, γεγονός στο οποίο συμβάλλει και η πολιτική διυπουργικών αποφάσεων γύρω από τον θεσμό. Η Μάλτα, τέλος, συμμετέχοντας από το 2004 στην κοινοπραξία υποστήριξης των ευρωπαϊκών Δικτύων της οποίας ηγείται το Ηνωμένο Βασίλειο, εξασφάλισε χρηματοδότηση του προαναφερθέντος εθνικού forum (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Η Πορτογαλία δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην αρχή της Ισότητας, η οποία προβάλλεται μεταξύ άλλων από τις κοινοτικές οδηγίες και αποφάσεις, εισήγαγε καινοτόμες δράσεις που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και την αύξηση της απασχολησιμότητας των πολιτών, όπως η

αξιοποίηση ενός προσωπικού πλάνου απασχόλησης που προϋπέθετε παροχή υπηρεσιών Προσανατολισμού στους ενδιαφερόμενους σε τρία στάδια (Nogueira, 2002). Επιπλέον, περιλαμβάνεται μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επικέντρωσαν τις προσπάθειές τους στην εκπαίδευση σταδιοδρομίας, είτε ως χωριστό αντικείμενο στο αναλυτικό πρόγραμμα, είτε ενσωματώνοντάς την σε άλλα ευρύτερα αντικείμενα ή περιοχές μάθησης. Το κράτος μέλος, εν γένει, έδωσε έμφαση στη νομοθετική ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., καθώς και στην από κοινού λήψη αποφάσεων για ζητήματα στρατηγικής, οι οποίες εκφράστηκαν με διυπουργικές αποφάσεις.

Στη Σκωτία, η οποία κατά περίπτωση εξετάζεται χωριστά σε σχέση με το υπόλοιπο Ηνωμένο Βασίλειο λόγω της διαφοροποίησής της σε επίπεδο Συστημάτων και πολιτικών εν γένει, στο πλαίσιο των εξελίξεων που έχουν ήδη αναφερθεί πιο πάνω, αναπτύχθηκε ένα νέο μεταπτυχιακό πρόγραμμα ειδικά για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, την εποπτεία του οποίου έχει η Υπηρεσία Διασφάλισης Ποιότητας για την Ανώτερη Εκπαίδευση, ώστε να εξασφαλιστεί η σταθερά υψηλή ποιότητα της παρεχόμενης κατάρτισης. Πρέπει να σημειωθεί πως οι εξελίξεις στον χώρο του Προσανατολισμού στη Σκωτία, καθώς και στη Βόρεια Ιρλανδία και την Ουαλία, διαφέρουν σε σχέση με το υπόλοιπο Ηνωμένο Βασίλειο. Εκεί με ευθύνη του Σκωτικού Κοινοβουλίου ιδρύθηκε ένας δημόσιος φορέας με σκοπό την παροχή υπηρεσιών Προσανατολισμού σε πολίτες όλων των ηλικιών, είτε αυτοί βρίσκονται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, είτε σε επαγγελματικά κολλέγια, κέντρα απασχόλησης, πολιτιστικά κέντρα και επιχειρήσεις. Μέσω αυτού του συστήματος οργάνωσης κατέστη δυνατή η ύπαρξη χωριστών οργανωτικών δομών, καθώς συνενώθηκαν πολλοί διαφορετικοί οργανισμοί μέσα σ' ένα κοινό πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (C.E.DE.FO.P., 2008b). Πρέπει, τέλος, να σημειωθεί πως το Πανεπιστήμιο της Δυτικής Σκωτίας είχε εισαγάγει σύστημα συσσώρευσης και μεταφοράς πιστωτικών μονάδων πριν από τη Διακήρυξη της Bologna (1999).

Η Σκωτία δραστηριοποιήθηκε και σε επιστημονικό επίπεδο, αναλαμβάνοντας τη διοργάνωση του 4ου διεθνούς Συμποσίου για την επαγγελματική εξέλιξη και τη δημόσια πολιτική τον Οκτώβριο του 2007, προκειμένου να συζητηθούν παράμετροι του θεσμού που μπορούν να οδηγήσουν στη διαμόρφωση οικονομιών με βάση τη γνώση, ενώ ανέθεσε σε ομάδες εμπειρογνωμόνων τη διενέργεια αξιολογικών ερευνών, για την πληρέστερη κατανόηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο θεσμός στην περιοχή. Στο πλαίσιο αυτό ο Οργανισμός «Careers Scotland» συνέταξε το 2004 μια έκθεση των υπηρεσιών του, λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια που έχει ορίσει ο OECD όσον αφορά τις έξι (6) προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικών, από τα συμπεράσματα της οποίας μεταξύ άλλων συνάγεται ότι η Σκωτία έχει επιτύχει την αγαστή συνεργασία ποικίλων Οργανισμών, με διαφορετικές μεταξύ τους κουλτούρες και πρακτικές αναπτύσσοντας ένα κοινό πλαίσιο για την παροχή υπηρεσιών, όπου εντοπίζεται ευρεία ποικιλία υπηρεσιών και προγραμμάτων. Πρέπει να σημειωθεί, τέλος, πως ο συγκεκριμένος Οργανισμός έχει τονίσει τη σπουδαιότητα του εξατομικευμένου σχεδιασμού σταδιοδρομίας και αξιοποιεί ένα μοντέλο συνεχιζόμενου σχεδιασμού που αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο Nottingham Trent ως βάση.

Η περίπτωση της Σκωτίας, καθώς και της Ουαλίας και της Βόρειας Ιρλανδίας, διαχωρίζεται από την πρακτική που ακολουθεί το υπόλοιπο Ηνωμένο Βασίλειο, με τις πρώτες περιοχές να παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. κοινές για ανηλίκους και ενηλίκους, ενώ στην υπόλοιπη χώρα προτιμάται ο διαχωρισμός αυτών ανάλογα με την ηλικία. Όσον αφορά τους ανηλίκους, στο Ηνωμένο Βασίλειο δίνεται έμφαση, ιδιαίτερα μετά την αναδιάρθρωση του συστήματος το 2001, στους νέους που βρίσκονται στα πρόθυρα της μετάβασης από τη σχολική ζωή στον εργασιακό στίβο, με τον Σ.Ε.Π. να είναι ενταγμένος στο αναλυτικό πρόγραμμα των σχολείων και Συμβουλευτικά κέντρα και προγράμματα να λειτουργούν στα Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα μέτρα που αφορούν τον Προσανατολισμό ενηλίκων βρίσκονται κι αυτά υπό αναμόρφωση, προκειμένου να παρέχονται υπηρεσίες που θα σχετίζονται στενά με την αγορά εργασίας, ενώ υπάρχει πρόβλεψη για παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και στον εργασιακό χώρο από τις ενώσεις εργαζομένων. Το πρόβλημα, πάντως, που υφίσταται στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών κρατών, αυτό της ποικιλίας προσόντων και της διαφορετικής προέλευσης όσον αφορά τους Συμβούλους, είναι έντονο και στο Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά καταβάλλονται προσπάθειες για εξομάλυνση της κατάστασης.

Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει δώσει μεγάλη έμφαση στη διερεύνηση των προβλημάτων που υπάρχουν στον χώρο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., αναθέτοντας, μεταξύ άλλων, σε ομάδες εμπειρογνωμόνων τη διενέργεια σχετικών αξιολογικών και αναλυτικών εκθέσεων και διοργανώνοντας μεγάλης εμβέλειας συνέδρια, προκειμένου να συζητηθούν μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών βασικές παράμετροι των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε άμεση συσχέτιση με τις σύγχρονες κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές εξελίξεις. Το κράτος μέλος δραστηριοποιήθηκε προκειμένου να προετοιμάσει ένα στρατηγικό πλαίσιο για τις πολιτικές που αφορούν τον θεσμό, ενώ σημείωσε σημαντικές προόδους όσον αφορά την εισαγωγή και αξιοποίηση ολοκληρωμένου συστήματος και εργαλείων Διασφάλισης Ποιότητας για τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Όπως έχει ήδη αναφερθεί πιο πάνω, η Βόρεια Ιρλανδία, η Σκωτία και η Ουαλία αποτελούν περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου όπου παρατηρείται αξιοσημείωτη δραστηριοποίηση και υλοποιούνται δράσεις με πολλές προοπτικές, παρ' όλα αυτά το κράτος μέλος στο σύνολό του έχει αναλάβει σημαντικές πρωτοβουλίες στον χώρο. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγεται η ανάληψη το 2004 της ηγεσίας μιας εκ των δύο κοινοπραξιών που χρηματοδοτεί η Ευρωπαϊκή Ένωση με σκοπό να ενισχύσει την ανάπτυξη ευρωπαϊκών δικτύων αποτελούμενων από τα εθνικά fora Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού των κρατών μελών και τη δημιουργία νέων, όπου δεν υφίστανται ήδη.

Η προσπάθεια του Ηνωμένου Βασιλείου, τέλος, για εισαγωγή και υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών είναι εμφανής και στα προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης των επαγγελματιών του θεσμού, αλλά και στη διευκόλυνση της αμοιβαίας μάθησης μεταξύ παρόχων προερχόμενων από διαφορετικούς χώρους μέσω της δομημένης ανταλλαγής καλών πρακτικών (C.E.DE.FO.P., 2008b). Σε έκθεσή του το κράτος μέλος δήλωσε πως κρίνει αναγκαία την ύπαρξη ενός συνόλου επικαλυπτόμενων δεξιοτήτων για τους παρόχους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ασχέτως αν αυτοί απευθύνονται σε μαθητές ή ενηλίκους, με την προσθήκη εξειδικευμένων μαθημάτων για την κάλυψη των αναγκών κάθε ηλικιακής ομάδας. Υποστηρίζεται δε πως η συγχώνευση ποικίλων εκπαιδευτικών τμημάτων σε ένα πρόγραμμα με κοινό το βασικό αναλυτικό πρόγραμμα και ξεχωριστά εξειδικευμένα μαθήματα, δίνει τη δυνατότητα για τη δημιουργία ενός πιο σφιχτά δομημένου επαγγέλματος και προετοιμάζει το έδαφος για διατμηματική και ενδο-τμηματική συνεργασία κατά την παροχή υπηρεσιών.

Στις χώρες της Βαλτικής δίδεται ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση τόσο στην κατάρτιση των Συμβούλων, όσο και στην τελική παροχή πιο αποτελεσματικών υπηρεσιών, γεγονός που αποδεικνύεται και από τις προσπάθειες της Λετονίας για αναδιάρθρωση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και της Συμβουλευτικής, με τη συνεργασία τεσσάρων Υπουργείων. Η καθιέρωση, ειδικότερα, ενός μεταπτυχιακού προγράμματος για τη δημιουργία εξειδικευμένων Συμβούλων Προσανατολισμού στηρίζεται απόλυτα στις αρχές και τους στόχους της Συνθήκης της Λισσαβόνας, στο πλαίσιο της οποίας σχεδιάστηκε και η Στρατηγική για τον Δια βίου Προσανατολισμό της χώρας. Η κίνηση αυτή ήταν απαραίτητη, καθώς επί του παρόντος δεν καλύπτεται η ανάγκη για εξειδικευμένο προσωπικό, με αποτέλεσμα να εξακολουθούν οι εκπαιδευτικοί να εκτελούν χρέη Συμβούλων Σ.Ε.Π. στην πλειονότητα των περιπτώσεων. Οι προσφερόμενες, πάντως, υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. απευθύνονται σε νέους που καλούνται να επιλέξουν σταδιοδρομία, σε ενηλίκους, ανεξάρτητα από την εργασιακή τους κατάσταση, σε άτομα με ειδικές δεξιότητες, σε γονείς και εκπαιδευτικούς, με τον αριθμό των πολιτών που προσφεύγουν στις σχετικές υπηρεσίες να αυξάνεται με τον χρόνο. Ενδιαφέρουσα, τέλος, είναι η πρωτοβουλία της χώρας για τη σύναψη συμφωνίας με την Εσθονία και τη Λιθουανία, γνωστή ως *Εκπαιδευτικός Χώρος της Βαλτικής* (Baltic Educational Space), καθώς και με τη Γερμανία, για την αμοιβαία αναγνώριση προσόντων των πολιτών των εμπλεκόμενων κρατών.

Η Λετονία συγκαταλέγεται στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που προχώρησαν στη διοργάνωση σημαντικών συνεδρίων, με απώτερο στόχο τη βαθύτερη κατανόηση των νέων κοινωνικών, οικονομικών και εργασιακών συνθηκών, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια, και τη συνακόλουθη προσαρμογή στις απαιτήσεις μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση. Προκειμένου, μάλιστα, να συντονιστούν πιο αποτελεσματικά οι διάφοροι πάροχοι υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό αλλά και τοπικό επίπεδο, η χώρα ίδρυσε εθνικό forum Συμβουλευτικής, με την έμφαση να δίνεται στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ενώ προωθεί την έκδοση διυπουργικών αποφάσεων σε θέματα

στρατηγικής γύρω από τον θεσμό. Η Λετονία, τέλος, έλαβε μέρος στη διακρατική δραστηριότητα αμοιβαίας μάθησης που πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία του C.E.DE.FO.P. το 2006 στο Helsinki, από την οποία προέκυψε το συμπέρασμα πως τόσο τα εργατικά σωματεία, όσο και τα συλλογικά όργανα των εργοδοτών έχουν γνώση της ανάγκης για εξέλιξη του εργατικού δυναμικού και του σημαντικού ρόλου που μπορεί να παίξει η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός προς αυτή την κατεύθυνση (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Η Εσθονία αποτελεί περίπτωση κράτους μέλους με μακρά ιστορία στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία ξεκινά περί τα ενενήντα χρόνια πριν. Σήμερα, ακολουθώντας τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης η έννοια της Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ενσωματώθηκε στις εθνικές στρατηγικές για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση και καταβάλλονται σημαντικές προσπάθειες για την ανάπτυξη ενός ενιαίου συστήματος Προσανατολισμού μέσω ενός ολοκληρωμένου πλαισίου, στο οποίο θα έχουν πρόσβαση όλοι οι πολίτες, με συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων υπουργείων, ενώ συγχρόνως επιχειρείται η αξιοποίηση εργαλείων για τη διασφάλιση της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται κυρίως στο πλαίσιο του επίσημου Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της χώρας, ενώ το 2009 ιδρύθηκαν δεκαεπτά (17) κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απευθύνονται κυρίως σε νέους και λειτουργούν σύμφωνα με τα νέα πρότυπα που ετέθησαν στο πλαίσιο της αναμορφωμένης εθνικής στρατηγικής. Οι ανανεωμένες υπηρεσίες Σ.Ε.Π. απευθύνονται σε μαθητές, γονείς, παρόχους υπηρεσιών Συμβουλευτικής, εκπαιδευτικούς και εξειδικευμένους επιστήμονες που απασχολούνται σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθώς και τοπικούς αρμόδιους φορείς, ενώ εν γένει παρέχονται υπηρεσίες Προσανατολισμού τόσο στους επίσημα δηλωμένους ανέργους, όσο και σε εργαζομένους που αναζητούν εναλλακτικές, υπηρεσία που άρχισε να παρέχεται σχετικά πρόσφατα, αλλά και σε άτομα με ειδικές δεξιότητες, ηλικιωμένους και μητέρες με μικρά παιδιά. Οι υπηρεσίες εκπαιδευτικής και ψυχολογικής Συμβουλευτικής, πάντως, δεν είναι εξίσου διαθέσιμες σε όλες τις περιοχές της χώρας, ενώ παρατηρείται έλλειψη εξειδικευμένων επιστημόνων. Η πλειονότητα όσων δραστηριοποιούνται στον χώρο έχουν πτυχίο ψυχολογίας, παιδαγωγικών ή κοινωνικής εργασίας και να λαμβάνουν επιπλέον τίτλο μετά από τρία έως πέντε χρόνια επαγγελματικής ενασχόλησης με τον θεσμό.

Σε επιστημονικό επίπεδο, η Εσθονία ανέθεσε τον σχεδιασμό και τη διενέργεια αξιολογικών και αναλυτικών ερευνών γύρω από τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε εμπειρογνώμονες του χώρου. Η προσπάθεια αυτή στοχεύει στο να εντοπιστούν οι πιο αποτελεσματικοί τρόποι σχεδιασμού των μελλοντικών υπηρεσιών, έτσι ώστε να καταστούν όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικές, αλλά και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και απαιτήσεις του σύγχρονου τρόπου ζωής. Το κράτος μέλος, ακόμη, θεσμοθέτησε την ύπαρξη forum για τον συντονισμό των παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε τοπικό και εθνικό επίπεδο, ενώ συγχρόνως κινείται προς την κατεύθυνση εισαγωγής εθνικής στρατηγικής συντονισμού, υιοθετώντας μια πιο ολιστική προσέγγιση του θεσμού και ένα ολοκληρωμένο μοντέλο Συμβουλευτικής. Το 2006 το Innove, το Εσθονικό Ίδρυμα για την Εξέλιξη της Δια βίου Μάθησης που λειτουργεί από το 2003, δημοσίευσε μία σύνοψη μελετών περίπτωσης (case studies), η οποία εντασσόταν στις δράσεις κοινοπραξίας χρηματοδοτούμενης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, υπό την καθοδήγηση του Ηνωμένου Βασιλείου. Τα στοιχεία που προέκυψαν από τις μελέτες αυτές υποδεικνύουν πως η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. είναι όχι μόνο εφικτή, αλλά και αναγκαία και μπορεί να υλοποιηθεί σε τέσσερα (4) διαφορετικά επίπεδα: μεταξύ εθνικών κυβερνήσεων, μεταξύ παρόχων, σε εθνικό επίπεδο εμπλέκοντας τους ενδιαφερόμενους σε ευρύτερη κλίμακα απ' ό,τι μέχρι τώρα και σε τοπικό επίπεδο (C.E.DE.FO.P., 2008b). Η Εσθονία, τέλος, επέλεξε να ιδρύσει ένα εθνικό Ινστιτούτο συντονισμού, το οποίο δρα επιτυχώς ως πλατφόρμα κοινώς αποδεκτών προτύπων μεταξύ των διαφόρων υπουργείων.

Σε πολλές περιπτώσεις, ακόμη, είναι εμφανείς οι επιρροές που προέρχονται από χώρες εκτός Ευρώπης, όπως στην περίπτωση της Ρουμανίας και της Βουλγαρίας, οι οποίες έγιναν μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μόλις το 2007, και όπου αξιοποιήθηκε το αμερικανικό μοντέλο πιστοποίησης *Global Career Development Facilitator (G.C.D.F.)*, με τη Βουλγαρία ειδικότερα να εισάγει ένα

μεταπτυχιακό δίπλωμα, το οποίο συνδυάζει το παραπάνω μοντέλο με το *European Credit Transfer System (E.C.T.S.),* ενώ συγχρόνως προσαρμόζει την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση έτσι ώστε να ταιριάζει με τις προδιαγραφές που θέτει η Διαδικασία της Bologna. Το κράτος μέλος, συγχρόνως, ανέθεσε σε εμπειρογνώμονες τη διενέργεια ερευνών σχετικών με την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα, προκειμένου να αποτυπωθούν με σαφήνεια οι ανάγκες σε υπηρεσίες και οι τυχόν ελλείψεις, ενώ έδωσε μεγάλη έμφαση στη βελτίωση της πληροφόρησης σχετικά με τις ευκαιρίες για εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, με την παράλληλη αξιοποίηση των Νέων Τεχνολογιών, έτσι ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση όλων των πολιτών σε πληροφορίες που μπορούν ν' αποδειχθούν χρήσιμες για τη δημιουργία μαθησιακών και επαγγελματικών διεξόδων. Δηλώθηκε, τέλος, πως αυξήθηκε σημαντικά η χρηματοδότηση για προγράμματα εκπαίδευσης Συμβούλων, τόσο σε αρχικό στάδιο, όσο και κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας αυτών, ενώ καλλιεργείται το έδαφος προκειμένου να τεθεί σε ισχύ μια στρατηγική συντονισμού εθνικής εμβέλειας, παράλληλα με την αύξηση των σημείων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Στην Κύπρο, σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιοποίησε το C.E.DE.FO.P. στην ιστοσελίδα του το 2009, η βελτίωση της πρόσβασης όλων των πολιτών σε υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού αποτελεί προτεραιότητα όσον αφορά τη χάραξη πολιτικών, στο πλαίσιο πάντα των στρατηγικών για τη Δια βίου Μάθηση. Επί του παρόντος η παροχή κρατικών υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Κύπρο, είτε σε ομαδικές είτε σε ατομικές συνεδρίες, απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε μαθητές, ανέργους, εργαζομένους και οικονομικά ανενεργούς πολίτες, ενώ λαμβάνονται ειδικά μέτρα για τη συμβουλευτική κάλυψη και νέων με ειδικές δεξιότητες. Το τελευταίο χρονικό διάστημα δημιουργήθηκε μια εξειδικευμένη εκπαιδευτική ταινία σε σχέση με τα επαγγελματικά προφίλ διαφόρων κλάδων και τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί κάποιος για να τους ακολουθήσει, διοργανώνονται σε ετήσια βάση εκπαιδευτικά fora προς ενημέρωση του κοινού, ενώ λειτουργεί ιστοσελίδα στο πλαίσιο του προγράμματος Euroguidance, η οποία παρέχει ενημέρωση για τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες στην Κύπρο. Με δεδομένο το μέγεθος του πληθυσμού της χώρας πάντως, είναι κοινή η πεποίθηση πως είναι ευκολότερο συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες να λειτουργήσει στην Κύπρο ένα αποτελεσματικό και αποδοτικό σύστημα υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

Στην Ολλανδία οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. είναι κατά κύριο λόγο δημόσιες και στοχεύουν τόσο σε μαθητές, όσο και σε ανέργους και εργαζομένους, ενώ τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες πρωτοβουλίες στοχεύουν σε φοιτητές και σπουδαστές. Ο Σ.Ε.Π. είναι ενταγμένος στο αναλυτικό πρόγραμμα του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά ο τρόπος εφαρμογής του ποικίλει από σχολείο σε σχολείο, ενώ οι ανάγκες των ανέργων καλύπτονται από τις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης και των ήδη εργαζόμενων μερικώς από προγράμματα, αλλά κυρίως από ιδιωτικά συμβουλευτικά κέντρα. Σε ρόλο Συμβούλων στο πλαίσιο της δημόσιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης βρίσκονται κυρίως εκπαιδευτικοί, σε άλλους τομείς δραστηριοποιούνται επιστήμονες με παρεμφερείς σπουδές, ενώ τα τελευταία χρόνια άρχισαν να λειτουργούν εξειδικευμένα προγράμματα για Επαγγελματικούς Συμβούλους. Προκειμένου να διερευνηθούν οι πραγματικές ανάγκες και οι τυχόν ελλείψεις στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά και να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχονται στους πολίτες, η Ολλανδία ανέθεσε σε ομάδες ειδικών επιστημόνων τη διενέργεια αξιολογικών ερευνών. Προχώρησε, τέλος, και στη διοργάνωση συνεδρίων για την ανακοίνωση και τη διαπραγμάτευση των αποτελεσμάτων αυτών. Ένα ακόμη σαφές δείγμα ενεργοποίησης του κράτους μέλους αναφορικά με τον θεσμό εν γένει και ειδικότερα τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. αποτελεί η αυξανόμενη παροχή υπηρεσιών σε ενηλίκους με προσφερόμενη συγχρόνως τη δυνατότητα πιστοποίησης ήδη αποκτηθέντων προσόντων (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Στην Ιταλία οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. δεν παρέχονται στο πλαίσιο ενός οργανωμένου δικτύου, αλλά παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές από περιοχή σε περιοχή, ελλείψει ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου, παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την αποτελεσματικότερη παροχή των υπηρεσιών και την κάλυψη των αναγκών των πολιτών. Για την τριετία 2009 – 2011 έχουν προβλεφθεί μέτρα, όπως η σύγκλιση μιας επιτροπής για τη διαχείριση της κατάστασης στη

Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, με τη συνεργασία των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, η υλοποίηση ποιοτικών και ποσοτικών ερευνητικών δράσεων, προκειμένου να εκπονηθεί μια μελέτη ειδικά για τον Προσανατολισμό σε εθνικό επίπεδο. Υπό διαμόρφωση βρίσκεται, επιπλέον, το Εθνικό Αρχείο Προσανατολισμού, στο οποίο θα περιληφθούν τα όργανα και οι φορείς που ασχολούνται με τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, ενώ ήδη αξιοποιούνται καινοτόμα λογισμικά που προωθούν την ενημέρωση και ενισχύουν τη λήψη αποφάσεων του ατόμου. Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην Ιταλία παρέχονται τόσο από δημόσιους, όσο και από ιδιωτικούς φορείς σε πληθώρα πλαισίων, ενώ απευθύνεται, εκτός των συνηθισμένων ομάδων στόχων, και σε παιδιά μεταναστών πρώτης και δεύτερης γενιάς, αλλά και σε γυναίκες μετανάστες, προκειμένου να εξαλειφθεί το χάσμα των δύο φύλων. Η αναμόρφωση των υπηρεσιών απασχόλησης το 2000 βοήθησε σε μεγάλο βαθμό στη ενσωμάτωση βελτιωμένων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ενώ μένει να αντιμετωπιστεί συνολικά το ζήτημα των επαγγελματιών του χώρου, καθώς οι Σύμβουλοι Προσανατολισμού στην Ιταλία παρουσιάζουν μεταξύ τους σημαντικές διαφορές στην προέλευση, τις ικανότητες και τα τυπικά προσόντα.

Σε μια προσπάθεια για διερεύνηση των συνθηκών παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και των τυχόν προβλημάτων του θεσμού η Ιταλία ανέθεσε σε ομάδες εμπειρογνωμόνων τη διενέργεια αξιολογικών και αναλυτικών ερευνών, ενώ αύξησε τους πόρους που διατίθενται στην κατάρτιση των επαγγελματιών του χώρου, τόσο σε αρχικό στάδιο, όσο και μετέπειτα και ίδρυσε εθνικό forum Προσανατολισμού για τον συντονισμό των παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε τοπικό επίπεδο. Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει, ακόμη, στη συγχώνευση το 2004 δύο διαφορετικών επαγγελματικών συλλόγων, του Assipro (Associazione Italiana Professionisti dell' Orientamento) και του S.I.O. (Societa' Italiana per l' Orientamento), λόγω της συνειδητοποίησης πως βάση και των δύο αποτελούσαν τόσο ακαδημαϊκοί του χώρου, όσο και πάροχοι υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οπότε κρίθηκε προτιμότερο να αποφευχθεί ο κατακερματισμός και να ενώσουν οι δύο σύλλογοι το δυναμικό τους (C.E.DE.FO.P., 2008b). Σε εντελώς πρακτικό επίπεδο, τέλος, η Ιταλία παρέχει στους ενδιαφερόμενους τη δυνατότητα χρήσης τηλεφωνικής γραμμής χωρίς χρέωση για να κανονίσουν συνάντηση με έναν Σύμβουλο, αλλά δεν έχει να επιδείξει σημαντική πρόοδο στην αξιοποίηση των Νέων Τεχνολογιών προς αυτή την κατεύθυνση.

Η Ουγγαρία, η οποία αποτελεί μία από τις πιο πρόσφατες προσθήκες στην οικογένεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει λίγα να επιδείξει στον τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς ουσιαστική προσοχή δόθηκε στον θεσμό από την υπογραφή της Συνθήκης της Bologna και μετά, ενώ ούτε οι πολίτες ούτε οι άμεσα εμπλεκόμενοι δεν φαίνονται να έχουν ακόμη μια σαφή ιδέα για τους σκοπούς, τις μεθόδους ή τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από τον θεσμό. Σε επίπεδο πολιτικών, βέβαια, έχουν γίνει ορισμένα αξιόλογα βήματα προόδου, σε επίπεδο υλοποίησής τους όμως μένουν ακόμα πολλά να γίνουν, πόσο μάλλον αν πρόκειται η χώρα να ενεργοποιηθεί πλαίσιο της Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Επί του παρόντος υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται κατά κύριο λόγο σε μαθητές, ανέργους και εργαζομένους, χωρίς ωστόσο η συνεργασία των δύο αρμόδιων Υπουργείων να είναι συστηματική. Επίσημα στοιχεία για τις παρεχόμενες υπηρεσίες στη χώρα ή τη διασφάλιση της ποιότητας αυτών δεν υφίστανται, ενώ οι επαγγελματίες του χώρου είναι ως επί το πλείστον εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές ή ψυχολόγοι με σχετική εργασιακή εμπειρία. Τα τελευταία χρόνια ξεκίνησε πιλοτικά η λειτουργία μεταπτυχιακών προγραμμάτων και είναι δυνατή η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης στον χώρο εργασίας, τα οποία όμως έχουν προαιρετικό χαρακτήρα.

Η χώρα δήλωσε πως βρίσκεται σε φάση προετοιμασίας ενός στρατηγικού πλαισίου πολιτικών γύρω από τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός (C.E.DE.FO.P., 2008b), ενώ παρατηρείται σαφώς η τάση ολοένα και περισσότερες από τις πρωτοβουλίες της χώρας να έχουν ως αποδέκτες μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και φοιτητές ή σπουδαστές, με τη χώρα μεταξύ άλλων να δεσμεύεται με προεδρικό διάταγμα το 2005 να βελτιώσει τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Από πρακτικής πλευράς, η Ουγγαρία παρέχει στους πολίτες τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν τηλεφωνικές γραμμές χωρίς χρέωση για πληροφορίες σχετικά με την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, αλλά και ενημέρωση μέσω sms για νέες

θέσεις εργασίας, συνεδρίες με Συμβούλους μέσω διαδικτύου με τη χρήση κάμερας ηλεκτρονικού υπολογιστή (web cam) ή υπηρεσιών video conference, αλλά και βελτιωμένες ιστοσελίδες που καθιστούν ευκολότερη την πληροφόρηση των ενδιαφερομένων.

Στο Βέλγιο οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται κατά κύριο λόγο από δύο κρατικούς φορείς και είναι εύκολα προσβάσιμες, δωρεάν και υψηλού επιπέδου με ιδιαίτερη έμφαση στους μαθητές, σε όσους αναζητούν εργασία και σε εργαζομένους, ενώ παράλληλα υπάρχουν και μη κερδοσκοπικές ενώσεις που παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την Εκπαίδευση και την Απασχόληση. Βασικός στόχος όλων των Υπηρεσιών είναι η κατά το δυνατόν μείωση της ανεργίας, με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό να ξεκινούν ήδη από τη μαθητική ηλικία. Το έργο αυτό αναλαμβάνουν εξειδικευμένοι επιστήμονες με πολύχρονη πείρα, προκειμένου να δώσουν εγκαίρως κίνητρα στους πολίτες και να τους υποδείξουν τη σωστή κατά περίπτωση κατεύθυνση και τις προσφερόμενες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να αυξηθεί κατ' επέκταση η απασχολησιμότητά τους. Η χώρα, η οποία εδώ κρίνεται σκόπιμο να εξεταστεί ως σύνολο και να μη γίνει ξεχωριστά αναφορά στην Φλάνδρα, έχει δώσει τα τελευταία χρόνια έμφαση στη συνεννόηση μεταξύ υπουργείων, αλλά και στην ενδυνάμωση των διατομεακών συνεργασιών γύρω από την παροχή ποιοτικών και αποτελεσματικών υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Η Συνεργασίες αυτές εκφράζονται μέσω της δημιουργίας φιλικών προς τον χρήστη εργαλείων, τα οποία συνδυάζουν τα στοιχεία για την αγορά εργασίας με την πληροφόρηση για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, βάσεων δεδομένων όπου μπορούν οι εργοδότες να εισάγουν απευθείας πληροφορίες για θέσεις εργασίας, δημιουργία τηλεοπτικών σποτ και υπηρεσίες teletext, ακόμα και κινητά τηλέφωνα και μηχανάκια για τη διευκόλυνση των μετακινήσεων κατά την αναζήτηση εργασίας. Η Δια βίου διάσταση, πάντως, την οποία έχει επιλέξει να δώσει το Βέλγιο στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. είναι αυτή που το κατατάσσει σύμφωνα με πολλούς μεταξύ των κορυφαίων στον ευρωπαϊκό χώρο σε σχέση με τον θεσμό (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Στη Σουηδία, αντίθετα, δεν υπάρχουν επίσημοι φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. εκτός Εκπαίδευσης, με τον Σ.Ε.Π. να αποτελεί ευθύνη του διευθυντή κάθε σχολικής μονάδας, ο οποίος φροντίζει για τη διασύνδεση του σχολείου με την τοπική κοινωνία και αγορά εργασίας, διοργανώνοντας επισκέψεις μελέτης και τοποθετήσεις μαθητών σε χώρους εργασίας. Το κράτος, ακόμη, φροντίζει για την ελεύθερη πρόσβαση των πολιτών σε ανεξάρτητες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., όπως είναι επί παραδείγματι η δημόσια ιστοσελίδα πληροφόρησης και Προσανατολισμού, που δημιουργήθηκε γι' αυτό τον σκοπό και εποπτεύεται από κρατικούς φορείς. Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται σε ενηλίκους από ιδρύματα εκπαίδευσης ενηλίκων και γραφεία απασχόλησης, ενώ προωθούνται σταδιακά και μέτρα για τη δυνατότητα Συμβουλευτικής στον χώρο εργασίας και την παροχή πληροφόρησης μέσω των δήμων. Οι Σύμβουλοι προέρχονται κατά κύριο λόγο από τον χώρο της Εκπαίδευσης, ενώ υφίσταται τριετές πρόγραμμα κατάρτισης. Παρ' όλα αυτά υπολογίζεται πως γύρω στο 25% των Συμβούλων στη χώρα δεν κατέχουν την απαραίτητη κατάρτιση και εξειδίκευση για να φέρουν εις πέρας αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους. Η κατάσταση σε σχέση με την αποδοτικότητα των λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. που στελεχώνουν γραφεία απασχόλησης επιδεινώνεται, καθώς αυτοί προέρχονται από ποικίλους επιστημονικούς χώρους, για τους οποίους όμως δημιουργήθηκε ετήσιο εσωτερικό πρόγραμμα κατάρτισης.

Για την πληρέστερη κατανόηση των συνθηκών που επικρατούν και των αναγκών σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. το κράτος μέλος εκπόνησε αναλυτικές και αξιολογικές έρευνες, ώστε να προχωρήσει βάσει δεδομένων στη λήψη των κατάλληλων μέτρων. Η πρόκληση, πάντως, που έρχεται ν' αντιμετωπίσει η Σουηδία δεν αφορά μόνο την επαρκή παροχή υπηρεσιών, αλλά και την ουσιαστική σε βάθος κάλυψη των αναγκών των πολιτών και ένα μέσο που αξιοποιείται για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι η προσέγγιση του σχολείου και της αγοράς εργασίας, όπως και η γενικότερη διατομεακή συνεργασία για την παροχή πληροφόρησης τόσο για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, όσο και για την Απασχόληση. Ιδιαίτερη μέριμνα έχει ληφθεί για ομάδες του πληθυσμού, όπως τα άτομα με ειδικές δεξιότητες, ενώ βελτιώθηκαν οι τρόποι προσέγγισης και πληροφόρησης των ενδιαφερομένων, με την αναβάθμιση τηλεφωνικών κέντρων ενημέρωσης του κοινού χωρίς χρέωση, ιστοσελίδων που παρέχουν

πληροφορίες για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και δυνατότητα παροχής υπηρεσιών μέσω βιντεοκλήσης (C.E.DE.FO.P., 2008b).

Κύριο χαρακτηριστικό της επικρατούσας κατάστασης όσον αφορά τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Γαλλία είναι η ποικιλία και η πολυπλοκότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών, ανάλογα πάντα με την ομάδα στόχο στην οποία αυτές απευθύνονται, τα προσόντα των Συμβούλων και τον τύπο της χρηματοδότησης στην οποία αυτές εντάσσονται, με το κράτος να παίζει πάντα τον κύριο ρόλο στον χώρο, αν και είναι αρκετά έντονη η παρουσία ημιδημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών και ενώσεων. Η Γαλλία ξεχωρίζει λόγω της ύπαρξης ενώσεων που στοχεύουν αποκλειστικά στην επανένταξη γυναικών στην αγορά εργασίας και πιλοτικών προγραμμάτων που στοχεύουν στην τοπική κοινωνία. Ως Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. απασχολούνται πολλοί ψυχολόγοι, εκπαιδευτικοί, κοινωνικοί επιστήμονες και εθελοντές, οι οποίοι στην πλειονότητά τους δεν έχουν κατάρτιση Συμβουλευτικής. Το γεγονός αυτό προκαλεί έκπληξη, καθώς στη χώρα υφίσταται πανεπιστημιακή εκπαίδευση για ψυχολόγους – Συμβούλους Προσανατολισμού, πρόγραμμα εξειδίκευσης για τα στελέχη της Εθνικής Υπηρεσίας Απασχόλησης, αλλά και δυνατότητα έρευνας στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Σε αυτό το πλαίσιο ανετέθη σε ειδικούς η διενέργεια ερευνών για να διαπιστωθούν οι πραγματικές ανάγκες και τυχόν ελλείψεις στον χώρο του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, με την έμφαση των προγραμματισμών να δίνεται στην ενίσχυση της πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. ομάδων που θεωρούνται υψηλού κινδύνου (C.E.DE.FO.P., 2008b). Ιδρύθηκε, ακόμη, εθνικό συμβούλιο ειδικά για τον συντονισμό των διαφόρων παρόχων σε εθνικό, αλλά και σε τοπικό επίπεδο, η δράση του οποίου ενισχύθηκε με τη συμμετοχή της χώρας το 2004 στην κοινοπραξία για την υποστήριξη των εθνικών fora, της οποίας ηγείται η Αυστρία. Λειτουργούν, τέλος, και τα λεγόμενα *Maisons d' Emploi*, τα οποία στοχεύουν να παράσχουν σε ενηλίκους συγκεντρωμένες σε έναν χώρο ποικίλες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., καθιστώντας τις έτσι πιο εύκολα προσβάσιμες και αρκετά πιο αποτελεσματικές.

Θα ήταν χρήσιμο σε αυτό το σημείο να γίνει ξεχωριστή αναφορά στην περίπτωση των χωρών της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης που έγιναν μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά πρόσφατα[1], οι εξελίξεις σε ορισμένες απ' τις οποίες έχουν ήδη αναφερθεί παραπάνω, καθώς, πέραν των γεωπολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών διαφορών τους, παρουσιάζουν ορισμένες ιδιαιτερότητες σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη μέλη (Sultana, 2003a). Οι ιστορικές συγκυρίες, οι παραδόσεις, τα πολιτικά συστήματα του παρελθόντος, οι ιδεολογίες και το θρήσκευμα επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό την εξέλιξη των οικείων Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ενώ η ενταξιακή πορεία των κρατών έδωσε τη δυνατότητα στις ευρωπαϊκές πολιτικές για την Εκπαίδευση να επηρεάσουν τα μέγιστα τις εξελίξεις στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Είναι προφανές πως η σχετικά πρόσφατη μετάβαση των κρατών αυτών από συγκεντρωτικές μορφές διακυβέρνησης στη δημοκρατική οικονομία της αγοράς οδήγησαν σε ριζικές αλλαγές όσον αφορά το ρόλο του κράτους, του ατόμου και την έννοια της οικονομίας. Οι μεταβολές αυτές επηρέασαν ουσιαστικά τις απαρχές, τη φύση και τις επενδύσεις στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, ενώ λόγω της μετάβασης δικαιολογείται και το αυξημένο ενδιαφέρον των κρατών αυτών για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, δεδομένου ότι η ανασφάλεια και η εργασιακή αβεβαιότητα είναι νέο φαινόμενο σε χώρες όπου μέχρι πρόσφατα η προσφορά και η ζήτηση εργασίας ρυθμίζονταν από το κράτος.

Στο Λουξεμβούργο, τέλος, έχουν καταβληθεί σημαντικές προσπάθειες, ώστε να είναι διαθέσιμα όλα τα απαραίτητα για την αποτελεσματικότερη δυνατή παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού νομικά εργαλεία, σε μεγάλο βαθμό μέσω της προώθησης συνεργασιών μεταξύ υπουργείων. Όσον αφορά ειδικότερα τις υπηρεσίες Σ.Ε.Π., η χώρα εισήγαγε την χρήση portfolio για την ανάπτυξη εκείνων των μετα-γνωστικών δεξιοτήτων που κρίνονται απαραίτητες σε διάφορους εργασιακούς χώρους, προωθώντας έτσι μια πιο προσωποκεντρική προσέγγιση στην

[1] Οι Ουγγαρία, Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία, Σλοβακία και Σλοβενία προσχώρησαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2004, ενώ η Βουλγαρία και η Ρουμανία το 2007.

επαγγελματική ανάπτυξη και τη λήψη αποφάσεων αναφορικά με την σταδιοδρομία του ατόμου. Οι Σύμβουλοι ενθαρρύνουν τους μαθητές να υιοθετήσουν ένα προσωπικό σχέδιο σταδιοδρομίας (personal career planning), βασικά στοιχεία του οποίου αποτελούν η δόμηση των απαραίτητων δεξιοτήτων για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας, αλλά και η απόκτηση γνώσεων σαφώς αναγνωρίσιμων και εφικτών (C.E.DE.FO.P., 2008b). Δίδεται, δηλαδή, έμφαση στη δημιουργία πολιτών πληροφορημένων και αποφασισμένων όσον αφορά τη δημιουργία του προσωπικού τους επαγγελματικού σχεδίου δράσης.

Έχει ήδη γίνει αναφορά λίγο πιο πάνω στα βήματα προόδου που σημειώνουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., θα πρέπει όμως να τονιστεί πως η πρόοδος αυτή είναι σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα ενεργειών και καθοδήγησης που ξεκίνησε κατά τη διάρκεια της πορείας ένταξης κάθε χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και συνεχίστηκε από την προσχώρησή της μέχρι σήμερα. Ιδιαίτερα στις αρχές, οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. ακολουθούσαν σχεδόν αποκλειστικά τη λογική της παροχής και δεν άφηναν περιθώρια για αυτενέργεια, κυρίως λόγω της έλλειψης πόρων, γεγονός που είχε αντίκτυπο στον σχεδιασμό και την προσφορά έντυπου ή ηλεκτρονικού υλικού. Άλλο κοινό στοιχείο των χωρών της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης είναι ο ιδιαίτερος προσανατολισμός που διέκρινε τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., οι οποίες συσχετίζονταν σε μεγάλο βαθμό με την επιστήμη της ψυχολογίας. Το γεγονός αυτό, όμως, σε αρκετές περιπτώσεις τείνει να περιθωριοποιήσει όσους απευθύνονται σε Συμβούλους Προσανατολισμού. Οι υπηρεσίες δε που παρέχονται απευθύνονται κατά κύριο λόγο, ή κάποτε και αποκλειστικά, σε μαθητές, νέους που επιλέγουν σταδιοδρομία και ανέργους, αφήνοντας εκτός νέους που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, φοιτητές και εργαζομένους που επιθυμούν επανα-προσανατολισμό, προκειμένου να δώσουν ώθηση στη σταδιοδρομία τους ή ν' αλλάξουν θέση εργασίας ή εργασιακό κλάδο.

Όποια κι αν είναι, πάντως, η ομάδα στόχος, οι παρεχόμενες υπηρεσίες, οι οποίες προέρχονται κατά κύριο λόγο από δημόσιους φορείς, στα νέα αυτά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνουν σαφώς έμφαση στην πληροφόρηση και τη βελτίωση του τρόπου προβολής των ενδιαφερομένων, καθώς και στις μεθόδους αναζήτησης εργασίας ή στην ένταξή τους σε προγράμματα κατάρτισης / επανακατάρτισης, παρά σε υπηρεσίες καθεαυτό Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ενώ πρέπει να τονιστεί πως οι ελλείψεις αυτές δεν συμπληρώνονται συνήθως από τις υπηρεσίες φορέων ιδιωτικής πρωτοβουλίας, όπως συμβαίνει στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες.

Ιδιαίτερη και εκτεταμένη αναφορά στην εικόνα που παρουσιάζει η χώρα μας όσον αφορά την Αποδοτικότητα και την Αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. γίνεται στη συνέχεια, στο δεύτερο μέρος του ίδιου Κεφαλαίου.

3. Διαφαινόμενες τάσεις

3.1 Γενική Εικόνα

Έχουν διατυπωθεί ποικίλες προτάσεις από πλευράς των αρμοδίων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δια βίου Συμβουλευτική, καθώς και από τις ομάδες ειδικών που έχουν συγκροτηθεί με σκοπό (European Commission, 2003) να διευκολυνθεί η πρόσβαση και η εξέλιξη των ευρωπαίων μέσω της μάθησης, η δημιουργία ενεργών πολιτών, η προώθηση της Ισότητας, καθώς και η κοινωνική συνοχή. Βασική προϋπόθεση για την περαιτέρω αξιοποίηση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού είναι η εξασφάλιση της *Ισότητας* όσον αφορά τη Δια βίου πρόσβαση σε αυτές για όλους τους πολίτες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι κυβερνήσεις, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους αλλά και εκπροσώπους του ιδιωτικού τομέα, μπορούν να δώσουν στους πολίτες τη δυνατότητα να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες για Δια βίου μάθηση που τους ενδιαφέρουν και σχετίζονται με τις κοινωνικές και οικονομικές τους ανάγκες κατά περίπτωση.

Έχουν, ακόμη, ομαδοποιηθεί τα χαρακτηριστικά τα οποία κρίνονται απαραίτητα για τη μεγιστοποίηση της *Αποτελεσματικότητας* και της *Αποδοτικότητας* των υπηρεσιών Δια βίου Συμβουλευτικής, είτε αυτές παρέχονται από φορείς του δημοσίου είτε του ιδιωτικού τομέα, είτε ακόμη από εθελοντές ή φορείς που σχετίζονται με τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου να βοηθήσουν τα άτομα να αναγνωρίσουν την άτυπη γνώση που έχουν αποκτήσει, αλλά και να ενδυναμώσουν τους πολίτες στην προσπάθειά τους να λάβουν σωστές αποφάσεις αναφορικά με τη συνέχιση των σπουδών τους, τις επαγγελματικές τους επιλογές ή τη ζωή τους εν γένει. Η νέα μορφή παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής θα πρέπει να έχει ως επίκεντρο την πρόσβαση στους χώρους όπου ζουν και συγκεντρώνονται οι πιθανοί αποδέκτες των υπηρεσιών αυτών, θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από πολιτισμική ευαισθησία. Συγχρόνως, αναπόσπαστο μέρος των υπηρεσιών Δια βίου Συμβουλευτικής θα πρέπει να αποτελούν τα επαρκώς καταρτισμένα στελέχη, ενώ θα πρέπει οπωσδήποτε να διασφαλίζεται η Ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και να υποστηρίζεται ο Προσανατολισμός ανεξαρτήτως ηλικιακής ομάδας.

Ειδικά σε σχέση με τη *Διασφάλιση της Ποιότητας* των υπηρεσιών Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, στην οποία γίνεται εκτενής αναφορά σε επόμενο σημείο της παρούσας έρευνας, οι αρμόδιες ομάδες εργασίας τόνισαν πως στη νέα τάξη πραγμάτων η Διασφάλιση Ποιότητας πρέπει να παίζει πρωταγωνιστικό ρόλο, ιδιαίτερα στην εξασφάλιση της συνεργασίας μεταξύ του ιδιωτικού, του δημόσιου και άλλων τομέων. Σε εθνικό επίπεδο, επίσης, κρίνεται απολύτως αναγκαία η συγκέντρωση αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων από τους πολίτες όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής, με παράλληλη ανάπτυξη δεικτών. Οι δείκτες αυτοί θα μπορούσαν να σχετίζονται με το πότε και πώς έχουν οι ενδιαφερόμενοι πρόσβαση στη Συμβουλευτική, αλλά και από ποιούς παρέχονται και σε ποιους απευθύνονται οι σχετικές υπηρεσίες. Με δεδομένο, τέλος, τον καθοριστικό ρόλο των εκπαιδευτικών προτείνεται στις εθνικές κυβερνήσεις να υιοθετήσουν μια νέα προσέγγιση του συμβουλευτικού ρόλου του εκπαιδευτικού στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τη διάσταση της Δια βίου Εκπαίδευσης.

Εν γένει, από τις οδηγίες και τις προτάσεις των επιτροπών γίνεται εμφανές πως η Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση με βασικό συστατικό τη Δια βίου Συμβουλευτική πιστεύεται ότι θα πρέπει να καταστεί η βασική αρχή που θα βοηθήσει στην οργάνωση των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης νέας γενιάς (Clark, 2004). Οι πολιτικές που αφορούν την πληροφόρηση και τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα μπορούσαν να δώσουν ένα νέο όραμα στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, λαμβάνοντας πάντα υπόψη την επιτακτική ανάγκη για αναδιάρθρωση των πολιτικών που αφορούν τη Συμβουλευτική, έτσι ώστε οι ενέργειες που θα γίνουν στον χώρο να μην καταλήξουν περιφερειακές και χωρίς συνάφεια μεταξύ τους. Καθίσταται εξάλλου απόλυτα σαφές πως η Δια βίου Συμβουλευτική συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση για οικονομική ανάπτυξη, αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας και εργασιακή και γεωγραφική κινητικότητα, τα οποία μπορούν να επιτευχθούν με αύξηση της αποτελεσματικότητας των επενδύσεων στον χώρο της Εκπαίδευσης και της επαγγελματικής Κατάρτισης, της Δια βίου εκπαίδευσης και της ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού. Η αποτελεσματική, επιπλέον, παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής συνεισφέρει σημαντικά στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, της κοινωνικής ισότητας, της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και της δημιουργίας ενεργών πολιτών, με το να ενθαρρύνει και να υποστηρίζει τη συμμετοχή του ατόμου στην εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά και στην επιλογή επαγγέλματος το οποίο να καλύπτει τις ανάγκες τους σφαιρικά.

Ειδικότερα η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής κι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο της *Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*, είτε πραγματοποιείται μέσα στον χώρο του σχολείου είτε όχι, είναι σε θέση να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην εξασφάλιση σταθερών βάσεων για τις αποφάσεις των πολιτών, τόσο σε μαθησιακό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Στις οδηγίες, μάλιστα, που εκδόθηκαν (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003) σε σχέση με την Απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση τονίζεται ως προτεραιότητα η έγκαιρη παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής προκειμένου να αποφευχθεί η ανεργία και ειδικότερα η δημιουργία νέων μακροχρόνιων ανέργων, ενώ δεν παύουν να αποτελούν μέσο πρόληψης της σχολικής εγκατάλειψης και κίνητρο για την ολοκλήρωση της

υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή την επανένταξη των ατόμων αυτών σε κατάλληλα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με τη χρήση των κατάλληλων μέσων κι εργαλείων και την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων καινοτομιών τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποστηρίζουν πως οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού μπορούν να προωθήσουν την κοινωνική και οικονομική ένταξη μη προνομιούχων πολιτών, διευκολύνοντάς τους να υπερπηδήσουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν λόγω οικονομικής ή γεωγραφικής υστέρησης μέσω της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας για σπουδαστές και εργαζομένους εντός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής μπορούν, ακόμη, να ενισχύσουν τους πολίτες στην προσπάθειά τους να αποκτήσουν με τον αποτελεσματικότερο δυνατό τρόπο έλεγχο της μαθησιακής κι επαγγελματικής τους πορείας, ενώ όσον αφορά τα εκπαιδευτικά ιδρύματα αποτελούν και το εργαλείο – κλειδί για τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης (Council of the European Union, 2004b). Αν μάλιστα ληφθεί υπόψη η στήριξη που παρέχουν οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής στο άτομο κατά τις περιόδους μετάβασής τους από τη μία βαθμίδα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην άλλη και από τη σχολική ζωή στην αγορά εργασίας, σε νέους που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο και επιθυμούν να επιστρέψουν, σε πολίτες που εντάσσονται εκ νέου στην αγορά εργασίας μετά από περιόδους εθελούσιας ή υποχρεωτικής ανεργίας, σε εργαζομένους που λόγω αλλαγών στον επαγγελματικό τους χώρο αναγκάζονται ν' αλλάξουν αντικείμενο εργασίας και σε μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους και μετανάστες, γίνεται κατανοητή η έμφαση που έχει δοθεί από τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα αυτό.

Με μια πιο σφαιρική θεώρηση, τέλος, είναι προφανές πως η παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών Συμβουλευτικής καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου είναι καθοριστικής σημασίας σε σχέση με τις στρατηγικές που αφορούν την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Απασχολησιμότητα, προκειμένου αυτές να επιτύχουν τον αρχικό βασικό στόχο της Ευρώπης, να εξελιχθεί στην πιο δυναμική κοινωνία γνώσης παγκοσμίως μέχρι το 2010, στόχο ο οποίος πήρε παράταση υλοποίησης ως το 2020. Αυτή η μετάβαση προς μια κοινωνία και οικονομία που στηρίζεται στη γνώση δημιουργεί νέες προκλήσεις γι' αυτούς που είναι υπεύθυνοι για τη χάραξη νέων πολιτικών στους τομείς της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και των συστημάτων και πρακτικών που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική, προκλήσεις οι οποίες έρχονται σε πολλές περιπτώσεις σε άμεση σύγκρουση με την πραγματικότητα σε εθνικό επίπεδο, καθώς πληθώρα ερευνών που έφεραν σε πέρας οργανισμοί όπως το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (C.E.DE.FO.P.), το European Training Foundation (E.T.F.) και ο Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (O.E.C.D.), οι οποίες αναφέρονται σε άλλα σημεία της παρούσας έρευνας, καταδεικνύουν πως σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι πολιτικές, τα συστήματα και οι πρακτικές που αφορούν τη Συμβουλευτική δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις μιας κοινωνίας και μιας οικονομίας που στηρίζεται στη γνώση και ζητούν την αναδιάρθρωση των πολιτικών και την επανεξέταση των πρακτικών σ' αυτόν τον τομέα.

3.2 Ειδικότερα Στοιχεία

Παρά τα πολλά προβλήματα, πάντως, που παρουσιάζει η εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πρόοδος υπάρχει σε πολλούς τομείς σύμφωνα με πρόσφατα δεδομένα (C.E.DE.FO.P., 2009a). Πρώτα απ' όλα έχουν σημειωθεί σημαντικές εξελίξεις όσον αφορά τη νομική βάση των αλλαγών που σχετίζονται με την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., με εξειδίκευση κατά περίπτωση στον Σ.Ε.Π., στις περισσότερες χώρες, ενώ κάποιες από αυτές προχώρησαν σε συγχώνευση των σχετικών υπηρεσιών, προκειμένου να τις καταστήσουν πιο εύκολα προσβάσιμες στο κοινό και περισσότερο κατανοητές. Πολλά δε κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν προχωρήσει σε τροποποιήσεις των συστημάτων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ενώ παράλληλα επανεξετάζουν και αξιολογούν εκ νέου την επίδραση των μεθόδων τους στην παροχή υπηρεσιών. Έτσι, λοιπόν, άρθηκε σε κάποιες χώρες το κρατικό μονοπώλιο στον χώρο, ιδρύθηκαν εθνικά και τοπικά fora για τη Δια βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμό, ώστε να ενδυναμωθεί η συνεργασία μεταξύ

διαφορετικών φορέων παροχής υπηρεσιών, ενώ ενθαρρύνθηκαν οι υπεύθυνοι για τις σχετικές πολιτικές να αξιοποιήσουν όλα τα υπάρχοντα μοντέλα. Η σύνδεση, ακόμη, των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων με τους δημιουργούς πολιτικών κρίθηκε απαραίτητη και, παρά το γεγονός πως δεν υπάρχουν γενικευμένα δείγματα προόδου σ' αυτόν τον τομέα, ορισμένες χώρες μεμονωμένα έχουν κάνει θετικά βήματα προς αυτή την κατεύθυνση.

Παρά τα σαφή βήματα προόδου, όμως, που σημειώνονται σταδιακά, υπάρχουν ορισμένες **Προϋποθέσεις** για τη βελτίωση και την εξέλιξη του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, οι οποίες, όπως είναι λογικό, ποικίλουν από χώρα σε χώρα στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρά τη δυσκολία ομαδοποίησης και εξαγωγής ενιαίων συμπερασμάτων, μπορούν να επισημανθούν τρεις (3) βασικές *Προϋποθέσεις*, οι οποίες τονίζονται σε διεθνή συνέδρια και εθνικές εκθέσεις για τις πολιτικές και οι οποίες θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς μπορούν να βοηθήσουν στην αύξηση της προσαρμοστικότητας και της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού (Jecchinis, Krivas & Papas 2003). Για την εξέλιξη, λοιπόν, του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. προϋποτίθεται:

α) η βελτίωση των στοιχείων που αφορούν την αγορά εργασίας και της προσβασιμότητάς τους,

β) η βελτίωση των επαγγελματικών προτύπων όσον αφορά τους επαγγελματίες και τις υπηρεσίες του χώρου και

γ) η βελτίωση της σύνδεσης των επαγγελματικών εξελίξεων με τις εθνικές πολιτικές, με σκοπό να γίνουν πιο αποτελεσματικές.

Πιο συγκεκριμένα, είναι γνωστό πως τα στοιχεία που διατίθενται σε σχέση με την αγορά εργασίας αποτελούν ένα σημαντικό εργαλείο για τους φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ιδιαίτερα όσο περνούν τα χρόνια, αφού οι ποικίλες και συνεχείς αλλαγές που λαμβάνουν χώρα επηρεάζουν άμεσα την αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, η ανάγκη για καλύτερη πληροφόρηση έχει καταστεί ακόμα πιο σημαντική σε σχέση με παλαιότερα, συνεπώς η βελτίωση της ποιότητας των διαθέσιμων πληροφοριών και της διαδικασίας κοινοποίησής τους θα διευκόλυνε πολύ το έργο των επαγγελματιών του χώρου. Μια τέτοια εξέλιξη, τέλος, είναι εύλογο να συμβάλει καθοριστικά στη μεγιστοποίηση της απόδοσης των λειτουργών του θεσμού, σε συνδυασμό πάντα με συνεχείς προσπάθειες για βελτίωση της συνολικής ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., μέσω της μετεξέλιξης των εθνικών προτύπων και οδηγιών.

3.3 Οι Κύριες Τάσεις στον Χώρο ΣΥ.Ε.Π.

Σύμφωνα με έρευνα που παρουσιάστηκε εκτενώς και σε άλλο σημείο της παρούσας εργασίας και αφορά την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. από κρατικούς φορείς στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Sultana & Watts, 2006), οι Κύριες Τάσεις στον χώρο είναι τέσσερις (4), δύο εκ των οποίων σχετίζονται άμεσα με την παροχή υπηρεσιών, δηλαδή οι τάσεις για παροχή υπηρεσιών "self service" και για κλιμάκωση των υπηρεσιών, ενώ οι άλλες δύο είναι από τη φύση τους ευρύτερα δομημένες, δηλαδή οι τάσεις για αποκέντρωση και για ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες. Πιο συγκεκριμένα:

Α. Ήταν εμφανής σε όλες τις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα η μαζική στροφή προς *Υπηρεσίες Αυτο-βοήθειας*, με ορισμένες χώρες, όπως η Φινλανδία, να έχουν εισαγάγει πολιτική που προβλέπει την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, προκειμένου να διευκολυνθεί ο συνδυασμός των στρατηγικών αυτό-βοήθειας με τις ήδη υπάρχουσες στρατηγικές. Στην πλειονότητά τους πάντως οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν επενδύσει μεγάλα ποσά στην ανάπτυξη, προσαρμογή ή υιοθέτηση καινοτόμων τεχνολογιών και λογισμικών που επιτρέπουν ευκολότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση αναφορικά με τη σταδιοδρομία, την αγορά εργασίας και εν γένει την Εκπαίδευση και Κατάρτιση μέσω της αυτόβοήθειας. Όπως παρατηρήθηκε δε, η στροφή προς την αξιοποίηση υπηρεσιών αυτο-βοήθειας δε διευκολύνθηκε μόνο από τις εξ αποστάσεως υπηρεσίες, αλλά και από την αναδιοργάνωση των δημόσιων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε όλους τους τομείς, ακόμα και σε σχέση με την αναβάθμιση των γραφείων.

Εκ των πραγμάτων αποδεικνύεται πως η προώθηση υπηρεσιών αυτο-βοήθειας επιτρέπει στα στελέχη των Υπηρεσιών να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ομάδες στόχους εκείνες που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη υποστήριξης και ατομικής Συμβουλευτικής, συμπεριλαμβανομένων, βέβαια, και όσων δεν κατέχουν σε επαρκή βαθμό γραφή και ανάγνωση, ώστε να είναι σε θέση να ψάχνουν σε βάσεις δεδομένων, να συμπληρώνουν φόρμες ή να διαχειρίζονται μόνοι τους περίπλοκες πληροφορίες. Ενδιαφέρον, μάλιστα, προκαλεί το γεγονός πως όσο παρατείνεται η περίοδος ανεργίας του ατόμου, τόσο τείνει να μειώνεται από μέρους του και η χρήση των υπηρεσιών αυτόβοήθειας, με το παράδειγμα της Γαλλίας να το αποδεικνύει, καθώς σύμφωνα με την έρευνα το ποσοστό των προσφάτως ανέργων που χρησιμοποίησαν τέτοιου τύπου υπηρεσίες ανερχόταν στο 42%, μετά από έξι μήνες ανεργίας φάνηκε να πέφτει στο 26%, ενώ στα δύο χρόνια εκτός αγοράς εργασίας μόνο το 5% αξιοποιούσε πια τις υπηρεσίες αυτές.

Β. Παράλληλα με την αξιοποίηση υπηρεσιών αυτο-βοήθειας, πολλές από τις δημόσιες Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. των ευρωπαϊκών χωρών επέλεξαν τη μέθοδο της *Κλιμάκωσης των Υπηρεσιών*, με πιο συνηθισμένο μοντέλο αυτό των τριών επιπέδων, όπως λειτουργεί στην Αυστρία, τη Φινλανδία, την Ολλανδία, την Πορτογαλία και την Αγγλία. Το μοντέλο, η εφαρμογή του οποίου πιθανώς να ποικίλει από χώρα σε χώρα, καθώς σε άλλες χώρες απευθύνεται σε όλους τους ενδιαφερόμενους, ενώ σε άλλες μόνο σε ανέργους, περιλαμβάνει αρχικά ένα στάδιο αυτο-εξυπηρέτησης με αξιοποίηση κέντρων και ιστοσελίδων. Περιλαμβάνονται, ακόμη, υπηρεσίες που παρέχονται σε ομάδες, οι οποίες συνήθως περιλαμβάνουν συνεδρίες για την απόκτηση αυτοπεποίθησης και κινήτρων ή την απόκτηση δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, και, τέλος, ένα στάδιο εντατικών υπηρεσιών κατά περίπτωση, που περιλαμβάνουν ατομική συμβουλευτική. Ο συγκεκριμένος, πάντως, τρόπος καταμερισμού των υπηρεσιών που παρέχονται ανά μερίδα πληθυσμού, όπως έχει επιλεγεί ανά κράτος, καθορίζει τόσο το είδος των υπηρεσιών που παρέχεται στους ενδιαφερόμενους, όσο και τη μέθοδο, δηλαδή αν παρέχονται εκ του σύνεγγυς ή εξ αποστάσεως, καθώς και τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριών.

Γ. Η τάση της *Αποκέντρωσης* φαίνεται να έχει επιδράσει σημαντικά τα τελευταία χρόνια στον τρόπο αναδιοργάνωσης των δημόσιων Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ευρώπη, όπως έχει αποδειχθεί από παλαιότερες έρευνες και όπως επαναδιατυπώθηκε από την εν λόγω έρευνα που έγινε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2005. Στο πλαίσιο αυτής της τάσης δηλώθηκε από την πλειονότητα των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα πως εδώ και χρόνια καταβάλλονται προσπάθειες να δοθεί μεγαλύτερη αυτονομία στις περιφερειακές Υπηρεσίες, με ενδιαφέρουσα κυρίως την περίπτωση της Γαλλίας, η οποία αποτελεί κατά παράδοση μία από τις πιο συγκεντρωτικές χώρες στην Ευρώπη, όπου η αποκέντρωση προωθήθηκε και νομοθετικά το 2004, ενώ σε κάποιες χώρες, όπως η Τσεχία, ακολουθείται πιο περιορισμένη προσέγγιση, όσον αφορά την αποκέντρωση. Στο πλαίσιο δε αυτό οι τοπικές Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. των ευρωπαϊκών κρατών που υπάγονται στο δημόσιο έχουν άλλοτε μεγαλύτερο κι άλλοτε μικρότερο βαθμό αυτονομίας όσον αφορά την οργάνωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, τη λήψη αποφάσεων για τη λειτουργία των γραφείων, τη στελέχωσή τους, την εκπαίδευση του προσωπικού και την αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων.

Πρέπει, πάντως, να σημειωθεί, πως παρά τα σαφή οφέλη, από την αποκέντρωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. μπορούν να προκληθούν προβλήματα, καθώς είναι πιθανό να καταστεί δυσχερής η διάχυση πληροφοριών που αφορούν την αγορά εργασίας σε εθνικό επίπεδο και η ανάπτυξη της επαγγελματικής κινητικότητας. Ως συνέπεια αυτού οι τοπικές υπηρεσίες μπορούν να αποκοπούν μεταξύ τους και να απομονωθούν, όπως παρατηρήθηκε στην Πολωνία, ή να παρατηρηθούν τεράστιες διαφορές στην παροχή υπηρεσιών, όπως συνέβη στην περίπτωση της Ιταλίας. Στις ιδανικότερες των περιπτώσεων, όμως, υφίστανται κεντρικά γραφεία υπεύθυνα για τον συντονισμό των τοπικών υπηρεσιών και τη διασφάλιση ύπαρξης εθνικών προτύπων λειτουργίας, όπως συμβαίνει στη Φινλανδία, την Ιρλανδία, την Ολλανδία και την Πορτογαλία, ενώ προς αυτή την κατεύθυνση κινείται και η Αγγλία, απ' τις πρώτες ευρωπαϊκές χώρες που δημιούργησαν αποκεντρωμένες δομές στον χώρο.

Δ. Κατά την τελευταία δεκαετία, τέλος, παρατηρήθηκε στροφή των δημοσίων Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. από την αυτάρκεια προς τη δημιουργία και διαχείριση *Σχέσεων με άλλους Οργανισμούς* όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών. Τέτοιου τύπου σχέσεις μπορεί να πάρουν τη μορφή συνεργασίας, μέσω συμφω-

νιών, εκχώρησης αρμοδιοτήτων, μέσω αναθέσεων σε εξωτερικούς συνεργάτες ή ακόμα και ιδιωτικοποίησης ορισμένων λειτουργιών, και άμιλλας με φορείς ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Είτε η κινήσεις αυτές οφείλονται στην αυξανόμενη επίδραση της παγκοσμιοποίησης, είτε στην πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας που δημιουργεί την ανάγκη εξειδίκευσης, είτε στην ενσωμάτωση του ζητήματος της ανεργίας στα ευρύτερα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα, το αποτέλεσμα παραμένει πως ένα μεγάλο πλήθος οργανισμών είναι απαραίτητο να συνεργαστεί, προκειμένου να αναπτυχθούν συνολικά κοινές λύσεις. Η πιο διαδεδομένη μορφή σχέσεων, πάντως, που συνάπτονται από δημόσιους φορείς στον χώρο του ΣΥ.Ε.Π. είναι τα συμβόλαια με εξωτερικούς συνεργάτες ή οργανισμούς και κάποιες φορές με μη κυβερνητικές οργανώσεις ή μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, σχέσεις οι οποίες συνάπτονται είτε σε επίπεδο συντονιστικού φορέα, είτε τοπικού οργανισμού και δεν είναι απαραίτητα ανταγωνιστικές.

Άλλες Τάσεις που παρατηρούνται είναι εν συντομία οι εξής (Κρίβας, 2004):

- Η αποδοχή του εξελικτικού χαρακτήρα του θεσμού ΣΥ.Ε.Π..
- Η θεώρηση του Σ.Ε.Π. ως διαρκούς διαδικασίας, που θα πρέπει να ξεκινά από την παιδική ηλικία.
- Η αντίληψη για τη δράση που πρέπει να αναλαμβάνει ο Σύμβουλος και τη συμπλήρωσή της με πιο περίπλοκες διαδικασίες στα πλαίσια του Σ.Ε.Π. (χρήση Νέων Τεχνολογιών, ενσωμάτωση στοιχείων Προσανατολισμού στο Αναλυτικό Πρόγραμμα, ομαδική εργασία κτλ).
- Η θεώρηση του ατόμου ως ενεργητικού δράστη και όχι ως παθητικού αποδέκτη στη διαδικασία του Προσανατολισμού.
- Η διαμόρφωση του λεγόμενου «Διακρατικού Προσανατολισμού» για την αντιμετώπιση προβλημάτων που προέρχονται από τη μετακίνηση πολιτών από κράτος σε κράτος.

3.4 Η Μετάβαση από τις Πολιτικές στην Πράξη

Από τα παραπάνω, πάντως, καθίσταται σαφές πως μένουν πολλά να γίνουν προκειμένου να υλοποιηθούν οι πολιτικές που θεσπίζονται τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η άτυπη μετάβαση από όσα προβλέπονταν για την παροχή Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στη λογική της Δια βίου παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στους Ευρωπαίους πολίτες απαιτεί συνειδητές προσπάθειες, έτσι ώστε αυτή να πραγματοποιηθεί σταδιακά και ομαλά. Σε πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως είναι η Βουλγαρία, η Γερμανία, η Εσθονία, η Ιρλανδία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Ολλανδία, η Πολωνία, η Ρουμανία, η Φινλανδία, η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η χώρα μας, πραγματοποιήθηκαν για τον σκοπό αυτό αξιολογικές και αναλυτικές έρευνες, στο πλαίσιο της προσπάθειας να καταστεί απόλυτα σαφής ο τρόπος με τον οποίο θα πρέπει να διαμορφωθεί ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, προκειμένου να ανταποκρίνεται με τις παρούσες και τις αναμενόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, λαμβάνοντας ως δεδομένη πια τη μετάβαση από την έννοια της *Δια βίου απασχόλησης* σε αυτή της *Δια βίου Απασχολησιμότητας* (C.E.DE.FO.P., 2008b). Η ενσωμάτωση αυτής της νέας αντίληψης για τον θεσμό στη νομοθεσία και στην προετοιμασία εξειδικευμένων εθνικών στρατηγικών καταδεικνύει μια τάση όχι μόνο για κάλυψη των συνεχώς αυξανόμενων αναγκών, αλλά και για διεύρυνση της πρόσβασης κυρίως των ομάδων στόχων υψηλού κινδύνου, με έμφαση εξίσου στην ποσοτική και την ποιοτική διάσταση των υπηρεσιών. Οι ραγδαίες, εξάλλου, εξελίξεις στον χώρο της αγοράς εργασίας καθιστούν απαραίτητη τη μετεξέλιξη του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., ο οποίος αντιμετωπίζεται πλέον και ως μηχανισμός για τη βελτίωση της αντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού. Ανεξαρτήτως, πάντως, του βαθμού στον οποίο κρίνεται επιτυχής η ενεργοποίηση κάθε κράτους μέλους, είναι προφανές πως η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελούν έναν χώρο ζωντανό και δυναμικό, ο οποίος υφίσταται σημαντικές ζυμώσεις που θα οδηγήσουν οπωσδήποτε σε σπουδαίες εξελίξεις.

Είναι εμφανής, επιπλέον, η τάση για πιο αποτελεσματική οργάνωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και συντονισμό των παρόχων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, με στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή οικονομία χρόνου και πόρων, αλλά και η στροφή προς περισσότερο ολιστικές προσεγγίσεις, τακτική η οποία μπορεί να διασφαλίσει τη *Διαφάνεια* των υπηρεσιών και να αυξήσει την *Προσβασιμότητά* τους στους πολίτες. Όπως επισημάνθηκε και από την ένωση των εθνικών fora για τον Προσανατολισμό (Consortium of national guidance forums) υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες προς τους οποίους πρέπει να στραφούν οι υπεύθυνοι για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά του. Θα πρέπει, λοιπόν, όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς να κατανοούν πρώτα απ' όλα τη σπουδαιότητα των ίδιων των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, αλλά και των ενώσεων / fora που συγκροτούνται για την προώθησή του. Να αποκτήσουν, επίσης, μια ολιστική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την ενσωμάτωση ζητημάτων που προκύπτουν από διάφορους τομείς και σε διάφορα επίπεδα, καθώς και μια Δια βίου προοπτική, έτσι ώστε να διασφαλιστεί πως οι παρεχόμενες υπηρεσίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις των πολιτών σε διάφορες φάσεις της ζωής τους.

Απαραίτητη, ακόμη, για το μέλλον κρίνεται η πολιτική και διοικητική υποστήριξη των υπηρεσιών, όπως και σαφή στοιχεία για τους τρόπους με τους οποίους ωφελούνται οι πολίτες και η χώρα απ' τον θεσμό, η κατάλληλη ισορροπία μεταξύ των συμμετεχόντων σ' ένα πολυπληθές δίκτυο συνεργασίας και η συνειδητοποίηση πως, παρά τους κοινούς στόχους, είναι πιθανό να διαφέρουν οι στρατηγικές που έχει υιοθετήσει κάθε κράτος μέλος. Επισημάνθηκε, τέλος, πως για να δοθεί η ώθηση που χρειάζεται στον θεσμό, θα πρέπει να αξιοποιηθούν οι κατάλληλες στρατηγικές συντονισμού σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και να εξασφαλιστεί επαρκής οικονομική ενίσχυση, έτσι ώστε να μη χάσουν οι εμπλεκόμενοι φορείς το ενδιαφέρον τους, αλλά και να καταστεί σαφές πως οι ενώσεις φορέων οφείλουν να σεβαστούν τα διαφορετικά νομοθετικά πλαίσια που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να προσαρμοστούν σε αυτά.

Β. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ, ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο πρώτο μέρος του Κεφαλαίου παρουσιάστηκαν οι πολιτικές, οι τάσεις και οι πρακτικές που απαντώνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στο δεύτερο μέρος γίνεται κατ' αναλογία παρουσίαση της εξέλιξης και διαμόρφωσης του θεσμού στη χώρα μας μέχρι και τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις. Το Υποκεφάλαιο ολοκληρώνεται με αναφορά στις πιο εμφανείς τάσεις σχετικά με τον θεσμό στη χώρα μας.

1. Εξέλιξη και Διαμόρφωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Στη χώρα μας, όπως και στα περισσότερα κράτη, οι πρώτες κινήσεις για εισαγωγή και εδραίωση υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού έγιναν τη δεκαετία του 1950. Η Ελλάδα, βέβαια, και σε αντίθεση με τις περισσότερες χώρες του δυτικού κόσμου, χαρακτηρίζεται από την έντονη αίσθηση συλλογικότητας των πολιτών της, οι οποίοι διατηρούσαν ανέκαθεν στενές οικογενειακές και φιλικές σχέσεις. Αποτέλεσμα αυτού είναι η τάση των Ελλήνων να αποτείνονται στα μέλη της οικογένειας ή του φιλικού τους περιβάλλοντος όποτε έχουν ανάγκη καθοδήγησης, γεγονός που εξηγεί την κάπως καθυστερημένη συνειδητοποίηση της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού από εξειδικευμένους επιστήμονες. Η Εξέλιξη, πάντως, της πορείας του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας μπορεί να διακριθεί σε πέντε (5) *Φάσεις* (Δημητρόπουλος, 1998):

1. Η Αρχή (1950 – 1974)
2. Οι Βάσεις (1975 – 1984)

3. Η Εμπέδωση (1985 – 1994)

4. Προβληματισμοί & Ανησυχία (1994 – 1997)

5. Η Ανάκαμψη (1997 – σήμερα)

Πιο συγκεκριμένα, ο θεσμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αρχικά εφαρμόστηκε στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης κατόπιν συστάσεως του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, με τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό να εισάγεται ως μάθημα στη Σχολή Επιμόρφωσης Δασκάλων το 1953 και το Υπουργείο Παιδείας να ιδρύει την ίδια εποχή το **Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Π.Κ.Ε.Π.)**, το οποίο όμως είχε περιορισμένες αρμοδιότητες. Την ίδια περίπου περίοδο, με πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας (Ο.Α.Α.Α.), του σημερινού Ο.Α.Ε.Δ., άρχισαν να λειτουργούν Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.), τα οποία παρείχαν υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε άνεργους νέους. Τα Γ.Ε.Ε. είχαν σαφή προσανατολισμό προς τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και έδιναν ιδιαίτερη έμφαση στα ενδιαφέροντα του ατόμου. Το 1954 με το Ν.2961 ιδρύθηκε το Κέντρο Ψυχοτεχνικών Ερευνών, καθώς και Σχολή Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. για την εκπαίδευση των πρώτων Ελλήνων Συμβούλων, η οποία όμως λειτούργησε για δύο μόνο χρόνια και υπαγόταν στον προϋπολογισμό του Οργανισμού. Ως σκοπός του «Ειδικού Τμήματος» οριζόταν η κατάρτιση επαγγελματικών συμβούλων που προορίζονταν για την επαγγελματική κατεύθυνση νέων και εργαζομένων. Οι απόφοιτοι της σχολής αυτής ήταν οι πρώτοι εξειδικευμένοι Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας και στελέχωσαν τα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. (Μαλικιώση-Λοϊζου 2011, Δημητρόπουλος 2006). Το 1968 ξεκινά η συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας με το Υπουργείο Παιδείας, με την αποστολή Συμβούλων του Ο.Α.Ε.Δ. σε σχολεία για ενημέρωση των μαθητών και των γονέων τους σε σχέση με τις δυνατότητες απασχόλησης (Σταματοπούλου, 2001).

Η κατ΄ εξοχήν σύγχρονη περίοδος οργάνωσης και εφαρμογής του θεσμού στην Εκπαίδευση αρχίζει στο τελευταίο τέταρτο του περασμένου αιώνα. Το 1976 με τον νόμο 309/76 θεσμοθετήθηκε η εισαγωγή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού – Σ.Ε.Π. στον Α' Κύκλο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, δηλαδή το Γυμνάσιο. Ο όρος να σημειωθεί πως αποτελεί μετάφραση του αντίστοιχου γαλλικού “Orientation Scolaire et Professionelle” (Δημητρόπουλος, 1986). Το μέτρο επεκτάθηκε το 1985 με τον νόμο 1566/85 σε όλα τα Γυμνάσια και Λύκεια της χώρας και την παράλληλη καθιέρωση του ρόλου του «Υπευθύνου Σ.Ε.Π.», ο οποίος ήταν υπεύθυνος για την εφαρμογή του θεσμού σε νομαρχιακό επίπεδο. Πρέπει να τονιστεί πως η ολοένα αυξανόμενη σημασία που δόθηκε στον Σ.Ε.Π. έγινε εμφανής με την αφιέρωση ειδικού κεφαλαίου του νόμου 1566/85 στον υπό εξέταση θεσμό. Παρ’ όλα αυτά, δεδομένης της έλλειψης επαρκούς υλικοτεχνικής υποδομής και εξειδικευμένου προσωπικού, το τότε Κέντρο Εκπαιδευτικών Μελετών και Επιμόρφωσης (Κ.Ε.Μ.Ε.), το μετέπειτα Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, που ήταν υπεύθυνο για την υλοποίηση των δράσεων εισηγήθηκε την πειραματική εισαγωγή του σε περιορισμένο αριθμό σχολείων, έως ότου ολοκληρωθεί η επιμόρφωση του προσωπικού που χρειαζόταν για να καλυφθεί όλη η επικράτεια (Κασσωτάκης, 2009).

Κατά το σχολικό έτος 1977-1978 οι διατάξεις του νόμου που αφορούσαν τον Σ.Ε.Π. εφαρμόστηκαν σε είκοσι (20) Γυμνάσια σε Αθήνα και Πειραιά και έντεκα (11) στην Θεσσαλονίκη, ενώ την επόμενη χρονιά η εφαρμογή του θεσμού επεκτάθηκε σε όλα τα Γυμνάσια της Αθήνας, του Πειραιά, της Θεσσαλονίκης, αλλά και στον Βόλο, τα Ιωάννινα και την Πάτρα. Μέχρι το 1980 στο πρόγραμμα των μισών μαθητών της τελευταίας τάξης του εξατάξιου Γυμνασίου είχε ενταχθεί ο Σ.Ε.Π. και το 1981 ξεκίνησε η εφαρμογή του θεσμού σε πανελλήνια κλίμακα. Την ίδια περίοδο συστάθηκε από το Κ.Ε.Μ.Ε. η *Ομάδα Εργασίας για τον Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό*, η οποία εισηγήθηκε νέες αρχές και σύγχρονες μεθόδους εφαρμογής του θεσμού, αλλά και συνέταξε τα πρώτα αναλυτικά προγράμματα για τη διδασκαλία του Σ.Ε.Π., ενώ το μάθημα ξεκίνησε να διδάσκεται στις Σχολές Επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών και σε ορισμένα Πανεπιστημιακά Τμήματα.

Το 1986 θα μπορούσε να θεωρηθεί, επίσης, σημαντική χρονιά για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ελλάδα, καθώς τότε ιδρύθηκε η **Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)**. Με την ίδρυσή της ενισχύθηκε η επιστημονική έρευνα στον χώρο, ήρθαν σε επαφή άτομα που ενδιαφέρονταν ή ασχολούνταν με τον θεσμό, ενώ κατέστη δυνατή η διοργάνωση πολλών επιστημονικών συνεδρίων, συμποσίων και ημερίδων. Σημαντική εξάλλου είναι και η συνεισφορά του περιοδικού που ξεκίνησε να εκδίδει η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, η οποία συνέβαλε στη διάδοση επιστημονικών γνώσεων, ιδεών και ερευνητικών ευρημάτων γύρω από τον υπό εξέταση θεσμό. Γενικότερα πάντως από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 αυξήθηκε το κοινωνικό ενδιαφέρον για τον θεσμό του Σ.Ε.Π. και την εφαρμογή του στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, γεγονός που κατέστη ακόμα πιο εμφανές από τα δημοσιεύματα του Τύπου που πλήθυναν, τη διοργάνωση ολοένα και περισσότερων σχετικών επιστημονικών συνεδρίων και τον αυξανόμενο αριθμό πανεπιστημιακών και ειδικών επιστημόνων οι οποίοι άρχισαν να ασχολούνται συστηματικά με τον θεσμό.

Το χρονικό διάστημα μεταξύ 1997 και 2000, οπότε και έλαβε χώρα η γνωστή και ως «μεταρρύθμιση Αρσένη» στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αποτελεί περίοδο σταθμό στην ιστορία του θεσμού του Σ.Ε.Π. στη χώρα μας, καθώς εκεί τοποθετείται η αναμόρφωσή του. Βασικοί στόχοι της μεταρρύθμισης ήταν ο εκσυγχρονισμός του Σ.Ε.Π. ώστε να καλύπτει τις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των μαθητών και τις νέες συνθήκες που διαμορφώνονταν στον χώρο της απασχόλησης, αλλά και η βελτίωση της αποτελεσματικότητάς του. Οι αλλαγές που εισάγονται κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς αποδεικνύουν την αλλαγή φιλοσοφίας και τρόπου εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στην Ελλάδα με το να επιχειρείται για πρώτη φορά η διαμόρφωση ενιαίας στρατηγικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία να καλύπτει εξίσου την Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Αγορά Εργασίας. Σπουδαίο ρόλο στις εξελίξεις αυτές διαδραμάτισε και το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)**, το οποίο άρχισε να λειτουργεί το 1999 και συν-εποπτεύεται από τα Υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Το 1997, ειδικότερα, με τον νόμο 2525/97 αναγνωρίστηκε η συμβολή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην αναβάθμιση του ρόλου της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και στην κάλυψη των σύγχρονων αναγκών. Ο νόμος αυτός λαμβάνει υπόψη τη συνεισφορά του θεσμού του Προσανατολισμού στην επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων και την αντιμετώπιση κοινωνικο-οικονομικών προβλημάτων, ενώ επιφορτίζει ολόκληρο το σχολείο κι όχι μόνο τις Υπηρεσίες Σ.Ε.Π. με την ευθύνη ενίσχυσης των μαθητών στην προσπάθειά τους να διερευνήσουν τα ατομικά τους χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα και δεξιότητες και να διατυπώσουν σχέδια για τη μελλοντική τους εξέλιξη βάσει των σύγχρονων ευκαιριών και δεδομένων, να λάβουν ορθές αποφάσεις όσον αφορά τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους εναλλακτικές, να ενημερωθούν για τον κόσμο της Απασχόλησης και το σύγχρονο περιβάλλον εργασίας και να μάθουν πώς να εντοπίζουν και να αξιοποιούν πληροφορίες (Sultana, 2003b). Εκείνη την εποχή, λοιπόν, ιδρύθηκαν εξήντα οκτώ (68) **Κέντρα Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)** στις έδρες των νομών της χώρας και σε άλλες μεγάλες πόλεις, διακόσια (200) **Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)** σε μεγάλες σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και επιπλέον δύο (2) Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, εκ των οποίων το ένα λειτουργεί ως κεντρικό συντονιστικό όργανο των ΚΕ.ΣΥ.Π. και, μέχρι πρότινος, των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας και κέντρο πρότυπης λειτουργίας και υπάγεται στη Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, και το άλλο υπαγόταν στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και ήταν υπεύθυνο για την επιστημονική στήριξη των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας.

Ξεκίνησαν, παράλληλα, να υλοποιούνται προγράμματα Αγωγής Σταδιοδρομίας και να διοργανώνονται **Ημέρες Σταδιοδρομίας** και **Ημέρες Ευαισθητοποίησης** στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, με τις πρώτες να αποτελούν εκδηλώσεις κατά τη διάρκεια των οποίων οι μαθητές έρχονται σε επαφή με εκπροσώπους φορέων και επιχειρήσεων, με στόχο την ανάπτυξη επικοινωνίας των τελευταίων με πιθανά μελλοντικά στελέχη τους, και τις δεύτερες να σχετίζονται με την ευαισθητο-

ποίηση και ενημέρωση της εκπαιδευτικής κοινότητας και της τοπικής κοινωνίας γύρω από θέματα που αφορούν τον Σ.Ε.Π. και την ανάπτυξη συνεργασιών με τοπικούς φορείς (Καφετζόπουλος, Μπαμπά, Αγγελοπούλου, Δρόσος & Καραμέτου 2009). Παράλληλα τέθηκε σε λειτουργία ο κόμβος ηλεκτρονικής επικοινωνίας *Νέστορας* και η Τράπεζα Πληροφοριών που δημιουργήθηκε από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο για τη συγκέντρωση και διανομή πληροφοριών στο δίκτυο των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας.

Το 1998 άρχισε να λειτουργεί και στη **Σχολή Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής & Τεχνικής Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.)**, την τωρινή Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), ειδικό πρόγραμμα χιλίων (1.000) διδακτικών ωρών που στόχευε στην κατάρτιση εκπαιδευτικών αλλά και ιδιωτών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Παρά τις σημαντικά πιο συντονισμένες προσπάθειες, όμως, οι ανάγκες για εξειδικευμένο προσωπικό εξακολουθούσαν να μην καλύπτονται, με αποτέλεσμα να κρίνεται αναγκαία η υιοθέτηση ενός πιο ευέλικτου συστήματος επιμόρφωσης, αλλά και η ανάπτυξη νέων μορφών επιμόρφωσης. Το 2002 ιδρύθηκαν εκατόν πέντε (105) **Γραφεία Σύνδεσης (ΓΡΑ.ΣΥ.)** στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.), μετέπειτα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) της χώρας, προκειμένου να ενισχύσουν τη σύνδεση Κατάρτισης και Απασχόλησης. Ιδρύθηκαν ακόμη τέσσερα (4) νέα ΚΕ.ΣΥ.Π. και εκατό (100) νέα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και συνεχίστηκαν τα σεμινάρια επιμόρφωσης εκπαιδευτικών και η παραγωγή διδακτικού και εν γένει βοηθητικού υλικού για τις ανάγκες του θεσμού από τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

Παράλληλα με τις εξελίξεις στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, λαμβάνονται μέτρα για την εισαγωγή του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και στον χώρο της Απασχόλησης. Στις αρχές της δεκαετίας του 1950 το Υπουργείο Εργασίας εισάγει τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο πλαίσιο υιοθέτησης μέτρων για την απασχόληση και ιδρύει το 1954 εξειδικευμένη σχολή εκπαίδευσης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και το *Κέντρο Ψυχοτεχνικών Ερευνών*, ενώ το 1957 ξεκινά η εφαρμογή του θεσμού από τον πρόδρομο του σημερινού **Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)**, τον Οργανισμό Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας (Ο.Α.Α.Α.). Παράλληλα λειτουργεί στον Οργανισμό Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία αποτελείται από τέσσερα Τμήματα, ιδρύεται το *Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού* (Π.Κ.Ε.Π.), καθώς και τμήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις Υπηρεσίες Εργατικού Δυναμικού των Περιφερειών, οι οποίες αρχικά οργανώνονται με τη συμβουλευτική υποστήριξη Γάλλων εμπειρογνωμόνων (Ζαννή – Τελιοπούλου, 2009).

Ο Ο.Α.Ε.Δ. συμμετείχε, ακόμη, σε προγράμματα ανταλλαγών με το Γερμανικό Ίδρυμα Εργασίας, τα οποία έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξή του, καθώς οδήγησαν στην υιοθέτηση γερμανικών μεθόδων και τεχνικών. Σε επόμενη φάση συνεργάστηκε και με φορείς από τη Γαλλία και το Βέλγιο. Στο εσωτερικό ο Ο.Α.Ε.Δ. συνεργάστηκε σε πολλές περιπτώσεις με διάφορες υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας και με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, μετέφρασε και προσάρμοσε στα ελληνικά ψυχοτεχνικά τεστ, διοργάνωσε σεμινάρια για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και εξέδωσε βιβλία, μελέτες και πληροφοριακό υλικό για την πιο αποτελεσματική και αξιόπιστη ενημέρωση των πολιτών. Η στελέχωση των σχετικών υπηρεσιών και προγραμμάτων έγινε σε πρώτη φάση με τριάντα (30) από τους εξήντα πέντε (65) Επαγγελματικούς Συμβούλους που αποφοίτησαν από την οικεία σχολή, οι οποίοι όμως τελικά δεν απασχολήθηκαν ως Σύμβουλοι, αλλά ανέλαβαν διοικητικά καθήκοντα (Ε.Κ.Ε.Π., 2007β). Στις δεκαετίες του 1970 και 1980 υλοποιήθηκαν κατ' επανάληψη προγράμματα εκπαίδευσης Συμβούλων, τα οποία είχαν όλο και μεγαλύτερη χρονική διάρκεια και περιελάμβαναν θεωρητική κατάρτιση, καθώς και πρακτική άσκηση. Έκπληξη, πάντως, προκαλεί το γεγονός ότι παρά το σχετικό θεσμικό πλαίσιο, οι Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. στην πρώτη περίοδο εισαγωγής του θεσμού, η οποία διάρκεσε από τις αρχές της δεκαετίας του 1950 μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1980, δεν παρείχαν υπηρεσίες προσανατολισμού όπως προβλεπόταν στο εργατικό δυναμικό, αλλά κατά κύριο λόγο σε μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Αιτία αυτού η έλλειψη την εποχή εκείνη Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η κατανόηση των αυξημένων αναγκών των νέων, καθώς και τα πολύ χαμηλά ποσοστά ανεργίας, τα οποία δεν καθιστούσαν

τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού της χώρας τόσο απαραίτητο, όσο στις μέρες μας.

Κατά τη δεύτερη περίοδο εφαρμογής του θεσμού στην Απασχόληση, που φτάνει μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990, αλλάζουν σημαντικά οι συνθήκες στον χώρο της Απασχόλησης, κυρίως λόγω της σημαντικής αύξησης της ανεργίας, αλλά και ο τρόπος υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης, τόσο στις ευρωπαϊκές χώρες, όσο και στην Ελλάδα, μεταβολή η οποία γίνεται γνωστή ως μετάβαση από «παθητικές» σε «ενεργητικές» πολιτικές, με την έμφαση πια να δίνεται στην αύξηση της απασχολησιμότητας και την ενίσχυση των δεξιοτήτων των ανέργων, όπως και στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ωφελουμένων από τις αρμόδιες συμβουλευτικές υπηρεσίες. Το 1983 καταρτίζονται νέοι Σύμβουλοι, ενώ το 1989 με τον νόμο 1837/89 ανατίθεται στον Ο.Α.Ε.Δ. η παροχή εξωσχολικών υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η έκδοση της σχετικής βεβαίωσης για όλους τους νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, μέτρο όμως το οποίο στην πράξη δεν υλοποιήθηκε ποτέ. Την ίδια περίοδο τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας μετονομάζονται σε Γραφεία Εργασίας, οι πρόδρομοι των σημερινών Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.), προκειμένου να παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής σε ανέργους, δράση η οποία όμως πέρασε γρήγορα στο περιθώριο, και σταματά σταδιακά η παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε μαθητές, καθώς έχει πια θεσμοθετηθεί ο Σ.Ε.Π. στα Γυμνάσια της επικράτειας. Το Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού εξελίσσεται σε **Κέντρο Πληροφόρησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Κ.Π.Ε.Π.)** βασισμένο σε γερμανικά πρότυπα και παρέχει τη δυνατότητα σε τάξεις σχολείων να το επισκέπτονται και να ενημερώνονται στο πλαίσιο του μαθήματος Σ.Ε.Π..

Από τα μέσα, πάντως, της δεκαετίας του 1990 και μέχρι την ίδρυση των Κ.Π.Α. το 1998 οι σχετικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. ακολουθούν φθίνουσα πορεία, καθώς σταματούν να παρέχουν υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο εργατικό δυναμικό, δεν υλοποιούν προγράμματα Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ούτε αναπτύσσουν πληροφοριακό ή άλλο υλικό. Το 1998 ιδρύονται τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.), τα οποία στελεχώνονται με μια νέα επαγγελματική ομάδα, τους Εργασιακούς Συμβούλους, οι οποίοι, ανάλογα με την υλικοτεχνική υποδομή και το ενδιαφέρον που εκδηλώνεται από πλευράς των ωφελουμένων, παρέχουν υπηρεσίες ατομικής και ομαδικής Συμβουλευτικής στους εγγεγραμμένους στις λίστες του Ο.Α.Ε.Δ. ανέργους, τους καθοδηγούν όσον αφορά τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας και υλοποιούν προγράμματα Επιχειρηματικής Συμβουλευτικής, για όσους επιθυμούν να ξεκινήσουν επιχειρηματική δραστηριότητα.

2. Τρέχουσα Κατάσταση

Η συζήτηση της τρέχουσας κατάστασης στη χώρα μας σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. οργανώνεται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο που έγινε νωρίτερα η παρουσίαση της πραγματικότητας για την Ευρωπαϊκή Ένωση, δηλαδή με επιμερισμό στις ίδιες οκτώ (8) ενότητες, για λόγους εύκολης αντιστοίχησης, σύγκρισης και εξαγωγής συμπερασμάτων. Οι εξελίξεις στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας είναι συνεχείς και ιδιαίτερα κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα υπήρξαν ορισμένες σημαντικές αλλαγές, στο πλαίσιο γενικότερων μεταρρυθμίσεων, οι οποίες γίνεται προσπάθεια να αποτυπωθούν στο σημείο αυτό της έρευνας.

2.1 Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού

Έχοντας περάσει από τις φάσεις που αναφέρθηκαν σε προηγούμενη ενότητα ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα ήταν αναμενόμενο να διανύει στις μέρες μας το στάδιο της ωριμότητας, με εμφανή τα αποτελέσματα των προσπαθειών των προηγούμενων δεκαετιών, με παράλληλη προσπάθεια αναμόρφωσης και εκσυγχρονισμού του, έτσι ώστε να ανταποκριθεί στις προκλήσεις των νέων συνθηκών που δημιουργεί η παγκοσμιοποίηση. Είναι γνωστό πως οι επαγγελματικές επιλογές του ατόμου σχετίζονται με την ικανοποίηση που δίνει σε αυτό η

άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος, αλλά και η αμοιβή για την εργασία του. Η ικανοποίηση μπορεί να προέρχεται από την ευχαρίστηση που αισθάνεται το άτομο κατά την άσκηση του επαγγέλματος, το κύρος που έχει η θέση που καταλαμβάνει, τη συμβολή του στην κοινωνία, τη φήμη που πιθανώς ακολουθεί το επάγγελμα ή τις ευνοϊκές συνθήκες εργασίας. Η σχέση, πάλι, μεταξύ της ικανοποίησης από το επάγγελμα και της αμοιβής είναι πολυσήμαντη. Επαγγέλματα με χαμηλές απολαβές μπορεί να προσφέρουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης και το αντίστροφο (Λιανός, 2006). Σε ορισμένες περιπτώσεις, μάλιστα, το κοινωνικό γόητρο που προσφέρει ένα επάγγελμα μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τις επαγγελματικές επιλογές, περισσότερο από τις οικονομικές απολαβές ή τις προοπτικές που πιθανώς να αποφέρει μια επαγγελματική δραστηριότητα (Κασσωτάκης & Μαρμαρινός, 2004). Με άξονα, λοιπόν, την ανάγκη του ατόμου να αντλεί ικανοποίηση από το επάγγελμα που ασκεί, ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού καλείται να ενισχύσει τους πολίτες στη λήψη καλών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς και στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους.

Στη διαμόρφωση, τώρα, της τρέχουσα κατάστασης παίζουν σημαντικό ρόλο πρωτοβουλίες που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και, τόσο σε επίπεδο τεχνογνωσίας, όσο και σε επίπεδο χρηματοδότησης, δίνουν ώθηση στην εξέλιξη του θεσμού στη χώρα μας. Οι πρωτοβουλίες αυτές αναφέρονται εδώ συνοπτικά, προκειμένου να καταστεί σαφές το πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνονται οι αντίστοιχες εθνικές πολιτικές, ενώ ακολουθεί αναλυτική παρουσίαση των επιμέρους φορέων που είναι υπεύθυνοι για την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Στον χώρο, πάλι, της Απασχόλησης εξακολουθεί να δραστηριοποιείται ο Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος σηκώνει το βάρος της παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσω των Υπηρεσιών που αναφέρονται αναλυτικά στο επόμενο υποκεφάλαιο.

Την κυριότερη έκφανση των ευρωπαϊκών πολιτικών σε πρακτικό επίπεδο στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αποτελούν τα *Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης* (Κ.Π.Σ.), τα οποία είναι το αποτέλεσμα της συνεργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τα κράτη μέλη όσον αφορά τις αναπτυξιακές προτεραιότητες καθενός από αυτά. Το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, ως συνέχεια του Β' Κ.Π.Σ. που διήρκεσε από το 1994 ως το 1999, αποτέλεσε την κοινή αναπτυξιακή στρατηγική μεταξύ Ελλάδας και Ευρωπαϊκής Ένωσης για την περίοδο από το 2000 ως το 2006, η οποία είχε ως βασικό στόχο τη σύγκλιση συστημάτων και επιπέδων ανάμεσα στη χώρα μας και τα υπόλοιπα κράτη μέλη. Βασική προτεραιότητα της στρατηγικής αυτής αποτέλεσε η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού όσον αφορά την εκπαίδευση και κατάρτιση και την απασχόληση, με σκοπό την αναβάθμισή του μέσω της αρχικής και συνεχούς εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Σε αυτό το πλαίσιο σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν Επιχειρησιακά Προγράμματα και Κοινοτικές Πρωτοβουλίες, στις οποίες εντάσσονται μεταξύ άλλων και δράσεις Συμβουλευτικής κι Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Πιο συγκεκριμένα, στα *Επιχειρησιακά Προγράμματα* του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης εντάχθηκαν σε επίπεδο οργάνωσης και χρηματοδότησης αρκετές από τις ενέργειες που αφορούν τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στη χώρα μας, όπως το Πρόγραμμα «Εκπαίδευση Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση ΙΙ – Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ», που αποτελούσε συνέχεια του «Εκπαίδευση Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση Ι» του Β' Κ.Π.Σ., στο οποίο εντάχθηκε ενέργεια με τίτλο *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση του Εκπαιδευτικού κι Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ενέργειες Συμβουλευτικής κι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση με τη μορφή ατομικής και ομαδικής προσέγγισης, καθώς και στήριξη σε ειδικές κοινωνικές ομάδες, εντάχθηκαν στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», ενώ είχαν προηγηθεί στο πλαίσιο του Β' Κ.Π.Σ. τα Προγράμματα «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» και «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας». Ενέργειες που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είχαν ενταχθεί και στις *Κοινοτικές Πρωτοβουλίες*, οι οποίες αποτελούν επιχειρησιακά προγράμματα σε τομείς αυξημένου ενδιαφέροντος για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στόχος τους είναι η επίλυση προβλημάτων ή η προώθηση δράσεων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσω συνεργασιών σε εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο και υπάγονται στις αρμοδιότητες του Υπουργείου

Εργασίας. Η τελευταία Κοινοτική Πρωτοβουλία που υλοποιήθηκε ήταν η «EQUAL» με διάρκεια από το 2000 έως το 2006, η οποία επωφελούμενη από τα αποτελέσματα των «ADAPT» και «Απασχόληση» που είχαν προηγηθεί, εξέτασε τους νέους τρόπους αντιμετώπισης των διακρίσεων και της ανισότητας που υφίστανται τόσο οι άνεργοι, όσο και οι εργαζόμενοι.

Παρά την υποστήριξη, όμως, από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο σε επίπεδο χρηματοδότησης, όσο και πρωτοβουλιών, συνεχίζουν να παρατηρούνται προβλήματα στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, ορισμένα απ' τα οποία παρατίθενται και στο υποκεφάλαιο που ακολουθεί. Ιδιαίτερα μάλιστα στον τομέα της πληροφόρησης όσον αφορά τους Συμβούλους που δραστηριοποιούνται στον χώρο, η χώρα μας αναφέρει σε σχετικές έρευνες ως βασικό πρόβλημα το γεγονός ότι δεν δημοσιοποιούνται από τους αρμόδιους φορείς επίσημα αξιόπιστα δεδομένα σε σχέση με την εγχώρια αγορά εργασίας, γεγονός που περιορίζει τις δυνατότητες των επιστημόνων που ασχολούνται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για αποτελεσματική παρουσίαση των τάσεων και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας στους ενδιαφερόμενους (C.E.DE.FO.P., 2009a).

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της τρέχουσας κατάστασης έπαιξαν ορισμένες *αλλαγές* που έλαβαν χώρα τον 20^{ο} αιώνα στην Ελλάδα, καθώς επέδρασαν στη θεωρητική συγκρότηση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. (Κρίβας, 2006):

- Η αναγνώριση της ανάγκης για ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας.
- Μια νέα αντίληψη για τη σταδιοδρομία που εκτείνεται σε όλο το εύρος της ζωής του ατόμου.
- Η αύξηση της εισόδου των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ως αποτέλεσμα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και των προσπαθειών του Γυναικείου Κινήματος.
- Η εξέλιξη της κοινωνίας σε πολυπολιτισμική.
- Η σύνδεση της ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία με την προσωπική ανάπτυξη των ενηλίκων.
- Η έμφαση στην πολυμορφία των ταυτοτήτων που αποκτά το άτομο στη διάρκεια της ζωής του.

Ειδικότερα, τέλος, όσον αφορά τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, γεννάται θέμα με την κατάρτιση των Λειτουργών του θεσμού, στη συντριπτική πλειοψηφία τους μετεκπαιδευμένων εκπαιδευτικών, καθώς δίνεται έμφαση στις συμβουλευτικές δεξιότητες, ενώ καλύπτονται σε πολύ μικρό βαθμό ζητήματα που αφορούν την Αγορά Εργασίας. Από τα αποτελέσματα έρευνας στην οποία συμμετείχαν γονείς μαθητών της Γ' Γυμνασίου και Α' Λυκείου (Κρίβας, Μπρούζος, Μίχαλου & Ντόκα, 2010) προκύπτει πως αυτοί θεωρούν πολύ σημαντική την παροχή συμβουλευτικής στήριξης τόσο των μαθητών, όσο και των γονέων και των εκπαιδευτικών από τις υφιστάμενες δομές Σ.Ε.Π.. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως οι γονείς έκριναν πιο αναγκαία την συμβουλευτική στήριξη των κοριτσιών, παρά των αγοριών, συγχρόνως όμως αγνοούσαν σε πολύ μεγάλο ποσοστό την ύπαρξη και λειτουργία δομών παροχής υπηρεσιών Σ.Ε.Π. (πχ ΚΕ.ΣΥ.Π.) στην περιοχή τους. Είναι, συνεπώς, αδιαμφισβήτητη η ανάγκη για ενίσχυση των δομών και των λειτουργών Σ.Ε.Π., γεγονός βέβαια που έρχεται σε αντίθεση με την τρέχουσα κατάσταση στον χώρο της ΣΥ.Ε.Π., ειδικά μετά τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις.

Παραγνωρίζεται, επίσης, από τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικών το γεγονός πως η ελληνική κοινωνία, στο πλαίσιο της Παγκοσμιοποίησης και της Παγκόσμιας Οικονομικής Κρίσης, έχει να αντιμετωπίσει ποικίλες νέες προκλήσεις. Η αποδοχή και αξιοποίηση της πολιτισμικής διαφορετικότητας, η μεταλλαγή της παραδοσιακής δομής της ελληνικής οικογένειας, η παραμέληση ή κακοποίηση ανηλίκων και οι ταχείς τεχνολογικές μεταβολές δημιουργούν την ανάγκη ύπαρξης έμπειρων και άρτια καταρτισμένων Συμβούλων τώρα περισσότερο από ποτέ (Μπρούζος & Ράπτη, 2001). Η ανεπάρκεια, λοιπόν, δεδομένων, σε συνδυασμό με την έλλειψη εμπειρίας των Συμβούλων Σ.Ε.Π. σε χώρους εργασίας εκτός σχολικού περιβάλλοντος τους προκαλούν αίσθηση ανεπάρκειας όσον αφορά την αντιμετώπιση προβλημάτων σταδιοδρομίας, γι' αυτό και συχνά περιορίζονται σε υπηρεσίες πληροφόρησης.

Σε μια πολύ συνοπτική συγκεφαλαίωση, μπορεί να υποστηριχτεί ότι οι ανάγκες των πολιτών στη χώρα μας για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. αυξήθηκαν, ιδίως μετά την εμφάνιση της πρόσφατης ασυνήθιστης οικονομικής κρίσης που μάλιστα τείνει να μετασχηματιστεί σε κοινωνική κρίση. Η αύξηση αυτή είναι τόσο ποσοτική όσο και ποιοτική, και επηρεάζει άμεσα τη φιλοσοφία και κατ΄ επέκταση τους σκοπούς και στόχους του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Σε άλλο σημείο θα εξεταστεί ο βαθμός ετοιμότητας της χώρας μας να ανταποκριθεί στις νέες αυτές ανάγκες.

2.2. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Η οργάνωση και παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας πραγματοποιείται από ποικίλους φορείς, άλλους κρατικούς, άλλους ιδιωτικούς και ορισμένους με ενδιάμεσο καθεστώς λειτουργίας[1]. Ο κυριότερος φορέας υπεύθυνος για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι το *Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού*, πρώην Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠ.Ε.Π.Θ.), μέσω της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων, καθώς και του Τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του μέχρι πρότινος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι.). Σχετικές πρωτοβουλίες που εντάσσονται διοικητικά στο Υπουργείο Παιδείας, αλλά δεν άπτονται αποκλειστικά της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης έχει αναλάβει και η Εκκλησία της Ελλάδος, με τη δημιουργία και τη λειτουργία Γραφείου Νεότητας, καθώς και η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, ως φορέας εποπτευόμενος από το Υπουργείο.

Στον χώρο της Απασχόλησης υπεύθυνος φορέας είναι το *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων*, με κύριο εκφραστή τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), ενώ αντίστοιχες πρωτοβουλίες έχουν αναλάβει το *Υπουργείο Εθνικής Άμυνας*, με το Τμήμα Ανάπτυξης Προσωπικού, και το *Υπουργείο Εσωτερικών* μέσω της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και των εποπτευόμενων από αυτή Κέντρων. Υπάρχει, τέλος, η ιδιωτική πρωτοβουλία, με διάφορα κέντρα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού υπό την εποπτεία του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), αλλά και ορισμένα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία στο πλαίσιο των ευρύτερων υπηρεσιών Συμβουλευτικής που παρέχουν στις ομάδες στόχους όπου απευθύνονται παρέχουν και υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

2.2.1 Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ήδη από το 1994 είχε προβλεφθεί η ίδρυση **Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)** (άρθρο 16, Ν. 2224/1994), η οποία επανενεργοποιήθηκε με τον νόμο 2525/97, εξουσιοδοτώντας προεδρικό διάταγμα να ορίσει τους ειδικότερους σκοπούς του, το διοικητικό του συμβούλιο, τους πόρους του, το προσωπικό του και άλλες παραμέτρους. Το Εθνικό Κέντρο αποτέλεσε τμήμα της ευρύτερης ευρωπαϊκής πολιτικής για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, η οποία προέβλεπε από το 1991 την ίδρυση του *Ευρωπαϊκού Δικτύου Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Δίκτυο Euroguidance*) στο πλαίσιο του προγράμματος PETRA II. Σκοπός του Ε.Κ.Ε.Π. ήταν να ενισχυθεί και να οργανωθεί πιο αποτελεσματικά ο θεσμός, έτσι ώστε να αποτελέσει μια συνεχή διαδικασία παροχής πληροφόρησης, αλλά και εργασιακής εμπειρίας στους νέους, ενώ, επιπλέον, υπήρξε ο αρμόδιος φορέας για την εισαγωγή των πληροφοριών που αφορούν την Ελλάδα στη Διαδικτυακή Πύλη PLOTEUS της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το Ε.Κ.Ε.Π., όπως και τα αντίστοιχα Κέντρα που ιδρύθηκαν στα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιφορτίστηκε με τη συλλογή, επεξεργασία και ανανέωση των δεδομένων που

[1] Contribution of the Hellenic Society for Counselling & Guidance (HE.S.C.O.G.) to the Commission's Lifelong Guidance Expert Group, 2003

αξιοποιούνται από τις υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με την προώθηση της συνεργασίας για τη συλλογική προετοιμασία υλικού και την ανταλλαγή, όπου ήταν δυνατό, στελεχών εξειδικευμένων στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Βάσει του Προεδρικού Διατάγματος 232/23-7-98 ως ένας από τους κύριους στόχους του Ε.Κ.Ε.Π. οριζόταν η επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, όπως ονομαζόταν μέχρι πρότινος, και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τα οποία ανέλαβαν από κοινού τη σύσταση του Κέντρου, στον σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικής πολιτικής στον τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το Κέντρο, επίσης αποτέλεσε τον αρμόδιο φορέα για την πιστοποίηση δομών και ανθρώπινου δυναμικού, που παρέχουν υπηρεσίες Προσανατολισμού στη χώρα μας. Ο σκοπός, βέβαια, ίδρυσης και λειτουργίας του Κέντρου υπήρξε διττός, καθώς σε εθνικό επίπεδο κλήθηκε να αποτελέσει τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Αγορά Εργασίας, ενώ σε διακρατικό επίπεδο να ενισχύσει την προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης στην πληροφόρηση, στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ των σκοπών του Κέντρου περιλαμβανόταν η ανάπτυξη της επικοινωνίας και ο συντονισμός της δράσης όλων των φορέων παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η δημιουργία Εθνικού Δικτύου Ενημέρωσης και Πληροφόρησης σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανταλλαγών στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κάθε είδους προς όλους τους αρμόδιους εθνικούς φορείς. Η εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση, ακόμη, στελεχών του θεσμού σε συνεργασία με τους ήδη υπάρχοντες φορείς και τις δομές των δύο Υπουργείων, καθώς και η πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων τους και η τήρηση του αντίστοιχου Μητρώου, η ανάπτυξη κριτηρίων και προτύπων μεθόδων αξιολόγησης ανθρωπίνου δυναμικού και η συνεργασία με Οργανισμούς, Κέντρα και Ινστιτούτα ημεδαπά ή του εξωτερικού για την επίτευξη των στόχων του.

Το Ε.Κ.Ε.Π., δηλαδή, σε εθνικό επίπεδο διαδραμάτισε επί χρόνια συμβουλευτικό και συντονιστικό ρόλο όσον αφορά τον σχεδιασμό και την τελική εφαρμογή της εθνικής πολιτικής για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι το Κέντρο υποκατέστησε κατά οποιονδήποτε τρόπο τους φορείς στους οποίους υπαγόταν διοικητικά, δηλαδή το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ούτε τους εποπτευόμενους από αυτά φορείς, δηλαδή το πρώην Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τον Ο.Α.Ε.Δ.. Αποστολή, λοιπόν, του Εθνικού Κέντρου ήταν η παροχή επιστημονικής και τεχνικής υποστήριξης στα ανωτέρω Υπουργεία για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της σχετικής εθνικής πολιτικής και η δημιουργία ενός δικτύου συνεργασίας και πληροφόρησης με συμμετοχή όλων των φορέων που δραστηριοποιούνται στον χώρο του Σ.Ε.Π., όπου συγκέντρωνε την ευθύνη σχεδιασμού, οργάνωσης, λειτουργίας και στήριξης του δικτύου. Ήταν επίσης υπεύθυνο για την ανάπτυξη επικοινωνίας με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και πρόσωπα σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανταλλαγών με τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η εξασφάλιση της συνοχής με τη χάραξη ενιαίων κατευθύνσεων στις εφαρμογές Σ.Ε.Π..

Ειδικότερα όσον αφορά τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, το Ε.Κ.Ε.Π. συνεργαζόταν στενά με το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού και πιο συγκεκριμένα με το Τμήμα Α' Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Λίγο πριν τη συγχώνευσή του προχώρησε στη διοργάνωση επιμορφωτικού σεμιναρίου γύρω από την Πολυπολιτισμική Εκπαίδευση για τους Συμβούλους Σ.Ε.Π., ενώ μέσω του Ε.Σ.Π.Α. καταβλήθηκαν προσπάθειες για συνέχιση της επιμόρφωσης, τη δημιουργία προσοντολογίου για την επιλογή Συμβούλων και για τη διενέργεια αξιολόγησης. Υπήρξε, ακόμη, συνεργασία του Κέντρου με ΚΕ.ΣΥ.Π. της επαρχίας για την πραγματοποίηση ημερίδων και δράσεων που απευθύνονταν στο ευρύ κοινό, ενώ προχώρησε και στην υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης στελεχών του Υπουργείου γύρω από τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Το Κέντρο, ακόμη, ανέλαβε την ευθύνη ανάπτυξης ερευνητικής δραστηριότητας για τη στήριξη των αντίστοιχων εθνικών δομών, καθώς και διεθνούς και ευρωπαϊκής δραστηριότητας με παράλληλη αξιοποίηση των πληροφοριών και εμπειριών που προέκυπταν στο πλαίσιο του δικτύου συνεργασίας. Σύμφωνα με το ιδρυτικό του Προεδρικό Διάταγμα, τέλος, το Ε.Κ.Ε.Π. υπήρξε υπεύθυνο για τη διορ-

γάνωση συνεδρίων και ημερίδων σχετικών με θέματα της αρμοδιότητάς του με σκοπό τη διάδοση της ευρωπαϊκής διάστασης και την παρουσίαση αποτελεσματικών μοντέλων άλλων χωρών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τη διοργάνωση σεμιναρίων για την επιμόρφωση στελεχών που απασχολούνται στον χώρο και την πιστοποίηση της επάρκειας προσόντων τους, καθώς και την τήρηση αντίστοιχου Μητρώου (Ε.Κ.Ε.Π., 2007α).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο το Ε.Κ.Ε.Π., ως εκπρόσωπος της χώρας μας στο Δίκτυο Euroguidance, είχε αναλάβει την παραγωγή στοιχείων για τις δομές Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της χώρας, τις ευκαιρίες τοποθέτησης και εργασιακής εμπειρίας, αλλά και την ανταλλαγή των δεδομένων με τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη που συμμετέχουν στο Δίκτυο. Φρόντιζε, τέλος, και για τη συλλογική προετοιμασία υλικού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ευθύνη του Κέντρου, επίσης, αποτελούσε η ενίσχυση της διάχυσης πληροφοριών προς κάθε ενδιαφερόμενο γύρω από τον θεσμό Σ.Υ.Ε.Π. και τις δυνατότητες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς, η προώθηση της Κινητικότητας και η διάχυση της γνώσης μέσα από προγράμματα ανταλλαγής Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων του, ακόμη, περιλαμβανόταν η διασύνδεση και η ανταλλαγή πληροφόρησης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών και η ενίσχυση της ανταλλαγής εμπειριών και καλών πρακτικών, καθώς και η ανάδειξη νέων τάσεων στην Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας, με σκοπό την κάλυψη των μεταβαλλόμενων αναγκών των ευρωπαίων πολιτών. Στο πλαίσιο αυτό ο φορέας ανέπτυξε μια ιστοσελίδα[1], η οποία απευθύνεται σε φορείς και μεμονωμένα άτομα που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ανεξαρτήτως χώρου δραστηριοποίησης, με στόχο την επαγγελματική ανάπτυξη και υποστήριξη των Συμβούλων μέσω της ανάρτησης ανακοινώσεων, νέων και γενικότερα της ανταλλαγής απόψεων γύρω από τον θεσμό. Στις αρμοδιότητες του Ε.Κ.Ε.Π., τέλος, περιλαμβανόταν η προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και η ενίσχυση της διαπολιτισμικότητας, όπως και των ανταλλαγών και επισκέψεων εργασίας μεταξύ των ευρωπαίων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Στα τέλη του 2011, με την Υπουργική Απόφαση υπ' αριθμόν 119959/20-10-2011, το Ε.Κ.Ε.Π. συγχωνεύτηκε δια απορροφήσεως στον **Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.),** η λειτουργία του οποίου ξεκίνησε επίσημα την 21η Νοεμβρίου του 2011. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων του νέου Οργανισμού, ο οποίος όπως δηλώθηκε αποτελεί καθολικό διάδοχο του Ε.Κ.Ε.Π., σε σχέση με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, περιλαμβάνονται ενδεικτικά τα εξής:

- Η επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Παιδείας, Δια βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και Εργασίας, σε σχέση με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή Εθνικής Πολιτικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

- Η ανάπτυξη της επικοινωνίας και ο συντονισμός της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με σκοπό τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, μέσω της συνεχούς ενημέρωσης και ανταλλαγής πληροφοριών.

- Η παροχή κάθε είδους υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς τους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, τα Κέντρα και τους φορείς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, καθώς και τις οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων.

[1] http://irida.ekep.gr

- Η εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση στελεχών του τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε συνεργασία ή/και συμπληρωματικά με τους υπάρχοντες φορείς των αρμόδιων Υπουργείων.

- Ο προσδιορισμός αφ' ενός των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και αφ' ετέρου της επάρκειας των προσόντων των στελεχών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., καθώς και η τήρηση αντίστοιχων μητρώων.

- Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την υποστήριξη του έργου των λειτουργών του θεσμού, αλλά και για τη δια βίου υποστήριξη των πολιτών σε θέματα ανάπτυξης και διαχείρισης σταδιοδρομίας.

- Η συμμετοχή στη διαμόρφωση προτύπων, κανόνων και διαδικασιών Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στο πλαίσιο του Εθνικού Πλαισίου Ποιότητας για τη Δια βίου Μάθηση.

Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. σε ευρωπαϊκό επίπεδο συνεχίζει το έργο του Ε.Κ.Ε.Π. ως ελληνικό Εθνικό Κέντρο Euroguidance και αποτελεί τον εθνικό φορέα εκπροσώπησης της χώρας μας στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Περισσότερες λεπτομέρειες για την ευρωπαϊκή δράση του Οργανισμού παρατίθενται σε προηγούμενο σημείο της εργασίας.

2.2.2 Εθνικό Forum Πολιτικής για Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.

Έχει ήδη γίνει εκτενής αναφορά στα χαρακτηριστικά και τον ρόλο που καλείται να παίξει ένα Εθνικό Φόρουμ στην αντίστοιχη υποενότητα που αφορά τους Φορείς Οργάνωσης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη χώρα μας ιδρύθηκε ένα ειδικό υποσύστημα για τη Συμβουλευτική, τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη σύνδεση με την Αγορά Εργασίας στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.). Το υποσύστημα αυτό ιδρύθηκε με τον νόμο 3191/2003 και επέχει θέση Εθνικού Forum ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας μέχρι τη δημιουργία εκείνου. Σκοπός του υποσυστήματος είναι ο συντονισμός και η εναρμόνιση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα και η λειτουργία ενός αποτελεσματικού εθνικού συστήματος ΣΥ.Ε.Π., τομέας στον οποίο το μέχρι πρότινος Ε.Κ.Ε.Π. και πλέον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., παίζει σημαίνοντα ρόλο και ως εκ τούτου ηγείται συντονιστικής επιτροπής για τον χειρισμό θεμάτων που αφορούν τον θεσμό (Ε.Κ.Ε.Π., 2009). Μεταξύ των δραστηριοτήτων αυτού περιλαμβάνονται η ανάπτυξη ενός διαδικτυακού Δικτύου Συμβούλων και Δομών ΣΥ.Ε.Π., ενός Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας και η πρόταση Κριτηρίων Πιστοποίησης Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π., τόσο για τον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όσο και για τον χώρο της Απασχόλησης. Περισσότερες πληροφορίες για το Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. παρουσιάζονται σε επόμενο σημείο της παρούσας έρευνας.

2.2.3 Το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.)

Το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής ήρθε να αντικαταστήσει δια συγχωνεύσεως τον μέχρι πρότινος κύριο φορέα άσκησης πολιτικών για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση του αντίστοιχου Υπουργείου, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Ο νέος αυτός φορέας ιδρύθηκε το 2011 με τον Ν. υπ' αριθμόν 3966, στο πλαίσιο των ευρύτερων μεταρρυθμίσεων στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και λειτουργεί υποστηρικτικά προς το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Κύριος σκοπός του επιτελικού αυτού φορέα είναι η επιστημονική έρευνα και μελέτη θεμάτων σχετικών με την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, τη μετάβαση από τη Δευτεροβάθμια στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αλλά και την υποστήριξη του σχεδιασμού και της εφαρμογής όλων των σχετικών εκπαιδευτικών πολιτικών. Το Ινστιτούτο υπάγεται στον τακτικό προϋπολογισμό του οικείου Υπουργεί-

ου, ενώ δύναται να λαμβάνει και επιχορηγήσεις από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, την Ευρωπαϊκή Ένωση ή άλλους διεθνείς οργανισμούς. Πρέπει να σημειωθεί πως στο Ινστιτούτο δεν υπάρχει Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και οι αρμοδιότητες και δράσεις του αντίστοιχου τομέα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου μεταβιβάστηκαν στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Το Ι.Ε.Π. βρίσκεται ακόμα σε μεταβατική φάση, καθώς θεσμοθετήθηκε πολύ πρόσφατα η λειτουργία του, αναμένεται όμως πως θα συνεχίσει και θα προάγει περαιτέρω το έργο του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

2.3. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. – Μεθοδολογία

2.3.1 Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού

1. Η εφαρμογή του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο του επίσημου Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, γνωστού και ως **Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού**, αποτελεί τον πλέον διαδεδομένο τρόπο πρόσβασης στις σχετικές υπηρεσίες για τους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. έχουν ενσωματωθεί πλέον στην εκπαιδευτική διαδικασία, αποτελούν δηλαδή μια ξεχωριστή σχολική δραστηριότητα στο πλαίσιο του αναλυτικού προγράμματος, η οποία όμως δεν αξιολογείται όπως τα υπόλοιπα μαθήματα. Στο πρόγραμμα σπουδών του Γυμνασίου έχει ενταχθεί μία (1) ώρα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Γ' τάξη, ενώ στο Ενιαίο Λύκειο αντιστοίχως μία (1) ώρα στο Β' τετράμηνο της Α' τάξης. Το Υπουργείο Παιδείας σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο έχουν προετοιμάσει και διανέμουν στους μαθητές τα εγχειρίδια «Ετοιμάζομαι για τη ζωή» στο Γυμνάσιο και «Σχεδιάζω το μέλλον μου» στο Ενιαίο Λύκειο, ενώ στη διάθεσή τους βρίσκονται οι Οδηγοί Σπουδών «Σπουδές μετά το Γυμνάσιο», «Σπουδές μετά το Λύκειο», το οποίο έχει σχεδιαστεί τόσο για τους μαθητές των Ενιαίων Λυκείων, όσο και για τους σπουδαστές των Τ.Ε.Ε., καθώς και το βιβλίο «Σπουδές και Απασχόληση», στο οποίο περιλαμβάνονται οι προοπτικές απασχόλησης ανά επαγγελματική ειδικότητα.

Στο ίδιο πλαίσιο θεσμοθετήθηκε το σχολικό έτος 2000 - 2001 η υλοποίηση από εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης προγραμμάτων *Αγωγής Σταδιοδρομίας* και η διοργάνωση *Ημερών Σταδιοδρομίας* στα σχολεία. Η Αγωγή Σταδιοδρομίας έρχεται να υποστηρίξει την εφαρμογή του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση, καθώς διευρύνει τους τρόπους εφαρμογής του, με τη θεματολογία του να περιλαμβάνει το εργασιακό περιβάλλον, την οικονομική δραστηριότητα της τοπικής κοινωνίας, τις εργασιακές σχέσεις και τους τομείς επαγγελμάτων, την ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ακολουθώντας το παράδειγμα και τη δομή αντίστοιχων προγραμμάτων, όπως αυτά Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης ή Αγωγής Υγείας. Πρέπει, πάντως να σημειωθεί πως η κατάσταση σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. εν γένει και τον Σ.Ε.Π. πιο συγκεκριμένα είναι ακόμα ρευστή, με δεδομένες τις μεταρρυθμίσεις που συντελούνται τον τελευταίο καιρό στη χώρα μας. Ως εκ τούτου είναι πιθανό τα στοιχεία που παρατίθενται εδώ να αλλάξουν στο άμεσο μέλλον.

2. Τα **Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)** του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, που ιδρύθηκαν με το άρθρο 10 του νόμου 2525/97. Σήμερα λειτουργούν εξήντα εννέα (69) από τα αρχικά ιδρυθέντα εβδομήντα εννέα (79) ΚΕ.ΣΥ.Π. στις έδρες Νομών και σε μεγάλες πόλεις, ένα (1) στο Υπουργείο, ενώ λειτουργούσε μέχρι πρότινος και ένα (1) στο πρώην Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. στελεχώνονται από εκπαιδευτικούς εξειδικευμένους στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όπως και την Τεκμηρίωση και την Πληροφόρηση. Διαθέτουν πληροφοριακό και ενημερωτικό υλικό για θέματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, αγοράς εργασίας σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή και απευθύνονται σε μαθητές, σε υποψηφίους για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.) και κάθε άλλη σχολή Κατάρτισης και Επιμόρφωσης, σε γονείς και σε εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν το Σ.Ε.Π. στο

σχολείο τους. Αποδέκτες των υπηρεσιών των ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι οι μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, νέοι έως 25 ετών εντός ή εκτός επίσημου Εκπαιδευτικού Συστήματος, οι γονείς και κηδεμόνες αυτών, εκπαιδευτικοί κάθε βαθμίδας και Υπηρεσίες, Οργανισμοί και εν γένει φορείς που λειτουργούν σε τοπικό επίπεδο και εμπλέκονται άμεσα ή έμμεσα με ζητήματα κοινωνικής, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής ένταξης.

Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. συνδέονται με το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, τη βάση δεδομένων του Εθνικού Κέντρου Πληροφόρησης (Ε.Κ.Ε.Π.), το διαδίκτυο, ενώ μέχρι πρότινος συνδέονταν και με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Π.Ι.) και τα Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.). Ρόλος τους είναι να προσφέρουν συμβουλευτική στήριξη στους μαθητές, προκειμένου να πάρουν τις καλύτερες αποφάσεις για το μέλλον τους, πληροφόρηση σχετικά με τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας και στήριξη στους καθηγητές που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στα σχολεία τους, ενώ οργανώνουν ενημερωτικές συγκεντρώσεις για γονείς και μαθητές σε θέματα σχετικά με τις σπουδές και τα επαγγέλματα, αλλά και επιμορφωτικά σεμινάρια για τους καθηγητές. Στο πλαίσιο αυτό τα Κέντρα συνεργάζονται με την Τοπική Αυτοδιοίκηση, κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς κι επαγγελματικούς φορείς της περιοχής, με το Ε.Κ.Ε.Π., το Υπουργείο Παιδείας και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, μέχρι τη συγχώνευση του τελευταίου. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. έχουν μεταξύ άλλων ως απώτερο στόχο τη σύνδεση της τοπικής κοινωνίας με το ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και αυτό καλούνται να το επιτύχουν μέσω της αναγνώρισης και ανάλυσης των εσωτερικών δυνάμεων και δυνατοτήτων και ευκαιριών που παρέχει μια κοινότητα, την αξιοποίηση του τοπικού κοινωνικού κεφαλαίου, καθώς και πραγματοποιώντας αλλαγές σε επίπεδο νοοτροπίας, αξιών και στάσεων της τοπικής κοινωνίας (Μαστοράκη, 2009).

Τα Κέντρα στεγάζονται στην πλειονότητά τους (68%) σε χώρους εκτός σχολικών μονάδων και κατά μέσο όρο εποπτεύουν σαράντα οκτώ (48) σχολεία, ενώ ο μέσος όρος σχολείων ανά Υπεύθυνο Σ.Ε.Π. είναι είκοσι επτά (27) σχολεία. Ο αριθμός, βέβαια, να είναι σαφώς μικρότερος όταν πρόκειται για ΚΕ.ΣΥ.Π. μικρών νομών και νησιωτικών ή ορεινών περιοχών, ενώ καταγράφηκαν πέντε (5) ΚΕ.ΣΥ.Π. με δυσανάλογα μεγάλο φόρτο εργασίας, με τους Υπεύθυνους Σ.Ε.Π. να έχουν υπό την εποπτεία τους σχεδόν εβδομήντα (70) σχολεία ο καθένας (Δράκος & Κουρακλής 2009). Τόσο τα ΚΕ.ΣΥ.Π., όσο και τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. υπάγονται άμεσα στην αρμοδιότητα του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού και χρηματοδοτούνται από τον Τακτικό Προϋπολογισμό αυτού, υλοποιούν όμως κατά καιρούς και προγράμματα χρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Άμεσος προϊστάμενός τους είναι το Τμήμα Α' Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Υπουργείου, με το οποίο, όπως δηλώθηκε, συνεργάζονται στενά για τον ετήσιο προγραμματισμό, τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των δράσεων Σ.Ε.Π.. Εκδίδεται κατ' έτος εγκύκλιος με οδηγίες για όλη τη σχολική χρονιά, ενώ υπάρχει συνεχής επικοινωνία και στήριξη για την οργανωμένη αντιμετώπιση των ζητημάτων Σ.Ε.Π. και τη διοικητική στήριξη των ΚΕ.ΣΥ.Π. και, μέχρι πρότινος, των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.. Μέχρι την πρόσφατη συγχώνευση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου υπήρχε, όπως δηλώθηκε, στενή συνεργασία και με το οικείο Τμήμα Σ.Ε.Π., το οποίο λειτουργούσε ως επιστημονικός υπεύθυνος σε σχέση με τα προγράμματα και το έντυπο υλικό του θεσμού.

Πρέπει εδώ να σημειωθεί πως κεντρικό συντονιστικό όργανο των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας αποτελεί θεωρητικά το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου, το οποίο ιδρύθηκε με το άρθρο 10 του νόμου 2525/97, το οποίο όμως κατ' ουσίαν ταυτίζεται με το Τμήμα Α΄ Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Δ/νσης Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων. Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, οι βασικές αρμοδιότητες του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου είναι η οργάνωση, ο συντονισμός και η στήριξη σε διοικητικό επίπεδο, όπως και η παρακολούθηση της λειτουργίας των Νομαρχιακών ΚΕ.ΣΥ.Π. και Γραφείων Σ.Ε.Π. της χώρας, η παροχή συμβουλευτικής στήριξης, καθώς και εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης σε μαθητές, νέους έως 25 ετών, γονείς και εκπαιδευτικούς για θέματα Σ.Ε.Π. και η επικοινωνία και συνεργασία μέχρι πρότινος με το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό, που έχουν ως αντικείμενο ή σχετίζονται με το επιστημονικό πεδίο του Σ.Ε.Π.. Το ΚΕ.ΣΥ.Π., επίσης, ασχολείται με τη διοργάνωση εκδηλώσεων και

προγραμμάτων σε θέματα σχετικά με την αρμοδιότητά του, ενώ διαθέτει το σύνολο των διοικητικών εγγράφων που αφορούν τη δομή και τη λειτουργία της εκπαίδευσης στα ΚΕ.ΣΥ.Π. της χώρας μέσω του δικτύου «ΝΕΣΤΩΡ», και αξιολογεί και προγραμματίζει το έργο και τις δραστηριότητες των ΚΕ.ΣΥ.Π. και, μέχρι πρότινος, των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π..

Στο πλαίσιο της δημιουργίας του «Νέου Σχολείου», όπως ονομάστηκε, περιελήφθη στα σχέδια του Υπουργείου ο επαναπροσδιορισμός του ρόλου των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ο οποίος τελικά οδήγησε στην κατάρρευση σχεδόν του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ως εκ τούτου, πέραν της κατάργησης του μαθήματος του Σ.Ε.Π. από το αναλυτικό πρόγραμμα της Α' τάξης των Γενικών Λυκείων, το άρθρο 22 του Σχεδίου Νόμου για τη Διοίκηση και το Προσωπικό στο Νέο Σχολείο προβλέπει την αναστολή της λειτουργίας του συνόλου των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., με ισχύ από 1/9/2011, ενώ από τα ΚΕ.ΣΥ.Π., σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 97440/Γ7/30.08.2011 Υπουργική Απόφαση μόνο τα εξήντα εννέα (69) παραμένουν προς το παρόν ανοιχτά. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. μέχρι πρότινος στελεχώνονταν από δύο (2) Συμβούλους, οι οποίοι πραγματοποιούσαν τις συνεντεύξεις με τα μέλη των ομάδων – στόχων, και έναν (1) Ειδικό Πληροφόρησης, ο οποίος είχε επιφορτιστεί με όλες τις δράσεις ενημέρωσης εκτός του ΚΕ.ΣΥ.Π.. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. που έχουν παραμείνει σε λειτουργία στελεχώνονται πλέον από έναν μόνο Σύμβουλο, μέχρι την πλήρωση των σχετικών θέσεων, όπως θα προβλέπονται αυτές από μετέπειτα Υπουργικές Αποφάσεις. Εντύπωση, πάντως, προκαλεί το γεγονός πως απομακρύνθηκαν με συνοπτικές διαδικασίες χιλιάδες Σύμβουλοι Σ.Ε.Π., οι οποίοι επιμορφώθηκαν επί σειρά ετών με κόστος εκατομμυρίων ευρώ, με κάποιους να παραμένουν στο Υπουργείο χωρίς όμως να έχουν αντικείμενο, καθώς και το ότι με αυτή την απόφαση του Υπουργείου χάνεται η ευκαιρία για απορρόφηση περίπου εκατό (100) εκατομμυρίων ευρώ από κοινοτικούς πόρους, για δράσεις στον χώρο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π..

3. Τα **<u>Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)</u>** του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού άγγιξαν τα πεντακόσια εβδομήντα (570) τον αριθμό, υπάγονταν διοικητικά στα κατά τόπους ΚΕ.ΣΥ.Π. και στεγάζονταν σε ισάριθμες σχολικές μονάδες της χώρας. Τόσο τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. όσο και τα ΚΕ.ΣΥ.Π. στελεχώθηκαν από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, περί τους εξακόσιους (600) μόνιμους εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίοι επιμορφώθηκαν στο πλαίσιο τριών προγραμμάτων και υπάγονται σε τρεις κατηγορίες:

α) *Υπεύθυνοι Σ.Ε.Π.– Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού*: Περίπου εκατόν είκοσι (120) εκπαιδευτικοί παρακολούθησαν ετήσια, μεταπτυχιακού επιπέδου, ειδίκευση στον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική.

β) *Ειδικοί της Πληροφόρησης και της Τεκμηρίωσης Πληροφοριακού Υλικού:* Εβδομήντα οκτώ (78) εκπαιδευτικοί παρακολούθησαν εξάμηνο επιμορφωτικό πρόγραμμα με ειδίκευση στη συγκέντρωση, διάδοση και τεκμηρίωση της πληροφορίας. Οι δύο αυτές κατηγορίες εκπαιδευτικών στελεχώνουν τα ΚΕ.ΣΥ.Π. της χώρας.

γ) *Εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης – Σύμβουλοι Σ.Ε.Π.:* Τετρακόσιοι (400) μόνιμοι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης παρακολούθησαν εξάμηνη επιμόρφωση στη Συμβουλευτικής και στον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Καλύφθηκαν έτσι εν μέρει οι ανάγκες των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας σε επίπεδο σχολικής μονάδας, αλλά και οι ανάγκες εφαρμογής του θεσμού σε σχολικές μονάδες όπου δεν υπάρχουν Γραφεία Σ.Ε.Π..

Ως βασικά κριτήρια για την επιλογή των χώρων όπου θα λειτουργούσαν ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. ελήφθησαν η κεντρική τοποθεσία μέσα στα όρια αρμοδιότητας της κάθε Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, το μέγεθος και η σύσταση του τοπικού πληθυσμού, προκειμένου να υποστηριχθούν περιοχές με ειδικά κοινωνικά προβλήματα, το μέγεθος των διατιθέμενων χώρων, έτσι ώστε να είναι δυνατή η διοργάνωση σεμιναρίων και άλλων ομαδικών δραστηριοτήτων με τη συμμετοχή μαθητών, εκπαιδευτικών και γονέων και, τέλος, η προσβασιμότητα όσον αφορά τα άτομα με κινητικές δυσκο-

λίες. Η εφαρμογή του Σ.Ε.Π. σε σχολικές μονάδες όπου δε λειτουργούσε ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., σύμφωνα με την Εγκύκλιο υπ' αριθμόν 113997/Γ7/17-09-2009, είχε ανατεθεί σε εκπαιδευτικούς, ενώ όπου λειτουργούσε το σχετικό μάθημα αναλάμβανε ο εκπαιδευτικός που υπηρετούσε στο ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. εξ ολοκλήρου. Τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. προγραμμάτιζαν τις ετήσιες δραστηριότητές τους βάσει των εγκυκλίων και γενικότερων οδηγιών του Υπουργείου, ενώ υποχρεούνταν να υποβάλλουν κατ' έτος φόρμες με στατιστικά στοιχεία που αφορούσαν την προσέλευση μαθητών και άλλων επισκεπτών για ενημέρωση, καθώς και τις ευρύτερες δράσεις που πραγματοποίησε το Γραφείο. Τα στοιχεία που συλλέγονταν, ειδικά μετά την πρόσφατη τροποποίηση της φόρμας ώστε να βοηθά στην καλύτερη εξαγωγή αξιολογικών συμπερασμάτων, είχε προγραμματιστεί να αξιοποιηθούν μελλοντικά για τη διαμόρφωση νέου καθηκοντολογίου, προτάσεων για τους ήδη εν υπηρεσία Λειτουργούς του θεσμού, ενώ εξεταζόταν και η προώθησή τους στο Ε.Κ.Ε.Π., προκειμένου να αξιοποιηθούν κατά τον σχεδιασμό μελλοντικών επιμορφώσεων των Συμβούλων.

Έχει ήδη αναφερθεί στην ενότητα που αφορά τα ΚΕ.ΣΥ.Π. πως από 1/9/2011 ανεστάλη επ' αόριστον η λειτουργία των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας και οι Σύμβουλοι που τα στελέχωναν επέστρεψαν στις οργανικές τους θέσεις. Η απόφαση του Υπουργείου, μάλιστα, φαίνεται να είναι αμετάκλητη, καθώς με τις εγκυκλίους 99024/Γ7/02-09-2011 και 101984/Γ7/08-09-2011 δίνονται σαφείς οδηγίες στους Διευθυντές των σχολικών μονάδων όπου εδρεύουν ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. για την παράδοση των αιθουσών, του αρχείου, του εξοπλισμού και της υλικοτεχνικής υποδομής αυτών. Τα στελέχη των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. στην πλειονότητά τους επέστρεψαν στις οργανικές τους θέσεις ως καθηγητές, ενώ έχουν προτεραιότητα στην ανάθεση του μαθήματος του Σ.Ε.Π., προτεραιότητα που τηρείται, όπως δηλώθηκε, κατά περίπτωση, καθώς σε πολλές περιπτώσεις το μάθημα ανατίθεται σε εκπαιδευτικούς χωρίς σχετική εξειδίκευση, με αποτέλεσμα την περαιτέρω υποβάθμιση του θεσμού στην ελληνική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Με την κίνηση αυτή του Υπουργείου δημιουργείται ένα τεράστιο κενό όσον αφορά τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, αφού κατ' ουσίαν καταργούνται οι κύριες δομές παροχής υπηρεσιών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, χωρίς να αντικατασταθούν από άλλες.

Ο σχεδιασμός, η οργάνωση και η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σύμφωνα με Προσχέδιο νόμου για την Οργάνωση των Περιφερειακών Υπηρεσιών Διοίκησης της Εκπαίδευσης ανατίθεται ασαφώς στις κατά τόπους Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, χωρίς όμως να ορίζεται ποιος θα επιφορτιστεί με τις σχετικές δράσεις και ποιες περίπου θα είναι αυτές. Την έντονη δυσφορία και τις ενστάσεις τους έχουν διατυπώσει με διάφορους τρόπους η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.), φορείς που εκπροσωπούν τους Συμβούλους Σ.Ε.Π. στη χώρα μας, καθώς και μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας.

4. Τα **<u>Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού</u> (ΓΡΑ.ΣΥ.)** λειτούργησαν για οκτώ (8) χρόνια και ήταν εκατόν πέντε (105) τον αριθμό με έδρα τους τις αντίστοιχες σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης υπό την εποπτεία του τοπικού ΚΕ.ΣΥ.Π.. Τα ΓΡΑ.ΣΥ., τα οποία ιδρύθηκαν με την εγκύκλιο υπ' αριθμόν 130807/Γ2/05.12.2002, έπαιξαν ρόλο κέντρου ενημέρωσης πρωτίστως των νέων μαθητών των Τ.Ε.Ε. και των οικογενειών τους, προκειμένου να τους βοηθήσουν να επιλέξουν ειδικότητα και επαγγελματικό χώρο εν γένει, αλλά συγχρόνως στους ωφελούμενους περιλαμβάνονται και οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ε., οι οποίοι μπορούσαν να βελτιώσουν τις προοπτικές τους όσον αφορά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, καθώς και οι τοπικές επιχειρήσεις, οι οποίες είχαν τη δυνατότητα άμεσης, αλλά και μεσοπρόθεσμης εξεύρεσης κατάλληλων στελεχών για κάλυψη των αναγκών τους. Μεταξύ των στόχων τους περιλαμβανόταν και η συνεργασία με τον τοπικό επιχειρηματικό κόσμο και τους κοινωνικούς εταίρους, έτσι ώστε να επιτευχθεί η πιο αποτελεσματική πρόβλεψη των αναγκών για νέα επαγγέλματα στην τοπική κοινωνία, ενώ τα στελέχη τους ήταν υπεύθυνα για τη συλλογή πληροφοριακού υλικού όσον αφορά την εξέλιξη των αποφοίτων Τ.Ε.Ε. και την προώθηση αυτού στο Παρατηρητήριο του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου για την πραγματοποίηση σχετικών ερευνών. Τα Γραφεία, ακόμη είχαν τη δυνατότητα διοργάνωσης μονοήμερων ή διήμερων επιτόπιων επισκέψεων των

μαθητών σε επιχειρήσεις και επιστημονικούς ή επαγγελματικούς φορείς, ενώ όφειλαν να υποστηρίζουν έμπρακτα και τον θεσμό της πρακτικής άσκησης των μαθητών.

Την κάλυψη των θέσεων Συμβούλων στα ΓΡΑ.ΣΥ. κλήθηκαν σε πρώτη φάση να αναλάβουν οι εκπαιδευτικοί των οικείων σχολικών μονάδων, υπό την προϋπόθεση να έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έως είκοσι πέντε (25) χρόνια πραγματικής υπηρεσίας στην Εκπαίδευση και να δεσμεύονται πως θα προσφέρουν για τα επόμενα τέσσερα (4) χρόνια τις υπηρεσίες τους στο Γραφείο ως Καθηγητές Σύμβουλοι. Για την επιλογή ελήφθη υπόψη η τυχόν ύπαρξη επιμόρφωσης στον Σ.Ε.Π. ή τη Συμβουλευτική, η πρότερη προσφορά στον θεσμό Σ.Ε.Π., η ανάληψη προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας, η πρότερη ανάπτυξη δραστηριοτήτων σε νέους θεσμούς, καινοτομίες ή πρωτοβουλίες που προάγουν τη σχολική ζωή και εν γένει η επίδειξη προθυμίας για συμμετοχή σε επιμορφωτικές δραστηριότητες σχετικά με τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Η επιλογή των στελεχών των ΓΡΑ.ΣΥ. έγινε από τα κατά τόπους ΠΥΣΔΕ σε συνεργασία με το ΚΕ.ΣΥ.Π. της περιοχής και οι Καθηγητές Σύμβουλοι αφιέρωναν το μισό τους διδακτικό ωράριο για τις ανάγκες του Γραφείου, ενώ σε περίπτωση συστεγαζόμενων σχολείων, όφειλαν να παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες πληροφόρησης στα μέλη της σχολικής κοινότητας των παρακείμενων σχολικών μονάδων.

Από την 1/9/2010 η λειτουργία των Γραφείων ανεστάλη επ' αόριστον με την υπ΄ αριθμόν 105298/Γ2 απόφαση του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, έως ότου εφαρμοστούν πλήρως οι νέες κυβερνητικές πολιτικές για τη συνολική αναβάθμιση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των σχετικών υποστηρικτικών θεσμών. Την έντονη αντίθεσή της εξέφρασε η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, καθώς το κενό που δημιουργείται σε σχέση με την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στους μαθητές των Τ.Ε.Ε. δεν αναπληρώνεται από κάποιον άλλο φορέα, ενώ συγχρόνως εξέφρασε και φόβους για προσπάθεια συνολικού υποβιβασμού του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, η οποία έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τις πολιτικές και πρακτικές στα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αναστολή της λειτουργίας των Γραφείων χωρίς να έχει αναλάβει τις αρμοδιότητές τους κάποιος άλλος φορέας εξακολουθούσε να ισχύει κατά την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας.

5. Τα **Γραφεία Διασύνδεσης Σπουδών και Σταδιοδρομίας** των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, τα οποία ιδρύθηκαν το 1997 στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής κι Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε φοιτητές, σπουδαστές και αποφοίτους σχολών της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης που αναζητούν απασχόληση, με στόχο να τους βοηθήσουν να προσεγγίσουν ομαλά την αγορά εργασίας. Σε αυτά παρέχονται εξειδικευμένες υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού, συμβουλευτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας, καθώς και πληροφόρηση για μεταπτυχιακές σπουδές, προγράμματα επιμόρφωσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, υποτροφίες, εκπαιδευτικά σεμινάρια και συνέδρια, αλλά και για τα επαγγελματικά δικαιώματα κάθε κλάδου, ενώ υποστηρίζουν τους ενδιαφερόμενους κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων για μεταπτυχιακές σπουδές με τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, συστατικών επιστολών και την προετοιμασία τους για τη συνέντευξη επιλογής. Βοηθούν, επίσης, στην υλοποίηση της πρακτικής άσκησης των φοιτητών και σπουδαστών, όπου αυτή προβλέπεται από το Πρόγραμμα Σπουδών και διοργανώνουν Ημέρες Σταδιοδρομίας, ημερίδες αλληλοενημέρωσης των Ιδρυμάτων και των Επιχειρήσεων και άλλες εκδηλώσεις.

Στόχος των Γραφείων Διασύνδεσης είναι να συμβάλουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας των πτυχιούχων των Α.Ε.Ι. και Α.Τ.Ε.Ι. και να δια-συνδέσουν την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση με την αγορά εργασίας, την παραγωγή και την οικονομία εν γένει, αφού με αυτό τον τρόπο δίνεται η ευκαιρία στους οικονομικούς φορείς να εκτιμήσουν τις δυνατότητες των αποφοίτων των πανεπιστημίων, αλλά και στους φοιτητές και αποφοίτους να γνωρίσουν τις ανάγκες των ελληνικών εργοδοτικών φορέων σε επιστημονικό και τεχνολογικό προσωπικό και να αντιληφθούν τις τάσεις της αγοράς εργασίας. Μέσω των Γραφείων Διασύνδεσης πραγματοποιήθηκε προσπάθεια να ολοκληρωθούν και να διευρυνθούν οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απευθύνο-

νται προς φοιτητές και αποφοίτους με την παροχή άμεσης και έγκυρης ενημέρωσης για τις επιλογές που έχουν μετά την ολοκλήρωση των προπτυχιακών σπουδών τους για περαιτέρω εκπαίδευση, καθώς και για τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, τις διαθέσιμες θέσεις και τις απαιτούμενες προδιαγραφές. Προβλέπεται, ακόμη, η παροχή πληροφοριών αναφορικά με τις δραστηριότητες και την οικονομική υπόσταση των επιχειρήσεων που ζητούν στελέχη, αλλά και για συνεργασία μεταξύ των Ιδρυμάτων και φορέων της αγοράς εργασίας με στόχο την ανάπτυξη κοινών προγραμμάτων εναλλακτικής και Δια βίου Εκπαίδευσης (Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 2.4, Γ' Κ.Π.Σ., 2001). Προκειμένου να επιτύχουν τους ανωτέρω στόχους, τα Γραφεία Διασύνδεσης διαθέτουν εξειδικευμένα στελέχη και βάσεις δεδομένων που ενημερώνονται συνεχώς.

Τα Γραφεία Διασύνδεσης των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας υπάγονται διοικητικά στη Συντονιστική Γραμματεία Οριζόντιας Δικτύωσης και μέχρι πρότινος συγχρηματοδοτούνταν από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού και τα Α' και Β' Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η χρηματοδότηση, όμως, από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης έληξε στις 30 Ιουνίου 2008, με αποτέλεσμα πολλά Γραφεία Διασύνδεσης από τότε να υπολειτουργούν, ενώ άλλα ανέστειλαν εντελώς τη λειτουργία τους. Μία λύση που είχε προταθεί[1] ήταν η ένταξη των Γραφείων Διασύνδεσης από τον Ιανουάριο του 2009, οπότε και ξεκίνησε η Δ' Προγραμματική Περίοδος στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση» του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, το οποίο χρονολογείται από το 2007, στο πλαίσιο του οποίου καθίστατο δυνατή η χρηματοδότηση για αναβάθμιση των υφιστάμενων Γραφείων, αλλά και η στήριξη στην ίδρυση νέων (ΥΠ.Ε.Π.Θ. & Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007).

Σκοπός της πρωτοβουλίας αυτής ήταν η εξασφάλιση της συνέχισης του θεσμού των Γραφείων Διασύνδεσης και της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών στους ενδιαφερομένους. Ορισμένα από τα Γραφεία της επικράτειας εντάχθηκαν αμέσως στο εν λόγω Επιχειρησιακό Πρόγραμμα, ενώ λύση στο πρόβλημα βιωσιμότητας ορισμένων Γραφείων έδωσε και η ένταξή τους ως υπηρεσίας στο οργανόγραμμα του οικείου Ανωτάτου Ιδρύματος με απόφαση της Πρυτανείας. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίστηκε η ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού, αλλά και τα απαραίτητα για την αποτελεσματική λειτουργία των Γραφείων κονδύλια, τα οποία εκτός των λειτουργικών αναγκών και της μισθοδοσίας του προσωπικού καλύπτουν την οργάνωση εκδηλώσεων, την εκπόνηση μελετών, την παραγωγή ενημερωτικού και υποστηρικτικού υλικού και τη συντήρηση του αναγκαίου λογισμικού. Παρ' όλα αυτά πρέπει να σημειωθεί πως ορισμένα Γραφεία Διασύνδεσης ανέστειλαν εντελώς τη λειτουργία τους για τη μεταβατική αυτή περίοδο λόγω έλλειψης πόρων, ενώ άλλα συνέχισαν να υπολειτουργούν με τα στελέχη τους να παραμένουν απλήρωτα για μεγάλο χρονικό διάστημα, μέχρις ότου το πρόβλημα της βιωσιμότητάς τους λύθηκε προσωρινά με την ένταξη όλων των Γραφείων Διασύνδεσης της χώρας στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.) 2007 – 2013, χωρίς να προτείνεται όμως καμία λύση για τη μακροπρόθεσμη επιβίωσή τους.

Αξιοπερίεργο, όμως, είναι το γεγονός πως, ενώ η συνεργασία των Γραφείων με την ηγεσία των Ιδρυμάτων στα οποία υπάγονται μπορεί να χαρακτηριστεί επαρκής, δε συμβαίνει το ίδιο με τις φοιτητικές παρατάξεις, οι οποίες όχι μόνο δε ζητούν ως συλλογικά όργανα τη βοήθεια του Γραφείου για τη διοργάνωση δράσεων και αποφεύγουν την ενεργό συμμετοχή και εμπλοκή σε αυτές που διοργανώνονται με πρωτοβουλία των Γραφείων Διασύνδεσης, αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις θέτουν και εμπόδια στην υλοποίησή τους, ειδικά όταν πρόκειται για δράσεις προσέγγισης εκπροσώπων της αγοράς εργασίας, με τη λογική της απομάκρυνσης των ιδιωτικών φορέων από τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα. Εντύπωση, επίσης, προκαλεί η δήλωση εκπροσώπου Γραφείου Διασύνδεσης πως οι ημερίδες ενημέρωσης που πραγματοποιούνται σε σχολεία γίνονται στην πλειονότητά τους κατόπιν πρόσκλησης εκ μέρους του σχολείου ή του συλλόγου γονέων και σπανιότερα με πρωτοβουλία του οικείου

[1] Βλ. Τρογκάνης, 2008: www.rc.uoi.gr

ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., όπως θα αναμενόταν, ενώ, όπως δηλώθηκε δεν υπάρχει και άμεση συνεργασία οποιουδήποτε τύπου με το Ε.Κ.Ε.Π..

Οι τελευταίες εξελίξεις στον χώρο σχετίζονται με τον νόμο – πλαίσιο για την Ανώτατη Εκπαίδευση 4009/2011, στο άρθρο 60 του οποίου προβλέπεται η μετονομασία των Γραφείων Διασύνδεσης σε *Γραφεία Καινοτομίας και Διασύνδεσης*, τα οποία θα λειτουργούν στο πλαίσιο των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που θα είναι στο εξής υπεύθυνα για τη διαχείριση των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων. Τα νέου τύπου Γραφεία έχουν ως σκοπό την υποστήριξη και διευκόλυνση της κατοχύρωσης των δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του Ιδρύματος και των μελών της οικείας ακαδημαϊκής κοινότητας, την προώθηση της επικοινωνίας και συνεργασίας των ερευνητών και των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας με παραγωγικούς φορείς για την περαιτέρω αξιοποίηση της έρευνας που παράγεται στο Ίδρυμα και την παροχή σε φοιτητές και αποφοίτους πληροφόρησης για ζητήματα σταδιοδρομίας και υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, υποστηρίζοντάς τους στη διάγνωση κλίσεων και δεξιοτήτων, καθώς και στην επιλογή σταδιοδρομίας, περαιτέρω σπουδών αλλά και στην εξεύρεση εργασίας. Τα Γραφεία, επιπλέον, θα είναι αρμόδια για την οργάνωση της πρακτικής άσκησης των φοιτητών, σεμιναρίων, διαλέξεων, δράσεων Συμβουλευτικής και επαφών με μέντορες τόσο για φοιτητές όσο και για αποφοίτους του Ιδρύματος σε ζητήματα καινοτομίας και κοινωνικής δράσης, και εν γένει θα είναι υπεύθυνα για την προώθηση καινοτόμων ιδεών φοιτητών που μπορούν να αξιοποιηθούν σε επαγγελματικές και κοινωνικές δραστηριότητες, ενώ θα δύνανται να οργανώνουν ποικίλες δραστηριότητες προώθησης της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας μεταξύ των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας. Προβλέπεται, τέλος, η δυνατότητα λειτουργίας διακριτών μονάδων κάθε Γραφείου, όπως Μονάδα Διασύνδεσης, Μονάδα Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας, Μονάδα Πρακτικής Άσκησης και Μονάδα Διαμεσολάβησης.

6. Το **<u>Κέντρο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Κ.Σ.Ε.Π.)</u>** του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) ιδρύθηκε το 1992 με απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου και υπάγεται διοικητικά στο Τμήμα Φιλοσοφίας – Παιδαγωγικής – Ψυχολογίας (Φ.Π.Ψ.) της Φιλοσοφικής Σχολής Αθηνών και ήρθε να καλύψει τις ανάγκες ενημέρωσης των φοιτητών του ΕΚΠΑ, αλλά και προώθησης της επιστημονικής έρευνας στον τομέα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Το Κέντρο απευθύνεται τόσο σε προπτυχιακούς, όσο και σε μεταπτυχιακούς φοιτητές όλων των τμημάτων του Πανεπιστημίου Αθηνών, σε πτυχιούχους Α.Ε.Ι. και Α.Τ.Ε.Ι., σε μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, σε εκπαιδευτικούς που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο του Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και σε επιστήμονες ειδικευμένους σε θέματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, σε όποιον χώρο κι αν απασχολούνται. Το Κέντρο στελεχώνεται με αποσπασμένους εκπαιδευτικούς με ειδίκευση στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, παρά την αρχική πρόβλεψη για πρόσληψη εξειδικευμένου τεχνικού και επιστημονικού προσωπικού. Σκοπός του κέντρου είναι η παροχή υπεύθυνης πληροφόρησης για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, η ατομική ή ομαδική συμβουλευτική στήριξη φοιτητών που αντιμετωπίζουν προβλήματα όσον αφορά την επιλογή μεταπτυχιακών σπουδών και η ενίσχυση του ατόμου στην ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας και Δια βίου μάθησης. Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Κέντρου, τέλος, εντάσσεται και η πραγματοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων σε θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, όπως και ερευνών γύρω από τον χώρο, ενώ δίνει και την ευκαιρία στους σπουδαστές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του Ε.Κ.Π.Α. να κάνουν μέρος της πρακτικής τους άσκησης στους χώρους του.

7. Το **<u>Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (Κ.Ε.Α.Ε.Σ.)</u>** αποτελεί ένα από τα επιστημονικά κέντρα του Τομέα Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) και ιδρύθηκε το 2007 με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. Ως κύριος σκοπός του Κέντρου ορίζεται η έρευνα σε θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου,

καθώς και αξιολόγησης της προσωπικότητας με την αξιοποίηση ειδικών ψυχομετρικών εργαλείων. Το Κέντρο, εν συντομία, ασχολείται με τη διεξαγωγή ερευνών τόσο στον γενικό πληθυσμό της χώρας, όσο και σε ειδικές ομάδες, με στόχο τη σύνδεση της έρευνας με την πρακτική της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Συμμετέχει, ακόμη, στη διεξαγωγή ανάλογων ερευνών σε συνεργασία με άλλες χώρες, σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Καθοδήγησης και σχεδιάζει ή προσαρμόζει και προχωρά στη στάθμιση ψυχομετρικών και άλλων εργαλείων μέτρησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων, τα οποία συχνά αξιοποιούνται στο πλαίσιο του διδακτικού και επιμορφωτικού έργου του Κέντρου (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος 2011).

Το Κέντρο, υπό την αιγίδα του Πανεπιστημίου Αθηνών, έχει συνάψει με επιτυχία συνεργασίες με σχολεία, κοινωνικούς φορείς και φορείς απασχόλησης, αλλά και με Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και αντίστοιχους φορείς στο εξωτερικό, ενώ μπορεί να παίξει ρόλο μονάδας εκπαίδευσης, έρευνας και πρακτικής άσκησης των φοιτητών προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων. Οι δράσεις του Κέντρου επικεντρώνονται τελευταία στην ανάπτυξη δεξιοτήτων προσωπικής ευελιξίας με αποδέκτες άτομα όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, καθώς και στελέχη δομών ΣΥ.Ε.Π.. Όσον αφορά δε τις δράσεις για την Πρωτοβάθμια και τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κατασκευάστηκε ή / και προσαρμόστηκε μεγάλος αριθμός ψυχομετρικών εργαλείων, τα οποία αξιοποιήθηκαν αρχικά πιλοτικά και στη συνέχεια κανονικά σε μεγαλύτερο δείγμα σχολικών μονάδων. Το Κ.Ε.Α.Ε.Σ. συστηματική παρουσία σε διεθνή συνέδρια στο εξωτερικό, συμμετείχε σε προγράμματα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών του Ο.Α.Ε.Δ. και των στελεχών των ΓΡΑ.ΣΥ., ενώ τα τελευταία χρόνια οργανώνει επιμορφωτικά σεμινάρια σε σχέση με την Ειδική Αγωγή και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τα οποία απευθύνονται τόσο σε εκπαιδευτικούς των πρώτων δύο βαθμίδων εκπαίδευσης, όσο και στο προσωπικό των μονάδων ειδικής αγωγής. Διοργανώθηκε, τέλος, εξειδικευμένο βιωματικό σεμινάριο με αποδέκτες μεταπτυχιακούς φοιτητές για την εκμάθηση τεχνικών ανάπτυξης δεξιοτήτων προσωπικής ευελιξίας και συνεχίζεται η ενεργός συμμετοχή του Κέντρου στο Ευρωπαϊκό Πανεπιστημιακό Δίκτυο Καινοτόμων Δράσεων στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

8. Τα **Κέντρα Πληροφόρησης Νέων (Κ.Π.Ν.)** υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς και άρχισαν να ιδρύονται το 1997 σε πρωτεύουσες νομών και μεγάλους δήμους της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, λειτουργούν με ευθύνη της τοπικής αυτοδιοίκησης και ο αριθμός τους σήμερα ανέρχεται σε πενήντα (50) ανά την επικράτεια. Κύριοι στόχοι των Κέντρων Πληροφόρησης είναι να πληροφορήσουν τους νέους για την αγορά εργασίας αλλά και για θέματα που τους ενδιαφέρουν εν γένει, να διεκπεραιώσουν προγράμματα που αφορούν τη νεολαία και να φέρουν τους νέους σε επαφή με τις Τεχνολογίες της Πληροφορίες και Επικοινωνίας. Μέσα στο πλαίσιο αυτό αναπτύσσονται κατά περίπτωση και δραστηριότητες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς τα Κέντρα υλοποιούν ποικίλα προγράμματα και πραγματοποιούν εκδηλώσεις σε συνεργασία με τοπικούς φορείς ή ειδικούς επαγγελματίες του χώρου για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.

9. Το **Γραφείο Νεότητας** της Ιεράς Αρχιεπισκοπής Αθηνών σε συνεργασία με τα Πνευματικά Κέντρα της Εκκλησίας της Ελλάδος παρέχει μεταξύ άλλων συμβουλευτικές υπηρεσίες ανεξαρτήτως ηλικίας σε θέματα επιλογής σπουδών και επαγγέλματος, τόσο στο πλαίσιο του αρχικού επαγγελματικού προσανατολισμού, όσο και σε περιπτώσεις αλλαγής επαγγελματικής σταδιοδρομίας ή επιλογών Δια βίου μάθησης.

10. Το **Γραφείο Σ.Ε.Π. για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και Άτομα που Κινδυνεύουν από Κοινωνικό Αποκλεισμό** του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ιδρύθηκε το 1999 προκειμένου να ενισχύσει τις προσπάθειες των ομάδων στόχων στην άρση των εμποδίων που συναντούν στην προετοιμασία τους για ένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς και στην επαγγελματική τους ζωή και υπάγεται στον Τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το Γραφείο ιδρύθηκε στο πλαίσιο του Έργου «Μελέτη,

Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Προγραμμάτων Σ.Ε.Π. σε επίπεδο Σχολικής Μονάδας και Κέντρου Σ.Ε.Π. για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και Κοινωνικώς Αποκλεισμένα» της Ενέργειας 1.1.ε: *Επαγγελματικός Προσανατολισμός* του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. - 2ο Κ.Π.Σ.. Το Γραφείο παρέχει πληροφόρηση πάνω σε θέματα που αφορούν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ατόμων με ειδικές δεξιότητες ή ατόμων που κινδυνεύουν για ποικίλους λόγους από κοινωνικό αποκλεισμό σε κάθε ενδιαφερόμενο και αποτελεί μια καινοτόμο δραστηριότητα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Στόχος του είναι η στήριξη της ίδιας της ομάδας στόχου πρωτίστως μέσω του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των Στελεχών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η συνεργασία με φορείς και υπηρεσίες της Ελλάδας και του εξωτερικού όσον αφορά την παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στα άτομα της ομάδας στόχου, καθώς επίσης και η συνεργασία με εκπροσώπους των εργοδοτών. Το Γραφείο έχει στελεχωθεί με εξειδικευμένους στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό επιστήμονες με μετεκπαίδευση στην Ειδική Αγωγή, προκειμένου να είναι σε θέση να παράσχουν τις ειδικές υπηρεσίες που είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών των ομάδων, σε συνδυασμό με τις διευθετήσεις για την εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση των Ατόμων με Ειδικές Δεξιότητες και των Κοινωνικά Αποκλεισμένων που πραγματοποιούνται σε κρατικό επίπεδο.

11. Στο πλαίσιο του Μέτρου 2.4 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας», που εντασσόταν στο Β' Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Γ' ΚΠΣ ιδρύθηκαν τα εκατόν δεκατέσσερα (114) **Γραφεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ.)** του Ο.Ε.Ε.Κ., των οποίων η πιλοτική λειτουργία σε περιφερειακό επίπεδο ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 1996 και στελεχώνονται από εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονται να εργαστούν ως Σύμβουλοι Απασχόλησης. Τα Κέντρα ήρθαν ως συνέχεια της πρώτης πιλοτικής προσπάθειας που ξεκίνησε το 1994 σε τρία δημόσια Ι.Ε.Κ. (Πάτρας, Λαμίας, Κομοτηνής) και απευθύνονται σε καταρτιζόμενους των δημόσιων Ι.Ε.Κ., συνεργάζονται στενά με τα τοπικά ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και στοχεύουν στην έγκαιρη και αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής, καθώς και στην ενίσχυση του θεσμού της πρακτικής άσκησης των σπουδαστών, προκειμένου να επιτευχθεί ομαλή μετάβαση των αποφοίτων των Ι.Ε.Κ. στην αγορά εργασίας, να τους παρασχεθεί έγκυρη πληροφόρηση σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις δυνατότητες Δια βίου μάθησης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και να συλλεγούν χρήσιμα στοιχεία για την απασχολησιμότητα των αποφοίτων Ι.Ε.Κ., που θα αξιοποιηθούν για την αναβάθμιση των αναλυτικών προγραμμάτων και την εισαγωγή νέων ειδικοτήτων, ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Συγχρόνως, τα Κέντρα έχουν την ευθύνη παρακολούθησης και υποστήριξης των αποφοίτων των Ι.Ε.Κ., ενώ προωθούν προγράμματα για τη εξοικείωση των αποφοίτων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με τα Ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και τα Ι.Ε.Κ.. Με ιδιωτική πρωτοβουλία, τέλος, ιδρύθηκαν Κέντρα Σταδιοδρομίας και από ορισμένα ιδιωτικά Ι.Ε.Κ..

12. Στο Υπουργείο Παιδείας, ακόμη, υπάγονται τα **Συμβουλευτικά Κέντρα των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.)**, που θεσμοθετήθηκαν με τον νόμο 2525/1997 και τα οποία βρίσκονται στις εγκαταστάσεις κάθε Σχολείου και έχουν ως στόχο την κάλυψη των αναγκών των εκπαιδευομένων. Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι του θεσμού της Δια βίου εκπαίδευσης, προκειμένου να επιτευχθεί η επανένταξη των εκπαιδευόμενων στην κοινωνία και την αγορά εργασίας. Η Συμβουλευτική δεν αντιμετωπίζεται ως ένα ακόμη μάθημα, αλλά ως ένα μέτρο υποστήριξης των φοιτούντων που αντανακλά τω ενδιαφέρον του Σ.Δ.Ε. για την ανάπτυξη και εξέλιξη των μαθητών του, καθώς και τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία τους στη ζωή (Δημητρόπουλος, 2000).

Κάθε Συμβουλευτικό Κέντρο στελεχώνεται από έναν Σύμβουλο Σταδιοδρομίας και έναν Σύμβουλο Ψυχολόγο, οι οποίοι με τις υπηρεσίες που παρέχουν αποσκοπούν στη σύνδεση της Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, στην ενίσχυση των ικανοτήτων αυτογνωσίας και αυτοεκτίμησης των εκπαιδευομένων, στην παροχή πληροφόρησης αναφορικά με τον επαγγελματικό χώρο που ενδιαφέρει τον

καθένα και τις ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά και στην ανάπτυξη συνεργασίας με φορείς από τον χώρο της απασχόλησης. Επιχειρείται, ακόμη, συνολική αποτίμηση των αναγκών των εκπαιδευόμενων και εξασφάλιση ενός ασφαλούς και δημιουργικού περιβάλλοντος που θα τους παράσχει υποστήριξη, έτσι ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν τις προσωπικές και κοινωνικές τους δεξιότητες. Το Κέντρο έχει τη δυνατότητα να ενισχύσει τους εκπαιδευόμενους στην αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών που προκύπτουν κατά την ένταξή τους στο σχολικό περιβάλλον και να συνεργαστεί με τους εκπαιδευτικούς με σκοπό την πληρέστερη κατανόηση των αναγκών αλλά και των δυνατοτήτων κάθε ατόμου ξεχωριστά. Μπορεί, τέλος, να παρασχεθεί στήριξη και σε σχέση με προβλήματα που υπάρχουν σε άλλους τομείς της ζωής των εκπαιδευόμενων, αν αυτό κριθεί απαραίτητο.

Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στο γεγονός πως υπάρχει σαφής τάση ένταξης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Α.Μ.Ε.Α.) στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, καθώς ο συγκεκριμένος θεσμός δημιουργεί ένα άκρως υποστηρικτικό πλαίσιο υποδοχής και ένταξης των ατόμων αυτών. Ως επακόλουθο αυτού παρουσιάζεται ιδιαίτερα αυξημένη η ανάγκη για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., οι οποίες θα είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις ανάγκες της ειδικής αυτής ομάδας του πληθυσμού. Επίσημα στοιχεία δεν είναι διαθέσιμα, όμως είναι γνωστό πως στις δομές των Σ.Δ.Ε. φιλοξενούνται κατά καιρούς άτομα με σοβαρές μαθησιακές δυσκολίες και σαφώς λιγότερα με αναπηρίες, ο αριθμός των οποίων υπολογίζεται περί το 1% του συνολικού μαθητικού πληθυσμού (Κωστόπουλος & Χρονοπούλου, 2010). Παρά ταύτα, από τους γενικούς σκοπούς και ειδικούς στόχους του θεσμού των Σ.Δ.Ε. προκύπτει με σαφήνεια ότι οι δομές αυτές δεν αποκλείουν άτομα με ειδικές δεξιότητες, αντίθετα η συνολική προσέγγιση και φιλοσοφία του θεσμού προσφέρει στους φοιτώντες τη δυνατότητα ολοκλήρωσης των σπουδών τους μέσα σε ένα φιλικό εκπαιδευτικό περιβάλλον. Το χαμηλό ποσοστό, συνεπώς, φοίτησης Α.Μ.Ε.Α. οφείλεται κατά κύριο λόγο στην έλλειψη πληροφόρησης για τις δυνατότητες και τη φιλοσοφία των Σ.Δ.Ε., στις στερεοτυπικές αντιλήψεις περί αναπηρίας που επικρατούν ακόμα σε ορισμένες περιοχές της χώρας, στην έλλειψη εξειδικευμένων στελεχών ειδικής αγωγής και στην έλλειψη σαφών προτεραιοτήτων και κατευθύνσεων από τα ανώτερα διοικητικά όργανα του θεσμού.

2.3.2 Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

1. Τα **Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης** (Κ.Π.Α.) του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Συνολικά λειτουργούν δεκαέξι (16) Κ.Π.Α. και εκατόν επτά (107) Κ.Π.Α.2, τα οποία αποτελούν τη νέα μορφή Κέντρων που προέκυψε από τη συγχώνευση πολλών Τοπικών Υπηρεσιών και την αναδιάρθρωση των Κέντρων που πραγματοποιήθηκε το 2007. Τα Κέντρα προσφέρουν επαγγελματική πληροφόρηση, συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας. Αξιοποιούνται μέθοδοι και διαδικασίας ατομικής ή ομαδικής προσέγγισης και υποστήριξης όσων αναζητούν εργασίας, δίδεται προτεραιότητα στους ανέργους, προκειμένου να βρουν θέση εργασίας ανάλογη των προσόντων, των δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων τους, ενώ παράλληλα διευκολύνεται η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Στις περιοχές της χώρας που δε λειτουργούν Κ.Π.Α. οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από τα Γραφεία Εργασίας, τις Τοπικές Υπηρεσίες ή τις Υπηρεσίες Νομού του Ο.Α.Ε.Δ..

Στα Κ.Π.Α. μπορούν ν' απευθύνονται άτομα κάθε ηλικίας, άνεργοι ή μη που αναζητούν εργασία ή μια θέση κατάρτισης, άτομα που επιθυμούν να επανα-προσανατολιστούν σε νέα ειδικότητα, μέλη ειδικών κοινωνικών ομάδων, καθώς και όσοι ενδιαφέρονται για την κινητικότητα με σκοπό την εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ειδικότερα τα Κ.Π.Α. 2 εντάσσονται ως οργανική μονάδα στην Ειδική Υπηρεσία Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ., και απαρτίζονται από τρία Γραφεία: το γραφείο Απασχόλησης, το γραφείο Ασφάλισης και το γραφείο Υποστήριξης, εκ των οποίων μόνο το πρώτο εμπλέκεται σε διαδικασίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ευθύνη αυτού μεταξύ άλλων είναι να αξιοποιεί μεθοδολογικά εργαλεία Εξατομικευμένης Συμβουλευτικής Προσέγγισης, το Ατομικό Σχέδιο Δράσης, όπως και να ταξινομεί και να παρακολουθεί την πορεία των αναζητούντων εργασία, αλλά και ν' αξιολογεί εν γένει τη λειτουργία του Κ.Π.Α.. Εφαρμόζει, ακόμη, μεθόδους και προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τεχνικές αναζήτησης εργασίας, συμβουλευτική ανάληψης επιχει-

ρηματικών πρωτοβουλιών και ομαδική συμβουλευτική, ενώ μεριμνά για την ένταξη των ενδιαφερόμενων σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και τη σύνδεση με την αγορά εργασίας της περιοχής ευθύνης του.

Ειδικά όσον αφορά τη διαδικασία της Εξατομικευμένης Συμβουλευτικής Προσέγγισης, πρέπει να σημειωθεί πως αναπτύχθηκε κατά την περίοδο 2001 – 2004 και προβλέπει τη διερεύνηση των αναγκών του ανέργου από πλευράς Εργασιακού Συμβούλου και την κατάταξη αυτού στην κατάλληλη εναλλακτική λύση που προσφέρεται από τον Ο.Α.Ε.Δ.. Μεταξύ των λύσεων περιλαμβάνονται η άμεση τοποθέτηση σε θέση εργασίας, η παρακολούθηση ενός προγράμματος κατάρτισης, η Συμβουλευτική αναφορικά με τις μεθόδους αναζήτησης εργασίας ή, μέχρι πρότινος, η ένταξη σε ένα πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Μετά από συνεξέταση των δεδομένων Σύμβουλος και άνεργος καταλήγουν σε συγκεκριμένες αποφάσεις και δημιουργείται ένα *ατομικό σχέδιο δράσης*. Η διαδικασία στο σύνολό της υποστηρίζεται διαδικτυακά από δίκτυο το οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία που έχει ιδρύσει ο Ο.Α.Ε.Δ. «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Α.Ε.» (Ζαννή - Τελιοπούλου, 2009).

Συνηθέστερη τακτική, πάντως, είναι η εφαρμογή Επαγγελματικής Συμβουλευτικής σε ομάδες ανέργων, οι οποίες αποτελούνται από άντρες και γυναίκες διαφόρων ηλικιών, με τον συντονισμό Επαγγελματικών Συμβούλων και εξειδικευμένων Εργασιακών Συμβούλων του Οργανισμού. Η προσέγγιση αυτή επιλέγεται κυρίως γιατί οι ομάδες αποτελούν έναν προνομιακό χώρο παρέμβασης, εξοπλίζουν τα μέλη τους με εσωτερική δύναμη, βοηθάνε τα μέλη τους να απαλλαγούν από τα νοητικά τους εμπόδια και παρέχουν τη δυνατότητα ανατροφοδότησης (Τασιόπουλος, 2006). Το Πρόγραμμα που υλοποιεί ο Οργανισμός διαρκεί περίπου σαράντα (40) ώρες και χωρίζεται σε πέντε (5) *Φάσεις*:

1. *Φάση Πρώτη*: Δημιουργία κλίματος αποδοχής και συνεργασίας μεταξύ των μελών της ομάδας και του Συμβούλου. Διερεύνηση προσδοκιών.
2. *Φάση Δεύτερη*: Δημιουργία ατομικού προφίλ.
3. *Φάση Τρίτη*: Επαγγελματική πληροφόρηση για μέχρι τρία επαγγέλματα ανά συμμετέχοντα.
4. *Φάση Τέταρτη*: Υλοποίηση του επαγγελματικού Σχεδίου Δράσης.
5. *Φάση Πέμπτη*: Μετα-παρακολούθηση.

Ενδιαφέρουσα, τέλος, πρωτοβουλία αποτέλεσε η πραγματοποίηση δέκα (10) ημερήσιων *Εργαστηρίων Ενεργοποίησης – Κινητοποίησης Ανέργων*, μεταξύ 12/4/2011 και 26/5/2011. Τα τριακόσια τριάντα οκτώ (338) άτομα που συμμετείχαν στα Εργαστήρια κατανεμήθηκαν ανάλογα με το ενδιαφέρον που εκδήλωσαν ως εξής: α) εκατόν ενενήντα οκτώ (198) στο Εργαστήριο Διαχείρισης Καριέρας, β) διακόσια τριάντα εννέα (239) στο Εργαστήριο για τις Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας και γ) εκατόν ογδόντα (180) στο Εργαστήριο που αφορούσε την Ανάληψη Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών. Στο πλαίσιο αυτό σχηματίστηκαν και Ομάδες Συμβουλευτικής διάρκειας τριάντα πέντε (35) ωρών κατανεμημένων σε πέντε (5) ημέρες, για τις οποίες ήταν υπεύθυνα στελέχη του Ο.Α.Ε.Δ. εξειδικευμένα στις αντίστοιχες Συμβουλευτικές Διαδικασίες. Η αποτίμηση της συμμετοχής των μελών των ομάδων στόχων σε Ομάδες Συμβουλευτικής δηλώθηκε πως ήταν άκρως θετική για τους συμμετέχοντες.

2. Ο Ο.Α.Ε.Δ. έχει μεριμνήσει και για πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απευθύνονται σε όλους τους δυνάμει εργαζομένους και οι οποίες υπάγονται στη *Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού* του φορέα. Η Διεύθυνση αποτελείται από τα εξής επιμέρους *Τμήματα*:

- Τμήμα Ψυχοτεχνικών Μελετών και Ερευνών
- Τμήμα Ανάλυσης Επαγγελμάτων – Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης της Πληροφορίας – Δικτύου Συνεργασίας με Επιχειρήσεις και άλλους Οργανισμούς Εθνικής Εμβέλειας
- Τμήμα Εφαρμογών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού

- Τμήμα Επαγγελματικής Επιλογής
- Τμήμα Σύνδεσης με Ανάλογες Υπηρεσίες και Σχετικούς Οργανισμούς του Εσωτερικού και του Εξωτερικού

Ρόλος της Διεύθυνσης είναι η σωστή εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και ο συντονισμός των κατά τόπους Περιφερειακών Υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο εφοδιασμός τους με τα κατάλληλα τεχνικά μέσα και η διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών (Φράγκος, 1998). Εκτός από τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης που έχουν ήδη παρουσιαστεί και τα οποία παρέχουν μεταξύ άλλων υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού, υπάρχουν τα **Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης**, που αποτελούν τις πιο εξελιγμένες μονάδες και είναι μετεξέλιξη του *Πρότυπου Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού* και λειτουργούν σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Ηράκλειο. Στα Κέντρα αυτά παραπέμπονται οι ενδιαφερόμενοι σε περίπτωση που οι τοπικές υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν έχουν τη δυνατότητα να τους εξυπηρετήσουν λόγω ανεπάρκειας υλικοτεχνικής υποδομής, όπως για παράδειγμα χώρων για την υλοποίηση προγραμμάτων ομαδικής Συμβουλευτικής.

Τις δράσεις των παραπάνω συμπληρώνουν τα **Γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού**, που δραστηριοποιούνται σε επίπεδο περιφέρειας και προς το παρόν δεν καλύπτουν τις ανάγκες όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων, καθώς και οι **Σχολές Μαθητείας** (ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας) όπου επαναλειτούργησε μετά από χρόνια το πρόγραμμα του *Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, το οποίο στοχεύει στην προαγωγή την αυτογνωσία των νέων μέσα από την ενεργό συμμετοχή σε εργαστήρια και τις επισκέψεις σε χώρους εργασίας. Το πρόγραμμα αυτό υπήρξε καινοτόμο και απευθύνεται σε νέους 15 έως 18 ετών, προκειμένου να τους παράσχει μια σύντομη πληροφόρηση και τη δυνατότητα διερεύνησης των δυνατοτήτων διάφορων ομάδων επαγγελμάτων, ώστε να διαλέξουν συνειδητά το επάγγελμα που τους ταιριάζει, γνωρίζοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτού.

Στόχος των Υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. είναι να ενισχυθεί ο πολίτης στην προσπάθειά του να κάνει τις σωστές επαγγελματικές επιλογές και αυτό επιτυγχάνεται με δύο διαφορετικούς τρόπους. Πρώτα απ' όλα, με τον *ατομικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό*, που απευθύνεται κυρίως σε νέους ηλικίας 14 έως 18 ετών, ο οποίος περιλαμβάνει προσωπικές συνεντεύξεις και προτίθεται να κατευθύνει τους νέους έτσι ώστε να ανακαλύψουν τις ικανότητες και την κλίση τους, αλλά και να έρθουν σε μια πρώτη επαφή με την αγορά εργασίας, παρέχοντάς τους συγχρόνως την απαραίτητη πληροφόρηση για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες που υπάρχουν. Την υπηρεσία μπορούν να αξιοποιήσουν επίσης και μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι ή άνεργοι, οι οποίοι επιθυμούν να επανα-προσανατολιστούν και να αλλάξουν τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται επαγγελματικά.

Όλες οι Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., όπως προέκυψε από τη συνέντευξη που πραγματοποίησε η ερευνήτρια με εκπρόσωπο του Ο.Α.Ε.Δ. στελεχώνονται από εξειδικευμένο προσωπικό, στην πλειονότητά τους Ψυχολόγοι, Κοινωνιολόγοι και Κοινωνικοί Λειτουργοί. Δεν απαιτείται η παρακολούθηση προγράμματος εισαγωγικής επιμόρφωσης, πραγματοποιούνται, όμως, κατά καιρούς προγράμματα κατάρτισης, όπως αυτά που υλοποιήθηκαν μεταξύ των ετών 2000 και 2006 στο πλαίσιο Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, όπου επιμορφώθηκαν στελέχη του Ο.Α.Ε.Δ. σε τρείς (3) κύκλους διάρκειας έως τριακοσίων (300) ωρών. Ο Ο.Α.Ε.Δ., ακόμη, έχει πραγματοποιήσει με δικά του έξοδα προγράμματα κατάρτισης για περίπου εκατό (100) στελέχη των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σχετικά με τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας, διάρκειας εκατόν πέντε (105) ωρών. Οι λειτουργοί του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. που εργάζονται στον Ο.Α.Ε.Δ. προσελήφθησαν με διαγωνισμό που εποπτευόταν από το Α.Σ.Ε.Π. και αρχικά εργάζονταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου, τα τελευταία χρόνια, όμως, έχουν μονιμοποιηθεί. Σύστημα Αξιολόγησης ή Διασφάλισης Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. του Ο.Α.Ε.Δ. δεν αξιοποιείται, ενώ η μόνη ανατροφοδότηση προκύπτει από ερωτηματολόγια που συμπληρώνουν τα μέλη των ομάδων στόχων που λαμβάνουν μέρος σε ομαδικές ή ατομικές δράσεις. Τα στοιχεία, πάντως, που προκύπτουν από αυτά λαμβάνονται υπόψη μόνο από τα ίδια τα στελέχη των Κ.Π.Α. και δεν αξιοποιούνται συγκεντρωτικά με κανέναν τρόπο. Σε αυτό το σημείο θα ήταν καλό να

σημειωθεί πως το κυριότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. είναι ποσοτικό και σχετίζεται με την ανεπάρκεια προσωπικού και πόρων και όχι ποιοτικό, καθώς τεχνογνωσία, μέθοδοι και κατάλληλες υποδομές υπάρχουν.

3. Ο Ο.Α.Ε.Δ. έχει μεριμνήσει, τέλος, για τη δημιουργία έξι (6) **Γραφείων Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων**, τα οποία υπάγονται στη Διεύθυνση Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων και έχουν ως κύριο στόχο τους την ένταξη στην αγορά εργασίας ευπαθών κοινωνικών ομάδων και εν γένει ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό λόγω των συνεχών μεταβολών των σύγχρονων κοινωνιών. Στην κατηγορία του κοινωνικού αποκλεισμού εμπίπτουν μεταξύ άλλων περιπτώσεις ανεπαρκούς ένταξης στο εκπαιδευτικό σύστημα, μειωμένων φυσικών προσόντων, εγκλεισμού σε σωφρονιστικά ιδρύματα, εξάρτησης από ουσίες, κοινωνικού στιγματισμού λόγω προκαταλήψεων και άγνοιας των θεσμών και των μέτρων. Ως εκ τούτου, τα Γραφεία απευθύνονται κυρίως σε άτομα με ειδικές δεξιότητες, αποφυλακισμένους, απεξαρτημένα άτομα, νέους με παραβατική συμπεριφορά, άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο, άτομα που δυσκολεύονται εν γένει να προσαρμοστούν στις συνεχώς μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και άλλες κατά περίπτωση ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, στις οποίες παρέχεται ψυχοκοινωνική στήριξη, συμβουλευτική, επαγγελματική πληροφόρηση και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Υλοποιούνται, τέλος, προγράμματα που απευθύνονται σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, ενώ παρέχεται στήριξη σε άτομα που εντάσσονται σε ειδικά προγράμματα απασχόλησης. Τα Γραφεία λειτουργούν σε έξι μεγάλες πόλεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα, Βόλο, Πάτρα και Ηράκλειο), ενώ παρεμφερείς υπηρεσίες παρέχονται και στις υπόλοιπες δομές του Ο.Α.Ε.Δ..

4. Το **Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Π.Κ.Ε.Π.)** βρίσκεται στην Αθήνα και παρέχει υπηρεσίες Σ.Υ.Ε.Π. σε ομάδες ανέργων. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι σε δώδεκα (12) Κ.Π.Α. στην Αττική δεν υπάρχουν οι προϋποθέσεις για τη λειτουργία ομαδικών προγραμμάτων το 2006 η Ειδική Υπηρεσία Κ.Π.Α. και η Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού από κοινού αποφάσισαν να ανατεθεί η διενέργεια των προγραμμάτων αυτών στο Π.Κ.Ε.Π., με την παραπομπή σε αυτό από τα δώδεκα Κ.Π.Α. που προαναφέρθηκαν των ενδιαφερομένων ανέργων.

2.3.3 Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα» ξεκίνησαν και συνεχίζουν να λειτουργούν τα πέντε (5) **Γραφεία Διασύνδεσης του Οργανισμού Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης** (Ο.Τ.Ε.Κ.). Ο Οργανισμός είναι ο πρώτος εξειδικευμένος κρατικός φορέας τουριστικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, όσον αφορά τα ξενοδοχειακά, επισιτιστικά και τουριστικά επαγγέλματα. Στόχος τους είναι η διασύνδεση της τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την αγορά εργασίας, μέσω της δημιουργίας οδών επικοινωνίας μεταξύ των αποφοίτων και των επιχειρήσεων του κλάδου, καθώς και η παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών στους αποφοίτους του Οργανισμού, έτσι ώστε αυτοί να βοηθηθούν στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους. Τα Γραφεία προσφέρουν στους ενδιαφερόμενους υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., υποστήριξη σε σχέση με τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας, τη σύνταξη βιογραφικών σημειωμάτων, αιτήσεων και συνοδευτικών επιστολών, καθώς και προετοιμασία για συνεντεύξεις, ενημέρωση για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, πληροφόρηση για προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών, εξειδίκευσης, συνεχιζόμενης κατάρτισης και σχετικές υποτροφίες. Τα Γραφεία φροντίζουν, τέλος, για την πληροφόρηση των αποφοίτων σχετικά με τα επαγγελματικά τους δικαιώματα.

2.3.4 Υπουργείο Εθνικής Άμυνας

Το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, ειδικά τα τελευταία χρόνια, δίνει ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τόσο στους κατ' επάγ-

γελμα στρατιωτικούς, όσο και στους νέους που υπηρετούν τη θητεία τους. Έχει αναγνωριστεί προ πολλού η ανάγκη αξιοποίησης του χρόνου της θητείας των στρατευμένων, προκειμένου να ενισχυθεί η διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικών με το επαγγελματικό τους μέλλον, με αποτέλεσμα να εντάσσονται και προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού των στρατευμένων και των παιδιών των στελεχών του στις δράσεις του οικείου Τμήματος Ανάπτυξης Προσωπικού. Ειδικότερα, όσον αφορά τα παιδιά του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων υφίσταται μια προαιρετική διαδικασία παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία στοχεύει στη συστηματική ενημέρωση και καθοδήγησή τους. Οι υπηρεσίες παρέχονται δωρεάν και απευθύνονται σε μαθητές ηλικίας 15 έως 18 ετών και στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού παρέχεται πληροφόρηση για τους επαγγελματικούς κλάδους, βοήθεια στη συμπλήρωση του Μηχανογραφικού Δελτίου όσων συμμετέχουν στις Πανελλήνιες εξετάσεις, καθώς και ευρύτερη υποστήριξη στη λήψη αποφάσεων σχετικών με την επιλογή επαγγέλματος.

Το Υπουργείο, παράλληλα, μεριμνά ώστε ο χρόνος θητείας να είναι παραγωγικός και δημιουργικός και ως εκ τούτου διαθέτει Κ.Ε.Κ., τα οποία βρίσκονται σε διαδικασία πιστοποίησης από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., έτσι ώστε να συνδεθεί η στρατιωτική θητεία με την αγορά εργασίας, να αναβαθμιστεί η παρεχόμενη από τις Ένοπλες Δυνάμεις εκπαίδευση και να αποκτώνται πιστοποιημένες γνώσεις, να συμμετάσχει το Υπουργείο στη σύνταξη επαγγελματικών περιγραμμάτων του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και να αποκτήσει πρόσβαση σε συγχρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση προγράμματα. Ειδικά για τους στρατευμένους νέους πραγματοποιείται πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το οποίο αποσκοπεί στη συστηματική πληροφόρηση και καθοδήγηση των ενδιαφερομένων, έτσι ώστε το άτομο να λάβει τις καταλληλότερες για το ίδιο επαγγελματικές αποφάσεις. Το πρόγραμμα έχει προαιρετικό χαρακτήρα και πραγματοποιείται στα Κέντρα Εκπαίδευσης Νεοσύλλεκτων κατά τις πρώτες ημέρες της κατάταξης αυτών. Οι νεοσύλλεκτοι ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο συμπληρώνουν ειδικά μηχανογραφικά έντυπα, τα οποία επεξεργάζεται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Περιβάλλοντος της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικού Σχεδιασμού και Υποστήριξης με τη βοήθεια ειδικού λογισμικού. Αποτέλεσμα αυτής της αυτοματοποιημένης διαδικασίας είναι μια αναφορά τριανταπέντε (35) σελίδων, η οποί αποστέλλεται στους στρατευμένους για προσωπική τους χρήση.

Και κατά τη διάρκεια, όμως, της θητείας υπάρχει μέριμνα για την απόκτηση γνώσεων που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και μετά τη λήξη αυτής κατά τη μετέπειτα επαγγελματική πορεία του ατόμου, ώστε το χρονικό διάστημα που περνά στο στράτευμα να αξιοποιηθεί κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Τον σκοπό αυτό εξυπηρετεί και η εισαγωγή συνέντευξη, όπου πέραν της ψυχολογικής αποτίμησης επιχειρείται και η αξιολόγηση των ικανοτήτων και ενδιαφερόντων του νεοσύλλεκτου. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονιστεί, τέλος, πως έχει προ πολλού αναγνωριστεί η τεράστια σημασία των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού όσον αφορά τις Ένοπλες Δυνάμεις και πριν από την ένταξη του νέου στο στράτευμα, καθώς ως επαγγελματικός κλάδος παρουσιάζει αρκετές ιδιαιτερότητες και ως εκ τούτου κρίνεται απολύτως απαραίτητη η σωστή πληροφόρηση και η ύπαρξη συμβουλευτικών διαδικασιών πριν από την επιλογή μιας σταδιοδρομίας σε αυτόν (Λεοντής, 1998).

2.3.5 Υπουργείο Εσωτερικών

1. Τα **Συμβουλευτικά Κέντρα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας**, η οποία υπάγεται στο Υπουργείο Εσωτερικών, δραστηριοποιούνται κατά κύριο λόγο προς αντιμετώπιση περιστατικών βίας κατά των γυναικών και ως εκ τούτου παρέχουν ψυχοκοινωνική στήριξη και νομική συμβουλευτική στα θύματα. Στο πλαίσιο ολοκληρωμένων δράσεων ψυχοκοινωνικής στήριξης παρέχονται κατά περίπτωση επικουρικά και υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού από ειδικευμένους επιστήμονες, έτσι ώστε τα θύματα βίας να επανακτήσουν την αυτοεκτίμησή τους και να αναλάβουν εκ νέου την ευθύνη της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής.

2. Το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας** (Κ.Ε.Θ.Ι.) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, το οποίο ιδρύθηκε το 1994 και εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών. Το Κέντρο δραστηριοποιείται σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Βόλο, Ηράκλειο, Καλαμάτα, Κομοτηνή, Πάτρα και Πρέβεζα και στοχεύει στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες σε όλους τους τομείς. Στο πλαίσιο αυτό έχουν δημιουργηθεί *Μονάδες Πληροφόρησης Γυναικών*, στις οποίες μεταξύ άλλων παρέχεται συμβουλευτική σε θέματα απασχόλησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προσδιορισμού επαγγελματικών στόχων και αποτελεσματικής διεκδίκησης εργασίας.

2.3.6 Άλλοι Φορείς

1. **Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού** ιδιωτικών φορέων, τα οποία, όπως προαναφέρθηκε, υπάγονται στη δικαιοδοσία και ελέγχονται από το Ε.Κ.Ε.Π./ Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 232/23-7-98. Τα Κέντρα αυτά ποικίλουν σημαντικά ως προς το καθεστώς λειτουργίας και τις αξιοποιούμενες μεθόδους, παρ' όλα αυτά έχουν ως κοινό στόχο την παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής σε διάφορες κατηγορίες ενδιαφερομένων.

2. Τα **Τμήματα Εκπαίδευσης** του Κέντρου Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕ.Θ.Ε.Α.) επιτελούν έναν από τους βασικούς στόχους της λειτουργίας του Κέντρου, που είναι η εκπαίδευση των μελών των θεραπευτικών προγραμμάτων και ο επαγγελματικός τους προσανατολισμός, καθώς και των επαγγελματιών του χώρου της θεραπείας και της πρόληψης, προκειμένου να εξειδικευτούν περαιτέρω. Στην πρώτη περίπτωση ειδικά, βασική μέριμνα αποτελεί η αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών κι επαγγελματικών ελλείψεων των συμμετεχόντων στα θεραπευτικά προγράμματα που συνεπάγεται συνήθως η μακροχρόνια χρήση ουσιών, με στόχο μακροπρόθεσμα την οργάνωση μιας νέας ζωής. Τα προγράμματα αυτά μπορεί κατά περίπτωση να περιλαμβάνουν από αντιμετώπιση του λειτουργικού αναλφαβητισμού και σημαντικών εκπαιδευτικών ελλείψεων, μέχρι την προετοιμασία για εισαγωγή στην ανώτατη εκπαίδευση και την παρακολούθηση πιστοποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης. Παρέχεται συμβουλευτική και προσανατολισμός σε θέματα εκπαίδευσης και εργασίας εν γένει, ενώ ανάλογα με τις ανάγκες των μελών σχεδιάζονται προγράμματα για την επανασύνδεσή τους, μεταξύ άλλων, με την εκπαιδευτική διαδικασία, την κατάρτιση σε βασικές δεξιότητες και την στήριξη για την απόκτηση προσόντων.

3. Το **Εξειδικευμένο Κέντρο Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης** του Οργανισμού Κατά των Ναρκωτικών (Ο.ΚΑ.ΝΑ.) λειτουργεί από το 1998 ως Εξειδικευμένο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης, πιστοποιημένο από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), ενώ το 2002 πιστοποιήθηκε εκ νέου και πήρε τη σημερινή μορφή του. Το Κέντρο δραστηριοποιείται στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και τους τοπικούς φορείς και στόχος του είναι η κατάρτιση, η εξειδίκευση απεξαρτημένων ατόμων ή μελών άλλων ευπαθών ομάδων και η προώθησή τους στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε μακροπρόθεσμα να επανενταχθούν ομαλά στο κοινωνικό σύνολο και την παραγωγική δραστηριότητα. Στο πλαίσιο άλλων υποστηρικτικών υπηρεσιών που παρέχονται εντάσσονται και δράσεις Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προκειμένου τα μέλη της ομάδας στόχου να διερευνήσουν τις κλίσεις, τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, αλλά και να ενισχυθούν στην περαιτέρω καλλιέργεια και ανάπτυξή τους. Επιχειρείται συγχρόνως η ευαισθητοποίηση των επαγγελματικών φορέων, των επιχειρήσεων και των εργοδοτών απέναντι στα μέλη της ομάδας στόχου, με παράλληλη αξιοποίηση των κινήτρων που παρέχει η πολιτεία με σκοπό την επαγγελματική τους ενσωμάτωση. Από το 2007 μέχρι το 2008 το Κέντρο ανέλαβε και έφερε σε πέρας την υλοποίηση διάφορα προγράμματα που υπάγονται σε Έργα συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, τα οποία αφορούσαν τόσο

δράσεις κατάρτισης, όσο και παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε απεξαρτημένα ή υπό απεξάρτηση άτομα.

4. **Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) – Hellenic Society of Counselling and Guidance (HE.S.CO.G.)**

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.[1], όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο σημείο της εργασίας, ιδρύθηκε το 1986 προκειμένου να βοηθήσει στην ενίσχυση της επιστημονικής έρευνας γύρω από τον νεοεισαχθέντα τότε θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας. Είναι μια μη κερδοσκοπική εταιρεία η οποία μέχρι σήμερα έχει οργανώσει δώδεκα (12) επιστημονικές ημερίδες, δεκατρία (13) συνέδρια, εκ των οποίων τα τρία (3) διεθνή, ενώ κατά καιρούς διοργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια για τα μέλη της και διενεργεί εμπειρικές έρευνες. Παράλληλα, η Εταιρεία προωθεί επιστημονικά τεκμηριωμένες προτάσεις προς το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού για θέματα που αφορούν τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ενώ εκδίδει το επιστημονικό περιοδικό «Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού», στο οποίο φιλοξενούνται άρθρα μελών και εν γένει επιστημόνων του κλάδου.

Σκοποί της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. είναι:

- Να διευκολύνει την αλληλογνωριμία και συνεργασία μεταξύ των μελών της.
- Να βοηθήσει, με διάφορες δραστηριότητες, την επικοινωνία μεταξύ των μελών καθώς και την ενημέρωσή τους πάνω σε τρέχοντα θέματα και πρόσφατες εξελίξεις του θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», τόσο στον ελληνικό, όσο και στο διεθνή χώρο, και την ανταλλαγή απόψεων πάνω στα προβλήματα που τα μέλη συναντούν κατά την εφαρμογή του θεσμού.
- Να συμβάλει στην ενίσχυση, προώθηση, καθιέρωση και διάδοση προς το ευρύ κοινό και προαγωγή του θεσμού στις διάφορες διαστάσεις του, με έμφαση ιδιαίτερη στον εκπαιδευτικό και εργασιακό χώρο.
- Να διευκολύνει την οργάνωση προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε διάφορες ομάδες ατόμων που την έχουν ανάγκη, όπως π.χ. σε γονείς, φοιτητές, ενηλίκους, συνταξιούχους, ανέργους, εκπαιδευτικούς.
- Να προωθήσει διαδικασίες επισημοποίησης και επιστημονικοποίησης του θεσμού αλλά και κατοχύρωσης της ιδιότητας και του τίτλου του «Λειτουργού Συμβουλευτικής –Προσανατολισμού» στον ελληνικό χώρο και κατοχύρωσης αντίστοιχων σπουδών κατάρτισής του και γενικά ανύψωσης του επιπέδου των λειτουργών αυτών.
- Να λειτουργήσει ως όργανο συμβουλευτικό προς τους υπεύθυνους φορείς εκπαιδευτικής, οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της πολιτείας.
- Να εξασφαλίσει συνεργασία με φορείς επιστημονικούς, επαγγελματικούς ή συνδικαλιστικούς που σχετίζονται με τα θέματα ενδιαφέροντος του θεσμού ή επηρεάζουν την προσπάθεια των λειτουργών του.
- Να δρομολογήσει τη μελέτη και έρευνα των διαφόρων όψεων του θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», της συμπεριφοράς των ομάδων του πληθυσμού σχετικά με τα θέματα ενδιαφέροντος όπως επιλογές, αποφάσεις κ.τ.λ., καθώς και αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης προς κάθε κατεύθυνση σχετικά με την πορεία εφαρμογής του θεσμού.

[1] http://www.elesyp.gr/

- Να βοηθήσει στην οργάνωση και λειτουργία επιμορφωτικών προγραμμάτων και δραστηριοτήτων που θα διευκολύνουν το έργο των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και να ανυψώσει το επίπεδο κατάρτισης τους.

2.4. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Στις ενότητες που προηγήθηκαν παρουσιάστηκαν συνοπτικά οι διάφοροι φορείς που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας, ανάλογα με τον χώρο δραστηριοποίησής τους. Από τα στοιχεία που παρατίθενται προκύπτει με σαφήνεια πως στην πλειονότητά τους οι φορείς που αναφέρονται παραπάνω, ανεξαρτήτως χώρου δράσης και ομάδων στόχων στις οποίες απευθύνονται, εντάσσονται άμεσα ή έμμεσα στον κρατικό προϋπολογισμό. Ορισμένοι από αυτούς αποτελούν Υπηρεσίες ή Οργανισμούς του αντίστοιχου Υπουργείου και χρηματοδοτούνται από αυτό άμεσα στο πλαίσιο του εσωτερικού του προϋπολογισμού, ενώ άλλοι αποτελούν Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, τα οποία όμως εποπτεύονται και κατ' επέκταση αντλούν πόρους από τα οικεία Υπουργεία. Παρόμοια περίπτωση αποτελούν διάφορες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.) οι οποίες είτε αποκλειστικά, είτε στο πλαίσιο ευρύτερων δράσεών τους παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στα μέλη των ομάδων στόχων στις οποίες απευθύνονται, οι οποίες στην πλειονότητα των περιπτώσεων ανήκουν στις λεγόμενες «ομάδες υψηλού κινδύνου» ή εν γένει έχουν αυξημένες ανάγκες και αντιμετωπίζουν προβλήματα που χρήζουν ειδικής αντιμετώπισης. Σε ορισμένες από αυτές τις περιπτώσεις σημαντικό έσοδο αποτελούν οι τακτικές ή έκτακτες κρατικές επιχορηγήσεις, οι οποίες, όπως και τα υπόλοιπα χρήματα που αντλούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό έχουν ως αρχική τους προέλευση τους φορολογούμενους πολίτες.

Υπάρχουν, βέβαια, και οι Δράσεις οι οποίες υπάγονται σε κάποιο απ' τα Επιχειρησιακά Προγράμματα των Κοινοτικών Προγραμμάτων Στήριξης (Κ.Π.Σ.), οι οποίες συνήθως υλοποιούνται με συμμετοχή κατά το 75 % Κοινοτική και κατά το 25% εθνική δημόσια δαπάνη. Με την εισροή αυτών των πόρων δίνεται μια σημαντική ευκαιρία στη χώρα μας να εφαρμόσει νέες πολιτικές και να δοκιμάσει στην πράξη καινοτόμες μεθοδολογίες, στην προσπάθειά της να καλύψει τις ανάγκες συνήθως ομάδων στόχων που έχουν εντελώς ξεχωριστές και αυξημένες ανάγκες σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Μετά το τέλος των χρηματοδοτήσεων, βέβαια, οπότε και οι δομές που δημιουργήθηκαν είθισται να περνούν σε κρατική μέριμνα και εποπτεία, παρατηρούνται στην πλειονότητα των περιπτώσεων προβλήματα επιβίωσης αυτών για καθαρά οικονομικούς λόγους, εκτός κι αν αυτές καταφέρουν έγκαιρα να υπαχθούν σε κάποια επόμενη φάση του ίδιου Προγράμματος ή να ενταχθούν στον προϋπολογισμό του φορέα που έχει αναλάβει την άμεση εποπτεία τους, όπως επί παραδείγματι συνέβη με πολλά Γραφεία Διασύνδεσης Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Κατ' αυτό τον τρόπο δυστυχώς έχουν χαθεί, εκτός από υλικοτεχνική υποδομή, εξειδικευμένα στελέχη, πολύτιμη τεχνογνωσία και εμπειρία, ενώ δεδομένα μεγάλης επιστημονικής αξίας παραμένουν αναξιοποίητα.

Με ελαφρώς διαφορετικό καθεστώς, αν και μέσα στα ευρύτερα όρια του δημοσίου, λειτουργούν οι φορείς που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και συντηρούνται από την Εκκλησία της Ελλάδος, η οποία επιδοτείται μεν από το κράτος, αλλά έχει και σημαντικά ίδια έσοδα, ή δομές που απευθύνονται σε εξαρτημένα άτομα και άλλες παρόμοιες μερίδες του πληθυσμού, οι οποίες χρηματοδοτούνται εν μέρει από τον κρατικό προϋπολογισμό, έχουν όμως και έσοδα από δωρεές ή άλλου τύπου ιδιωτικές πρωτοβουλίες. Εντελώς ξεχωριστή κατηγορία, τέλος, αποτελούν, όπως είναι ευνόητο, οι φορείς οι οποίοι δεν παρουσιάζονται αναλυτικά στην παρούσα έρευνα και είναι ιδιωτικών συμφερόντων, οι οποίοι όμως έχουν περιορισμένη δράση στη χώρα μας, ως απότοκο του μειωμένου εν γένει ενδιαφέροντος του κοινού και της ελλιπούς ενημέρωσης των πολιτών για τη σημασία και τα μακροπρόθεσμα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τα έξοδα λειτουργίας των φορέων αυτών προφανώς επιβαρύνουν τους πελάτες που προστρέχουν στις υπηρεσίες τους.

2.4.1 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Ε.Κ.Τ. στην Ελλάδα

Η πρόσφατη παγκόσμια οικονομική κρίση είχε και συνεχίζει να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στη χώρα μας. Χρειάστηκε να μειωθούν δραστικά οι δημόσιες δαπάνες και κατά συνέπεια να μειωθούν σημαντικά οι δημόσιες επενδύσεις. Οι πόροι από τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ταμείο Συνοχής[1] αποτελούν τα μόνα, ίσως, μέσα που διατίθενται για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, των επενδύσεων και της ανάπτυξης, άρα και της Απασχόλησης στη χώρα μας. Οι παρεμβάσεις των αντίστοιχων προγραμμάτων στοχεύουν, μεταξύ άλλων, σε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση των ελλείψεων στην Αγορά Εργασίας και στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, αλλά και την αντιμετώπιση χρόνιων δυσλειτουργιών της δημόσιας διοίκησης, ενώ εστιάζουν κυρίως σε μειονεκτούσες ομάδες στόχους. Οι κρατικές δαπάνες στην Ελλάδα για την Παιδεία είναι σαφώς κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά συνέπεια είναι λογικό η Εκπαίδευση και η Κατάρτιση, αλλά και η Δια Βίου Μάθηση να αποτελούν σαφείς προτεραιότητες. Οι τομείς αυτοί ενισχύονται με επενδύσεις στην έρευνα και την καινοτομία, καθώς και με βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των βαθμίδων της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Αγοράς Εργασίας (European Commission, 2007b).

Στη χώρα μας τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που τρέχουν με χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Ε.Κ.Τ. (European Social Fund – E.S.F.) είναι τέσσερα (4) και αφορούν:

Α. *Την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.*

1. Αρωγή σε εταιρείες και εργαζομένους με στόχο την καλύτερη προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της Αγοράς Εργασίας.

2. Βελτίωση της πρόσβασης στην Απασχόληση και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

3. Καθιέρωση ενός αποτελεσματικού και οικονομικά διατηρήσιμου Συστήματος Περίθαλψης.

4. Προώθηση της Ισότητας των φύλων στον οικονομικό, κοινωνικό και αναπτυξιακό τομέα.

Β. *Την αναβάθμιση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Δια Βίου Μάθησης.*

1. Βελτίωση της Ποιότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και προώθηση της κοινωνικής ένταξης.

2. Παροχή Δια Βίου Μάθησης και ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Αγοράς Εργασίας.

3. Αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού με την προώθηση της Έρευνας και της Καινοτομίας.

4. Αναβάθμισης του Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Γ. *Τη βελτίωση της διακυβέρνησης.*

1. Επέκταση των δημόσιων υποδομών και υπηρεσιών.

2. Βελτίωση του σχεδιασμού και της υλοποίησης των εθνικών πολιτικών για την ενίσχυση νέων επιχειρήσεων και τη βελτίωση εν γένει της ποιότητας ζωής.

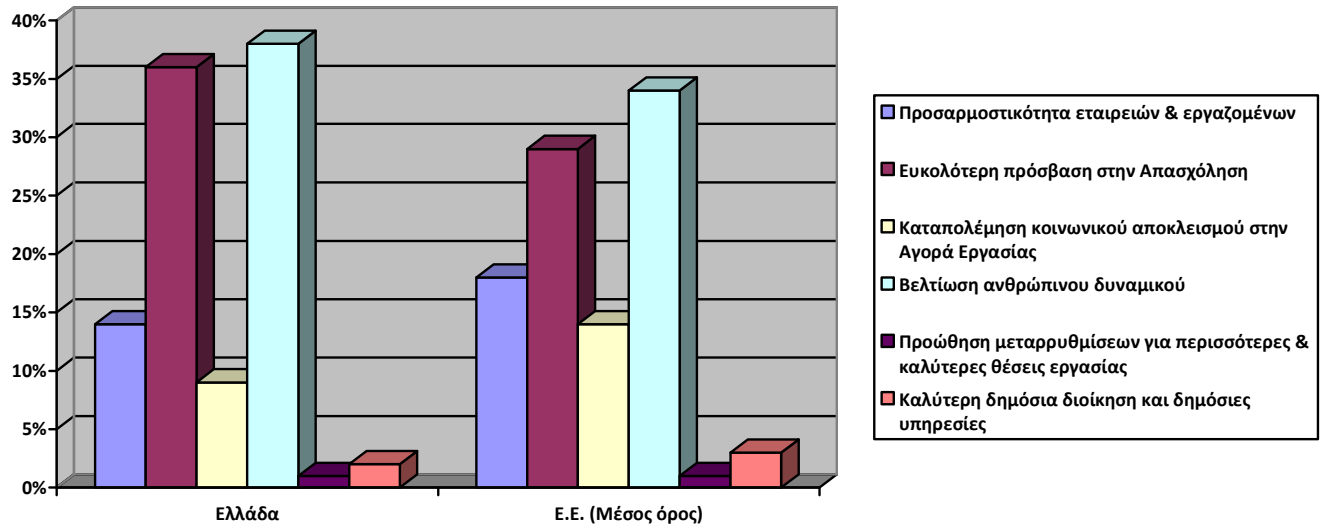
---

[1] Τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ταμείο Συνοχής είναι χρηματοδοτικοί πόροι που διατίθενται από την Ε.Ε. για την υποστήριξη των φτωχότερων περιφερειών της Ευρώπης και την υποστήριξη της ενοποίησης των ευρωπαϊκών υποδομών. Τα τρέχοντα προγράμματα λειτουργούν από 1/1/2007 έως 31/12/2013 και έχουν προϋπολογισμό 277 δις € για τα Διαρθρωτικά Ταμεία και 70 δις € για το Ταμείο Συνοχής.

3. Προώθηση της Ισότητας μεταξύ των φύλων και σύνδεση αυτού του στόχου με τις εθνικές προτεραιότητες πολιτικής.

Δ. *Απρόβλεπτες ανάγκες που ενδέχεται να προκύψουν κατά το διάστημα 2007-2013* (ειδικό αποθεματικό).

Η χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου ανά Προτεραιότητα σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζεται στο Διάγραμμα που ακολουθεί:



Διάγραμμα 3: Χρηματοδότηση του Ε.Κ.Τ. ανά Προτεραιότητα σε Ελλάδα και Ε.Ε.

(Πηγή: ιστοσελίδα του Ε.Κ.Τ.)

Το ύψος της χρηματοδότησης από το Ε.Κ.Τ. στη χώρα μας διαφέρει από περιφέρεια σε περιφέρεια, ανάλογα με το σχετικό πλούτο της κάθε μίας. Η Ανατολική Μακεδονία, η Θράκη, η Θεσσαλία, η Ήπειρος, τα νησιά του Ιονίου, η Δυτική Ελλάδα, η Πελοπόννησος, η Κρήτη και το Βόρειο Αιγαίο αποτελούν επιλέξιμες περιφέρειες, ενώ η Κεντρική και Δυτική Μακεδονία, η Αττική, η Στερεά Ελλάδα και το Νότιο Αιγαίο αποτελούν περιφέρειες αποκλιμάκωσης[1]. Τον γενικό συντονισμό και την ευθύνη για την πορεία των δράσεων που πραγματοποιούνται στη χώρα μας με χρηματοδότηση από το Ε.Κ.Τ. έχει η Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. – Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ., η οποία εδρεύει στην Αθήνα.

2.5. Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.

Η μετάβαση από την Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Απασχόληση αποτελεί θέμα ιδιαίτερα σύνθετο και ως διαδικασία σχετίζεται με ποικίλες μεταβλητές και διάφορους παράγοντες. Οι Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. έχουν να διαδραματίσουν σημαίνοντα ρόλο σε αυτή τη διαδικασία και μπορούν να συμβάλουν στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας όσων προσφεύγουν σε αυτούς (Παπάς, 2006). Ανεξάρτητα από τον φορέα που στελεχώνει και τις ανάγκες τυχόν εξειδικευμένων ομάδων-στόχων τις οποίες καλείται να ικανοποιήσει, ο Σύμβουλος ΣΥ.Ε.Π. έχει έναν βασικό ρόλο που αποτελεί τον πυρήνα των

[1] Για περισσότερες πληροφορίες μπορεί κανείς να ανατρέξει στη ιστοσελίδα του Ε.Κ.Τ.: http://ec.europa.eu/esf/

προσπαθειών του σε όλες τις περιπτώσεις, την ενεργοποίηση του ατόμου που απευθύνεται σ' αυτόν για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως εναλλακτικά αποκαλείται, αναλαμβάνει ποικίλες δραστηριότητες που αφορούν την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση των ενδιαφερομένων, την ενίσχυση και ανάπτυξη της αυτοαντίληψης του ατόμου, την ενίσχυσή του κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τον επαγγελματικό σχεδιασμό αξιολογώντας και συνυπολογίζοντας ποικίλες παραμέτρους, την προώθηση στην αγορά εργασίας και την παρακολούθηση του ατόμου και, σε περίπτωση που κριθεί απαραίτητο, τον επαναπροσανατολισμό αυτού.

Οι δραστηριότητες αυτές, που αποκαλούνται εναλλακτικά και *Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες* (Σ.Υ.Υ.), ορίζονται από την υπ' αριθμόν 113709 Υπουργική Απόφαση του 2005 ως οι δράσεις ή ενέργειες που απευθύνονται σε μεμονωμένα άτομα ή / και ομάδες ατόμων, με στόχο την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη. Εν συντομία, στις υπηρεσίες αυτές που καλούνται να παράσχουν οι Σύμβουλοι περιλαμβάνονται η εξατομικευμένη διάγνωση αναγκών και η κατάρτιση ατομικού σχεδίου δράσης, η ατομική και η ομαδική στήριξη και συμβουλευτική, η ενημέρωση και πληροφόρηση για εργασιακά, θεσμικά και νομικά ζητήματα, η διασύνδεση με εξειδικευμένες υπηρεσίες και δομές κατάρτισης, απασχόλησης και παροχής κοινωνικής προστασίας και η παραπομπή σε αυτές, αν κριθεί σκόπιμο, οι συμπληρωματικές υποστηρικτικές υπηρεσίες προς τους ωφελουμένους ή / και τα μέλη των οικογενειών τους και οι ευρύτερες ενέργειες ευαισθητοποίησης του κοινωνικού ιστού και δημιουργίας δικτύων με φορείς, μη κυβερνητικές οργανώσεις και ομάδες εθελοντών.

2.5.1 Απαιτούμενες Γνώσεις / Δεξιότητες

Η απόκτηση θεωρητικής, αλλά και πρακτικής γνώσης σε θέματα ενημέρωσης, καθοδήγησης και ψυχολογικής υποστήριξης του ατόμου μπορεί να θεωρηθεί εν γένει ο κυριότερος στόχος της κατάρτισης των Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.. Βασικές επιδιώξεις, επίσης, θεωρούνται η κατανόηση των γενικών σκοπών, ειδικών στόχων και λειτουργιών του θεσμού, η εξοικείωση με τη μεθοδολογία που αξιοποιείται, η κατανόηση της ιστορικής εξέλιξης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π, καθώς και η γνώση των σύγχρονων επιστημονικών δεδομένων στον χώρο. Το πρακτικό σκέλος, μάλιστα, της εκπαίδευσης των Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. θεωρείται καθοριστικής σημασίας για τη σωστή τους εξέλιξη ως επαγγελματιών και συνήθως περιλαμβάνει (Κασσωτάκης & Μάνος, 2004):

- Ασκήσεις στη διαπροσωπική επικοινωνία.
- Απόκτηση εμπειρίας σε θέματα πληροφόρησης.
- Δοκιμασίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων πραγματοποίησης συμβουλευτικών συνεντεύξεων.

Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του λειτουργήματος, ο Σύμβουλος ΣΥ.Ε.Π. οφείλει να κατέχει ποικίλες γνώσεις και δεξιότητες. Αυτές εξαρτώνται σε πρώτη φάση από τον τρόπο που επιλέγεται για την παροχή υπηρεσιών, η οποία μπορεί να γίνει είτε σε ατομικό επίπεδο, δηλαδή ν' αποτελεί *Ατομική Συμβουλευτική και Ατομικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό*, είτε σε ομαδικό, οπότε καλείται *Ομαδική Συμβουλευτική και Ομαδικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Ειδικά στην περίπτωση που οι υπηρεσίες παρέχονται σε μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι υπηρεσίες που παρέχονται εμπίπτουν στην κατηγορία του *Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Στην περίπτωση αυτή, ο Σύμβουλος οφείλει να δώσει έμφαση στις ψυχοπαιδαγωγικές διαστάσεις του θεσμού του ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να ενισχύσει την ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, την πληροφόρησή τους για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες που υφίστανται και τη συνειδητοποίηση και παγίωση των ενδιαφερόντων και αξιών τους, με βάση τις οποίες θα προσδιορίζουν στο εξής τις επιλογές τους. Όταν, πάλι ο Σύμβουλος απευθύνεται σε εργαζομένους, έχουμε δηλαδή *Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Απασχόληση*, τότε οι ενέργειές του επικεντρώνονται στην επαγγελματική και εκπαιδευτική πληροφόρηση, ειδικά

όταν τίθεται θέμα αλλαγής τομέα επαγγελματικής δραστηριοποίησης, στη συμβουλευτική στήριξη του ατόμου σε ατομικό επίπεδο, προκειμένου να ενταχθεί ή να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας, ενώ όταν πρόκειται για ομαδική συμβουλευτική έμφαση δίνεται στην εμψύχωση και τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας.

Σημαντικό μέρος των δραστηριοτήτων ενός Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π. αποτελεί η *Πληροφόρηση*, η οποία στοχεύει στο να ενισχύσει το άτομο στην προσπάθειά του να γνωρίσει συστηματικά το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό περιβάλλον εντός του οποίου καλείται να δραστηριοποιηθεί. Η διαδικασία της πληροφόρησης περιλαμβάνει την αναζήτηση, επεξεργασία και επιλογή του πληροφοριακού υλικού που αφορά αφ' ενός τις ευκαιρίες και τις προϋποθέσεις για εκπαίδευση και κατάρτιση και αφ' ετέρου την αγορά εργασίας, τα επαγγέλματα και την απασχόληση γενικότερα σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Μέριμνα του Συμβούλου μεταξύ άλλων αποτελεί η εύρεση και παροχή αξιόπιστων, πρόσφατων και ακριβών πληροφοριών με τρόπο εύληπτο για τον αποδέκτη των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. Στόχος, ακόμη, του Συμβούλου είναι η υποστήριξη και ενίσχυση του ατόμου ώστε να εντοπίσει και να κατανοήσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις ικανότητες και τις δεξιότητές του, τις κλίσεις και τα ταλέντα του, να οδηγηθεί δηλαδή σταδιακά στην *Αυτογνωσία* και στη *Θετική Αυτοαντίληψη*. Η ανάπτυξη θετικής αυτό-εικόνας μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία και με τη χρήση των κατάλληλων ψυχοτεχνικών εργαλείων όποτε κρίνεται σκόπιμο αποτελεί βασική προϋπόθεση προκειμένου το άτομο να καταστεί ικανό να αξιολογήσει τα επαγγελματικά του σχέδια και να προχωρήσει στη λήψη των κατάλληλων εκπαιδευτικών κι επαγγελματικών αποφάσεων.

Η *Λήψη Αποφάσεων,* ως σύνθετη και εξελικτική διαδικασία, περιλαμβάνεται στις δραστηριότητες του Συμβούλου. Μέσα από αυτή το άτομο καλείται να αξιοποιήσει και να αναπτύξει τις δεξιότητές του και εν τέλει να μάθει να παίρνει αποφάσεις όσον αφορά τις εκπαιδευτικές κι επαγγελματικές του επιλογές. Η διαδικασία που ακολουθείται για τη λήψη αποφάσεων είναι συγκεκριμένη, με το άτομο αρχικά να θέτει στόχους και να συγκεντρώνει πληροφορίες, να εξετάζει και να αξιολογεί τις εναλλακτικές του λύσεις και στη συνέχεια να επιλέγει την προσφορότερη. Οι παράγοντες που παίζουν καθοριστικό ρόλο στις επιλογές του ατόμου μπορεί να σχετίζονται με τις αξίες και τις προτεραιότητές του, τις επιθυμίες και προσδοκίες του, το φύλο, το οικογενειακό και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο ζει, στις εργασιακές συγκυρίες όπως αυτές διαμορφώνονται στον συγκεκριμένο χώρο και χρόνο, και πρέπει να συνυπολογιστούν προκειμένου να ληφθούν οι σωστές αποφάσεις. Η *Μετάβαση,* δηλαδή μια σειρά μεταβολών και διεργασιών απ' τις οποίες διέρχεται το άτομο προκειμένου να προχωρήσει σε μια νέα εκπαιδευτική ή επαγγελματική κατάσταση, αποτελεί μια ακόμα λειτουργία στην οποία ο Σύμβουλος ΣΥ.Ε.Π. συνδράμει όσους ζητούν τη βοήθειά του. Η υπερπήδηση, επίσης, των δυσκολιών ή εμποδίων που υφίστανται, ώστε να γίνει η μετάβαση με τον ομαλότερο δυνατό τρόπο, αποτελεί εν μέρει ευθύνη του Συμβούλου. Ειδικότερα στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ο όρος αναφέρεται στη μετάβαση από μια εκπαιδευτική βαθμίδα σε άλλη, ενώ στην απασχόληση αφορά τη μετάβαση από την Εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, από την εργασία σε περίοδο ανεργίας ή το αντίστροφο, καθώς και τη μετάβαση σε άλλο επαγγελματικό χώρο ή ειδικότητα. Η σπουδαιότητα του ρόλου του Συμβούλου όσον αφορά τη διαδικασία της μετάβασης έγκειται στο ότι στοχεύει στην ενημέρωση και την προετοιμασία του ατόμου για τις νέες συνθήκες που θα κληθεί ν' αντιμετωπίσει, καθώς και στην ψυχολογική στήριξη και ενθάρρυνση, προκειμένου να αντιμετωπιστούν επιτυχώς τυχόν δυσκολίες.

Μια ακόμα διαδικασία η οποία υπάγεται στις αρμοδιότητες του Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π. είναι η *Τοποθέτηση*, η οποία αποτελεί οργανωμένη προσπάθεια υποστήριξης του ατόμου να ενταχθεί επιτυχώς σε ένα νέο εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό περιβάλλον. Ειδικά όσον αφορά την Απασχόληση η Τοποθέτηση αντιπροσωπεύει μια δυναμική διαδικασία που στοχεύει στην κάλυψη μιας ορισμένης θέσης εργασίας ανάλογης με τα προσόντα, τις δυνατότητες και τις απαιτήσεις του ατόμου, τόσο κατά την είσοδό του στην αγορά εργασίας, όσο και κατά την αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος. Παρά τη διαμεσολάβηση και την καθοδήγηση, πάντως του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, την ευθύνη κατ' ουσίαν την έχει ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος, ο οποίος αφού κατανοήσει τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας, δραστηριοποιείται και εντοπίζει τις ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και

απασχόλησης. Ο Σύμβουλος, τέλος, έχει και την ευθύνη της *Παρακολούθησης*, η οποία περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που αποσκοπούν στο να υπάρξει ανατροφοδότηση, προκειμένου να διαπιστωθεί η έκβαση, οι επιπτώσεις και τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής στήριξης και κατ' επέκταση να αποφασιστεί η συνέχιση ή ο επανασχεδιασμός της συμβουλευτικής διαδικασίας ή και να αξιολογηθεί ο φορέας που παρέχει τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Οι ιδιαίτερες, παρ' όλα αυτά, κοινωνικο-πολιτικο-οικονομικές συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί τις τελευταίες δεκαετίες είναι εύλογο να επιδρούν τόσο στη διαδεδομένη αντίληψη για τη σταδιοδρομία, όσο και στον θεσμό της Συμβουλευτικής, σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο, και κατ' επέκταση στην ταυτότητα και συμβουλευτική πρακτική των στελεχών που εφαρμόζουν τον θεσμό. Οι Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. έχουν πλέον περάσει από τον ρόλο του ειδικού στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την καθοδήγηση, στον ρόλο του διευκολυντή της προσωπικής εμπλοκής του ενδιαφερομένου στον σχεδιασμό και τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας του. Αυτή η μεταβολή στον ρόλο των στελεχών του θεσμού, όμως, έχει ως αποτέλεσμα την ανάγκη επανακαθορισμού των μεθόδων και τεχνικών παρέμβασης που χρησιμοποιούν, διεύρυνσης των γνώσεών τους και απόκτησης πιο εξειδικευμένων δεξιοτήτων (Κρίβας & Μίχαλου, 2009). Οι νέες αυτές δεξιότητες μπορούν να διαιρεθούν σε δύο κατηγορίες, τις *Βασικές* και τις *Εξειδικευμένες*. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι επικαιροποιημένες γνώσεις, ικανότητες και στάσεις που είναι απαραίτητες για όλους τους Συμβούλους, ανεξάρτητα από τον ειδικό χώρο της Συμβουλευτικής στον οποίου δραστηριοποιούνται, ενώ στη δεύτερη κατηγορία υπάγονται όσες δεξιότητες απαιτούνται για την κάλυψη των αναγκών πιο εξειδικευμένων πλαισίων εργασίας, χωρίς αυτό να σημαίνει πως δεν μπορούν να λειτουργούν υποβοηθητικά στις υπηρεσίες που προσφέρονται από όλους τους φορείς παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής.

Σε σχέση, τώρα, ειδικότερα με τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός πως ο κύριος ρόλος του εκπαιδευτικού που καλείται να λειτουργήσει ως Σύμβουλος είναι να μεσολαβήσει ανάμεσα στα ενδιαφέροντα του μαθητή και στις απαιτήσεις της Αγοράς Εργασίας και της κοινωνίας γενικότερα, καθώς και να αποτελέσει τον συνδετικό κρίκο του μαθητή με τους κοινωνικούς φορείς και τα επαγγελματικά σωματεία που αυτός μπορεί να χρειαστεί (Μπρούζος, 2009). Με αυτό ως δεδομένο, ο Εκπαιδευτικός – Σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση να βοηθήσει τους μαθητές:

- να γνωρίσουν όσο το δυνατόν πληρέστερα τον εαυτό τους, τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις κλίσεις, τις ικανότητες και τα όριά τους, να επιτύχουν δηλαδή την Αυτογνωσία,
- να γνωρίσουν όσο το δυνατόν πληρέστερα το επαγγελματικό περιβάλλον που τους ενδιαφέρει,
- να αποκτήσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητες που απαιτούνται, ώστε με επιτυχή χρήση όσων αναφέρονται πιο πάνω να λάβουν αποφάσεις που θα τους οδηγήσουν στην πλέον ικανοποιητική τους εξέλιξη ως άτομα και στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των στοιχείων αυτών προς όφελος των ίδιων και της κοινωνίας.

Σε σχέση, λοιπόν, ειδικά με την κατάρτιση των Συμβούλων Σ.Ε.Π. οι στόχοι που καλό θα ήταν να επιτευχθούν είναι να αποκτήσει ο Εκπαιδευτικός – Σύμβουλος τις αναγκαίες διεπιστημονικές γνώσεις που υποστηρίζουν τον Σ.Ε.Π. και τη Συμβουλευτική εν γένει, ώστε να έχει σφαιρική προσέγγιση των γεγονότων που σχετίζονται με το έργο του, καθώς και δεξιότητες Συμβούλου Παιδαγωγού, προκειμένου να αποτελέσει εμψυχωτή του μαθητή για την επίτευξη των στόχων που ο ίδιος θέτει. Θα πρέπει, ακόμη, να μπορεί να κατανοεί τους σκοπούς και τους στόχους του Σ.Ε.Π. και των Αναλυτικών Προγραμμάτων και να δημιουργεί ευνοϊκό περιβάλλον, ζεστή και φιλική ατμόσφαιρα, κατάλληλη για την πραγματοποίηση δραστηριοτήτων αυτογνωσίας και προσωπικής ανάπτυξης των μαθητών. Ο Σύμβουλος, ακόμη, θα πρέπει να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την περαιτέρω αξιοποίηση των σκοπών και στόχων των Αναλυτικών Προγραμμάτων του Σ.Ε.Π., ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των μαθητών. Ο Εκπαιδευτικός – Σύμβουλος, επίσης, θα πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόζει προγράμματα και να αναπτύσσει στρατηγικές που προάγουν την ανάπτυξη των μαθητών σε εκπαιδευτικό, προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο και να αντιλαμβάνεται τον σύγχρονο ρόλο του σχολείου.

Ο Σύμβουλος Σ.Ε.Π. οφείλει, ακόμη, να αναγνωρίζει και να αξιοποιεί τα στοιχεία της σχολικής και εξωσχολικής ζωής που συμβάλλουν στην ανάπτυξη, εκπαιδευτική, προσωπική και κοινωνική, των μαθητών, και να συνεργάζεται εποικοδομητικά με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και άλλους παράγοντες της σχολικής και εξωσχολικής κοινότητας. Οφείλει, τέλος, να κατανοεί τις βασικές αρχές της Συμβουλευτικής που σχετίζονται με τη διεξαγωγή μη κατευθυντικής συνέντευξης και να αποκτήσει δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να επικοινωνεί πιο αποτελεσματικά. Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται δε πως ο εκπαιδευτικός αποτελεί πρότυπο για τους μαθητές, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τις επαγγελματικές επιλογές τους, καθώς αυτοί υιοθετούν συχνά τις αξίες και τις στάσεις που εκδηλώνει ο διδάσκων με άμεσους ή έμμεσους τρόπους. Ο ρόλος του, μάλιστα, στην αξιοποίηση του λεγόμενου «Κρυφού/Άτυπου Προγράμματος» (hidden curriculum) προς όφελος των μαθητών είναι σημαντικός, καθώς οι δράσεις που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της σχολικής ζωής αντανακλούν την εσωτερική κουλτούρα και τις αξίες που κυριαρχούν σε κάθε σχολική κοινότητα, στοιχεία που επηρεάζουν τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των μαθητών (Βάγγερ, 2004).

Στη σχετική υπ' αριθμόν 6646120 Υπουργική Απόφαση του 1997, τέλος, προβλέπεται πως ο Σύμβουλος πρέπει να είναι σε θέση να λειτουργήσει ως συντονιστής και εμψυχωτής σε διάφορα είδη ομαδικών δραστηριοτήτων, να αποκτήσει δεξιότητες καλής επικοινωνίας και συνεργασίας σε προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο, να αναπτύξει δεξιότητες σχεδιασμού και οργάνωσης προγραμμάτων σύνδεσης των μαθητών με την κοινωνική πραγματικότητα και την αγορά εργασίας, να γνωρίζει τις κυριότερες θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης και να είναι σε θέση να διαχειρίζεται και να παρουσιάζει πληροφορίες σχετικές με ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης. Ο Εκπαιδευτικός – Σύμβουλος, τέλος, θα πρέπει να μπορεί να οργανώνει και να λειτουργεί Αρχείο Πληροφόρησης και Βιβλιοθήκη Σ.Ε.Π., να διακρίνει τι είδους βοήθεια χρειάζεται κάθε μαθητής και να το παραπέμπει αν χρειαστεί στην κατάλληλη Υπηρεσία, αλλά και να αναπτύξει αυτογνωσία και ικανότητες αυτοελέγχου στις σχέσεις του με τους ωφελούμενους και εν γένει στον χώρο εργασίας.

Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελούν οι λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. οι οποίοι εργάζονται με Άτομα με Ειδικές Δεξιότητες. Πέρα από τη γνώση της ισχύουσας νομοθεσίας και πολιτικής όσον αφορά τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο, οφείλουν να είναι εξειδικευμένοι αναφορικά με τις ιδιαιτερότητες των διαφόρων μορφών αναπηρίας και τα σχετικά μοντέλα Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Απαιτείται, ακόμη, να λαμβάνουν υπόψη τους τα κοινωνικά στερεότυπα σε σχέση με την αναπηρία, καθώς και τον αντίκτυπο που αυτά έχουν για την αυτοεκτίμηση των μελών της ομάδας-στόχου. Πρέπει εδώ να σημειωθεί πως οι έλληνες Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. δε θεωρούν πως είναι επαρκώς καταρτισμένοι, όπως προκύπτει από σχετικές έρευνες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2007). Αναγκαίο, τέλος, είναι ο Σύμβουλος να προσεγγίζει ανθρώπινα το ζήτημα της αναπηρίας, κατανοώντας σε βάθος την έννοια της Διαφορετικότητας και εφαρμόζοντας την Αρχή των Ίσων Ευκαιριών, χωρίς να επιτρέπουν σε στερεότυπα και προκαταλήψεις να τους επηρεάσουν.

Ειδικά, τέλος, για τις περιπτώσεις που επιλέγεται η χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, τα καθήκοντα και οι ρόλοι αντίστοιχα του Συμβούλου καθορίζουν τα ειδικά προσόντα που απαιτούνται. Εν συντομία, οι λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. είναι αναγκαίο να έχουν καλή γνώση Ψυχομετρίας και της Θεωρίας των Μετρήσεων, σε συνδυασμό με δεξιότητες στη χορήγηση και βαθμολόγηση των τεστ και ερωτηματολογίων, αλλά και στην ερμηνεία και κοινοποίηση των αποτελεσμάτων τους (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2010). Η συνεχής ενημέρωση σε σχέση με τις εξελίξεις των ψυχομετρικών εργαλείων που κυκλοφορούν κρίνεται, ακόμη, απαραίτητη, έτσι ώστε οι Σύμβουλοι να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να επιλέξουν το καταλληλότερο εργαλείο και να αποδείξουν πως γνωρίζουν να το χρησιμοποιούν ορθά όλο το εύρος των δυνατοτήτων του (Κάντας, 2004). Κατευθυντήριες, προς αυτή την κατεύθυνση, γραμμές έχουν προταθεί από ποικίλους φορείς του χώρου της Συμβουλευτικής, αλλά και της Ψυχολογίας, με σκοπό την καλή εφαρμογή κατά την χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων. Οι κατευθυντήριες γραμμές αυτές σχετίζονται κατά κύριο λόγο με την αξιοποίηση σταθμισμένων ψυχομετρικών εργαλείων, η χορήγηση και βαθμολόγηση των οποίων γίνεται είτε σε έντυπη, είτε σε ηλεκτρονική μορφή.

2.5.2 Η Κατάρτιση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π.

Μεγάλο πρόβλημα εξ αρχής, ειδικότερα όσον αφορά την εφαρμογή του *Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού* στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αποτέλεσε η έλλειψη ειδικών επιστημόνων και κατάλληλα καταρτισμένων εκπαιδευτικών. Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, ξεκίνησε η οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων τα οποία αρχικά είχαν αυξανόμενη διάρκεια με το πέρασμα των χρόνων (Κασσωτάκης, 2009). Το 1978 πραγματοποιήθηκαν με συνεργασία του Κ.Ε.Μ.Ε. και του Ο.Α.Ε.Δ. τα πρώτα σεμινάρια για εκπαιδευτικούς σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, τα οποία παρακολούθησαν τριακόσιοι (300) καθηγητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα σεμινάρια επαναλήφθηκαν το 1979, με τη συμμετοχή αυτή τη φορά και επιμορφωτών από χώρες του εξωτερικού, ενώ την επόμενη χρονιά δεκατρείς (13) καθηγητές επιμορφώθηκαν σε άλλες χώρες και πραγματοποιήθηκαν σεμινάρια ανάλογα με τα προηγούμενα σε Ιωάννινα και Βόλο. Ήταν, πάντως, σαφές πως αυτού του τύπου οι βραχυπρόθεσμες επιμορφωτικές προσπάθειες, όσο φιλόδοξες κι αν ήταν, δεν επέτρεπαν την απόκτηση ικανοποιητικής γνώσης και εμπειρίας, ούτε παρείχε δυνατότητες εμβάθυνσης, ενώ από ερευνητικές εργασίες της περιόδου προέκυψε πως και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί θεωρούσαν πως ήταν απαραίτητη μεγαλύτερης διάρκειας και πιο συστηματική επιμόρφωση, για την αντιμετώπιση των προκλήσεων και την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του θεσμού στο σχολικό περιβάλλον.

Το 1982 επιμορφώθηκαν δύο χιλιάδες (2000) εκπαιδευτικοί απ' όλη τη χώρα σε σεμινάρια δεκαήμερης διάρκειας, ενώ την τριετία 1983 – 1986 τετρακόσιοι είκοσι (420) καθηγητές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης παρακολούθησαν επιμορφώσεις πεντάμηνης διάρκειας. Μεσολάβησε μια περίοδος οκτώ ετών χωρίς την υλοποίηση σεμιναρίων για τον θεσμό του Σ.Ε.Π. και το 1994 ξεκίνησαν είκοσι δύο (22) επιμορφωτικά προγράμματα σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας, τα οποία ολοκληρώθηκαν το 1995 και παρακολούθησαν περίπου δύο χιλιάδες εκατό (2.100) εκπαιδευτικοί. Τα σεμινάρια αυτά διοργανώθηκαν με ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας, με τη συνεργασία του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), ενώ μαθήματα σχετικά με τον Σ.Ε.Π. εντάχθηκαν στα προγράμματα των Σ.Ε.Λ.Μ.Ε. και των Περιφερειακών Επιμορφωτικών Κέντρων (Π.Ε.Κ.) που τις διαδέχτηκαν. Συνοπτικά, τα επίσημα προγράμματα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε σχέση με τον Σ.Ε.Π. από την αρχή της εφαρμογής του θεσμού έχουν ως εξής (Σταματοπούλου, 2001):

Πίνακας 4: Επιμορφωτικά Σεμινάρια / Προγράμματα Σ.Ε.Π.

Χρονολογία	Διάρκεια	Αριθμός Συμμετεχόντων	Περιοχή
Μάρτιος 1978	20 ώρες	300	Αθήνα - Θεσσαλονίκη
1979	3 ημέρες	250	Βόλος-Πάτρα-Ιωάννινα
1979-1985	10 ημέρες	2.500	Όλη η χώρα
1981-1982	1 έτος	50	Γαλλία-Αγγλία-Η.Π.Α.
1983-1986	5 μήνες	456	Αθήνα
Φεβρουάριος – Μάιος 1989	4 μήνες	40	Θεσσαλονίκη (Π.Ε.Κ.)
1994-1995	5 ημέρες	2.100	Όλη η χώρα
Ιανουάριος 1995	10 ημέρες	75 Υπεύθυνοι Σ.Ε.Π.	Αθήνα
1998-2000	1.000 ώρες	120 Υπεύθυνοι Σ.Ε.Π.	Αθήνα – Θεσσαλονίκη
1998-2000	900 ώρες	78 Ειδικοί Πληροφόρησης	Αθήνα – Θεσσαλονίκη
1999-2000	520 ώρες	480	Αθήνα-Θεσσαλονίκη-Πάτρα-Ιωάννινα

(Πηγή: Σταματοπούλου, 2001)

Από το 1997 και μετά, η κατάσταση όσον αφορά τον θεσμό του Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση αλλάζει. Με την υπ' αριθμόν 6646120 Υπουργική Απόφαση του 1997 καθορίζεται συνοπτικά ο ρόλος του *Καθηγητή – Συμβούλου*, όπως ονομάζεται, στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας, ενώ παράλληλα ορίζονται οι στόχοι της επιμόρφωσης των ενδιαφερομένων. Αρμοδιότητά του, λοιπόν, είναι η εφαρμογή του θεσμού του Σ.Ε.Π. στη σχολική τάξη με τη βοήθεια των Αναλυτικών Προγραμμάτων στο πλαίσιο του προγράμματος σπουδών που ορίζει το Υπουργείο, η εφαρμογή Επαγγελματικής Συμβουλευτικής σε προσωπικό επίπεδο και σε ομάδες μαθητών ή γονέων, η αξιοποίηση των δραστηριοτήτων της σχολικής ζωής που βοηθούν στην ψυχοκοινωνική ανάπτυξη των μαθητών, η πραγματοποίηση δραστηριοτήτων με τις οποίες συνδέεται το σχολείο με την κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα της τοπικής κοινωνίας, η δημιουργική δραστηριοποίηση, ώστε να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση και η συνειδητοποίηση των δυνατοτήτων, κλίσεων και ενδιαφερόντων τους από τους μαθητές και η παροχή στους τελευταίους πληροφόρησης για τις σπουδές και τα επαγγέλματα με αξιοποίηση του απαιτούμενου πληροφοριακού υλικού.

Την εφαρμογή του θεσμού του Σ.Ε.Π., όπως έχει ήδη αναφερθεί, αρχικά αναλάμβαναν εκπαιδευτικοί οι οποίοι πληρούσαν ορισμένες προϋποθέσεις. Είχαν αποφοιτήσει από τις Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε.) ή από το Διδασκαλείο Μέσης Εκπαίδευσης (Δ.Μ.Ε.), είχαν πάρει μέρος σε τουλάχιστον ένα από τα σεμινάρια Σ.Ε.Π. που διοργάνωνε το Κ.Ε.Μ.Ε., είχαν μετεκπαιδευτεί ή επιμορφωθεί σε κάποιο αντικείμενο συναφές με το Σ.Ε.Π., όπως είναι η Ψυχολογία, η Κοινωνιολογία, η Παιδαγωγική ή οι Οικονομικές Επιστήμες, και εν γένει έδειχναν επιστημονικό ενδιαφέρον για τον θεσμό (Κασσωτάκης, 2009). Το 1998 - 1999 λειτούργησαν δέκα (10) επιμορφωτικά προγράμματα πεντάμηνης περίπου διάρκειας, τα οποία παρακολούθησαν τετρακόσιοι πενήντα (450) εκπαιδευτικοί, ενώ ανάλογο πρόγραμμα για την κατάρτιση εβδομήντα οκτώ (78) εκπαιδευτικών στις διαδικασίες της πληροφόρησης υλοποίησε το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και το ΤΕΙ Αθήνας, δράσεις που χρηματοδοτήθηκαν από το 1ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. που υπαγόταν στο 2ο Κ.Π.Σ.. Από το 2000 και μετά συνεχίστηκαν τα σεμινάρια επιμόρφωσης των στελεχών Σ.Ε.Π., η διάρκεια των οποίων ήταν πεντακόσιες είκοσι (520) ώρες και υλοποιήθηκαν στο Πάντειο Πανεπιστήμιο με τη συνεργασία του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, ενώ στο πλαίσιο του 2ου Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. πραγματοποιήθηκαν κατά το σχολικό έτος 2007 – 2008 σεμινάρια αναφορικά με την εφαρμογή ψυχοτεχνικών δοκιμασιών.

Όσον αφορά, τώρα, τους ειδικότερους όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που στελέχωναν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας μέχρι την αναστολή της λειτουργίας τους, αυτοί ορίζονται από την Υπουργική Απόφαση 2571 του 2000. Η θητεία των Συμβούλων ήταν τετραετούς διάρκειας και κατά την περίοδο αυτή τα στελέχη προσέφεραν τις υπηρεσίες τους αποκλειστικά στη σχολική μονάδα όπου ανήκε το ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. στο οποίο τοποθετήθηκαν. Το έργο τους, ειδικότερα, οριζόταν σε πρακτικό επίπεδο ως πλήρης απασχόληση στο ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ανάλογα με το υποχρεωτικό ωράριο κάθε εκπαιδευτικού – συμβούλου, κατά το οποίο όφειλαν να συνεργάζονται με το αντίστοιχο ΚΕ.Σ.Υ.Π., να διοργανώνουν εκδηλώσεις γύρω από τον θεσμό του Σ.Ε.Π. σε επίπεδο σχολικής μονάδας, να τηρούν αρχείο πληροφόρησης και να φροντίζουν για τη λειτουργία βιβλιοθήκης σχετικής με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ήταν, επίσης, αρμόδιοι για την πληροφόρηση και τη συμβουλευτική στήριξη της σχολικής κοινότητας όπου υπάγονται. Οι Σύμβουλοι προβλεπόταν, επίσης, να εφαρμόζουν τον θεσμό του Σ.Ε.Π. στην τάξη βάσει των αναλυτικών προγραμμάτων του Υπουργείου, είτε στη σχολική μονάδα όπου υπηρετούν, είτε σε άλλη κοντινή, αν υπάρξει ανάγκη.

Όσον αφορά τα στελέχη των ΚΕ.ΣΥ.Π., ειδική μέριμνα ελήφθη με την Υπουργική Απόφαση 3141 του 2000 για την περιχαράκωση του ρόλου των Ειδικών Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης, οι οποίοι λειτουργούν επικουρικά προς τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο πλαίσιο πάντα μιας ισότιμης συνεργασίας, η οποία στηρίζεται στις αρχές της ανοικτής επικοινωνίας και της συμπληρωματικότητας τους επιστημονικού έργου. Η περίοδος θητείας τους ορίζεται επίσης στα τέσσερα (4) έτη, κατά την οποία αποκλειστική τους ενασχόληση είναι η στελέχωση του ΚΕ.ΣΥ.Π. στο οποίο ορίστηκε να υπηρετήσουν. Το επιστημονικό έργο των Ειδικών διαφοροποιείται από αυτό των Συμβούλων ως προς το ότι φροντίζει για την συλλογή, ανανέωση και μορφοποίηση του πληροφορια-

κού υλικού που χρησιμοποιεί το ΚΕ.ΣΥ.Π., είναι υπεύθυνος για την πληροφόρηση προς μαθητές και κηδεμόνες, σε σχέση με εκπαιδευτικά και επαγγελματικά ζητήματα, συνεργάζεται με τους Συμβούλους του ΚΕ.ΣΥ.Π. σε θέματα της αρμοδιότητάς του και μετέχει στη διοργάνωση δραστηριοτήτων γύρω από τον θεσμό του Σ.Ε.Π. και παρακολουθεί και στηρίζει το ηλεκτρονικό δίκτυο επικοινωνιακής πληροφόρησης του Κέντρου. Ο Ειδικός Πληροφόρησης, τέλος, μεταξύ των αρμοδιοτήτων του έχει την επικοινωνία με το Ε.Κ.Ε.Π., το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου, τα υπόλοιπα ΚΕ.ΣΥ.Π. της επικράτειας και τους αρμόδιους σε θέματα Σ.Ε.Π. φορείς του εσωτερικού και εξωτερικού, είναι υπεύθυνος για τη συνεργασία με τα Γραφεία Σ.Ε.Π. που υπάγονται στο οικείο ΚΕ.ΣΥ.Π. και εξασφαλίζει τις δυνατότητες αυτό-πληροφόρησης για τα μέλη της σχολικής κοινότητας που επισκέπτονται το Κέντρο.

Με την υπ' αριθμόν 7113 Υπουργική Απόφαση του 1997, πάλι, καθορίστηκαν σαφώς οι όροι και οι προϋποθέσεις που απαιτούνταν για την ανάληψη θέσης Υπευθύνου Σ.Ε.Π. σε επίπεδο νομού. Υποψηφιότητα για τις θέσεις μπορούσαν να θέσουν εκπαιδευτικοί με τουλάχιστον οκτώ (8) χρόνια προϋπηρεσία στην Εκπαίδευση ή, κατ' εξαίρεση, τουλάχιστον τρία (3) χρόνια, σε περίπτωση που δεν υπάρχει στον ίδιο νομό κανείς υποψήφιος με οκταετή πείρα. Στοιχεία που σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση θα συνεκτιμούνταν ήταν οι σπουδές ή επιμορφώσεις σε σχέση με τον θεσμό, η συμμετοχή στον σχεδιασμό, την οργάνωση και εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ή στο Υπουργείο Παιδείας, η συγγραφική ή ερευνητική δράση στον χώρο, η συνολική προϋπηρεσία ως Υπεύθυνος Σ.Ε.Π., η πιστοποιημένη δραστηριοποίηση σε επιμορφωτικό έργο στα Π.Ε.Κ. σε σχέση με τον θεσμό, η γνώση ξένων γλωσσών και η εφαρμογή του θεσμού στο σχολείο. Επιπλέον, θα λαμβάνονταν υπόψη η αποδεδειγμένη ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών και πραγματοποίηση εκδηλώσεων, προγραμμάτων ή δραστηριοτήτων μέσα στις σχολικές μονάδες, η πιστοποιημένη δραστηριοποίηση για την προαγωγή θεμάτων σχετικών με τον πολιτισμό, το περιβάλλον ή την υγεία στο πλαίσιο του σχολείου, οι μεταπτυχιακές σπουδές ή επιμορφώσεις σε επιστημονικά αντικείμενα εκτός του Σ.Ε.Π. και η πιστοποιημένη συμμετοχή στον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικών με τον θεσμό.

Άξια αναφοράς ως πρωτοβουλία είναι και η ανάληψη εκ μέρους του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών (Ι.Κ.Υ.) της υλοποίησης από πλευράς Ελλάδος του Ευρωπαϊκού προγράμματος ανταλλαγών *Comenius*, το οποίο υπάγεται στο πρόγραμμα *Socrates*. Το πρόγραμμα έδωσε τη δυνατότητα, με τη μορφή ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης, σε εκπαιδευτικούς να επισκεφτούν άλλες ευρωπαϊκές χώρες που συμμετείχαν και να δουν εκ των έσω το Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισής τους. Το πρόγραμμα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο και σε σχέση με τον θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς οι συμμετέχοντες ήρθαν σε επαφή με τα αντίστοιχα συστήματα άλλων χωρών, ενημερώθηκαν για την ευρωπαϊκή διάσταση του θεσμού και αντάλλαξαν εμπειρίες και καλές πρακτικές με συναδέλφους τους από άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αποκόμισαν εμπειρίες και πήραν ιδέες που εν συνεχεία εφάρμοσαν στη χώρα μας, ενώ έθεσαν τις βάσεις για τη δημιουργία ενός δικτύου σχέσεων και πιθανή μελλοντική συνεργασία με συναδέλφους και Ιδρύματα (Παπακωνσταντίνου & Εμβαλωτής, 2008).

Σε αυτό το σημείο θα ήταν χρήσιμο να παρουσιαστεί η έρευνα που πραγματοποιήθηκε με σκοπό τη διερεύνηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τη χρησιμότητα άσκησης του συμβουλευτικού τους έργου (Μπρούζος & Μόσχου, 2011). Σε αυτή συμμετείχαν τετρακόσιοι ογδόντα οκτώ (488) εκπαιδευτικοί των δύο πρώτων βαθμίδων εκπαίδευσης, οι οποίοι υπηρετούν στους νομούς Ιωαννίνων, Έβρου, Καρδίτσας, Καστοριάς, Κορινθίας και Θεσπρωτίας, το 56,3% εξ αυτών στην Πρωτοβάθμια και το 43,7% στη Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα, εν συντομία, της έρευνας έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί εν γένει τείνουν προς μια θετική στάση απέναντι στον συμβουλευτικό τους ρόλο, ενώ σε μεγάλο ποσοστό θεωρούν πως δεν υπάρχουν παράγοντες που παρεμποδίζουν αυτό τους έργο, με το ποσοστό να αυξάνεται όταν φτάνουμε σε εκπαιδευτικούς μεγαλύτερης ηλικίας και με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας.

Παρ' όλα αυτά, υπάρχει μια αρνητική στάση όσον αφορά την επάρκεια του συμβουλευτικού τους ρόλου, ειδικά μεταξύ των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αν και θεωρούν σε

μεγάλο βαθμό πως συμβάλλουν στη διαμόρφωση της προσωπικότητας των μαθητών τους. Όσοι εκπαιδευτικοί, μάλιστα, υπερβαίνουν τα είκοσι ένα (21) χρόνια υπηρεσίας θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό πως βοηθούν τους μαθητές τους να επιλύουν προβλήματα που αντιμετωπίζουν στις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Η συντριπτική πλειονότητα, τέλος, των εκπαιδευτικών, σε ποσοστό 96,4%, θεωρεί πως η ύπαρξη μιας συμβουλευτικής δομής στο σχολείο, η οποία θα συμβάλλει στην επίλυση των προβλημάτων των μαθητών, είναι απαραίτητη, καθώς θα προωθεί συν τοις άλλοις το γενικότερο έργο του σχολείου, ενώ θα παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες Συμβουλευτικής και θα βοηθήσει στον περιορισμό των κρουσμάτων παραβατικής συμπεριφοράς. Συμπερασματικά, λοιπόν, οι εκπαιδευτικοί δείχνονται θετικοί απέναντι στον συμβουλευτικό τους ρόλο, αισθάνονται όμως, ιδιαίτερα αυτοί της Δευτεροβάθμιας, μέχρι ένα σημείο ανεπαρκείς, γεγονός που σχετίζεται με την έλλειψη σχετικής εξειδίκευσης και την αυξημένη ευθύνη τους σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

Πέρα από τα σεμινάρια που κύριο στόχο τους είχαν την κατάρτιση στελεχών για την κάλυψη των αναγκών στον τομέα του Σ.Ε.Π. το κυριότερο πρόγραμμα εξειδίκευσης στη ΣΥ.Ε.Π. είναι το **Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «*Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός*»** του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, το οποίο λειτουργεί από το ακαδημαϊκό έτος 1993-1994 βάσει της Υπουργικής Απόφασης Β7/20, που δημοσιεύτηκε στο Φ.Ε.Κ. 55/28.01.1994 και ως σκοπό του έχει την ειδίκευση πτυχιούχων των Τμημάτων Ψυχοπαιδαγωγικών, Ανθρωπιστικών, Κοινωνικών, Οικονομικών και Θετικών Επιστημών, της ημεδαπής ή του εξωτερικού, αλλά και πτυχιούχων των Τμημάτων Κοινωνικής Εργασίας των Α.Τ.Ε.Ι., ενώ σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορούν να γίνουν δεκτοί και πτυχιούχοι άλλων τμημάτων. Το Πρόγραμμα έχει διάρκεια τέσσερα (4) ακαδημαϊκά εξάμηνα. Οι πτυχιούχοι του Π.Μ.Σ. έχουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν ως Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. τόσο στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, όσο και σε φορείς του τομέα Απασχόλησης ή σε άλλες Υπηρεσίες και Οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα.

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στο **Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.)** το οποίο λειτουργεί στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. με ευθύνη του Τμήματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 και φροντίζει κατά κύριο λόγο για τη στελέχωση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση (Λαγός, Καλούρη & Παμουκτσόγλου, 2009). Με την παράγραφο 5 του άρθρου 4 του Ν. 3027 του 2002 (Φ.Ε.Κ. Α 152/28-06-2002) επαναπροσδιορίστηκαν οι όροι λειτουργίας του Προγράμματος, στο πλαίσιο κατάργησης της προϋπάρχουσας Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε και ίδρυσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Στο πρόγραμμα έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν απόφοιτοι όλων των καθηγητικών σχολών και πτυχιούχοι Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. και Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., ή αντίστοιχων τμημάτων του εξωτερικού ανεξαρτήτως ειδικότητας με επιπρόσθετη ψυχοπαιδαγωγική κατάρτιση. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει θεωρητικά, εργαστηριακά και βιωματικά μαθήματα, πραγματοποίηση εξωτερικής πρακτικής άσκησης διάρκειας τουλάχιστον τριακοσίων (300) ωρών σε δύο διαφορετικούς φορείς, με σκοπό την απόκτηση εμπειρίας, και την εκπόνηση πτυχιακής εργασίας, έχει δηλαδή δομή καθ' όλα όμοια με τα αντίστοιχα προγράμματα μεταπτυχιακού επιπέδου. Η ύπαρξη πρακτικών προβλημάτων, όμως, με κυριότερο την υποχρηματοδότηση της Σχολής οδήγησε στη μείωση των εισαγομένων στην Αθήνα και την κατάργηση των τμημάτων στα περιφερειακά παραρτήματα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., γεγονός που δεν ανταποκρίνεται στο αρχικό όραμα του Τμήματος.

Με πιο εξειδικευμένο προσανατολισμό λειτουργεί από το 2008 **Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών** με τίτλο **«Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή και την Εκπαίδευση»** στο Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με έδρα τον Βόλο, βάσει της Υπουργικής Απόφασης Β7/92025 (Φ.Ε.Κ. 1597/11-08-2008). Σκοπός του Προγράμματος είναι η παροχή εξειδικευμένων γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων σε ζητήματα σχετικά με τη Συμβουλευτική στην Εκπαίδευση εν γένει και την Ειδική Αγωγή ειδικότερα, τη Συμβουλευτική στον χώρο της Υγείας, ψυχικής και σωματικής, και της Εργασίας, τη Συμβουλευτική Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και την Πολιτισμική και Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική για μέλη μειονοτήτων. Το Πρόγραμμα είναι διετές και η εκπαίδευση των φοιτητών γίνεται σε *Βιωματικό* επίπεδο, με σαράντα (40) ώρες ατομικής και εξήντα (60) ώρες Ομαδικής Συμβουλευ-

τικής, *Θεωρητικό*, *Εργαστηριακό*, *Ερευνητικό* και *Πρακτικό* επίπεδο, με χίλιες (1.000) ώρες πρακτικής άσκησης που περιλαμβάνει ατομική και ομαδική εποπτεία.

Από το 2008, επίσης, βρίσκεται σε λειτουργία το Διαπανεπιστημιακό - Διατμηματικό **Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Συμβουλευτική Ψυχολογία και Συμβουλευτική στην Εκπαίδευση, την Υγεία, την Εργασία»** με συνεργασία του Τμήματος Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και του Τμήματος Κοινωνικής Διοίκησης του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης. Το Πρόγραμμα είναι διετές, ιδρύθηκε με την Υπουργική Απόφαση Β7/93941 (Φ.Ε.Κ. Β 2455/02-12-2008) και παρέχει δύο κατευθύνσεις, «Συμβουλευτικής» και «Συμβουλευτικής Ψυχολογίας». Το Πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί με σκοπό την προσφορά επιστημονικής γνώσης και επαγγελματικών δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου, για τη δημιουργία εξειδικευμένου δυναμικού στη Συμβουλευτική Ψυχολογία και τον θεσμό της Συμβουλευτικής εν γένει, ευαισθητοποιημένου σε πολιτισμικά ζητήματα. Οι απόφοιτοί του δύνανται να στελεχώσουν σχολεία, νοσοκομεία, κέντρα υγείας, πανεπιστήμια, οργανισμούς, επιχειρήσεις και άλλους φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, αλλά και να στελεχώσει μελλοντικά τα ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, προκειμένου να προωθήσει την έρευνα και τη διδασκαλία γύρω από τον θεσμό της Συμβουλευτικής.

2.5.3 Το Επαγγελματικό Προφίλ Συμβούλου Απασχόλησης της Α.Σ. E-Quality

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Equal δημιουργήθηκε η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-Quality, η οποία υλοποίησε το Έργο «Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης», εκτενής αναφορά στο οποίο υπάρχει στο Υποκεφάλαιο Β του Τέταρτου Κεφαλαίου. Ως μεθοδολογικό εργαλείο συνοδευτικό του προτεινόμενου Συστήματος δημιουργήθηκε το *Επαγγελματικό Προφίλ του Συμβούλου Απασχόλησης*, από Επιστημονική Θεματική Ομάδα (Ε.Θ.Ο.), στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των εταίρων της Σύμπραξης και επαγγελματίες Σύμβουλοι (E-Quality, 2004). Οι εργασίες της Ε.Θ.Ο. εστίασαν α) στην καταγραφή των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και των εργασιακών δεδομένων του Συμβούλου / περιγραφή των θέσεων εργασίας, β) στην ομαδοποίηση των προσόντων που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του επαγγέλματος / προδιαγραφές των θέσεων εργασίας και γ) στα επιμέρους καθήκοντα και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των Συμβούλων Απασχόλησης. Η βασική αρχή και φιλοσοφία της μεθόδου που ακολουθήθηκε για τη δημιουργία του Επαγγελματικού Προφίλ αποτελεί έμπρακτη εφαρμογή της προσέγγισης «κάτω προς τα επάνω» (bottom up), η οποία υιοθετήθηκε εξ αρχής και για την ανάπτυξη του Συστήματος Ποιότητας. Αυτό στην πράξη σημαίνει πως πηγή πρωτογενών πληροφοριών υπήρξαν οι ίδιοι οι επαγγελματίες του χώρου, οι οποίοι συμμετείχαν σε μια σειρά συνεντεύξεων, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί ασκούν με επιτυχία τα καθήκοντά τους επί τρία με πέντε χρόνια.

Στο Επαγγελματικό Προφίλ που προτείνεται παρατίθενται αναλυτικά α) τα βασικά καθήκοντα, υπευθυνότητες και άλλες δραστηριότητες που έχουν σχέση με τον ίδιο τον Σύμβουλο, τη δομή, τον Οργανισμό ή τον φορέα παροχής των υπηρεσιών απασχόλησης (33 τον αριθμό), β) τα ειδικότερα καθήκοντα, υπευθυνότητες και δραστηριότητες του Συμβούλου που έχουν σχέση με τους επωφελούμενους ανέργους (28) και γ) τα επιμέρους καθήκοντα, υπευθυνότητες και άλλες συμπληρωματικές δραστηριότητες του Συμβούλου (3). Αρχικά περιγράφονται εν γένει τα **Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά** των θέσεων εργασίας που κατέχουν οι Σύμβουλοι, οι οποίες, πρέπει να σημειωθεί πως σχετίζονται κατά κύριο λόγο με τον τομέα της Απασχόλησης, τα οποία, σε σχέση με τους επωφελούμενους των υπηρεσιών, επιγραμματικά είναι τα εξής:

- Αξιοπρεπής συμπεριφορά, ανθρώπινο και επαγγελματικό ενδιαφέρον και σεβασμός της προσωπικότητας των επωφελούμενων
- Ενεργητική ακρόαση και κατανόηση των προβλημάτων των επωφελούμενων
- Ψυχολογική στήριξη και ενίσχυση της αυτοεκτίμησης των επωφελούμενων

- Δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης και συνεργασίας
- Χρήση εργαλείων, μέσων και μεθόδων αυτογνωσίας
- Υπεύθυνη πληροφόρηση για εργασιακά θέματα
- Συμβουλευτική και Προσανατολισμός με βάση τις ανάγκες των επωφελούμενων
- Ενθάρρυνση / ενδυνάμωση / κινητοποίηση
- Οργάνωση, πρακτικές τεχνικές και προετοιμασία δράσης
- Σχέδιο αυτενέργειας με εφικτούς στόχους

Σε σχέση δε με τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις, τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου πρέπει να είναι:

- Γνήσιο επαγγελματικό ενδιαφέρον
- Συνεργασία στη διαπίστωση επαγγελματικών αναγκών
- Ειλικρίνεια στις πληροφορίες και στις εισηγήσεις του
- Στενή επαφή και παρακολούθηση ενεργειών

Τα **Απαραίτητα Τυπικά Προσόντα**, τώρα, τα οποία κρίνεται πως πρέπει να κατέχει ο Σύμβουλος είναι:

- ❖ Πτυχίο Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. κατά προτίμηση στις ανθρωπιστικές ή κοινωνικές επιστήμες
- ❖ Επαρκείς γνώσεις Συμβουλευτικής, Ψυχολογίας και Τεχνικής Συνεντεύξεων
- ❖ Δίπλωμα ξένης γλώσσας
- ❖ Γνώση χρήσης Η/Υ
- ❖ Βασικές γνώσεις οικονομικών και επιχειρηματικών θεμάτων, καθώς και θεμάτων που αφορούν την Αγορά Εργασίας
- ❖ Βασικές γνώσεις διοίκησης
- ❖ Βασικές γνώσεις θεμάτων που αφορούν την κατάρτιση ενηλίκων
- ❖ Γνώσεις κανόνων επαγγελματικής συμπεριφοράς
- ❖ Προηγούμενη εμπειρία τουλάχιστον ενός (1) σε θέση με συναφή εργασιακά καθήκοντα

Ενώ ως **Επιθυμητά Τυπικά Προσόντα** αναφέρονται τα:

- ✓ Μεταπτυχιακό δίπλωμα κατά προτίμηση στη Συμβουλευτική / Ψυχολογία της Εργασίας / Αγορά Εργασίας / Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- ✓ Εξειδίκευση στη Συμβουλευτική
- ✓ Εξειδίκευση στην Ψυχοκοινωνική στήριξη
- ✓ Γνώσεις οικονομικών επιστημών
- ✓ Γνώση του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (διάρθρωση – λειτουργία)
- ✓ Διαρκής επιμόρφωση σε θέματα προγραμμάτων και αγοράς εργασίας

- ✓ Ανώτερο δίπλωμα ξένης γλώσσας
- ✓ Προηγούμενη εμπειρία ως καταρτιζόμενος σε φορέα, δομή ή Οργανισμό υπηρεσιών Απασχόλησης
- ✓ Συμμετοχή σε επιστημονικές ομάδες εργασίας
- ✓ Προηγούμενη εμπειρία ως επιστημονικός σύμβουλος, συνεργάτης ή εκπαιδευτής σε θέματα Επαγγελματικής Κατάρτισης
- ✓ Προηγούμενη εμπειρία ως εθελοντής σε χώρους και υπηρεσίες Απασχόλησης

Όσον αφορά τα **Άτυπα Προσόντα** που κρίνονται αναγκαία για έναν Σύμβουλο, η Ε.Θ.Ο. του Έργου επισημαίνει ως αναγκαία τα παρακάτω:

- Δυνατότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας με επωφελούμενους και μη
- Δυνατότητα συμβουλευτικής προσέγγισης των επωφελούμενων
- Προγραμματισμός και διαχείριση χρόνου εργασίας
- Αυτοπαρατήρηση, αυτοέλεγχος και αυτοαξιολόγηση
- Ευέλικτη συμπεριφορά / προσαρμοστικότητα
- Ανάληψη δημιουργικών πρωτοβουλιών
- Πνεύμα συνεργασίας
- Κατοχή τεχνικής διαπραγματεύσεων και πειθούς
- Δυνατότητα διαχείρισης κρίσεων
- Ικανότητα οργάνωσης γραφείου και μεθοδικότητα
- Ικανότητα συλλογής, επεξεργασίας και αξιολόγησης πληροφοριών
- Δυνατότητα δικτύωσης με συνεργάτες και επωφελούμενους

Παρουσιάζονται, ακόμη, τα **Προσωπικά Χαρακτηριστικά / Ικανότητες** που είναι επιθυμητά για έναν Σύμβουλο Απασχόλησης σε συνθήκες εργασίας:

- Εσωτερική παρόρμηση
- Εργατικότητα, υπευθυνότητα και πειθαρχία
- Φιλική διάθεση και ευγενική συμπεριφορά
- Ψυχραιμία και υπομονή
- Εχεμύθεια, διακριτική συμπεριφορά
- Διάθεση για συνεχή μάθηση, αυτομόρφωση, εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση, επιμόρφωση
- Χιούμορ / αισιόδοξη αντιμετώπιση καταστάσεων
- Ευαισθητοποίηση / σεβασμός της διαφορετικότητας

Ορίζονται, επίσης, οι **Επαγγελματικές Δεξιότητες / Ικανότητες** σε συνθήκες εργασίας, ως εξής:

- Ικανότητα ανάλυσης και σύνθεσης καταστάσεων, δεδομένων και απόψεων
- Δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας
- Ικανότητα διαχείρισης διαπολιτισμικών σχέσεων
- Ικανότητα εποικοδομητικού διαλόγου και συνεργασίας σε διαπολιτισμικό περιβάλλον

Με βάση, λοιπόν, την έρευνα που πραγματοποίησε η Ε.Θ.Ο. και με οδηγό τη μεθοδολογία που ακολούθησε προέκυψαν ορισμένα συμπεράσματα και σχετικοί προβληματισμοί. Μεταξύ άλλων, η ομάδα εργασίας κατέληξε στο ότι ο προσδιορισμός του ρόλου του Συμβούλου Απασχόλησης δεν αφορά μόνο τη θέση εργασίας που καταλαμβάνει, αλλά συνιστά μια διακριτή ειδικότητα, η οποία είναι ευρύτερα αναγκαία στον χώρο της Απασχόλησης, ενώ απαραίτητη κρίθηκε και η προσαρμογή των Συμβούλων στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας, με την ευελιξία να θεωρείται απαραίτητο προσόν, ίσως μάλιστα και προϋπόθεση. Η Ε.Θ.Ο., ακόμη, υποστηρίζει πως οι Σύμβουλοι Απασχόλησης μπορούν να εκπληρώσουν τον ρόλο τους στο ακέραιο, αν κινηθούν με άξονες:

α) την επαγγελματική και επιστημονική τους ιδιότητα,

β) το ειδικότερο επαγγελματικό πλαίσιο στο οποίο απασχολούνται,

γ) την ηθική υποχρέωσή τους απέναντι στον επωφελούμενο,

δ) την ηθική υποχρέωση απέναντι στον εαυτό τους.

Ως βασικός ρόλος του Συμβούλου δε αναγνωρίζεται η ενεργοποίηση των επωφελούμενων για την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη, αλλά και η υποστήριξή τους για ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενώ επιχειρείται και η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Οι γενικές κατηγορίες, τέλος, επαγγελματικών δεξιοτήτων και επαγγελματικών χαρακτηριστικών συνοψίζονται σε α) επαγγελματικές δεξιότητες χρήσιμες για την επαγγελματική Συμβουλευτική, β) επαγγελματικές δεξιότητες χρήσιμες για την προώθηση των επωφελούμενων στην αγορά εργασίας και την επικοινωνία με τους εργοδότες, γ) επαγγελματικές δεξιότητες σχετικές με την οργάνωση και την τήρηση και τη διατήρηση αρχείων και δ) σύγχρονες επαγγελματικές δεξιότητες, οι οποίες αφορούν συμπεριφορές και στάσεις, κυρίως άτυπες, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό σχετίζονται με τις στάσεις και τις αξίες του ως άτομο.

Τονίζεται, τέλος, η ανάγκη αναγνώρισης, αρχικά, και πιστοποίησης στη συνέχεια της ειδικότητας των Συμβούλων Απασχόλησης από τους αρμόδιους φορείς, όπως γίνεται και με τις υπόλοιπες επαγγελματικές ομάδες, η παροχή της δυνατότητας για Δια βίου Κατάρτιση αυτών, ανάλογα με τις ανάγκες που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας, καθώς και η ανάγκη σταθερότητας στις συνθήκες, στον χώρο εργασίας και στη μορφή των εργασιακών σχέσεων των Συμβούλων, ώστε να είναι δυνατό να δομηθούν συμβουλευτικές σχέσεις με ροή και συνέχεια στον χρόνο, στηριζόμενες στις αρχές της δεοντολογίας του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., χωρίς τον κίνδυνο να διακοπούν ξαφνικά. Κεφαλαιώδους σημασίας, επίσης, κρίνεται η αποτίμηση της δουλειάς των Συμβούλων, η οποία πρέπει να είναι ανάλογη με τη σημασία του έργου που προσφέρουν, γεγονός σημαντικό για τη δημιουργία κινήτρων. Συμπερασματικά, το συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ αφορά ειδικά τους Συμβούλους στον χώρο της Απασχόλησης κι όχι τους Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π. στο σύνολό τους και μπορεί συνολικά να χαρακτηριστεί ως μια πολύ αξιόλογη εργασία, η οποία θα μπορούσε να παράσχει σημαντική βοήθεια στους υπεύθυνους για τη χάραξη και υλοποίηση των σχετικών με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. πολιτικών.

2.5.4 Το Πιστοποιημένο Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Συμβούλων Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικής Ανάπτυξης (G.C.D.F.)

Μία ενδιαφέρουσα πρωτοβουλία που έχει βοηθήσει στην κατάρτιση και πιστοποίηση περισσότερων από δέκα χιλιάδες (10.000) Συμβούλων διεθνώς και υπάρχει πλέον και στη χώρα μας είναι το Πιστοποιημένο Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Συμβούλων Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικής Ανάπτυξης (Global Career Development Facilitator – G.C.D.F.). Το Πρόγραμμα ξεκίνησε το 1997 στις Η.Π.Α., αλλά με το πέρασμα του χρόνου άρχισε να εφαρμόζεται σε πολλές χώρες του κόσμου, παρέχοντας μάλιστα υπηρεσίες ανάλογα με τα εθνικά χαρακτηριστικά και τις εξειδικευμένες ανάγκες κάθε χώρας. Υπεύθυνο για το Πρόγραμμα είναι το National Board for Certified Counselors (N.B.C.C.), ένας μη κερδοσκοπικός Οργανισμός που ιδρύθηκε το 1982 με σκοπό την ενίσχυση των ποιοτικών υπηρεσιών Συμβουλευτικής. Το ελληνικό σκέλος του N.B.C.C. λειτουργεί από το 1997 υπό την εποπτεία του European Board for Certified Counselors (E.B.C.C.) και έχει εκπαιδευτικό και συμβουλευτικό ρόλο. Σκοπός του είναι η υποστήριξη και ενίσχυση του επαγγέλματος του Συμβούλου στη χώρα μας, μέσω της ανάπτυξης προγραμμάτων κατάρτισης και υπηρεσιών Συμβουλευτικής, ενώ προωθεί παράλληλα έναν Κώδικα Δεοντολογίας και Κριτήρια Ποιότητας σε εθνικό επίπεδο σε σχέση με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., μέσω συγκεκριμένων πιστοποιημένων προγραμμάτων.

Το N.B.C.C. Ελλάς έχει την ευθύνη οργάνωσης και υλοποίησης του Προγράμματος Εκπαίδευσης Συμβούλων, το οποίο προτείνεται και από την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.). Στο πλαίσιο του Προγράμματος αναλύεται η θεωρία, η μεθοδολογία και οι τεχνικές που κρίνονται απαραίτητες για την εργασία στον χώρο ΣΥ.Ε.Π., ενώ συγχρόνως προετοιμάζει τους επαγγελματίες για την έγκυρη αντιμετώπιση ποικίλων καταστάσεων που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Για τον λόγο αυτό παρουσιάζονται στρατηγικές ένταξης στην Αγορά Εργασίας, τεχνικές αναζήτησης εργασίας και τεχνικές πληροφόρησης. Το Πρόγραμμα απευθύνεται σε Εκπαιδευτικούς, Κοινωνικούς Λειτουργούς, Ψυχολόγους, Συμβούλους Ψυχικής Υγείας, Εργασιακούς Συμβούλους, ειδικούς Παιδαγωγούς και εν γένει επαγγελματίες που απασχολούνται στον ευρύτερο χώρο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

Η διάρκεια του Προγράμματος είναι εκατόν εξήντα (160) ώρες, οι εκατόν είκοσι (120) από τις οποίες αφορούν τη διδασκαλία και την απόκτηση δεξιοτήτων, ενώ οι σαράντα (40) ώρες εφαρμογή όσων διδάχτηκαν στο πλαίσιο περιπτωσιολογικών μελετών (case studies). Η πιστοποίηση που προκύπτει από τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα έχει πενταετή ισχύ και η διατήρησή της προϋποθέτει περαιτέρω εκπαίδευση διάρκειας εβδομήντα πέντε (75) ωρών πριν από τη λήξη της πενταετίας. Για τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα απαιτείται η ύπαρξη πτυχίου Ανώτατης Εκπαίδευσης κοινωνικών ή ανθρωπιστικών σπουδών και εμπειρία τουλάχιστον διακοσίων (200) ωρών στον χώρο της ΣΥ.Ε.Π. ή σε σχετικούς τομείς.

Η εκπαίδευση και πρακτική του Προγράμματος G.C.D.F., τέλος, συνδέεται με δώδεκα (12) Τομείς Ικανοτήτων (Szilagyi, 2009):

1. *Δεξιότητες Συμβουλευτικής*: Κύριες διαδικασίες ενίσχυσης σταδιοδρομίας, οι οποίες περιλαμβάνουν δημιουργικές διαπροσωπικές σχέσεις.
2. *Πληροφορίες & Πηγές σχετικά με την Αγορά Εργασίας*: Πληροφορίες και τάσεις σχετικά με την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση.
3. *Διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες*: Μελέτες που καλύπτουν τις εξειδικευμένες ανάγκες ποικίλων ομάδων στόχων, καθώς και τρόποι προσαρμογής των παρεχόμενων υπηρεσιών στις ανάγκες αυτές.
4. *Δεοντολογικά και Νομικά Ζητήματα*: Μελέτες σχετικά με τον Κώδικα Δεοντολογίας του G.C.D.F. και τις τρέχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις.

5. *Μέθοδοι Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας*: Θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας, μοντέλα και τεχνικές που διαφοροποιούνται ανάλογα με τη Δια Βίου ανάπτυξη, το φύλο, την ηλικία και το εθνικό υπόβαθρο των ομάδων στόχων.
6. *Δεξιότητες Απασχολησιμότητας*: Στρατηγικές αναζήτησης εργασίας και τεχνικές τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, ειδικά για ομαδική Συμβουλευτική.
7. *Κατάρτιση Πελατών και Συναδέλφων*: Προετοιμασία και ανάπτυξη υλικού για προγράμματα κατάρτισης και παρουσιάσεις.
8. *Διαχείριση και Υλοποίηση Προγραμμάτων*: Μελέτες σχετικές με προγράμματα σταδιοδρομίας και την εφαρμογή τους, καθώς και την εργασία ως διαμεσολαβητής σε συνεργατικές σχέσεις.
9. *Προώθηση και Δημόσιες Σχέσεις*: Προγράμματα διαχείρισης και προώθησης της ανάπτυξης σταδιοδρομίας.
10. *Τεχνολογία*: Κατανόηση και χρήση εφαρμογών για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας.
11. *Συμβουλευτική*: Υποδείξεις για τη βελτίωση της απόδοσης από Συμβούλους και Επόπτες.

2.6. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Η Διασφάλιση της Ποιότητας εν γένει και της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ειδικότερα έχουν αποτελέσει αντικείμενο πολλών συζητήσεων τις τελευταίες δεκαετίες σε επιστημονικούς, αλλά και σε πολιτικούς κύκλους. Όλοι συγκλίνουν στην αναγνώριση της απόλυτης αναγκαιότητας του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας, καθώς έρχεται ως απαραίτητο συμπλήρωμα της Αξιολόγησης, η οποία αποτελεί προ πολλού αναπόσπαστο κομμάτι των διαδικασιών που πραγματοποιούνται στους παραπάνω χώρους. Με δεδομένο πως ο θεσμός της Διασφάλισης Ποιότητας αποτελεί κατ' ουσίαν το κύριο ερευνητικό αντικείμενο της παρούσας εργασίας και σε αυτόν αφιερώνεται ένα ολόκληρο Κεφάλαιο δεν κρίνεται σκόπιμο να γίνει συζήτηση του θέματος σε αυτό το σημείο.

Ειδικότερα, στο Κεφάλαιο Τέσσερα της παρούσας έρευνας γίνεται αναλυτική παρουσίαση της έννοιας της Διασφάλισης Ποιότητας και της σημασίας που αυτή έχει τόσο γενικότερα, όσο και πιο συγκεκριμένα σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. Αναλύονται οι πολιτικές, οι πρακτικές και οι Τάσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και η εξέλιξη του θεσμού με το πέρασμα των χρόνων. Συνοψίζεται, επίσης, η τρέχουσα κατάσταση και αναφέρονται οι πιο πρόσφατες πολιτικές και εξελίξεις. Από ελληνικής πλευράς παρουσιάζονται η εξέλιξη του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας στη χώρα μας, οι πρακτικές, οι εμπειρίες, οι τάσεις που κυριαρχούν, ενώ γίνεται αναφορά και στην τρέχουσα κατάσταση, όπως αυτή απαντάται στην Ελλάδα σήμερα. Επιχειρείται, δηλαδή, να δοθεί μια σφαιρική και, όσο το δυνατόν, πιο πλήρης εικόνα της πραγματικότητας σε σχέση με τη Διασφάλιση Ποιότητας στη χώρα μας, και ευρύτερα και πιο συγκεκριμένα σε σχέση με τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προκειμένου να καλυφθεί κι ένας από τους κυριότερους στόχους της παρούσας έρευνας.

2.7. Ομάδες-Στόχοι του Θεσμού

Οι ομάδες – στόχοι, ή αλλιώς η «πελατεία», του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας γίνεται εύκολα εμφανής σε αντιστοιχία με την ποικιλία και το είδος των φορέων που είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση και την εποπτεία των σχετικών υπηρεσιών. Εν γένει, πάντως στη χώρα μας προβάλλονται οι θέσεις των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και, κατά περίπτωση, οι ομάδες που καλύπτονται από την εκάστοτε ευρωπαϊκή χρηματοδότηση. Από τους γενικούς σκοπούς και ειδικούς στόχους των

αρμόδιων φορέων, λοιπόν, όπως αυτοί διαφαίνονται από τα καταστατικά λειτουργίας τους και άλλα επίσημα έγγραφα, προκύπτει πως οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. αποτελούν ή θα έπρεπε να αποτελούν δικαίωμα όλων των πολιτών. Παρ' όλα αυτά, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στους *μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης*, καθώς βρίσκονται σε κρίσιμη για το επαγγελματικό τους μέλλον ηλικία, με τις βιοσωματικές, νοητικές, κοινωνικές και συναισθηματικές αλλαγές της εφηβείας να δυσχεραίνουν τη λήψη αποφάσεων. Καλό είναι να σημειωθεί πως οι τρόποι με τους οποίους ο έφηβος μπορεί να εκφράσει τον προβληματισμό του για το επάγγελμα που θα επιλέξει ποικίλουν, ανάλογα με την προσωπικότητα και τη διαπαιδαγώγησή του. Μπορεί, δηλαδή, να αναθέτει σε άλλους να λάβουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις γι' αυτόν, να επιδεικνύει αδιαφορία για το επαγγελματικό του μέλλον, να αλλάζει διαρκώς προτιμήσεις, να έχει μη ρεαλιστικές προτιμήσεις ή και να έχει αποφασίσει με σιγουριά όσον αφορά το επάγγελμα που θέλει να ακολουθήσει (Δεμερτζής, 2011).

Στη δεύτερη θέση ενδιαφέροντος εκ μέρους της επίσημης πολιτείας βρίσκονται οι *φοιτητές και σπουδαστές των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Ακολουθούν οι άνεργοι, με έμφαση στους μακροχρόνια ανέργους, ενώ καταβάλλονται προσπάθειες για ενίσχυση των υπηρεσιών που απευθύνονται σε γυναίκες που επιθυμούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό – οικονομικό επίπεδο, καταβάλλεται τα τελευταία χρόνια σημαντική προσπάθεια δημιουργίας δομών και βελτίωσης των υπηρεσιών που απευθύνονται σε μετανάστες και πρόσφυγες που επιθυμούν να εργαστούν στη χώρα μας. Λαμβάνεται, επίσης, μέριμνα για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών σε άτομα που φοιτούν σε Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.), ειδικές ομάδες του πληθυσμού, όπως τα εξαρτημένα και απεξαρτημένα άτομα και οι νέοι με παραβατική συμπεριφορά, καθώς και σε άτομα με ειδικές δεξιότητες.

Ειδικά όσον αφορά την τελευταία ομάδα στόχο, τους *φοιτώντες στα Σ.Δ.Ε.* και *τα Άτομα με Ειδικές Δεξιότητες*, αντιμετωπίζονται πλέον ως μία κατηγορία επωφελούμενων του θεσμού, με τη λογική πως η φοίτηση ατόμων με μαθησιακά προβλήματα ή αναπηρίες σε Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας και η δυνατότητα πρόσβασής τους στις αντίστοιχες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. ενισχύουν τη γνωστική, διανοητική και ψυχολογική τους ανάπτυξη, ενώ μέσω της ένταξής τους σ' ένα φιλικό μαθησιακό περιβάλλον προετοιμάζονται πιο αποτελεσματική για τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας (Κωστόπουλος & Χρονοπούλου, 2010). Ειδικότερα, τώρα, σε σχέση με τα Άτομα με Ειδικές Δεξιότητες πρέπει να τονιστεί πως δεν νοείται διαφοροποίηση σε επίπεδο αρχών και σκοπών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., απαιτείται όμως διαφοροποίηση σε επίπεδο υλοποίησης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2007). Η πολιτεία οφείλει να καταβάλλει οποιεσδήποτε επιπλέον προσπάθειες απαιτούνται, προκειμένου να δημιουργήσει για τα άτομα αυτά συνθήκες κατάλληλες για την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων. Οφείλει, ακόμη, να τους παρέχει τη δυνατότητα να τύχουν ισότιμης αντιμετώπισης με όλους τους υπόλοιπους πολίτες σε σχέση με τις παρεχόμενες υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ως Άτομα με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες, σύμφωνα με τον νόμο 2817 του 2000 ορίζονται:

1) Άτομα με σημαντική δυσκολία μάθησης και προσαρμογής εξ αιτίας σωματικών, διανοητικών, ψυχολογικών, συναισθηματικών και κοινωνικών ιδιαιτεροτήτων. Σε αυτά περιλαμβάνονται άτομα με:

   α) νοητική ανεπάρκεια ή ανωριμότητα
   β) ιδιαίτερα σοβαρά προβλήματα όρασης ή ακοής
   γ) σοβαρά νευρολογικά ή ορθοπεδικά ελαττώματα ή προβλήματα υγείας
   δ) προβλήματα λόγου ή ομιλίας
   ε) ειδικές δυσκολίες στη μάθηση, όπως δυσλεξία, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσία

   στ) σύνθετες γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες, καθώς και όσα παρουσιάζουν Αυτισμό και άλλες διαταραχές ανάπτυξης.

2) Άτομα νηπιακής, παιδικής και εφηβικής ηλικίας που δεν ανήκουν σε καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις, αλλά χρήζουν ειδικής εκπαιδευτικής προσέγγισης και φροντίδας για ορισμένη περίοδο ή για ολόκληρη τη σχολική ζωή τους.

Η αδυναμία της κοινωνίας να υιοθετήσει έμπρακτα τις αρχές των δικαιωμάτων των Ατόμων με Ειδικές Δεξιότητες και η ανάγκη ύπαρξης ισότητας ευκαιριών σε όλους τους τομείς καθιστά ιδιαίτερα σημαντική την προσέγγιση της συγκεκριμένης ομάδας-στόχου από τους Λειτουργούς του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Ειδικά στην περίπτωση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού κρίνεται απαραίτητη η προετοιμασία του σχολικού περιβάλλοντος για να μπορέσει να αποδώσει η συνεκπαίδευση προς όφελος όλων των μαθητών (Δελλασούδας, 2004).

Ομάδα στόχο θεωρητικά αποτελούν και οι ήδη *εργαζόμενοι*, οι οποίοι στο πλαίσιο της Δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχουν ανάγκη υπηρεσιών που να τους ενισχύουν όταν επιχειρούν να ανακατευθύνουν τη σταδιοδρομία τους ή που να απευθύνονται σε μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους που επιθυμούν να αναβαθμίσουν τα προσόντα και τις δεξιότητές τους (Wannan, 2004). Στην πράξη, βέβαια, η συγκεκριμένη ομάδα είναι χαμηλά στη λίστα προτεραιοτήτων των αρμόδιων φορέων στη χώρα μας, καθώς υπάρχουν πιο πιεστικές ανάγκες που πρέπει καλυφθούν και οι πόροι, αλλά και το ανθρώπινο δυναμικό, συνήθως δεν επαρκούν.

Ομάδα στόχο, τέλος, για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. αποτελούν ορισμένες επαγγελματικά *ευάλωτες κοινωνικές ομάδες*, τα μέλη των οποίων αντιμετωπίζουν τον κοινωνικό αποκλεισμό. Οι ομάδες αυτές δεν έχουν πρόσβαση σε προγράμματα Σχολικού ή ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καταλήγουν να απασχολούνται σε θέσεις υποβαθμισμένες ή ανειδίκευτου εργάτη. Λόγω έλλειψης τυπικών και ουσιαστικών προσόντων δεν προσπαθούν να διεκδικήσουν καλύτερες εργασιακές προοπτικές και έχουν δυσκολία επανένταξης στην Αγορά Εργασίας. Πρέπει, πάντως, να σημειωθεί πως η υλοποίηση προγραμμάτων Σ.Ε.Π. στη χώρα μας έχει συνδεθεί με τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση και ως εκ τούτου δεν επωφελούνται από αυτά άτομα που έχουν ολοκληρώσει μόνο την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, ενώ οι τυπικές μορφές ΣΥ.Ε.Π. δεν καλύπτουν πλήρως τις ανάγκες όσων ζουν σε συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού ή σε γεωγραφικά απομονωμένες περιοχές. Τα αίτια του κοινωνικού αποκλεισμού διαφόρων κοινωνικών ομάδων είναι ποικίλα και τα προγράμματα ΣΥ.Ε.Π. οφείλουν να παρακολουθούν τα ειδικά προβλήματα κάθε μίας από αυτές και να προσαρμόζεται στις ανάγκες τους (Φακιολάς, 2004).

2.8. Αποτελεσματικότητα-Αποδοτικότητα Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

2.8.1 Πρόσφατες Εξελίξεις

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης έχει διανύσει, όπως είδαμε, διάφορες φάσεις εξέλιξης από τις αρχές της δεκαετίας του 1950 που εισήχθη στη χώρα μας μέχρι σήμερα, με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερής η συνολική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρασχέθηκαν τόσα χρόνια. Μπορεί, παρ' όλα αυτά, να επιχειρηθεί ένας απολογισμός για τους κυριότερους δημόσιους φορείς, αυτούς που δραστηριοποιήθηκαν σε μεγαλύτερη κλίμακα και με μεγάλο χρονικό εύρος. Το πρώτο και σπουδαιότερο συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει κανείς όσον αφορά τον θεσμό σε σχέση με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση είναι πως η μεγαλύτερη αδυναμία του, ακόμα και τριάντα χρόνια μετά από την εισαγωγή του στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης είναι οι ελλείψεις σε κατάλληλα καταρτισμένο έμψυχο δυναμικό (Κασσωτάκης, 2009), η οποία οφείλεται σε διάφορους παράγοντες. Μεταξύ των κυριότερων είναι η διάρκεια της πλειονότητας των σεμιναρίων που πραγματοποιήθηκαν, καθώς δεν επαρκούσε για να δοθεί η αναγκαία κατάρτιση στους εκπαιδευτικούς που τα παρακολούθησαν, με δεδομένο πως οι περισσότεροι από αυτούς δεν είχαν πρότερη σχετική κατάρτιση ή εμπειρία. Το γεγονός δε πως σημαντικό ποσοστό όσων επιμορφώθηκαν δεν ασχολήθηκαν τελικά με την εφαρμογή του θεσμού στα σχολεία για ποικίλους λόγους, προκάλεσε την περαιτέρω αποδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ βασική τροχοπέδη για τη σωστή παροχή των υπηρεσιών Σ.Ε.Π. στα σχολεία

αποτελεί το γεγονός πως η ενασχόληση με τον θεσμό δεν αποτελεί κύριο έργο των εκπαιδευτικών που αναλαμβάνουν την εφαρμογή του, αλλά χρησιμοποιείται μέχρι σήμερα για συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου διδασκαλίας τους.

Πέρα από το ανθρώπινο δυναμικό, όμως, είναι γεγονός πως στην πλειονότητα των περιπτώσεων δεν τηρείται επακριβώς και το γράμμα του νόμου όσον αφορά την οργάνωση της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες. Σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 4087 Υπουργική Απόφαση του 1996, η οποία παραπέμπει ευθέως στον Νόμο 1566/85, προβλέπεται η τήρηση αρχείου εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης σε κάθε σχολική μονάδα, την οργάνωση και την τήρηση του οποίου αναλαμβάνει ο υπεύθυνος για τον Σ.Ε.Π. καθηγητής. Προβλέπεται, ακόμη, η ύπαρξη ξεχωριστής αίθουσας Σ.Ε.Π., εφόσον υπάρχει η σχετική δυνατότητα, με βιβλιοθήκη σχετική με τον θεσμό, στην οποία θα έχουν απρόσκοπτη πρόσβαση όλοι οι μαθητές. Υπεύθυνοι για τη σωστή τήρηση του αρχείου και τη λειτουργία της βιβλιοθήκης ορίζονται ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας και ο Υπεύθυνος Σ.Ε.Π. της περιοχής, ενώ ο τελευταίος οφείλει να συγκεντρώνει τα συμπληρωμένα «Δελτία Εφαρμογής Σ.Ε.Π.» που του αποστέλλει ο αρμόδιος καθηγητής στην αρχή του διδακτικού έτους ή των τετραμήνων. Οι παραπάνω προβλέψεις υλοποιούνται στα σχολεία της επικράτειας ανάλογα με τις κατά περίπτωση δυνατότητες: είτε συνολικά, είτε επιλεκτικά.

Ειδικότερα, από έρευνα που πραγματοποιήθηκε για τη διαπίστωση της αποτελεσματικότητας στην οργάνωση και τελική παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. από τις βασικές δομές του Υπουργείου Παιδείας, τα ΚΕ.ΣΥ.Π. και τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., προκύπτουν σημαντικά στοιχεία για τις μέχρι τώρα συνθήκες παροχής των υπηρεσιών, αλλά και την ενσυναίσθηση του ρόλου τους ως Συμβούλων των στελεχών (Κρίβας & Μίχαλου, 2009). Στην εν λόγω έρευνα έλαβαν μέρος διακόσιοι τριάντα (230) εκπαιδευτικοί – Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας, εκ των οποίων οι εβδομήντα επτά (77) στελέχωναν ΚΕ.ΣΥ.Π., ενώ οι υπόλοιποι εκατόν πενήντα τρεις (153) ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., δείγμα που ανήλθε στο 30% του συνολικού πληθυσμού. Από τις απαντήσεις του δείγματος προκύπτει ότι τα κύρια προβλήματα για την επίλυση των οποίων οι συμβουλευόμενοι προσέφευγαν στις δομές ΣΥ.Ε.Π., για το διάστημα που αυτές βρίσκονταν σε πλήρη λειτουργία, είναι η ενημέρωση / πληροφόρηση, η προσωπική ανάπτυξη και οι σχέσεις με τους γονείς, καθώς και η αγωνία για το μέλλον και τη μετάβαση από τη σχολική ζωή στην επόμενη εκπαιδευτική φάση και μετέπειτα στην αγορά εργασίας.

Αξιοσημείωτο, πάντως, είναι το γεγονός πως οι απαντήσεις των ερωτωμένων για τις υλοποιούμενες από τις δομές δράσεις καθιστούν σαφή την ανεπάρκεια αυτών για την αντιμετώπιση των προβλημάτων, ανεπάρκεια η οποία αποδίδεται στην έλλειψη εξειδίκευσης των ιδίων και εν γένει στην έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού στις δομές. Οι ίδιοι οι Σύμβουλοι εκτιμούν πως οι ελλείψεις αυτές μείωναν τις δυνατότητες αποτελεσματικής παρέμβασής τους σε θέματα που άπτονται της ψυχολογικής στήριξης των μαθητών, καθώς και της προσωπικής τους ανάπτυξης. Ειδικά δε σε περιπτώσεις επωφελουμένων που χαρακτηρίζονται από πολιτισμική ετερότητα, οι Σύμβουλοι παραδέχονταν την ανεπάρκειά τους να προσφέρουν αποτελεσματικά υπηρεσίες Συμβουλευτικής. Από την παραδοχή αυτή προκύπτει πως τα στελέχη των δομών δεν θεωρούσαν πως έχουν εκπαιδευτεί επαρκώς για την αντιμετώπιση προβλημάτων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης, γι' αυτό και περιόριζαν συνήθως την παρέμβασή τους σε θέματα απλής επαγγελματικής πληροφόρησης.

Οι Σύμβουλοι που στελέχωναν τις εν λόγω δομές έκριναν, επιπλέον, ότι ήταν σε μικρό βαθμό ικανοί να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που διέβλεπαν πως θα έχουν απέναντί τους στο μέλλον, με την αίσθηση ανεπάρκειάς τους να επικεντρώνεται σε ζητήματα που σχετίζονταν με την προσωπική υποστήριξη των ωφελουμένων και τη Συμβουλευτική. Ως σπουδαιότερη ενέργεια προετοιμασίας τους, πάντως, προκρινόταν η επιμόρφωση και ενημέρωση των στελεχών των δομών ΣΥ.Ε.Π., αλλά τονιζόταν πως η βελτίωση της προετοιμασίας δεν εξαρτάται από τα ίδια τα στελέχη, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό των στελεχών θεωρούσε αναγκαία τη θεσμοθέτηση του ρόλου τους. Η συνεργασία των δομών με διάφορους φορείς, ακόμη, για την καλύτερη συγκέντρωση και διαχείριση της πληροφορίας κρίθηκε πως χρήζει βελτίωσης, καθώς και η συνεχής και πιο εξειδικευμένη επιμόρφωση των στελεχών, η εποπτεία του έργου τους από ειδικούς επιστήμονες και η εισαγωγή μεθόδων διαχείρισης και διάχυσης της πληροφορίας. Από τα παραπάνω στοιχεία κατ' επέκταση οδηγούμαστε στο συμπέρα-

σμα πως τα στελέχη των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΚΕ.ΣΥ.Π. της χώρας έβλεπαν τον ρόλο τους να επικεντρώνεται στην ενημέρωση και πληροφόρηση, καθώς και στη συμβουλευτική μόνο ως προς την ορθή λήψη αποφάσεων, αλλά θεωρούσαν πως η περαιτέρω συμβουλευτική στήριξη της ομάδας στόχου δεν αποτελούσε τμήμα των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων, ούτε αισθάνονται έτοιμοι ν' αντιμετωπίσουν μια τέτοια πρόκληση.

Προφανέστερη αιτιολογία αυτής της αίσθησης ανεπάρκειας αποτελεί ο αυξημένος βαθμός δυσκολίας όσον αφορά την επίλυση προβλημάτων ψυχολογικού ή κοινωνικού περιεχομένου, τα οποία αναδύονται από τις ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις της εποχής μας. Ως εκ τούτου τα στελέχη των δομών αναγνώριζαν την ανεπάρκειά τους, αισθάνονταν την ανάγκη απόκτησης πιο εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων και ζητούσαν τη μείωση των αρνητικών συνεπειών γι' αυτά. Είναι κοινώς παραδεκτό πως δεν είχαν όλοι προετοιμαστεί ικανοποιητικά από την επιμόρφωση που τους έγινε, η οποία απείχε μακράν του να χαρακτηριστεί διαρκής, αίτημα το οποίο δεν είχε εισακουστεί μέχρι την κατάργηση της πλειονότητας των δομών παροχής υπηρεσιών Σ.Ε.Π.. Πρέπει, πάντως, να καταστεί σαφές πως, παρά το εμφανές άγχος των Συμβούλων για την αδυναμία τους να παράσχουν πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες Συμβουλευτικής, η υλοποίηση της απαίτησής τους για διαρκή επιμόρφωση δεν εξαρτιόταν από τους ίδιους, αλλά από κρατικούς ή ιδιωτικούς μηχανισμούς και φορείς, ενώ συγχρόνως αναδύεται η ανάγκη γνωστοποίησης με συστηματικό τρόπο της σκοποθεσίας και του εύρους των υπηρεσιών του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και της σύνδεσής του με κοινωνικά αιτήματα και οικονομικούς στόχους.

Υπάρχει, βέβαια, η πεποίθηση πως τα ΚΕ.ΣΥ.Π. μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση και διατήρηση της δικτύωσης μεταξύ ατόμων, ομάδων και φορέων, αρχικά σε τοπικό επίπεδο και κατ' επέκταση σε επίπεδο κοινοτήτων (Μαστοράκη, 2009). Προκειμένου, όμως, να επιτευχθεί αυτού του είδους η δικτύωση απαιτούνται ουσιαστικές μετασχηματιστικές ενέργειες σε διάφορα επίπεδα, όπως η ανάπτυξη ενός ευρέως δικτύου υπηρεσιών που θα λειτουργούν επικουρικά προς τη σχολική κοινότητα και η όσο το δυνατόν στενότερη σύνδεση μεταξύ των φορέων και επαγγελματιών της τοπικής κοινωνίας με τα κέντρα χάραξης πολιτικών και λήψης αποφάσεων, εκπαιδευτικών ή μη. Αναγκαία κρίνεται, ακόμη, η υποστήριξη του θεσμού των ΚΕ.ΣΥ.Π., προκειμένου να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα και η μετεξέλιξή του, ώστε να καλύπτει πιο αποτελεσματικά τις ανάγκες των τοπικών κοινωνιών, υποστήριξη η οποία ελαχιστοποιήθηκε με την πρόσφατη κατάργηση των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π., πάντως, θα μπορούσαν να υποστηριχθούν ενεργά με την αξιοποίηση μηχανισμών Διασφάλισης της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς και με τη διεύρυνση των ειδικοτήτων των επιστημόνων που στελεχώνουν τις δομές, το οποίο θα επιλέγεται με βάση ένα κοινό σύστημα κριτηρίων.

Μέχρι πρότινος, πάντως, κυριαρχούσε η άποψη πως αν εξεταστεί συνολικά η πορεία του θεσμού του Σ.Ε.Π. στην ελληνική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα πως έχουν σημειωθεί σημαντικά βήματα προόδου, παρά το ότι δεν έχουν ακόμα επιλυθεί όλα τα προβλήματα, ούτε αντιμετωπίστηκαν όλες οι δυσκολίες (Κασσωτάκης, 2009). Ο θεσμός είχε μετεξελιχθεί από μάθημα απλής πληροφόρησης σχετικά με τους επαγγελματικούς κλάδους σε δραστηριότητες συμβουλευτικής στήριξης και καθοδήγησης, οι οποίες παρέχονταν από εξειδικευμένα κέντρα. Η δε επιμόρφωση των στελεχών του θεσμού, αλλά και το παιδαγωγικό υλικό που παράχθηκε τις τελευταίες δεκαετίες παρουσίασε σαφή ποιοτική βελτίωση με το πέρασμα των χρόνων. Η αύξηση, τέλος, του ενδιαφέροντος της κοινής γνώμης και ιδιαίτερα του επιστημονικού κοινού για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό υπήρξε εμφανής μέσω των δημοσιευμάτων του Τύπου, αλλά και από τη διεύρυνση της σχετικής ερευνητικής δραστηριότητας, γεγονός που συνηγορεί υπέρ της θετικής αποτίμησης της εφαρμογής του θεσμού. Τα παραπάνω, βέβαια, έρχονται να ανατρέψουν οι πιο πρόσφατες εξελίξεις στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, οι οποίες επηρέασαν καταλυτικά τον θεσμό του Σ.Ε.Π., με την κατάργηση των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ορισμένων από τα ΚΕ.ΣΥ.Π.. Τα σχέδια, επιπλέον, για αφαίρεση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού από το Αναλυτικό Πρόγραμμα του Γυμνασίου αφήνουν ένα δυσαναπλήρωτο κενό και ανακόπτουν την πορεία προόδου του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας.

Όσον αφορά τον χώρο της Απασχόλησης, η Συμβουλευτική που παρέχεται από εξειδικευμένα στελέχη στους νέους που φοιτούν στις Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑ.Σ.) του Ο.Α.Ε.Δ. και η οποία είναι γνωστή ως *Ενεργός Επαγγελματικός Προσανατολισμός* έχει να δείξει ενδιαφέροντα αποτελέσματα, ενώ αξίζει να σημειωθεί πως από το 2005 έως το 2009, που οι σχετικές δράσεις υλοποιούνται ανελλιπώς στο τέλος του σχολικού έτους, οι αιτήσεις εφήβων για συμμετοχή είναι πολύ περισσότερες από τις διατιθέμενες θέσεις (Λαΐνα, 2009). Από το 2006, μάλιστα, που η εφαρμογή της συγκεκριμένης δράσης επεκτάθηκε και στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης έχουν ωφεληθεί περί τα χίλια (1000) άτομα. Το 50% των συμμετεχόντων εντάχθηκε σε δράσεις και το 60% αυτών συμμετείχαν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να αποκτήσουν δεξιότητες και να προσεγγίσουν τον επαγγελματικό τους στόχο, ενώ οι υπόλοιποι βρήκαν εργασία. Ιδιαίτερα αποτελεσματικές δε κρίνονται οι στοχευμένες παρεμβάσεις των αρμόδιων Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. σε επιχειρήσεις που παρουσίαζαν φθίνουσα πορεία, με διερεύνηση των αναγκών των απολυθέντων, ένταξή τους σε ομάδες επανα-προσανατολισμού, η προώθησή τους σε δράσεις απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων που αντιστοιχούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και η ενίσχυσή τους στην άμεση αναζήτησης εργασίας σε συνεργασία με Εργασιακούς Συμβούλους. Παράλληλα, όσοι ενδιαφέρθηκαν για τη δημιουργία δικής τους επιχείρησης εντάχθηκαν σε ομάδες Συμβουλευτικής Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών.

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε το C.E.DE.FO.P. (C.E.DE.FO.P., 2008b), τα αποτελέσματα της οποίας ανακοινώθηκαν το 2008, η χώρα μας υπάγεται στην ομάδα κρατών μελών που επιχειρεί να διευρύνει τις ήδη παρεχόμενες υπηρεσίες, με την έμφαση να δίνεται στον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τακτική που υλοποιήθηκε με την ίδρυση αρκετών νέων γραφείων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε σχολεία τα τελευταία χρόνια, ενώ το ενδιαφέρον όσων χαράσσουν πολιτικές περιστρέφεται και γύρω από τη Συμβουλευτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Η ενίσχυση, πάντως, των μορφών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που προϋποθέτουν ενεργοποίηση του ίδιου του πολίτη, δίνει στις εθνικές κυβερνήσεις τη δυνατότητα να κατευθύνουν τα ούτως ή άλλως περιορισμένα κονδύλια προς τα μέλη ομάδων στόχων που χρήζουν εξατομικευμένης προσέγγισης, όπως είναι οι νέοι που εγκαταλείπουν το σχολείο, για τους οποίους η χώρα μας δηλώνει πως λαμβάνει μέτρα σε ολοένα μεγαλύτερο βαθμό, τόσο για τον εντοπισμό των περιπτώσεων αυτών, όσο και για την ανακατεύθυνσή τους προς τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Από την άλλη πλευρά, η χώρα μας δε συγκαταλέγεται μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών που έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες προκειμένου να παρέχονται σε ευρεία κλίμακα υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στον εργασιακό χώρο.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την εξαγωγή συμπερασμάτων, τώρα, όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των Γραφείων Διασύνδεσης των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Οριζόντιας Δράσης Υποστήριξης των Γραφείων Διασύνδεσης για την απορρόφηση των αποφοίτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης των ετών 1998 έως 2000 (Καραμεσίνη, 2008). Σύμφωνα, λοιπόν, με την έρευνα 5-7 έτη μετά την αποφοίτηση από το Πανεπιστημιακό Ίδρυμα απασχολείτο το 84,2% τους συνόλου των αποφοίτων της υπό εξέταση περιόδου, με τα ποσοστά να είναι ελαφρώς χαμηλότερα για τις γυναίκες (83,7%) σε σχέση με τους άντρες (85%), ενώ το 97% του δείγματος βρέθηκε να έχει αποκτήσει κατά αυτό το χρονικό διάστημα εμπειρία απασχόλησης. Σημαντικό, επίσης, είναι το γεγονός ότι το 65% των αποφοίτων χαρακτηρίζονται επαγγελματικά ενταγμένοι σύμφωνα με την *υποκειμενική προσέγγιση* που σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία, ενώ μόλις το 57% σύμφωνα με την *αντικειμενική*, που αφορά τη σταθεροποίηση στην απασχόληση. Μεγάλο ενδιαφέρον, τέλος, παρουσιάζει το εύρημα πως κατά το εξεταζόμενο χρονικό διάστημα μόλις το 46,5% των πτυχιούχων καταλαμβάνει θέση που αντιστοιχεί απόλυτα στο αντικείμενο των σπουδών τους, το 25,6% θέση που αντιστοιχεί αρκετά σε αυτό και το 28% θέση που έχει μικρή ή καμία συνάφεια με τις σπουδές του, με τους άντρες να κατέχουν τα πρωτεία σε αυτή την κατηγορία.

Από τα ανωτέρω στοιχεία, λοιπόν, αλλά και αυτά που προκύπτουν από τη σχετική μελέτη Απορρόφησης Αποφοίτων που υλοποίησε το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Αθηνών (Γραφείο Διασύνδεσης Πανεπιστημίου Αθηνών, 2007), η οποία οδηγεί σε ανάλογα συμπεράσματα σε μικρότε-

ρη φυσικά κλίμακα, μπορούμε να καταλήξουμε στο ότι ο ρόλος των Γραφείων Διασύνδεσης των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων είναι καθοριστικής σημασίας. Η έγκαιρη συμβουλευτική υποστήριξη των φοιτητών και σπουδαστών, είτε αυτή αφορά τη συνέχιση των σπουδών, είτε τη μετάβαση στην αγορά εργασίας, μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση των ικανοποιημένων από τις σπουδές τους πτυχιούχων και κατ' επέκταση να καταστήσει ομαλότερη τη διαδικασία της μετάβασης αυτών από την Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Απασχόληση.

Το γενικότερο συμπέρασμα, πάντως, που προκύπτει από τις παραπάνω διαπιστώσεις είναι πως, παρά τις σημαντικές προσπάθειες που έχουν καταβληθεί από την εισαγωγή του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας και εξής, δεν μπορούμε να μιλάμε για την ύπαρξη εθνικής στρατηγικής. Οι πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί κατά καιρούς από τους ελληνικούς αρμόδιους φορείς εναρμονίζονται βέβαια σε μεγάλο βαθμό με τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές, δεν χαρακτηρίζονται όμως από συνέπεια και σταθερότητα. Παρατηρούνται, δηλαδή, συνεχείς ανατροπές και αλλαγές, με τις κυβερνητικές αποφάσεις να κάνουν συχνά βήματα προς τα πίσω, καταργώντας δοκιμασμένες και επιτυχημένες συνταγές. Η σχεδόν απόλυτη εξάρτηση, τέλος, του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού από κρατικούς πόρους και τις κατά καιρούς διατιθέμενες ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις να αποτελούν σανίδα σωτηρίας για δομές και ανθρώπινο δυναμικό δεν μπορεί παρά να συνηγορήσει στους λόγους για τους οποίους οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρουσιάζουν μειωμένη αποτελεσματικότητα και δεν αποδίδουν τα αναμενόμενα στη χώρα μας.

2.8.2 Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)

Η στρατηγική που ακολουθήθηκε στη χώρα μας μέχρι τώρα, βέβαια, κάθε άλλο παρά συνολική θα μπορούσε να χαρακτηριστεί, ωστόσο υπήρξαν μεμονωμένες δράσεις οι οποίες είναι σαφώς θετικές. Θεσμοθετήθηκε επί παραδείγματι με τον Νόμο 3191 του 2003 το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), το οποίο αποτελεί ένα ολοκληρωμένο σύνολο συμβατών λειτουργιών και μέσων, δια των οποίων με συγκροτημένο και ενιαίο τρόπο σχεδιάζεται και εφαρμόζεται η εθνική δημόσια πολιτική για τη σύνδεση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, καθώς και για τη σύνδεσή τους με την Απασχόληση και έχει ως αποστολή τον συντονισμό των ενεργειών για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των παραπάνω πολιτικών, έτσι ώστε να ικανοποιούνται οι προσωπικές και κοινωνικές ανάγκες των πολιτών σε γνώσεις και δεξιότητες, αλλά και να καλύπτονται οι ανάγκες της Αγοράς Εργασίας (Επιτροπή για την Εκπόνηση Σχεδίου Σύνδεσης Αρχικής & Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση, 2001). Θα πρέπει, πάντως, να σημειωθεί πως, παρά τον φιλόδοξο σχεδιασμό, καταγράφηκε αλληλοεπικάλυψη δράσεων και παρατηρήθηκαν σημαντικές καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση του θεσμικού πλαισίου και την ενεργοποίηση του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α..

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού υπάρχει το Σύστημα 6 του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α., το οποίο επονομάζεται Σύστημα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας, αποστολή του οποίου είναι ο αποτελεσματικός και αποδοτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η σύνδεση των καταρτιζόμενων και των αποφοίτων της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση. Βασικές Λειτουργίες αυτού είναι η ενημέρωση και πληροφόρηση των μελών της ομάδας – στόχου, οι διερεύνηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων αυτών, η συμβουλευτική τους υποστήριξη στην επιλογή της κατάλληλης ειδικότητας ή εξειδίκευσης και η υποστήριξη της σύνδεσης αυτών με την αγορά εργασίας. Οι φορείς που επιφορτίστηκαν με τις βασικές λειτουργίες του εν λόγω Συστήματος ήταν το Ε.Κ.Ε.Π., τα ΚΕ.ΣΥ.Π. και τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, όσο αυτά βρίσκονταν εν λειτουργία, τα Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ. και τα Γραφεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης & Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ.) του Ο.Ε.Ε.Κ.. Στις αρμοδιότητες όλων των προαναφερθέντων περιλαμβάνονται η δημιουργία Εθνικού Δικτύου Ενημέρωσης και Πληροφόρησης, η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κάθε είδους, η επιμόρφωση των στελεχών του τομέα ΣΥ.Ε.Π. σε συνεργασία με τα δύο

συναρμόδια Υπουργεία, η πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των Λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και η τήρηση σχετικού Μητρώου και η ανάπτυξη κριτηρίων και πρότυπων μεθόδων αξιολόγησης ανθρώπινου δυναμικού.

Πρέπει, επίσης, να σημειωθεί πως η χώρα μας είναι μέλος του *Ευρωπαϊκού Ερευνητικού Forum για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό* (European Guidance and Counseling Research Forum – E.G.C.R.F.), το οποίο επίσης χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και υποστηρίζει την online συνεργασία μεταξύ στελεχών του θεσμού, ερευνητών και των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικών σε πέντε συνεργαζόμενες χώρες, τη Δανία, τη Σλοβενία, τη Φινλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Στο πλαίσιο του Forum ομάδες ειδικών από τις προαναφερθείσες χώρες πραγματοποιούν συναντήσεις εργασίας, ενώ συνεργάζονται και διαδικτυακά, πραγματευόμενες ζητήματα πολιτικής γύρω από τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Περιλήψεις των συζητήσεων μεταφράζονται στη γλώσσα κάθε εταίρου με εκτεταμένο σχολιασμό στα Αγγλικά, ως μέρος μιας συνεχιζόμενης διαδικασίας παραγωγής νέων γνώσεων για το Δίκτυο, πρακτική που διασφαλίζει την εξέλιξη και την ανταλλαγή καινοτόμων στοιχείων στο πλαίσιο της ευρύτερης κοινότητας της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την αξιοποίηση των Νέων Τεχνολογιών. Οι ομάδες στόχοι του Forum είναι οι επαγγελματίες του χώρου, οι ερευνητές, οι εκπαιδευτές, οι φοιτητές, όσοι χαράσσουν τις σχετικές πολιτικές και εν γένει όλοι όσοι τυχόν ενδιαφέρονται για την έρευνα γύρω από τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, οι οποίοι μέσω της οικείας ιστοσελίδας έχουν τη δυνατότητα να ενημερώνονται για τις πρακτικές, την έρευνα και τις πολιτικές, εστιάζοντας στα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο θεσμός, μέσα από τη δημιουργία μιας διαδικτυακής κοινότητας ατόμων με κοινά ενδιαφέροντα (C.E.DE.FO.P., 2008b).

2.8.3 Το Έργο του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)

Σημαίνοντα ρόλο στις εξελίξεις όσον αφορά τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» έπαιζε το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το Ε.Κ.Ε.Π. αποτελούσε επί δεκαετίες, μέχρι την πρόσφατη συγχώνευσή του στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.), το επίσημο κέντρο πληροφόρησης για τον θεσμό στη χώρα μας και είχε αναλάβει την υλοποίηση της Εθνικής Πολιτικής για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Μεταξύ των δραστηριοτήτων του για την προώθηση του θεσμού τα τελευταία χρόνια περιλαμβάνονται:

- Η διοργάνωση διεθνών και εθνικών συνεδρίων τη διετία 2004 – 2006, τα οποία απευθύνονταν στους λειτουργούς του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και διευκόλυναν σημαντικά τη συγκέντρωση στοιχείων αναφορικά με τις ανάγκες αυτών.
- Η προώθηση μιας έρευνας που επικεντρώνεται στην πιστοποίηση των Συμβούλων Προσανατολισμού βάσει αξιολόγησης από εξέχοντες ειδικούς του χώρου, προκειμένου να διασφαλιστεί ο υψηλότερος δυνατός βαθμός ποιότητας των υπηρεσιών, καθώς και η αποτελεσματικότερη προσφορά βοήθειας σε όσους αναζητούν μια θέση στην αγορά εργασίας ή πληροφόρηση για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, τη Δια βίου μάθηση και την απασχόληση.
- Η εκπόνηση μελέτης σχετικά με τα διεθνή Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας και Διοίκησης, όσον αφορά τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Στο πλαίσιο της μελέτης αυτής το Ε.Κ.Ε.Π. από τη μία ανέλυσε διεξοδικά τα προαναφερθέντα Συστήματα, ενώ από την άλλη σχεδίασε ένα πρόγραμμα εφαρμογής τους προσαρμοσμένο στην ελληνική πραγματικότητα.
- Η ολοκλήρωση τριάντα (30) μονογραφιών επαγγελμάτων υψηλής ζήτησης στην αγορά εργασίας, δύο (2) Οδηγών ΣΥ.Ε.Π. για τους Συμβούλους και τους παρόχους σχετικών υπηρεσιών εν γένει και η ανάπτυξη Επιστημονικών και Ενημερωτικών Εγχειριδίων σε εξειδικευμένα θέματα ώστε να καλύψουν τις ανάγκες των επαγγελματιών του χώρου.

- Η δημιουργία μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας και ενός Δικτύου επικοινωνίας μεταξύ των Οργανισμών και των αξιωματούχων του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός που δραστηριοποιούνται τόσο στη Δευτεροβάθμια και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, όσο και σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας.
- Η δημιουργία μιας βιβλιοθήκης στο Ε.Κ.Ε.Π. με εξειδίκευση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και σε θέματα Συμβουλευτικής.
- Ο συντονισμός και η διοικητική υποστήριξη των δομών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση από ένα δίκτυο ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΚΕ.ΣΥ.Π., στα οποία έχει γίνει εκτενής αναφορά σε προηγούμενη υποενότητα, καθώς και η παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων Ι.Ε.Κ. από τα Γραφεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης & Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ.).
- Η συντήρηση και επικαιροποίηση του δικτύου «Νέστωρ», σκοπός του οποίου ήταν η διάχυση και ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΚΕ.ΣΥ.Π. της επικράτειας.
- Η υποστήριξη του έργου των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) του Ο.Α.Ε.Δ., των Γραφείων Απασχόλησης του ίδιου Οργανισμού που απευθύνονται σε άτομα με ειδικές δεξιότητες και σε ειδικές ομάδες του πληθυσμού, καθώς και των Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (Κ.Ε.Π.ΕΑ.) της Γ.Σ.Ε.Ε., που συνεργάζονται με τον Ο.Α.Ε.Δ. και στοχεύουν στην παροχή αξιόπιστης και άμεσης ενημέρωσης προς τους ανέργους σε σχέση με προγράμματα κατάρτισης και θέσεις εργασίας, αλλά και προς τους εργοδότες σχετικά με την παροχή οικονομικών κινήτρων για την πρόσληψη ανέργων και την επιμόρφωση του προσωπικού τους.
- Η υποστήριξη των Γραφείων Διασύνδεσης των Ανωτάτων και Τεχνολογικών Ιδρυμάτων της χώρας, για την ομαλότερη δυνατή μετάβαση των φοιτητών και σπουδαστών στην αγορά εργασίας.
- Η ανάπτυξη, με τη διαδικασία των αναδόχων, Διαδικτυακής Διαδραστικής Πύλης ΣΥ.Ε.Π. για εφήβους, η οποία αναμένεται να είναι ενεργή μέσα στο 2013. Υπεύθυνος φορέας για τη διαχείριση της Διαδραστικής Πύλης θα είναι ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π..
- Η προκήρυξη Πρόχειρου Διαγωνισμού τον Μάρτιο 2011 για την επιλογή αναδόχου που θα εκπονήσει το Έργο «*Προπαρασκευαστική μελέτη – έρευνα για την τήρηση Κριτηρίων Ποιότητας στις δομές ΣΥ.Ε.Π. της Εκπαίδευσης και αρχικής Κατάρτισης*», διάρκειας 6,5 μηνών, το οποίο έχει αναλάβει να υλοποιήσει το Ε.Κ.Ε.Π. με σκοπό την ενίσχυση του ρόλου που καλείται να διαδραματίσει ο θεσμός της ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας. Το Έργο εντάσσεται στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.) 2007-2013 και πιο συγκεκριμένα υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και από εθνικούς πόρους. Για την επιτυχή ολοκλήρωση του Έργου απαιτούνται επιτόπιες συνεντεύξεις, υλοποίηση διαγνωστικής μελέτης ανά φορέα ΣΥ.Ε.Π. της Εκπαίδευσης και αρχικής Κατάρτισης και βιβλιογραφική έρευνα. Μετά την εξαγωγή των σχετικών πορισμάτων θα κατατεθεί Σχέδιο Δράσης, όπου θα περιλαμβάνονται εναλλακτικές προτάσεις για την ποιοτική και ποσοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών στον χώρο. Όπως δηλώθηκε, το Έργο ανέλαβε Σύμπραξη που αποτελείται από το Κέντρο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Πανεπιστημίου Κρήτης, την Ακαδημία Πολιτών Λέσβου και την εταιρεία Incom Ltd. Τα παραδοτέα του Έργου έχουν σχεδόν ολοκληρωθεί και αναμένεται η ολοκλήρωσή του τον Απρίλιο του 2012.

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη τους τομείς εν γένει στους οποίους δραστηριοποιήθηκε το Ε.Κ.Ε.Π. και πιο συγκεκριμένα τις δράσεις που υλοποίησε, μπορούμε να οδηγηθούμε εύκολα στο συμπέρασμα πως ο συγκεκριμένος φορέας λειτούργησε επί σειρά ετών ιδιαίτερα αποδοτικά, σε σχέση με τον ρόλο

που του είχε ανατεθεί και τους σκοπούς που όφειλε να επιτύχει. Μέσα στο πλαίσιο του νέου φορέα στον οποίο συγχωνεύτηκε το Ε.Κ.Ε.Π. αναμένεται να συνεχίσει με την ίδια επιτυχία το έργο του και να προαγάγει ακόμα περισσότερο τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας.

3. Διαφαινόμενες Τάσεις – Προοπτικές

Τόσο η αγορά εργασίας, όσο και οι επαγγελματικές δραστηριότητες αυτές καθ' εαυτές, καθώς και η Εκπαίδευση και η Επαγγελματική Κατάρτιση έχουν επηρεαστεί τις τελευταίες δεκαετίες με καθοριστικό τρόπο από τις αλματώδεις εξελίξεις στον χώρο των Νέων Τεχνολογιών, τις επιπτώσεις τους στην Απασχόληση και τις μεθόδους παραγωγής και διακίνησης προϊόντων, αλλά και τη διεθνοποίηση της οικονομίας. Οι νέες αυτές, διαρκώς μεταβαλλόμενες, συνθήκες καταδεικνύουν την ανάγκη για επιχειρηματική και παραγωγική ευελιξία, όπως και για αύξηση του βαθμού προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, αφού δυσχεραίνουν συνεχώς την επιτυχία του αρχικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού των πολιτών και καθιστούν απαραίτητο τον επανα-Προσανατολισμό τους κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Τα τυπικά προσόντα παραχωρούν πια τη θέση τους σε πιο ουσιαστικά προσόντα, όπως η προηγούμενη εμπειρία, οι ικανότητες και δεξιότητες και η πραγματική γνώση έναντι της τυπικής, ενώ γίνεται όλο και πιο ασαφής η διάκριση ανάμεσα στον χρόνο εργασίας και τον ελεύθερο χρόνο, στην επαγγελματική και στην οικογενειακή ζωή, δημιουργώντας νέα δεδομένα όσον αφορά τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ακολούθησε μια διαδικασία επανασχεδιασμού, ενίσχυσης και επέκτασής του, όσον αφορά κυρίως την εφαρμογή του στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Καταβλήθηκαν προσπάθειες ώστε να αξιοποιηθεί πιο αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της λογικής της Δια βίου μάθησης, την καταπολέμηση της σχολικής αποτυχίας και σχολικής διαρροής, τη στήριξη της Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης και της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης των Ατόμων με Ειδικές Δεξιότητες με ένα πιο αποτελεσματικά οργανωμένο σύστημα Συμβουλευτικής. Δόθηκε, ακόμη, έμφαση στη βελτίωση της Ποιότητας και την αύξηση της ελκυστικότητας της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και την ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας (Γκροζούδης, 2009). Ως άμεσες προτεραιότητες, τέλος, αντιμετωπίστηκαν η διαμόρφωση εθνικής πολιτικής για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., η πιστοποίηση στελεχών και φορέων που ασχολούνται με αυτόν, η Διασφάλιση Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, η επιμόρφωση των στελεχών, η ανάπτυξη επιστημονικού υλικού και εργαλείων τεκμηρίωσης και πληροφόρησης του κοινού, καθώς και η προβολή του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Ο τομέας ο οποίος παρουσιάζει τις μεγαλύτερες ίσως προοπτικές αναδιάρθρωσης είναι η Απασχόληση, λόγω της αυξημένης ανάγκης που παρουσιάζει για αλλαγές και εκσυγχρονισμό, όσον αφορά τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Στο πλαίσιο πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί από τους αρμόδιους φορείς προγραμματίζονται η συνεχής επιμόρφωση των Συμβούλων, η συνεργασία φορέων με το μέχρι πρότινος Ε.Κ.Ε.Π., νυν Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., για την πιστοποίηση των στελεχών Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον χώρο της Απασχόλησης και η επέκταση της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής σε όλα τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και εν γένει σε όσο το δυνατόν περισσότερους ανέργους. Απαραίτητη, επίσης, θεωρείται η εφαρμογή επανα-προσανατολισμού στους εργαζομένους σε φθίνουσες επιχειρήσεις μέσω πιο εντατικών στοχευμένων παρεμβάσεων και η υλοποίηση ομάδων ΣΥ.Ε.Π. στο πλαίσιο του νέου προγράμματος του Ο.Α.Ε.Δ. «Μια Αρχή – Μια Ευκαιρία», που απευθύνεται σε σαράντα χιλιάδες (40.000) νέους ετησίως, ηλικίας από 16 έως 25 ετών, οι οποίοι χρήζουν υποστήριξης (Λαΐνα, 2009) .

Υπάρχουν, πάντως, και αυτοί που υποστηρίζουν πως οι εξελίξεις ειδικά στον χώρο του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σχετίζονται άμεσα με την ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας, μέσα από τη σύνδεσή της με το ευρύτερο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, με καίριο τον ρόλο που καλείται να παίξει ο θεσμός των ΚΕ.ΣΥ.Π. στο πλαίσιο της διαδικασίας κοινωνικής αλλαγής (Μαστοράκη, 2009). Η αλλαγή σε κοινωνικό επίπεδο μπορεί να επιτευχθεί μέσω της αναγνώρισης και

ανάλυσης των δυνατών και αδύνατων σημείων μιας κοινότητας σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες που παρέχει το ευρύτερο περιβάλλον, της αξιοποίησης του τοπικού κοινωνικού και ανθρώπινου κεφαλαίου και των αλλαγών στη νοοτροπία, τις αξίες και τις στάσεις της τοπικής κοινωνίας, ενώ κεφαλαιώδους σημασίας είναι η ανάπτυξη και η διατήρηση Δικτύων, τα οποία κατ' ουσία συστηματοποιούν τις άτυπες και τυπικές συνεργασίες μεταξύ ατόμων, ομάδων και φορέων. Ειδικά στο τελευταίο σκέλος η εμπλοκή των ΚΕ.ΣΥ.Π. θεωρείται απαραίτητη, προκειμένου ο θεσμός να συμβαδίζει με τους σκοπούς τους οποίους καλείται να επιτύχει, δηλαδή την ενσυναίσθηση, τη διαμεσολάβηση, την ενδυνάμωση και την ανάπτυξη. Η τάση, λοιπόν, η οποία γίνεται εμφανής αφορά την ανάπτυξη ενός ευρύτερου δικτύου υπηρεσιών που θα λειτουργούν επικουρικά προς τη σχολική κοινότητα, τη στενότερη σύνδεση μεταξύ των τοπικών φορέων και επαγγελματιών με τα κέντρα χάραξης εκπαιδευτικής πολιτικής και λήψης αποφάσεων, την υποστήριξη της βιωσιμότητας και μετεξέλιξης των ΚΕ.ΣΥ.Π., σε συνδυασμό με τη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς και τη διεύρυνση των ειδικοτήτων όσων στελεχώνουν τις δομές, με την παράλληλη εισαγωγή ενός κοινού συστήματος κριτηρίων όσον αφορά τα επαγγελματικά καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους.

Παράλληλα, παρατηρείται τα τελευταία χρόνια σημαντική αύξηση στη λειτουργία Ιδιωτικών Κέντρων Συμβουλευτικής, αλλά και στη δραστηριοποίηση μεμονωμένων ατόμων ως Σύμβουλων, κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα. Και οι δύο περιπτώσεις συνήθως χαρακτηρίζονται από μεγάλη ευελιξία, καθώς οι απαιτούμενες γραφειοκρατικές διαδικασίες είναι μειωμένες στο ελάχιστο, είναι ωστόσο ευνόητο πως η ποιότητα των Ιδιωτικών Κέντρων αντανακλάται και εξαρτάται άμεσα από τα στελέχη τους και τις υπηρεσίες που αυτά προσφέρουν, γεγονός που δικαιολογεί το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τις διαδικασίες Διασφάλισης Ποιότητας τα τελευταία χρόνια (Κουτσαύτη, 2009). Τα Κέντρα αυτά βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., με τη διαδικασία δημιουργίας Μητρώου Ιδιωτικών Κέντρων και Γραφείων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού να έχει να βρίσκεται σε φάση υποβολής αιτήσεων από τους ενδιαφερόμενους. Προτεραιότητα, επίσης, αποτελεί η δημιουργία αντίστοιχου Μητρών Λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., και, όπως δηλώθηκε πρόκειται να αξιοποιηθεί ήδη υπάρχον υλικό προς αυτή την κατεύθυνση.

Στην πράξη, βέβαια, η κατάσταση στη χώρα μας παραμένει ομιχλώδης, με δεδομένη τη βαριά σκιά που έχει ρίξει σε κάθε είδους εξελίξεις η παγκόσμια οικονομική κρίση και τις καταλυτικής σημασίας αλλαγές που αυτή πυροδότησε. Οι ανάγκες για Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό παραμένουν μεγάλες, με τη σπουδαιότητά τους να κρίνεται μεγαλύτερη από ποτέ άλλοτε, με την ανεργία μεταξύ, όχι μόνο πια των νέων, αλλά και των μεγαλύτερων σε ηλικία να αυξάνεται με αλματώδη ρυθμό. Η ανάγκη, όμως, άμεσης αντιμετώπισης άλλων, πιο επιτακτικών, προβλημάτων έχει οδηγήσει τον θεσμό σε δεύτερη μοίρα στη συνείδηση των αρμόδιων για τη χάραξη πολιτικών, στάση που φάνηκε καθαρά με τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την κατάργηση δομών και Οργάνων που για χρόνια βοήθησαν στην εδραίωση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Είναι, πάντως, παρήγορο το γεγονός πως, στο πλαίσιο της προσπάθειας αναδιάρθρωσης του θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και ένταξής του στην ευρύτερη λογική του Δια βίου Προσανατολισμού, έχουν καθοριστεί επακριβώς οι προτεραιότητες ως προς την πολιτική που πρέπει να ακολουθηθεί, με απαραίτητη προϋπόθεση τη συνεργασία όλων των αρμόδιων φορέων. Ήδη υπό την αιγίδα του *Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.)* που αφορά το χρονικό διάστημα 2007 έως 2013 υλοποιούνται δράσεις με σκοπό την ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου αυτός να αποτελέσει μέσο ενίσχυσης άλλων δράσεων, όπως η επένδυση στον παραγωγικό τομέα της οικονομίας, στην Κοινωνία της Γνώσης και την καινοτομία, στην Απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.

Συμπερασματικά, και παρά όπως κάποιους περιορισμούς που επέφερε στην εφαρμογή του θεσμού στην Εκπαίδευση ο Νόμος 4009/2011, η πραγματικότητα στη χώρα όπως σήμερα, και όπως διαμορφώνεται για το άμεσο μέλλον, επιβάλλει μια προοπτική με ουσιαστική ποσοτική και ποιοτική αναμόρφωση και αναβάθμιση του θεσμού σε όλους τους τομείς εφαρμογής του. Ήδη έχουν δημιουργηθεί οι ουσιαστικές προϋποθέσεις (επιστημονική υποδομή με αντίστοιχη έρευνα, προγράμματα σπουδών

για κατάρτιση λειτουργών, ευαισθητοποίηση για την ανάγκη για τέτοιες υπηρεσίες κτλ.) που θα επιτρέψουν στον θεσμό να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες και συνθήκες της κοινωνίας μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ – ΕΛΛΑΔΑ

Εισαγωγή

Στο Τέταρτο Κεφάλαιο της παρούσας εργασίας γίνεται αναλυτική παρουσίαση του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας, της έννοιας και της εξέλιξής της τόσο σε διεθνές, όσο και σε εθνικό επίπεδο, με την έμφαση βέβαια να δίνεται στην αξιοποίησή της στον χώρο του θεσμού *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Με τις δυσμενείς εξελίξεις στον επαγγελματικό κόσμο της εποχής της παγκοσμιοποίησης είναι πια σαφής η προσδοκία θετικής συνεισφοράς των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στους ευρωπαίους πολίτες, μέσω της επίτευξης συμβατότητας ανάμεσα στην παρεχόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση από τη μια μεριά και την επιδιωκόμενη Απασχόληση από την άλλη. Ολοένα δε και περισσότερο, η έννοια της Αξιολόγησης, η οποία αποτελεί πυλώνα της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, προβάλλεται ως συστατικό αλλά και βασικό εργαλείο εκ των ων ουκ άνευ για την ανάπτυξη της προσωπικότητας και της σταδιοδρομίας του ατόμου. Είναι συνεπώς αντιληπτό το γιατί η εφαρμογή της Διασφάλισης Ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. προέκυψε στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως μια λογική συνέπεια.

Στον χώρο της Απασχόλησης, πάλι, δίνεται ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην έννοια της *Ποιότητας στην εργασία*, γεγονός που δημιουργεί νέες ισορροπίες στη σχέση μεταξύ Εκπαίδευσης και Κατάρτισης από τη μια και Απασχόλησης από την άλλη. Η σιωπηρή, συχνά, μετατόπιση του βάρους από την Απασχόληση στην Απασχολησιμότητα και η πιστοποίηση μέσω επίσημων διαδρομών ουσιαστικά κάθε μορφής μαθητείας και κατάρτισης καθιστά την ανάγκη για Διασφάλιση της Ποιότητας ακόμα πιο επιτακτική (Παπαδάκης, 2007). Η τάση, τέλος, να μεταφέρονται οι καλές πρακτικές του ιδιωτικού τομέα και στις δημόσιες πολιτικές και πρακτικές και η συνακόλουθη ενσωμάτωσή τους στη σχετική νομοθεσία, φανερώνει πως οι πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και της οικονομίας λαμβάνονται τελικά υπόψη από τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών. Ως εκ τούτου, ο θεσμός της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας έχει να διαδραματίσει ρόλο κεφαλαιώδους σημασίας, τόσο σε σχέση με τον χώρο της Απασχόλησης, όσο και σε σχέση με τον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Α. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

1. Γενικά

Ο όρος **Διασφάλιση Ποιότητας** (Quality Assurance), που χρησιμοποιήθηκε σε σχέση με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση πρόσφατα συγκριτικά με άλλες πιο «παραδοσιακές» έννοιες, αφορά τη μεθοδολογία που αξιοποιείται προ πολλού στον χώρο των επιχειρήσεων, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο τα προϊόντα και οι υπηρεσίες ανταποκρίνονται στα επίπεδα ποιότητας που είναι επιθυμητά. Τα επίπεδα αυτά προσδιορίζονται με βάση Δείκτες Ποιότητας, οι οποίοι είναι πιστοποιημένοι από επίσημους φορείς και οργανωμένοι σε συστήματα. Η Διασφάλιση Ποιότητας, λοιπόν, περιλαμβάνει όλες τις προγραμματισμένες και συστηματικές ενέργειες που υλοποιούνται στο πλαίσιο ενός συστήματος Δεικτών Ποιότητας. Η Διασφάλιση Ποιότητας μπορεί να οριστεί και ως σύστημα δραστηριοτήτων που περιλαμβάνει τον σχεδιασμό της ποιότητας, τον έλεγχο της ποιότητας, την αξιολόγηση της ποιότητας και τη βελτίωση της ποιότητας, ώστε να διασφαλιστεί πως το προϊόν ή η υπηρεσία ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες προϋποθέσεις ποιότητας (Tissot & Bertzeletou, 2003). Κατά τον Ο.Ε.C.D. ο όρος *Διασφάλιση Ποιότητας* εμπεριέχει κάθε δραστηριότητα που σχετίζεται με την αξιολόγηση και τη βελτίωση των προσόντων ή της αξίας μιας αναπτυξιακής παρέμβασης, ή ακό-

μα και η συμμόρφωσή της με προκαθορισμένα πρότυπα (O.E.C.D. Development Assistance Committee, 2002). Για να αποκτήσει, βέβαια, νόημα η παρουσίαση των πολιτικών που σχετίζονται με τη Διασφάλιση Ποιότητας και να ακολουθήσει η περιγραφή των διαδικασιών που εφαρμόζονται προκειμένου να εξακριβωθεί ο βαθμός ποιότητας και γενικά να «διασφαλιστεί η ποιότητα», προαπαιτείται να δοθεί ένας κατανοητός και κοινώς αποδεκτός ορισμός της *Ποιότητας* και των συναφών όρων για κάθε ειδική περίπτωση.

Ο ορισμός της **Ποιότητας** (Quality), λοιπόν, εξαρτάται απόλυτα από το γενικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται, γι' αυτό και θα ήταν αδύνατο και ανούσιο να γίνει απόπειρα καθορισμού του βαθμού ποιότητας χωρίς την πρότερη ένταξη σ' ένα παγιωμένο πλαίσιο. Από τη στιγμή, όμως, που έχει καθοριστεί το πλαίσιο είναι δυνατός ο ακριβέστερος ορισμός της έννοιας του όρου, σύμφωνα με τις προτάσεις της Ομάδας Εργασίας για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Technical Working Group on Quality in VET, 2003a). Η ποιότητα, λοιπόν, θεωρείται πως επιτυγχάνεται όταν το άτομο, η υπηρεσία ή το προϊόν εκπληρώνει τους σκοπούς και στόχους που έχουν τεθεί, με άλλα λόγια όταν το σύνολο των χαρακτηριστικών ή γνωρισμάτων έχουν τη δυνατότητα να ανταποκρίνονται στις υπάρχουσες ανάγκες, είτε αυτές δηλώνονται με σαφήνεια, είτε υπονοούνται. Η Ποιότητα, κατά συνέπεια, συνδέεται με τη σχέση μεταξύ εμπειρίας και προσδοκιών, εξ ου και η αναγκαιότητα για σαφή καθορισμό του ευρύτερου πλαισίου στο οποίο εντάσσεται (Tissot & Bertzeletou 2003, CE.D.E.FO.P. 2008d).

Ως **Προσέγγιση Ποιότητας** (Quality Approach), πάλι, μπορεί να οριστεί οποιοδήποτε σύστημα πολιτικών, διαδικασιών, κανόνων, κριτηρίων, εργαλείων και οργάνων, αλλά και μηχανισμών επαλήθευσης, είτε είναι απόλυτα τυποποιημένο είτε είναι απλώς ένα σύνολο συστηματικών τακτικών, ο συλλογικός στόχος των οποίων είναι να διασφαλίσουν, να ρυθμίσουν και να αυξήσουν τον βαθμό ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται από κάποιον Οργανισμό. Όποια Προσέγγιση Ποιότητας, όμως, κι αν ακολουθηθεί, είναι σαφές πως η άμεση σχέση μεταξύ ποιότητας, εμπειρίας και προσδοκιών της προσδίδει έντονα υποκειμενικό χαρακτήρα, και ως εκ τούτου δεν μπορούμε να μιλήσουμε για μέτρηση της Ποιότητας, αν δεν υπάρχουν μετρήσιμοι παράγοντες στη διαδικασία με τη μορφή προσυμφωνημένων Δεικτών και Κριτηρίων. Είναι, λοιπόν, αναγκαίο να υπάρχει προκαθορισμένος σκοπός και σχέδιο της Προσέγγισης, όπως έχουν απαραιτήτως και οι εκπαιδευτικές δράσεις, να υλοποιείται όπως αυτές, να ελέγχεται και ν' αξιολογείται, με την ίδια λογική που καλεί για αξιολόγηση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, να εξασφαλίζει την ανατροφοδότηση και τις διαδικασίες εφαρμογής αλλαγών, κατ' αναλογία με τα συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και να ακολουθεί, ως και αυτά οφείλουν, μια συγκεκριμένη μεθοδολογία.

Ως όρος η Διασφάλιση Ποιότητας, πάντως, νοούμενος ως η διαδικασία με την οποία διαπιστώνεται ότι έχει διασφαλιστεί επαρκής και προκαθορισμένη Ποιότητα, υπάγεται στην ευρύτερη έννοια της **Διαχείρισης Ποιότητας** (Quality Management), που προϋποθέτει μια διαδικασία με την οποία η εν λόγω Ποιότητα έχει εισαχθεί και εξασφαλιστεί σε μια υπηρεσία ή ενέργεια, καθώς θα ήταν παράδοξο να επιχειρείται να διαπιστωθεί αν υπάρχει κάτι που κανείς δεν φρόντισε να υπάρχει εκ των προτέρων. Με τη διαδικασία αυτή, λοιπόν, σχετίζονται οι επιμέρους πρακτικές που αφορούν τον σχεδιασμό και την εισαγωγή της Ποιότητας, την παρακολούθηση, την αξιολόγηση, την ανατροφοδότηση, την πολιτική και στρατηγική Ποιότητας, τη λήψη μέτρων, την παρέμβαση με σκοπό τη βελτίωση, τα χαρακτηριστικά και τα επίπεδα Ποιότητας, τους Δείκτες Ποιότητας, τα μέτρα που λαμβάνονται για την επιβεβαίωση αυτής και τους Δείκτες σύγκρισης της Ποιότητας (Ε.Κ.Ε.Π., 2007α). Σε παλαιότερα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο όρος που χρησιμοποιούνταν αντί αυτού ήταν "Quality Management", υπό την έννοια των ενεργειών διαχείρισης που καθορίζουν τις πολιτικές, τους στόχους και τις αρμοδιότητες στον τομέα της Ποιότητας, καθώς και την εφαρμογή τους μέσω ενός Σχεδίου Ποιότητας, της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στο πλαίσιο ενός Συστήματος Ποιότητας, ή, με άλλα λόγια, των συντονισμένων ενεργειών που πραγματοποιούνται προκειμένου να καθοδηγηθεί και να ελεγχθεί ένας Οργανισμός όσον αφορά το ζήτημα της Ποιότητας (Tissot & Bertzeletou, 2003).

Σε αυτό το σημείο, και προκειμένου να διευκολυνθεί η πλήρης κατανόηση των όψεων της Ποιότητας και της Διασφάλισής της, κρίνεται σκόπιμο να διασαφηνιστούν ορισμένοι ακόμα όροι, που συνδέονται

στενά με τις διαδικασίες Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας. Ο πιο σημαντικός, αλλά και ο πιο λειτουργικά συνδεδεμένος με την Ποιότητα είναι ο όρος **Δείκτης Ποιότητας** (Quality Indicator). Ως Δείκτης Ποιότητας, λοιπόν, νοείται ένας δείκτης που μπορεί να αποτελέσει με σαφήνεια ένδειξη πως μια ενέργεια έχει λάβει χώρα ή πως ένα αποτέλεσμα έχει επιτευχθεί, υπό την προϋπόθεση, βέβαια, ότι ήταν επιθυμητό να συμβούν. Μπορεί, εναλλακτικά, να νοηθεί ως ένα χαρακτηριστικό ή μια ιδιότητα που μετράται προκειμένου να αξιολογηθεί ο βαθμός εξωτερικής παρέμβασης. Οι σχετικοί Δείκτες είναι στην πλειονότητα των περιπτώσεων ποσοτικοί, αλλά δεν αποκλείονται και οι περιπτώσεις ποιοτικών δεικτών, γεγονός που δεν υποδηλώνει πως λαμβάνονται υπόψη μόνο άμεσα μετρήσιμα μεγέθη ή πως δεν μπορούν να συμπεριληφθούν τμήματα των διαδικασιών της ΣΥ.Ε.Π., αλλά το ότι οι πρώτοι αντιπροσωπεύουν δεδομένα που εκφράζονται με αριθμούς, ενώ οι δεύτεροι πληροφορίες που παρουσιάζονται περιγραφικά. Οι Δείκτες, επιπλέον, ακόμα κι αν δεν είναι κατ' ουσίας αξιολογικοί, εν τούτοις λειτουργούν σ' ένα αξιολογικό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης Δεικτών ως μέρος Παρακολούθησης, της δυναμικής δηλαδή διαδικασίας συγκέντρωσης πληροφοριών ως βάσης για τη λήψη αποφάσεων διαχείρισης (Den Boer, Mittendorff, Scheerens & Sjenitzer, 2005). Ανεξαρτήτως τύπου, πάντως, οι Δείκτες θα πρέπει να επιτρέπουν τη διαπίστωση της επίτευξης του επιθυμητού αποτελέσματος, ενώ μπορούν να αξιοποιηθούν για την επίτευξη ποικίλων στόχων και απαιτήσεων, συμπεριλαμβανομένων του πολιτικού σχεδιασμού, του καθορισμού κριτηρίων, της παρακολούθησης και ανασκόπησης της προόδου που συντελείται σε έναν ορισμένο τομέα, την τεκμηρίωση, τη στατιστική σύγκριση, ενώ είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν ως βάση για Σύγκριση Δεικτών, προώθηση του συναγωνισμού ή για να ενεργοποιήσουν μαθησιακά αποτελέσματα (Tissot & Bertzeletou, 2003).

Άμεση συνάφεια με τους Δείκτες παρουσιάζουν τα **Κριτήρια Ποιότητας** (Quality Criteria), τα οποία αποτελούν διακριτές ενδείξεις ή χαρακτηριστικά που επιτρέπουν την αξιολόγηση της Ποιότητας ενός Συστήματος ή ενός Οργανισμού. Τα Κριτήρια Ποιότητας, τέλος, είναι καλό να παρέχονται σε συνδυασμό με έναν ή περισσότερους Δείκτες, ανάλογα με την πολυπλοκότητά τους. Ο όρος **Χαρακτηριστικά Ποιότητας** (Quality Attributes), τέλος, χρησιμοποιείται συνήθως για να αποδώσει τα χαρακτηριστικά που συνιστούν την επιθυμητή ποιότητα σε μια ορισμένη περίσταση Διασφάλισης Ποιότητας και θεωρούνται απαραίτητα προκειμένου να αποτελέσουν τη βάση πάνω στην οποία θα στηριχτεί εν συνεχεία η προσπάθεια προσδιορισμού των προδιαγραφών ποιότητας, των Κριτηρίων και των Δεικτών.

Συχνά, επίσης, αξιοποιούνται **Κριτήρια Αναφοράς / Δείκτες Σύγκρισης Ποιότητας** (Benchmarks), στις περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η σύγκριση των επιδόσεων μεταξύ φορέων, συστημάτων, χωρών ή περιοχών ως προς έναν Δείκτη Ποιότητας, ενώ μπορεί να ορίζεται ένα κατώτατο όριο απόδοσης σε έναν τομέα, ως επιθυμητή ή και υποχρεωτική απόδοση για όλους τους εμπλεκόμενους. Να σημειωθεί πως οι Δείκτες Σύγκρισης Ποιότητας αναφέρονται σε επιδόσεις που είτε έχουν επιτευχθεί στο πρόσφατο παρελθόν από αντίστοιχους, κατά περίπτωση, φορείς ή που συνάγεται λογικά πως μπορεί να επιτευχθούν υπό αντίστοιχες συνθήκες (O.E.C.D., 2002). Η τεχνική αυτή στο σύνολό της ονομάζεται **Τεχνική Σύγκρισης Δεικτών** (Benchmarking), αποτελεί μια συνεχή συστηματική διαδικασία για την αξιολόγηση προϊόντων, υπηρεσιών ή και Οργανισμών στο σύνολό τους και χρησιμοποιείται κατά κανόνα για συγκρίσεις, είτε για πληροφόρηση και ανατροφοδότηση μεταξύ φορέων με σκοπό τη βελτίωσή τους ή ακόμα και για έμμεση άσκηση πίεσης προκειμένου να επιτευχθούν στόχοι που έχουν τεθεί.

Στην περίπτωση τώρα της *Διασφάλισης Ποιότητας στην Εκπαίδευση*, το Σύστημα Ποιότητας περιλαμβάνει δείκτες εξειδικευμένους σε εκπαιδευτικά ζητήματα και δομές, ενώ παίζει σπουδαίο ρόλο η αξιοποίηση των δεδομένων που προέρχονται από τη διαδικασία αυτή για την έγκαιρη διόρθωση τυχόν ελλείψεων. Οι δείκτες αυτοί ποικίλουν ανάλογα με τη χώρα, τη βαθμίδα εκπαίδευσης, τον φορέα που είναι υπεύθυνος για τη δημιουργία του συστήματος διασφάλισης ποιότητας, τους στόχους που έχουν τεθεί στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής, την ομάδα στόχο και πολλές άλλες παραμέτρους. Δεν πρέπει, ακόμη, να παραγνωρίζεται το γεγονός πως η Διασφάλιση Ποιότητας υπάρχει πλέον στις πολιτικές των περισσότερων κρατών, ενώ σχεδιάζονται νέα συστήματα προώθησης και

διασφάλισης ποιότητας για να εφαρμοστούν στα νέα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Leney, 2004).

Βασικό δείγμα ετοιμότητας και προσαρμοστικότητας πάντως των κρατών μελών αποτελεί η ταχύτητα με την οποία μπορούν να υιοθετήσουν την καινοτομία και να εφαρμόσουν πιλοτικά προγράμματα. Προκειμένου να προωθηθεί η προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας (Leney, 2004), τα κράτη θα πρέπει να υιοθετήσουν μηχανισμούς οι οποίοι σχεδιάστηκαν και δημιουργήθηκαν από ξένους φορείς, ενώ κρίνεται απαραίτητο να αναπτυχθούν εργαλεία που θα εξασφαλίσουν τη βελτίωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης, με την αξιοποίηση καινοτόμων μέσων. Έχοντας αυτές τις ιδιαιτερότητες κατά νου, η Ομάδα Εργασίας για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση πρότεινε μια σειρά κοινών βασικών κριτηρίων, γενικευμένων έτσι ώστε να καλύπτουν ένα μεγάλο φάσμα εκπαιδευτικών δράσεων (Technical Working Group on Quality in VET, 2003a). Τα κριτήρια αυτά η κάθε χώρα – μέλος καλείται να τα εξειδικεύσει ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες της, οι οποίες σχετίζονται άμεσα με τις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες που επικρατούν.

Σε αυτό το σημείο θα ήταν χρήσιμο να επισημανθεί πως η έννοια της Ποιότητας αρχικά απασχόλησε τον τομέα της παραγωγής και των επιχειρήσεων, αλλά επεκτάθηκε σταδιακά και στην παροχή υπηρεσιών, με αποτέλεσμα να φτάσει σήμερα να αποτελεί θεμελιώδη έννοια των ευρωπαϊκών πολιτικών για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση. Μία από αυτές τις πρώτες ιδέες συνδέεται με τον *Διεθνή Οργανισμό Τυποποίησης* - Δ.Ο.Τ. (International Organization for Standardization – I.S.O.), ο οποίος και συνιστά μια από τις παλαιότερες προσπάθειες να οριστεί και να μελετηθεί η έννοια της Ποιότητας. Ο Δ.Ο.Τ. ασχολήθηκε κυρίως με τις επιχειρήσεις, την παραγωγή, έτσι το κύριο ενδιαφέρον του φαίνεται ως μη άμεσα σχετιζόμενο με υπηρεσίες, όπως αυτές που εξετάζονται σε αυτή την έρευνα. Μετά το 2000 παρατηρήθηκε μια τάση αναπροσαρμογής των *Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας* σε *Συστήματα Διαχείρισης της Ποιότητας*, προκειμένου να μεγιστοποιηθούν οι ωφέλειες και η έννοια της **Διασφάλισης Ποιότητας** (Quality Assurance) να υπαχθεί στη γενικότερη έννοια της **Διαχείρισης της Ποιότητας** (Quality Management).

Πρέπει να σημειωθεί πως τόσο ο Έλεγχος της Ποιότητας, όσο και η Διασφάλιση της Ποιότητας ως έννοιες εστιάζουν κυρίως στο προϊόν ή την υπηρεσία και αποτελούν υποσύνολο της Διαχείρισης Ποιότητας, η οποία εστιάζει στον ίδιο τον Οργανισμό. Οι Οργανισμοί που υιοθετούν Πρότυπα Ποιότητας, όπως αυτά που αναφέρθηκαν, είθισται να εφαρμόζουν και ένα μοντέλο **Διαχείρισης της Ολικής Ποιότητας** – Δ.Ο.Π. (Total Quality Management – T.Q.M.), το οποίο επί του παρόντος θεωρείται η πιο ολοκληρωμένη πρόταση για τη διαχείριση της Ποιότητας και το τελικό στάδιο για την ποιοτική καταξίωση ενός Οργανισμού, με την αξιοποίηση κριτηρίων *Ποιοτικής Αριστείας* (Quality Excellence), τα οποία προτείνονται από Εθνικούς ή Διεθνείς φορείς σε διάφορες παραλλαγές (Σιδηρά & Ναγόπουλος, 2005). Τα μοντέλα Δ.Ο.Π. έχουν εξ ορισμού ως πυρήνα τους τις ανάγκες του επωφελούμενου και προϋποθέτουν τη συνεχή βελτίωση όλων των δράσεων του εκάστοτε φορέα, προκειμένου να επιτευχθεί η ύψιστη ικανοποίηση του πολίτη, μέσα από την άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες του, με την παραγωγή συνεχώς καλύτερων προϊόντων ή την παροχή ολοένα ανώτερων υπηρεσιών.

Μια από τις προσεγγίσεις αναγνωρίζει ως κεφαλαιώδη τη συμβολή των εξειδικευμένων επιστημόνων για τον καθορισμό της Ποιότητας, η οποία ως έννοια σχετίζεται επίσης με την ανταπόκριση ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας στις απαιτήσεις των αποδεκτών (Evangelista, 2003). Η έμφαση που δίδεται στον ρόλο των εμπειρογνωμόνων κάθε κλάδου για τον καθορισμό του βαθμού ποιότητας σε κάθε περίπτωση βασίζεται στην άποψη πως οι αποδέκτες των υπηρεσιών ή των προϊόντων δεν έχουν την ικανότητα να αξιολογήσουν επαρκώς τη συνολική ποιότητα, παρά εστιάζουν σε μεμονωμένους τομείς αυτών, οι οποίοι συνήθως είναι από τους πιο επουσιώδεις. Υπάρχει, ακόμη, μεγάλη πιθανότητα οι χρήστες να έχουν προσδοκίες ήδη διαμορφωμένες βάσει προηγούμενων εμπειριών τους ή να έχουν μια παγιωμένη αντίληψη για το τι συνιστά μια ποιοτική υπηρεσία, η οποία όμως να μην είναι απόλυτα αντικειμενική, καθώς η έλλειψη εξοικείωσης με μια συγκεκριμένη υπηρεσία συχνά οδηγεί στην ύπαρξη πολύ χαμηλών ή πολύ υψηλών προσδοκιών, γεγονός που δε βοηθά στον αντικειμενικό

καθορισμό του βαθμού ποιότητας. Η Ποιότητα, λοιπόν, θεωρείται εν γένει ως μια έννοια σχετική, η οποία υπόκειται σε συνεχείς αλλαγές, ανάλογα με τις μεταβολές στις απαιτήσεις των χρηστών της υπηρεσίας ή του προϊόντος, αλλά και στις παραμέτρους που λαμβάνουν υπόψη οι εμπειρογνώμονες. Σύμφωνα δε με την προσέγγιση αυτή, η Ποιότητα διασφαλίζεται με έναν συνδυασμό ανθρωπίνων πόρων, άλλων δημιουργικών παραγόντων, όπως η υλικοτεχνική υποδομή, και παραγωγικών διαδικασιών και ως εκ τούτου το προτεινόμενο Μοντέλο για τη Διασφάλιση της Ποιότητας σε υπηρεσίες και προϊόντα ονομάζεται «Μοντέλο τριών μεταβλητών» (tri-variable model), το οποίο παρουσιάζεται εκτενώς σε επόμενο υποκεφάλαιο.

2. Στην Περίπτωση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Οι υψηλής ποιότητας Υπηρεσίες Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελούν στοιχείο κλειδί των πολιτικών Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση στην προσπάθειά της να γίνει η πλέον ανταγωνιστική κοινωνία γνώσης παγκοσμίως. Ήδη από τα πρώτα βήματα χάραξης των νέων πολιτικών υπήρξε σαφής δέσμευση των αρμόδιων υπουργών για την ανάπτυξη υπηρεσιών Συμβουλευτικής αυξημένης ποιότητας για όλους τους Ευρωπαίους πολίτες, προσβάσιμων σε όλα τα στάδια της ζωής τους. Απώτερος στόχος αυτού είναι να τους διευκολύνουν να διαχειριστούν πιο αποτελεσματικά τη μαθησιακή και εργασιακή τους πορεία, αλλά και τις μεταβάσεις που πιθανώς να χρειαστεί να γίνουν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. (Council of the European Union, 2004b). Οι κυβερνήσεις των κρατών μελών παίζουν καθοριστικό ρόλο όσον αφορά την προώθηση της Διασφάλισης Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (European Commission, 2003), καθώς οφείλουν να εξασφαλίσουν πως οι υπηρεσίες που παρέχονται από φορείς τόσο του δημόσιου, όσο και του ιδιωτικού τομέα, αλλά και εθελοντικά, έχουν στο σύνολό τους ως στόχο την παροχή Δια βίου υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. για όλους ανεξαιρέτως τους πολίτες.

Ειδικότερα, λοιπόν, όσον αφορά τον ορισμό της Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο της **Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού** περιλαμβάνονται εξειδικευμένες πια έννοιες και ακολουθούνται διαδικασίες προσαρμοσμένες στις ανάγκες του θεσμού. Κυριότερες από αυτές είναι η παρακολούθηση και αξιολόγηση των πρακτικών και αποδόσεων, οι διαδικασίες συνεχούς αξιολόγησης, οι κώδικες δεοντολογίας πρακτικών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, η εξέταση της τήρησης οδηγιών, της επάρκειας και των προσόντων των Συμβούλων, η αξιολόγηση και η παρακολούθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των Συμβούλων, η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων ερευνών και ανατροφοδοτήσεων, η ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ φορέων ΣΥ.Ε.Π. και η χρήση κατάλληλης μεθοδολογίας, εργαλείων και τεχνικών αναφορικά με τον θεσμό. Δεδομένη δε θεωρείται η αναγκαιότητα ορισμού *Κριτηρίων Αναφοράς / Κριτηρίων Σύγκρισης Ποιότητας* (Benchmarks), τα οποία αποτελούν τα χαρακτηριστικά της Ποιότητας, προκειμένου να προσδιοριστεί επαρκώς ο όρος (Γαϊτάνης, 2009). Μεταξύ αυτών μπορούν να περιληφθούν η ενεργός συμμετοχή των πολιτών σε διαδικασίες Διασφάλισης Ποιότητας, όπως η αξιολόγηση, ο σχεδιασμός και η ανατροφοδότηση της υπηρεσίας, η μέριμνα του φορέα ΣΥ.Ε.Π. για τη διερεύνηση και ικανοποίηση των πολιτών και η προώθηση εκ μέρους του φορέα των υπηρεσιών που παρέχει μέσω οργανωμένου συστήματος προβολής.

Σε σχέση, μάλιστα, με την Αξιολόγηση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., που αποτελεί βασική παράμετρο των διαδικασιών Διασφάλισης Ποιότητας, έχουν διατυπωθεί οι εξής εξειδικευμένοι *Σκοποί* (Δημητρόπουλος, 1986):

1. Διαπίστωση της πορείας, της αποτελεσματικότητας και εξέλιξης της προσπάθειας, σε συνάρτηση με τους σκοπούς που είχαν αρχικά καθοριστεί.
2. Συγκέντρωση των δεδομένων, ποσοτικών και ποιοτικών, που είναι απαραίτητα για τη δικαιολόγηση του θεσμού προς εκείνους που τον χρηματοδοτούν και τον στηρίζουν.
3. Ανατροφοδότηση προς τους λειτουργούς του θεσμού.

4. Διευκόλυνση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων σχετικά με τον θεσμό, λήψεως μέτρων τροποποίησης, επιδίωξης αλλαγών, βελτίωσης και ενίσχυσης των αδύνατων σημείων και αντιστάθμισης των αδυναμιών του.

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ, ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

1. Εξέλιξη της Διασφάλισης Ποιότητας

1.1 Εισαγωγική Θεώρηση

Η ανάγκη για πιστοποίηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων, ως μια μορφή διαπιστευτηρίων για τις υπηρεσίες που είναι δυνατό να παρασχεθούν, υπήρχε ως πρακτική από τα πανάρχαια χρόνια, με πρώτη απόπειρα σύμφωνα με ορισμένους (Clawson, 2009) τον Κώδικα του Χαμουραμπί, που συντάχθηκε το 1750 π.Χ., στον οποίο, πέρα από τα πιο γνωστά στο κοινό μέρη του με τη νομοθεσία και τις αυστηρότατες ποινές, υπήρχαν διατάγματα αναφορικά με τις υπηρεσίες υγείας της εποχής και αυτούς που είχαν δικαίωμα να τις παρέχουν, ενώ μέχρι τον Μεσαίωνα όλες οι σχετικές ρυθμίσεις και πιστοποιήσεις που διασώζονται αφορούν σχεδόν αποκλειστικά τους επαγγελματίες στον τομέα της ιατρικής. Με την πρόοδο της κοινωνίας και τη δημιουργία των πρώτων συντεχνιών η κατάσταση άλλαξε, καθώς ο κύριος σκοπός των τελευταίων ήταν να συνενώσουν εξειδικευμένους τεχνίτες και να παραγάγουν ποιοτικά προϊόντα, υπήρχε δηλαδή μιας μορφής Διασφάλιση Ποιότητας για το καταναλωτικό κοινό εφόσον επέλεγαν προϊόντα προερχόμενα από κάποια συντεχνία. Προαπαιτούμενο για να συμβεί αυτό ήταν η διασφάλιση από πλευράς των συντεχνιών πως οι συμμετέχοντες τεχνίτες ήταν κατάλληλα εκπαιδευμένοι και πληρούσαν τις προϋποθέσεις που έθετε η κάθε συντεχνία και με το πέρασμα του χρόνου εξελίχθηκε σε ευρωπαϊκή συνήθεια η αδειοδότηση των επαγγελματιών. Στα τέλη του 1800 οι συντεχνίες μετεξελίχθηκαν πια σε Σωματεία και Ενώσεις εργαζομένων ξεκινώντας από την Αμερική κι όταν πολύ αργότερα δημιουργήθηκαν οι πρώτες Ενώσεις παρόχων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού δημιούργησαν με τη σειρά τους δικούς τους κανονισμούς και προϋποθέσεις, καθώς και περιγραφή των απαιτούμενων δεξιοτήτων, οι οποίες σε εθνικό επίπεδο καθορίζουν τα διακριτικά του κάθε επαγγελματικού κλάδου.

Εν γένει, πάντως, πρέπει να σημειωθεί πως η Διασφάλιση Ποιότητας έχει βαρύνουσα σημασία και κεντρικό ρόλο είτε εξεταστεί από την πλευρά του πολίτη, είτε από πλευράς όσων είναι επιφορτισμένοι με τη χάραξη των σχετικών πολιτικών για λόγους αποτελεσματικότητας και απόδοσης ευθυνών σε σχέση με την αξιοποίηση δημόσιων πόρων. Τα ερωτήματα που τίθενται σε κάθε περίπτωση από τους άμεσα ενδιαφερόμενους είναι κεφαλαιώδους σημασίας όσον αφορά την προσέγγιση που επιλέγεται κατά περίπτωση. Ως εκ τούτου, τα ερωτήματα που βαρύνουν για τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών σχετίζονται με τους λόγους για τους οποίους η κοινωνία πρέπει να επενδύει στον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ποιος είναι ο αναμενόμενος αντίκτυπος. Τους Λειτουργούς του θεσμού από την άλλη απασχολεί κυρίως ο τρόπος παροχής υπηρεσιών με υψηλό βαθμό ποιότητας, αλλά και ο τρόπος με τον οποίο ένα Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας μπορεί να βοηθήσει στη βελτίωση των υπηρεσιών κι όχι να αποτελέσει άλλη μια γραφειοκρατική άσκηση. Οι χρήστες, τέλος, των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η γνώμη των οποίων βέβαια σπάνια ακούγεται, απλώς επιθυμούν να λαμβάνουν τη μεγαλύτερη δυνατή βοήθεια, όποτε την έχουν ανάγκη, με τρόπο που να αποδέχονται και να καταλαβαίνουν. Παρά την εντελώς διαφορετική προσέγγιση της Διασφάλισης Ποιότητας από κάθε ομάδα, όμως, έχει επικρατήσει η αξιοποίηση προσεγγίσεων που στηρίζονται σε Δείκτες, λόγω της ευκολίας διαχείρισής τους από πλευράς υπευθύνων πολιτικής κι όχι επειδή απαραίτητα αντιπροσωπεύουν την έννοια της Ποιότητας στη ΣΥ.Ε.Π., όπως την αντιλαμβάνονται οι χρήστες των υπηρεσιών, ενώ εν γένει μπορεί να ειπωθεί πως οι προσεγγίσεις Διασφάλισης Ποιότητας είναι άμεσα εξαρτώμενες από τις ευρύτερες πολιτικές που έχουν επιλεγεί (Plant, 2011).

Στις ενότητες που ακολουθούν επιχειρείται μια συνοπτική παράθεση Συστημάτων, Εργαλείων και Μεθόδων Διασφάλισης Ποιότητας. Επιλέχτηκε η ενότητα αυτή να ξεκινήσει με μια αναλυτική παρουσίαση του Διεθνούς Οργανισμού Τυποποίησης (I.S.O.), τα Συστήματα του οποίου αποτελούν τα παλαιότερα και πιο διαδεδομένα συστήματα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας διεθνώς. Οι Αρχές και η Φιλοσοφία του Οργανισμού αποτέλεσαν την αφετηρία για τον σχεδιασμό και τη δημιουργία των περισσότερων από τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας που εφαρμόζονται σήμερα στους χώρους της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης.

1.2 Ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης – International Organization for Standardization (I.S.O.)

Η πρώτη ουσιαστική προσπάθεια έγινε από τον *Διεθνή Οργανισμό Τυποποίησης* - Δ.Ο.Τ. (International Organization for Standardization), ο οποίος είναι γνωστός διεθνώς ως **I.S.O.**[1], μετά από απόφαση του Οργανισμού να χρησιμοποιηθεί το συγκεκριμένο ακρωνύμιο σε άμεσο συσχετισμό με την ελληνική λέξη «ίσος», ανεξάρτητα από το πραγματικό ακρωνύμιο που προκύπτει σε κάθε γλώσσα, για λόγους αναγνωρισιμότητας. Ο Οργανισμός προέκυψε τον Φεβρουάριο του 1946 από τη συνένωση δύο οργανισμών που προϋπήρχαν, του I.S.A. (International Federation of the National Standardizing Associations) και του U.N.S.C.C. (United Nations Standards Coordinating Committee). Εκπρόσωποι είκοσι πέντε (25) κρατών αποφάσισαν τότε να δημιουργήσουν έναν νέο διεθνή οργανισμό, σκοπός του οποίου θα ήταν να «διευκολύνει τον διεθνή συντονισμό και την ενοποίηση των βιομηχανικών προτύπων», μέσω της αξιοποίησης των εθνικών προτύπων που ήδη υπήρχαν για τη δημιουργία διεθνών προτύπων και την επανεφαρμογή τους σε εθνικό επίπεδο, οι προτάσεις δηλαδή του I.S.O. επεδίωκαν μόνο να επηρεάσουν τα ήδη υπάρχοντα εθνικά πρότυπα. Οι εργασίες του Οργανισμού μέχρι σήμερα είχαν ως αποτέλεσμα τη θέσπιση περισσότερων από δεκαοκτώ χιλιάδων (18.000) διεθνών προτύπων, με την απαραίτητη ορολογία συχνά να παρέχεται και σε άλλες γλώσσες πέραν της αγγλικής.

Παρά το γεγονός πως η συντριπτική πλειοψηφία των Προτύπων ISO είναι εξειδικευμένα και αφορούν συγκεκριμένα προϊόντα, υλικά ή διαδικασίες, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το **I.S.O. 9001** (ελληνική έκδοση του 2001: ΕΛΟΤ ΕΝ I.S.O. 9001) με τίτλο «Συστήματα Διαχείρισης της Ποιότητας – Απαιτήσεις», το οποίο υπάγεται στην κατηγορία των *Γενικών Προτύπων Διαχείρισης Συστημάτων* (generic management system standards), υπό την έννοια ότι το ίδιο Πρότυπο μπορεί να εφαρμοστεί σε οποιονδήποτε οργανισμό, ανεξαρτήτως μεγέθους, προϊόντος ή υπηρεσίας που προσφέρει, τομέα δραστηριοποίησης, είτε πρόκειται για επιχείρηση, φορέα δημόσιας διοίκησης ή κυβερνητικό κλάδο. Το I.S.O. 9001, δηλαδή, εμπεριέχει ένα σύνολο γενικών απαιτήσεων για την εφαρμογή ενός συστήματος διαχείρισης ποιότητας. Με δεδομένες, συνεπώς, τις ιδιότητες αυτές, το I.S.O. 9001 καθιστά δυνατή την εφαρμογή Διεθνών Προτύπων Διαχείρισης Ποιότητας και στην περίπτωση φορέων που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς καθορίζει απαιτήσεις για τον Οργανισμό ανεξάρτητα από το είδος του προϊόντος ή της υπηρεσίας που αυτός παρέχει. Οι απαιτήσεις, δηλαδή, που καθορίζει δεν αφορούν το ίδιο το προϊόν ή την παρεχόμενη υπηρεσία, αντίθετα αποσκοπεί στην πιστοποίηση εν γένει του συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας που χρησιμοποιεί ο φορέας και όχι του προϊόντος ή της υπηρεσίας αυτής καθεαυτής.

Πιο συγκεκριμένα, το I.S.O. 9001 καθορίζει τις απαιτήσεις ενός συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας στην περίπτωση που ένας Οργανισμός επιθυμεί να αποδείξει την ικανότητά του να παρέχει προϊόντα ή υπηρεσίες, τα οποία είναι σε θέση να ικανοποιούν τις απαιτήσεις των πελατών / ενδιαφερομένων, καθώς και τις εφαρμόσιμες κανονιστικές απαιτήσεις, οι οποίες αφορούν αποκλειστικά το προϊόν ή την υπηρεσία που παρέχεται και ορίζονται είτε από τον νόμο (de jure), είτε από την πρακτική (de facto). Το συγκεκριμένο Πρότυπο, επίσης, αφορά τους Οργανισμούς που επιθυμούν να επιτύχουν τη βελτίω-

[1] Για περισσότερες πληροφορίες μπορεί κανείς να ανατρέξει στο www.iso.org

ση της απόδοσής τους και την αυξανόμενη ικανοποίηση των αποδεκτών των υπηρεσιών τους (Ι.Ε.Κ.Ε.Π., 2007). Εν γένει, τόσο το I.S.O. 9001, όσο και τα μοντέλα Διαχείρισης της Ολικής Ποιότητας βασίζονται στο ίδιο λογικό διάγραμμα, απλώς το I.S.O. όσον αφορά τα αποτελέσματα επικεντρώνεται από τη μια στον «πελάτη», τον άμεσο δηλαδή τελικό αποδέκτη των προσφερόμενων υπηρεσιών, κι από την άλλη πλευρά στην αποτελεσματικότητα και τη βιωσιμότητα του Οργανισμού αυτού καθ' εαυτού.

Συμπληρωματικά του I.S.O. 9001 λειτουργούν τα Πρότυπα **I.S.O. 9000** (ελληνική έκδοση του 2001: ΕΛΟΤ ΕΝ I.S.O. 9000), με τίτλο «Συστήματα Διαχείρισης της Ποιότητας – Θεμελιώδεις Αρχές και Λεξιλόγιο», όπου περιγράφονται οι θεμελιώδεις αρχές των Συστημάτων και καθορίζεται η ορολογία τους, εις αντικατάσταση του παλαιότερου I.S.O. 8402, έκδοσης 1994, και το Πρότυπο **I.S.O. 9004** (ελληνική έκδοση του 2001: ΕΛΟΤ ΕΝ I.S.O. 9004), με τίτλο «Συστήματα Διαχείρισης της Ποιότητας – Κατευθυντήριες Οδηγίες για Βελτιώσεις της Επίδοσης». Το Πρότυπο αυτό παρέχει κατευθυντήριες οδηγίες για την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας, με σκοπό όχι μόνο τη βελτίωση των επιδόσεων του Οργανισμού, αλλά και την ικανοποίησης τόσο των πελατών / αποδεκτών των υπηρεσιών, όσο και των υπόλοιπων ενδιαφερομένων μερών, ενώ περιλαμβάνονται και οδηγίες για την αυτοαξιολόγηση του Οργανισμού, σύμφωνα με το *Ευρωπαϊκό Μοντέλο Επιχειρηματικής Αριστείας*. Συνολικά τα τρία Πρότυπα αποτελούν ένα συνεκτικό σύνολο που υποστηρίζει τα Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας, παρ' όλα αυτά οι Οργανισμοί επιθεωρούνται και πιστοποιούνται μόνο ως προς το Πρότυπο ISO 9001.

Η μέχρι τώρα εμπειρία από την εφαρμογή του Προτύπου I.S.O. στον τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχει καταδείξει ότι μέσω αυτού είναι δυνατή η διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών σε τομείς που οι αρμόδιες αρχές έχουν προσδιορίσει σαφείς διαδικασίες και κανόνες για την παροχή αυτών, όμως λόγω του υψηλού του κόστους και του επιπλέον φόρτου εργασίας που δημιουργεί στα στελέχη των Οργανισμών η εφαρμογή του δεν ενδείκνυται. Η αρχή πως η αποτελεσματική επιχειρηματική διοίκηση απαιτεί αυστηρό έλεγχο όλων των φάσεων παροχής υπηρεσιών, με άλλα λόγια τυποποίηση των διαδικασιών που εφαρμόζει ο εκάστοτε Οργανισμός και οριστικοποίηση των μεθόδων και τεχνικών για τη διεκπεραίωσή τους, βρίσκεται στο επίκεντρο της προσέγγισης του Προτύπου I.S.O., γεγονός όμως που έρχεται σε αντίθεση με την κοινή πρακτική των φορέων ΣΥ.Ε.Π. ανά την Ευρώπη, οι οποίοι είναι ελεύθεροι να επιλέγουν τις μεθόδους που προτιμούν αναφορικά με την παροχή των υπηρεσιών τους. Είναι σημαντικό, πάντως, να διευκρινιστεί πως το Σύστημα I.S.O. 9001:2000 μπορεί μόνο να εγγυηθεί πως ένας Οργανισμός ακολουθεί και εφαρμόζει σωστά τις διαδικασίες που καθορίζονται και έχουν καταγραφεί στο Εγχειρίδιο Ποιότητας, στην περίπτωση, όμως, που οι αρμόδιες για έναν τομέα αρχές δεν έχουν προσδιορίσει ένα σύνολο κανόνων και ρυθμίσεων, τότε το Σύστημα δεν μπορεί να διασφαλίσει ένα συγκεκριμένο Πρότυπο Ποιότητας. Είναι, παρ' όλα αυτά, απαραίτητο να τονιστεί πως το Σύστημα I.S.O. 9001:2000 είναι πιθανό να θεωρηθεί περιττό στην περίπτωση κρατών όπως η Μεγάλη Βρετανία, όπου η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού διέπεται από συγκεκριμένους κανόνες που ορίζονται από την κείμενη νομοθεσία. Αντίθετα, το Σύστημα έχει θέση σε κράτη ή τομείς, όπου διαδικασίες για την παροχή υπηρεσιών είναι μεν προκαθορισμένες, δεν επιβάλλονται όμως με σχετικές νομοθετικές πράξεις από τις αρμόδιες αρχές, οπότε το Σύστημα μπορεί να διασφαλίσει τη βελτίωση των προδιαγραφών ποιότητας και την επίτευξη ενός συγκεκριμένου Προτύπου.

Ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης (I.S.O.), τέλος, κατέληξε σε οκτώ (8) θεμελιώδεις Αρχές Διαχείρισης της Ποιότητας, οι οποίες επινοήθηκαν για τη συστηματική διοίκηση και συνεχώς βελτιούμενη απόδοση του ίδιου του Οργανισμού, αλλά συγχρόνως αποτέλεσαν και τη βάση για την ανάπτυξη των Προτύπων της σειράς ISO 9000, της έκδοσης 2000, η οποία παρουσιάζεται στο επόμενο υποκεφάλαιο (Ε.Κ.Ε.Π. 2007α). Οι Αρχές αυτές είναι:

Αρχή 1η: *Εστίαση στον πελάτη*

Οι Οργανισμοί εξαρτώνται από τους πελάτες τους και ως εκ τούτου πρέπει να αντιλαμβάνονται τις τρέχουσες και τις μελλοντικές ανάγκες τους, να ικανοποιούν τις απαιτήσεις τους και να προσπαθούν

να υπερβαίνουν τις προσδοκίες τους, προκειμένου οι τελευταίοι να επανέρχονται και να συστήνουν τον Οργανισμό σε άλλους υποψήφιους πελάτες.

Αρχή 2η: *Ηγεσία*

Οι ηγέτες εξασφαλίζουν το κατάλληλο εσωτερικό περιβάλλον του Οργανισμού, προκειμένου τα στελέχη να είναι σε θέση να συμμετέχουν πλήρως στην επίτευξη των στόχων αυτού.

Αρχή 3η: *Συμμετοχή των ατόμων*

Τα στελέχη όλων των επιπέδων είναι ο σημαντικότερος πόρος του Οργανισμού και η πλήρης συμμετοχή τους επιτρέπει την αξιοποίηση των ικανοτήτων τους προς όφελος του Οργανισμού.

Αρχή 4η: *Προσέγγιση ως διεργασία*

Το επιθυμητό αποτέλεσμα επιτυγχάνεται πιο αποδοτικά όταν οι σχετικοί πόροι και δραστηριότητες αντιμετωπίζονται ως μια διεργασία.

Αρχή 5η: *Προσέγγιση της διαχείρισης ως συστήματος*

Η αναγνώριση, κατανόηση και διαχείριση των αλληλεξαρτημένων διεργασιών ως σύστημα, συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη επίτευξη των στόχων του Οργανισμού.

Αρχή 6η: *Συνεχής βελτίωση*

Η συνεχής βελτίωση της απόδοσης θα πρέπει να αποτελεί μόνιμο στόχο του Οργανισμού.

Αρχή 7η: *Λήψη αποφάσεων βάσει στοιχείων*

Οι αποτελεσματικές αποφάσεις βασίζονται στην ανάλυση στοιχείων και πληροφοριών.

Αρχή 8η: *Σχέσεις αμοιβαίου οφέλους με τον προμηθευτή*

Ο Οργανισμός και οι προμηθευτές του αλληλεξαρτώνται και η αμοιβαία συνεργασία τους αυξάνει την αξία και το συμφέρον και των δύο.

1.3 Εργαλεία για Εφαρμογή της Διασφάλισης Ποιότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να σχεδιάσουν τα μοντέλα και τους μηχανισμούς Διασφάλισης Ποιότητας που θα αξιοποιήσουν, μπορούν να υιοθετήσουν κατά περίπτωση μία από τρεις (3) δυνατές *Προσεγγίσεις*: την προσέγγιση που εστιάζει στη διοίκηση, αυτή που έχει ως πυρήνα τον Σύμβουλο ή εν γένει τον πάροχο σχετικών υπηρεσιών και αυτή που κινείται με άξονα τον πολίτη – χρήστη των υπηρεσιών (C.E.DE.FO.P., 2008b). Πιο αναλυτικά:

1) Η πρώτη προσέγγιση, αυτή που εστιάζει στη **Διοίκηση** (**administrative centered model / top down approach**), άλλοτε απευθύνεται σε όλους ανεξαιρέτως τους παρόχους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και

άλλοτε αφορά πιο εξειδικευμένες περιπτώσεις και συστήματα για διάφορους τύπους υπηρεσιών, ενώ αξιοποιεί μηχανισμούς όπως η νομοθεσία και η σύνδεση ήδη υπαρχόντων κανόνων, έτσι ώστε να αναπτυχθούν εθνικά πλαίσια, κατευθυντήριες γραμμές και πρότυπα παροχής υπηρεσιών, καθώς και διαδικασίες παρακολούθησης, αξιολόγησης και εν γένει ελέγχου όσον αφορά την τήρηση των προτύπων, ενώ παρέχει στις εθνικές κυβερνήσεις τη δυνατότητα ευκολότερης διαχείρισης. Η προσέγγιση αυτή, βέβαια, μπορεί να έχει επιπτώσεις, όπως την τάση για στρατηγικές Δ.Π. που εξειδικεύονται με βάση τα ενδιαφέροντα ή τη λογική ενός συγκεκριμένου τμήματος ενός Υπουργείου, με κίνδυνο να παραγνωριστεί η Δια Βίου διάσταση των υπηρεσιών και τη δημιουργία στους λειτουργούς του θεσμού της αίσθησης ότι τους επιβάλλεται ένας μηχανισμός ελέγχου κι όχι ότι εισάγεται ένα εργαλείο επαγγελματικής ανάπτυξης. Υπάρχει, ακόμη, περίπτωση να αποκλειστούν οι χρήστες των υπηρεσιών από τον σχεδιασμό, τη διαχείριση και την αξιολόγηση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., να δοθεί έμφαση στη συλλογή δεδομένων παρά στην αξιοποίησή τους και εν γένει η προσέγγιση να καταλήξει υπερβολικά περίπλοκη, πολυδάπανη και γραφειοκρατική (Sultana, 2006). Παρατηρείται, τέλος, η τάση οι Στρατηγικές αυτές να οδηγούν στη συλλογή ποσοτικών δεδομένων, τα οποία όμως δεν αποτυπώνουν επαρκώς τις διαδικασίες που εμπλέκονται στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

2) Τα συστήματα που έχουν ως πυρήνα τους **Παρόχους**, από την άλλη πλευρά, θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν εκ διαμέτρου αντίθετα με τα προαναφερθέντα, καθώς είναι κατ' ουσία πρωτόκολλα Διασφάλισης Ποιότητας που ξεκινούν από την βάση προς τα πάνω (**practitioner led approach / bottom-up protocol**), τα οποία προωθούνται κατά κύριο λόγο από επαγγελματικούς οργανισμούς και σωματεία. Σε αυτά δίνεται έμφαση στην έννοια του «επαγγέλματος», το οποίο ορίζεται ως μια δραστηριότητα που συνίσταται από ένα σύνολο διακριτών πρακτικών υποστηριζόμενων από μια γνωστική βάση και μια ποικιλία δεξιοτήτων που αναπτύχθηκαν συστηματικά με το πέρασμα του χρόνου, μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας και του στοχασμού επ' αυτής. Συνήθως δίνεται έμφαση στις ηθικές προεκτάσεις, όπου κρίνονται απαραίτητη η ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας, ηθικών κανόνων και πλαισίων δεξιοτήτων των Συμβούλων. Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται, πάντως, πως όπου υφίστανται κώδικες ηθικής ή/και δεοντολογίας τείνουν να είναι προαιρετικοί στην εφαρμογή τους, ενώ κανείς δε διασφαλίζει την απομάκρυνση Συμβούλων που καταπατούν τους εν λόγω κώδικες από την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής.

3) Η τρίτη προσέγγιση της Διασφάλισης Ποιότητας περιστρέφεται γύρω από τους **Χρήστες** των υπηρεσιών (**user centered approach**), καθώς έχει ως στόχο να τους παράσχει τη δυνατότητα να ελέγχουν άμεσα τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που δέχονται. Στην περίπτωση αυτή το ενδιαφέρον στρέφεται κυρίως γύρω από την ικανοποίηση των χρηστών από τις παρεχόμενες υπηρεσίες, η οποία διαπιστώνεται με την αξιοποίηση ερωτηματολογίων του τύπου «exit poll», όπου έμφαση δίνεται στον βαθμό ικανοποίησης που βιώνουν οι χρήστες σε εκείνη τη χρονική στιγμή, και όχι στα αποτελέσματα των υπηρεσιών σε βάθος χρόνου. Η καθοριστική διαφορά αυτής της προσέγγισης σε σχέση με τις δύο προηγούμενες είναι πως, ενώ σ' εκείνες τις περιπτώσεις αυτοί που διαχειρίζονται τα συστήματα ή οι πάροχοι καθορίζουν τι είναι ποιοτικό και τι όχι στην παροχή υπηρεσιών, άρα διατυπώνουν κρίσεις για λογαριασμό των αποδεκτών, στην παρούσα προσέγγιση οι αποδέκτες των υπηρεσιών, είτε πρόκειται για μεμονωμένα άτομα είτε για οργανισμούς, κρίνουν οι ίδιοι αν υιοθετούνται επιτυχώς τα πρότυπα που έχουν τεθεί όσον αφορά την ποιότητα και εμπλέκονται άμεσα στον σχεδιασμό, τη διαχείριση και την αξιολόγηση των υπηρεσιών και των προϊόντων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση η τάση να ερωτώνται οι χρήστες των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. για τον βαθμό ικανοποίησής τους από αυτές, εδώ όμως παρουσιάζεται ο αντίλογος, ο οποίος υποστηρίζει πως η ικανοποίηση των χρηστών αποτελεί βέβαια αναγκαίο, αλλά όχι και επαρκές στοιχείο ενός Συστήματος Δ.Π., καθώς οι απόψεις των χρηστών είναι πολύ πιθανό να είναι υποκειμενικές, να στηρίζονται σε λανθασμένα κριτήρια ή σε ελλιπή πληροφόρηση για τα δικαιώματά τους. Λύση σε αυτό το πρόβλημα θα μπορούσε να δώσει η ύπαρξη επιπλέον μεθόδων αποτίμησης της Ποιότητας, πέραν της ικανοποίησης των χρηστών, οι οποίες να περιλαμβάνουν περισσότερα τεχνικά στοιχεία, αλλά και της παράλληλης αξιοποίησης μεθόδων που εστιάζουν στα ποιοτικά δεδομένα.

Υποστηρίζεται, πάντως, πως για τους Οργανισμούς Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης (Ο.Σ.Σ.Α.) ενδείκνυται το **Μοντέλο Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας** (Δ.Ο.Π.) όσον αφορά τις παρεμβάσεις με στόχο την αναβάθμιση των κοινωνικών υπηρεσιών που αυτοί παρέχουν, καθώς το κυρίαρχο στοιχείο τους είναι ο ανθρώπινος παράγοντας. Σύμφωνα με το μοντέλο, η άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες του ατόμου και η αξιοποίηση στο έπακρο αντικειμενικών δεδομένων, σε συνδυασμό με τη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών ενός Οργανισμού αποτελούν το κλειδί για την επιτυχημένη ποιοτική αναβάθμισή του και την παροχή υπηρεσιών σταθερά υψηλού επιπέδου. Ως Ο.Σ.Σ.Α. εκλαμβάνονται τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης, οι Δομές Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης, οι αντίστοιχες υπηρεσίες των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, των Συνδικαλιστικών Φορέων και Οργανώσεων, αλλά και τοπικά Δίκτυα μεταξύ συντελεστών των τοπικών κοινωνιών.

Ένα ερώτημα, τώρα, το οποίο εγείρεται έχει να κάνει με το εύρος των δράσεων που καλύπτει η Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., όπως τουλάχιστον αυτή είθισται να σχεδιάζεται και να υλοποιείται τις τελευταίες δεκαετίες. Με δεδομένη την πολυπλοκότητα αυτού που ονομάζουμε «υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» υπάρχουν πάντα οι φωνές που υποστηρίζουν ότι απ' το τεράστιο εύρος δραστηριοτήτων που υπάγεται στον θεσμό μόνο ορισμένες απασχολούν τελικά τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας, με την έμφαση να δίνεται στην πλειονότητα των περιπτώσεων στην αποτίμηση των δράσεων πληροφόρησης και αξιολόγησης, αγνοώντας άλλες σημαντικές παραμέτρους, ενώ οι αλλαγές στις ατομικές συμπεριφορές, τις προτιμήσεις ή την αυτοαντίληψη σπάνια εξετάζονται (Plant, 2011). Ζητήματα, ακόμη, προκύπτουν σε σχέση με την έμφαση που δίδεται συνήθως στην ποσοτική, άρα και πιο εύκολα μετρήσιμη, διάσταση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., πρακτική η οποία κάποτε οδηγεί στην εκ προοιμίου ποσοτικοποίηση των υπηρεσιών. Η επιλογή, επί παραδείγματι, της τακτικής της «επίλυσης προβλημάτων» (problem solving) οδηγεί τους υπεύθυνους για τις πολιτικές να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους στην επίλυση του κυριότερου προβλήματος των ευρωπαϊκών κρατών, δηλαδή θεμάτων που σχετίζονται με τη σχολική εγκατάλειψη και την ανεργία μεταξύ των νέων, προβλήματα που «μεταφράζονται» σε στατιστικές, οι οποίες μπορούν να δικαιολογήσουν την παροχή πόρων για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. Είναι ευνόητο, λοιπόν, πώς προτιμώνται προσεγγίσεις με αριθμητικές προεκτάσεις.

Ειδικότερα όσον αφορά τα Συστήματα Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας η Ομάδα Ειδικών στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημιούργησε έναν **κατάλογο Βασικών Χαρακτηριστικών**, προκειμένου να χρησιμοποιείται από τους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων και τη χάραξη πολιτικών φορείς ως κατάλογος ελέγχου για την αξιολόγηση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με βάση τα ήδη υπάρχοντα Συστήματα σε εθνικό επίπεδο (Ο.Ο.Σ.Α. & Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008). Τα χαρακτηριστικά αυτά ομαδοποιούνται σε έξι (6) κατηγορίες: τα Χαρακτηριστικά που επικεντρώνονται στον Πολίτη, τα Χαρακτηριστικά Ανάπτυξης Πολιτικών, τα Χαρακτηριστικά Συντονισμού Συστημάτων, τους Στόχους στα Πλαίσια Καθολικών Παροχών, τα Χαρακτηριστικά Επιθεώρησης και τα Διεθνή Χαρακτηριστικά[1]. Στην ίδια έκθεση, η Ομάδα Ειδικών θίγει ορισμένα σημαίνοντα θέματα πολιτικής, με κυριότερο το ότι υπάρχει ελάχιστη τακτική και συστηματική αξιολόγηση της Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εν γένει δεν υπάρχουν πρότυπα κι όπου τυχόν υπάρχουν είναι εθελοντικά και όχι υποχρεωτικά, ενώ οι διαδικασίες ελέγχου αυτών είναι μόνο περιστασιακές. Η κατάσταση αυτή ισχύει σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό για τον ιδιωτικό τομέα, ενώ εξ αιτίας ακριβώς της απουσίας πλαισίων ποιότητας παρατηρείται υπέρμετρη εμπιστοσύνη όσον αφορά τα προσόντα των επαγγελματιών του χώρου, τα οποία συχνά αποδεικνύονται ανεπαρκή. Το μεγαλύτερο μέρος, τέλος, της ποσοτικής πληροφόρησης που σχετίζεται με την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δε χρησιμεύει σε μεγάλο βαθμό για την αξιολόγηση των διαδικασιών που ακολουθούνται και της ποιότητας των υπηρεσιών, ενώ οι πολιτικές που αφορούν το ΣΥ.Ε.Π. συνήθως δεν λαμβάνουν υπόψη τα δεδομένα και τις ενδείξεις που αφορούν τους χρήστες.

[1] Αναλυτικά τα Βασικά Χαρακτηριστικά των Συστημάτων Δια βίου Συμβουλευτικής παρουσιάζονται στο Παράρτημα 2 της Εργασίας.

Σε άλλο σημείο της έκθεσης παρουσιάζονται θέματα πολιτικής που αφορούν την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, με κυριότερο την έλλειψη στοιχείων από πλευράς εθνικών κυβερνήσεων για την παροχή γενικής εικόνας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ή τη διαπίστωση της αποτελεσματικότητας των εθνικών πολιτικών στον χώρο, αλλά και την αδυναμία ακριβούς δήλωσης από πλευράς αρμοδίων Υπουργείων των κονδυλίων και του τρόπου με τον οποίο δαπανώνται. Τονίζεται, επίσης, πως η λήψη αποφάσεων στην πλειονότητα των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης βασίζεται σε περιορισμένο φάσμα δεδομένων, ενώ στις περιπτώσεις που συλλέγονται δεδομένα παρατηρείται τάση για επικέντρωση σε απλούς ποσοτικούς δείκτες και όχι σε δείκτες που αποτυπώνουν περισσότερο τις πολιτικές. Μια απ' τις μεγαλύτερες δε προκλήσεις στον χώρο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι η δημιουργία μιας αξιόπιστης βάσης δεδομένων αναφορικά με τα αποτελέσματα της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, ώστε να καταστούν αυτά πιο εύκολα αναγνώσιμα και μετρήσιμα, η αύξηση των εξειδικευμένων επιστημόνων και ερευνητικών κέντρων που να ασχολούνται με την αντιμετώπιση μεθοδολογικών ζητημάτων για τη δημιουργία της βάσης που προαναφέρθηκε και η αποτελεσματικότερη σύνδεση μεταξύ των δεδομένων και της διαδικασίας λήψης πολιτικών αποφάσεων γύρω απ' τον θεσμό.

Στο σημείο αυτό θα ήταν καλό να γίνει μια σύντομη αναφορά στους **περιορισμούς** που συνήθως αντιμετωπίζει η εφαρμογή μηχανισμών Διασφάλισης Ποιότητας, σε όσες βέβαια χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν εισαχθεί σχετικοί μηχανισμοί (C.E.DE.FO.P., 2008b). Πρώτα απ' όλα, υπάρχει η τάση σε εθνικό επίπεδο οι μηχανισμοί να αξιοποιούνται σε σχέση μόνο με ορισμένους τομείς, ενώ σπάνια καλύπτουν τόσο τον τομέα της Εκπαίδευσης, όσο και της Απασχόλησης. Δεν υφίστανται, επίσης, πολλοί μηχανισμοί οι οποίοι να μπορούν να εξασφαλίσουν τον συντονισμό μεταξύ υπηρεσιών ή μεταξύ υπουργείων, με αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολη η συνεπής παρακολούθηση των διαφόρων προσεγγίσεων Διασφάλισης Ποιότητας. Σημαντικό ζήτημα, ακόμη, αποτελεί το ότι η πλειονότητα των στρατηγικών που αξιοποιούνται επί του παρόντος δεν εστιάζουν σε όλη την γκάμα επωφελούμενων πολιτών στους οποίους οφείλουν να απευθύνονται οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., ενώ επιπλέον η έμφαση δίνεται στην πληροφόρηση και την αποτίμηση. Οι μηχανισμοί Διασφάλισης Ποιότητας, επιπρόσθετα, τείνουν να εξετάζουν τις υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού όχι αυτόνομα, αλλά ως μέρος ενός ευρύτερου συνόλου δραστηριοτήτων, όπως είναι για παράδειγμα η επιθεώρηση ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος ή μιας υπηρεσίας απασχόλησης. Πέρα, όμως, από τους ανωτέρω περιορισμούς, δεν πρέπει να υποτιμάται η πολυπλοκότητα του Προσανατολισμού, ως μιας σύνθετης ανθρώπινης δραστηριότητας, οι παράμετροι της οποίας δεν είναι εύκολα μετρήσιμες εν γένει, πόσο μάλλον με ποσοτικούς όρους, ενώ συγχρόνως ως πρακτική ενσωματώνεται συχνά σε άλλες δραστηριότητες με αποτέλεσμα να είναι αδύνατος ο διαχωρισμός τους για να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα.

Σε καθοριστικούς **παράγοντες** για την επιτυχή ανάπτυξη και εφαρμογή προσεγγίσεων Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο ΣΥ.Ε.Π. αναφέρθηκαν και οι συμμετέχοντες στη «Δραστηριότητα Αμοιβαίας Μάθησης γύρω από τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Παροχή Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π»., η οποία διοργανώθηκε από το C.E.DE.FO.P. και το Υπουργείο Παιδείας της Δανίας και στην οποία συμμετείχαν εννέα (9) κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης[1] και ευρωπαίοι εμπειρογνώμονες (Sultana, 2006). Οι συγκεκριμένες χώρες επελέγησαν με βάση τις απαντήσεις τους σε προηγούμενη έρευνα του C.E.DE.FO.P. σε σχέση με τα Κριτήρια Ποιότητας στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004). Γενικός σκοπός της συνάντησης ήταν να μοιραστούν οι συμμετέχοντες τις εμπειρίες τους, να συγκρίνουν και να αντιπαραβάλουν ποικίλες προσεγγίσεις στη Διασφάλιση Ποιότητας του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., με απώτερο στόχο να συσκεφθούν σε σχέση με την ανάπτυξη ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας για τον θεσμό. Στο πλαίσιο των εργασιών της συνάντησης, λοιπόν, τονίστηκε ότι:

[1] Οι συμμετέχουσες χώρες ήταν: Αυστρία, Βέλγιο, Τσεχία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Ιταλία, Πολωνία, Ηνωμένο Βασίλειο/ Αγγλία και Ουαλία

- Τα Συστήματα Δ.Π. καθίστανται ισχυρότερα όταν υπάρχει πίσω τους σθεναρή πολιτική δέσμευση και στηρίζονται σε μια νομοθετική βάση κι όχι σε προαιρετική εφαρμογή.
- Η Διασφάλιση Ποιότητας θα έπρεπε να είναι ανεξάρτητη από θεσμούς και συμφέρονται συγκεκριμένων τομέων και να υλοποιείται από εξωτερικούς φορείς.
- Η Διασφάλιση Ποιότητας θα έπρεπε να είναι ευπροσάρμοστη και ανοιχτή για συστηματική αναθεώρηση.
- Η Διασφάλιση Ποιότητας δε θα πρέπει μόνο να αντιδρά, αλλά και να διευκολύνει την αντίληψη αδυναμιών πριν από την παροχή των υπηρεσιών.
- Η Διασφάλιση Ποιότητας δε θα έπρεπε να αποτελεί σκοπό αυτή καθ' εαυτή, αλλά να είναι σαφώς ένα μέσο για την επίτευξη ενός σκοπού, στην προκειμένη περίπτωση τη βελτίωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..
- Η εφαρμογή της Διασφάλισης Ποιότητας δεν πρέπει να αποτελεί μεμονωμένη προσπάθεια, αλλά μάλλον έναν τακτικό τρόπο διασφάλισης της Ποιότητας και συστηματικής ανάπτυξής της με συνεπή τρόπο.
- Ένα σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας θα πρέπει να είναι αποτελεσματικό ανάλογα με το κόστος του και κατάλληλο με τις ανάγκες για τις οποίες δημιουργήθηκε, με άλλα λόγια να αποφεύγεται η δημιουργία πολυδάπανων μηχανισμών που παράγουν αμφίβολα αποτελέσματα.
- Τα συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιτύχουν, αν έχει εγκαθιδρυθεί επιτυχώς στον εκάστοτε Οργανισμό κουλτούρα θετικά διακείμενη προς τον θεσμό Δ.Π..
- Πρέπει να υπάρχει υποστήριξη τόσο των Συμβούλων, όσο και της διοίκησης για την εφαρμογή της Διασφάλισης Ποιότητας, καθώς τα επιτυχημένα Συστήματα Δ.Π. ενδυναμώνουν και τους λειτουργούς, αλλά και το ίδιο το επάγγελμα.
- Καλό είναι να επιχειρείται σταδιακή εφαρμογή, παρά απότομη προσέγγιση.
- Η εφαρμογή της Διασφάλισης Ποιότητας δεν πρέπει να προσεγγίζεται ως άνωθεν επιβολή, αλλά θα πρέπει να υπάρχει ευρεία εμπλοκή όλων των πλευρών τόσο κατά τη σύλληψη και τον σχεδιασμό, όσο και κατά την υλοποίηση.
- Αφού προηγηθούν διαβουλεύσεις και επιτευχθεί ομοφωνία κατά την εισαγωγή ενός Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας, θα πρέπει να υφίστανται επιπτώσεις για τη μη προσκόλληση σε αυτό.
- Ένα Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας θα πρέπει να περιλαμβάνει ως αναπόσπαστα τμήματά του τη συλλογή ισχυρών στοιχείων και την αξιολόγηση.
- Κατά την αξιολόγηση της Διασφάλισης Ποιότητας, θα πρέπει να καταβάλλονται προσπάθειες για να επιτευχθεί μια σωστή αναλογία ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων.

Προβληματισμός, πάντως, υπάρχει όσον αφορά την εκάστοτε επιλογή προσέγγισης ή συνδυασμού προσεγγίσεων Διασφάλισης Ποιότητας, με δεδομένες τις εγγενείς ιδιομορφίες και τους περιορισμούς αυτών (Evangelista, 2003). Η προσέγγιση, πρώτα απ' όλα, που βασίζεται στην αξιολόγηση αποτελεσμάτων συνήθως δεν καλύπτει τις ανάγκες πολλών από τις υπηρεσίες που παρέχονται στο πλαίσιο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς το επιθυμητό αποτέλεσμα είναι εύρεση εργασίας, η οποία όμως εξαρτάται από πολλούς παράγοντες πέραν των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., όπως η ηλικία, το φύλο, η φυσική κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η εργασιακή εμπειρία, ο τόπος διαμονής και ο κύκλος γνωριμιών. Η προσέγγιση της Διασφάλισης Ποιότητας, από την άλλη, που στηρίζεται στον έλεγχο των προδιαγραφών που έχουν οριστεί για την υπηρεσία είναι σαφώς η πιο διαδεδομένη και η πιο οικονομική όταν πρόκειται για προϊόντα, σε σχέση με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. όμως προκαλεί

αρκετές ενστάσεις, καθώς τα χαρακτηριστικά αυτών δεν μπορούν να αποτιμηθούν με ευκολία. Η αξιολόγηση, φυσικά, του ίδιου του χρήστη των υπηρεσιών θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική και η προσφυγή σε αυτή την προσέγγιση έχει καταστεί σχεδόν κανόνας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., παρά το γεγονός ότι ποικίλουν οι τρόποι μέτρησης του βαθμού ικανοποίησης των χρηστών. Συνήθως αξιοποιούνται ερωτηματολόγια που διανέμονται συστηματικά σε ένα όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα αποδεκτών των υπηρεσιών, τα οποία συγκεντρώνουν τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά αξιολογικά στοιχεία με άξονες την ικανοποίηση και την χρησιμότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Με δεδομένη, βέβαια, την ανάγκη να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η τυχόν δυσαρέσκεια των αποδεκτών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η προσέγγιση αυτή δεν είναι σοφό να αξιοποιείται κατ' αποκλειστικότητα, για λόγους που έχουν ήδη αναφερθεί πιο πάνω.

Η προσέγγιση, πάλι, που στηρίζεται στον έλεγχο του επαγγελματισμού των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. είναι η πλέον διαδεδομένη μέχρι σήμερα, και σε πολλές χώρες έχει τη μορφή μιας αναγνωρισμένης εξέτασης σε εθνικό επίπεδο η οποία επιτρέπει την εισαγωγή των επιτυχόντων στα επίσημα μητρώα Συμβούλων. Η αξία αυτής της προσέγγισης έγκειται στην προϋπόθεση της αξιοποίησης βάσιμων κριτηρίων, ενώ πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός πως ενδέχεται να είναι πιο αποτελεσματική σε ορισμένους τομείς του θεσμού σε αντίθεση με άλλους. Η προσέγγιση, τέλος, που βασίζεται στη βελτιστοποίηση των διαδικασιών είναι σημαντική για το είδος των υπηρεσιών που απαιτούν συγκεκριμένες, ορθά δομημένες διαδικασίες για να λειτουργήσουν σωστά, όπως είναι η αντιστοίχηση θέσεων εργασίας, αλλά αδυνατούν να καλύψουν τις ανάγκες της Συμβουλευτικής, του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή της παροχής πληροφοριών, ενώ, επιπλέον, μπορεί να καταστεί επικίνδυνη στην περίπτωση που η διαδικασίες επιβάλλονται άνωθεν και δεν αναπτύσσονται ελεύθερα από τους ίδιους τους Συμβούλους. Εν κατακλείδι, δεδομένης της ποικιλίας και της πολυμορφίας των διαθέσιμων προσεγγίσεων Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κρίνεται ασφαλέστερη η επιλογή της από τους Συμβούλους σε συνδυασμό με τον καθορισμό των προτύπων ποιότητας.

1.4 Το Ευρωπαϊκό Βραβείο Ποιότητας (European Quality Award - E.Q.A.)

Ειδικότερα στην Ευρώπη, το ζήτημα της Ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών ως παραμέτρου ανταγωνιστικότητας βρέθηκε στο επίκεντρο μέτρων για την προώθηση των σχετικών πολιτικών, καθώς διαπιστώθηκε πως η Ευρώπη υστερεί σε σχέση με άλλους ανταγωνιστικούς χώρους, όπως οι ΗΠΑ, η Αυστραλία και ο Καναδάς και πως η εφαρμογή συστημάτων Ποιότητας μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της θέσης της. Το 1988 με ιδιωτική πρωτοβουλία ιδρύεται το **Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Διαχείριση της Ποιότητας** [1] (European Foundation for Quality Management – **E.F.Q.M.**), με σκοπό την προώθηση της Ποιότητας στην Ευρώπη ως ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, και θεσπίζει το βραβείο ***Ευρωπαϊκό Βραβείο Ποιότητας*** (European Quality Award – **E.Q.A.**), το οποίο στηρίζεται στο **Βραβείο Αριστείας του E.F.Q.M.** και υιοθετείται μεταξύ άλλων μέτρων από την Ευρωπαϊκή Ένωση για την προώθηση των πολιτικών για την Ποιότητα. Πρέπει να σημειωθεί πως το βραβείο, που το 1996 μετονομάστηκε σε *Ευρωπαϊκό Μοντέλο Επιχειρηματικής Αριστείας* (European Model for Business Excellence – E.M.B.E.), είναι αντίστοιχο με το κατά πολύ προγενέστερο ιαπωνικό Μοντέλο Ποιότητας (Deming Award), το οποίο καθιερώθηκε το 1950 από την Ιαπωνική Ένωση Επιστημόνων και Μηχανικών, καθώς και με το Αμερικανικό Μοντέλο Ποιότητας Malcolm Baldrige National Quality Award (M.B.N.Q.A.), το οποίο καθιερώθηκε το 1998 από την αμερικανική κυβέρνηση. Το Ίδρυμα, το οποίο πλέον αριθμεί ως μέλη περισσότερους από εξακόσιους (600) οργανισμούς, καθιστά δυνατή την ανταλλαγή εμπειριών σε θέματα που ποικίλουν από την Ποιότητα και τη Διαχείριση Κινδύνου έως την Ηγεσία και τα προγράμματα ανάπτυξης παρόχων, ενώ παρέχει υπηρεσίες όπως τη χρήση την αμοιβαίας αξιολόγησης για την ταχύτερη και σε βάθος κατανόηση μεταξύ οργανισμών, την προσφορά προγραμμάτων ανάπτυξης της ηγεσίας, τα οποία στηρίζονται σε αμοιβαίες εργασίες αξιολόγησης μεταξύ εταιριών, την εισαγωγή νέων πρακτικών για τη διενέργεια ολικών αξιολογήσεων, τη διερεύ-

[1] Για περισσότερες πληροφορίες μπορεί κανείς να ανατρέχει στο www.efqm.org .

νηση της αξιολόγησης με μεγαλύτερο και μη παραδοσιακό εύρος και, τέλος, τη χρήση της αξιολόγησης για την καθοδήγηση ενοποιήσεων μετά από συγχωνεύσεις.

Το Βραβείο Ποιότητας προέκυψε το 1991 από τις εργασίες ομάδας τριακοσίων ειδικών, αφορά οργανισμούς ανεξαρτήτως μεγέθους και προσανατολισμού, δημόσιους ή ιδιωτικών συμφερόντων, και στοχεύει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους μέσω της ικανοποίησης των πελατών ή αποδεκτών, των εργαζομένων και της συμβολής στο κοινωνικό περιβάλλον. Το Βραβείο αποτελεί μια πρότυπη δομή για το σύστημα διοίκησης ενός οργανισμού, μπορεί να αξιοποιηθεί και στο πλαίσιο αυτοαξιολόγησης, παρέχει ένα πλαίσιο για σύγκριση με άλλους όμοιους ή εντελώς διαφορετικούς οργανισμούς και βοηθά στον εντοπισμό των τομέων που χρήζουν βελτίωσης βασισμένο σε εννέα (9) *Κριτήρια*. Πέντε από αυτά αποτελούν «Διευκολυντές» (Enablers) και τέσσερα «Αποτελέσματα» (Results), όπως ονομάζονται στο πλαίσιο της διαδικασίας, με τις Διευκολυντές να καλύπτουν τις δράσεις και τους τρόπους πραγματοποίησής τους από τον οργανισμό, ενώ τα Αποτελέσματα αφορούν τα επιτεύγματα αυτού και προκύπτουν από τις Διευκολυντές, οι οποίες όμως βελτιώνονται αξιοποιώντας την ανατροφοδότηση που προκύπτει από τα Αποτελέσματα. Ως Διευκολυντές νοούνται η Ηγεσία, το Ανθρώπινο Δυναμικό, η Πολιτική και η Στρατηγική, η Εταιρικότητα και οι Πόροι και Διαδικασίες, ενώ ως Αποτελέσματα όσα αφορούν το Προσωπικό, τον Πελάτη, όπου πελάτης ονομάζεται εν γένει και ο αποδέκτης υπηρεσιών, την Κοινωνία και τον ίδιο τον Οργανισμό (Technical Working Group on Quality in V.E.T., 2003a).

Ως *Βασικές Αρχές* του Βραβείου Ποιότητας προκρίνονται ο προσανατολισμός του στα Αποτελέσματα της επιχείρησης, η Εστίαση στον πελάτη / αποδέκτη των υπηρεσιών, η Ηγεσία, η Διοίκηση της επιχείρησης μέσω διαδικασιών και δεδομένων, η ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού, η συνεχής Μάθηση και Καινοτομία, η ανάπτυξη Συνεργασιών και η Κοινωνική Ευθύνη της επιχείρησης. Το Βραβείο στο σύνολό του αξιοποιείται για την πρακτική διάγνωση και τον εντοπισμό των δυνατών και αδύνατων σημείων των επιχειρήσεων ή οργανισμών, καθώς μέσω αυτού η εκάστοτε διοίκηση είναι σε θέση να επιλέξει στόχους και να θέσει σε εφαρμογή συστηματικά προγράμματα προκειμένου να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα και η ανάπτυξη του οργανισμού. Η διαδικασία δε απόκτησης του σχετικού Βραβείου προβλέπει αρχικά την υποβολή αίτησης αυτοαξιολόγησης κατά το Ευρωπαϊκό Βραβείο προς το E.F.Q.M. εκ μέρους του οργανισμού, ακολουθεί μια πολύμηνη διαδικασία που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων επιτόπια αξιολόγηση και εν τέλει ο οργανισμός λαμβάνει μια λεπτομερή αναφορά στην οποία περιλαμβάνονται τα ισχυρά του σημεία και τα σημεία που χρήζουν βελτιώσεων. Οι πλέον επιτυχείς επιχειρήσεις, τέλος, βραβεύονται σε ειδική ετήσια εκδήλωση με τη διάκριση αυτή να αποτελεί πολύτιμο μέσο προβολής και ανάπτυξης για τους οργανισμούς που την επιτυγχάνουν. Το Ευρωπαϊκό Βραβείο Ποιότητας, τέλος, μπορεί να αξιοποιηθεί και στο πλαίσιο αυτοαξιολόγησης ενός Οργανισμού, οπότε η διαδικασία που ακολουθείται περιλαμβάνει α) την επιμόρφωση του προσωπικού όσον αφορά το ίδιο το Βραβείο, β) τη συλλογή στοιχείων από τα στελέχη του Οργανισμού, γ) την αξιολόγηση κριτηρίων και υποκριτηρίων ως προς τα δυνατά σημεία του Οργανισμού, τα στοιχεία που χρήζουν βελτιώσεων και τα στοιχεία που χρειάζονται περαιτέρω διερεύνηση, δ) την ανάπτυξη σχεδίου δράσης που θα περιλαμβάνει βελτιωτικές ενέργειες, και ε) την παρακολούθηση της συντελούμενης βελτίωσης.

1.5 Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Common Assessment Framework - C.A.F.)

Από το Πρότυπο Αριστείας που παρουσιάστηκε ανωτέρω δέχτηκε μεγάλες επιρροές το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Common Assessment Framework – C.A.F.), το οποίο ήρθε να καλύψει τις ανάγκες της δημόσιας διοίκησης των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά τη Διαχείριση της Ποιότητας και αποτελεί έκφραση της αξίας που δίνει σε αυτή η Στρατηγική της Λισσαβόνας (Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης, 2007). Για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση του Πλαισίου συνεργάστηκαν οι αρμόδιοι για τη Δημόσια Διοίκηση Υπουργοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης παρέχει ένα πλαίσιο αυτοαξιολόγησης, το οποίο εννοιολογικά παρουσιάζει ομοιότητες με τα κυριότερα μοντέλα Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας και κυρίως με το

μοντέλο του European Foundation for Quality Management (E.F.Q.M.), με την ιδιαιτερότητα ότι έχει διαμορφωθεί ώστε να καλύπτει τις διαφορές των Οργανισμών του δημόσιου τομέα, ενώ αποτελείται από εννέα (9) κριτήρια και είκοσι οκτώ (28) υπο-κριτήρια. Ως σκοποί του Πλαισίου ορίζονται η εισαγωγή στη δημόσια διοίκηση των αρχών της Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας και η προοδευτική καθοδήγησή της προς έναν ολοκληρωμένο κύκλο ποιότητας αποτελούμενο από τον Προγραμματισμό, την Εκτέλεση, τον Έλεγχο και την Ανάδραση, η διευκόλυνση της αυτό-αξιολόγησης ενός δημόσιου Οργανισμού, προκειμένου να αποτυπωθεί με σαφήνεια η τρέχουσα κατάσταση και να σχεδιαστούν βελτιωτικές δράσεις, η δημιουργία «γέφυρας» μεταξύ των διάφορων μοντέλων που χρησιμοποιούνται ήδη και η διευκόλυνση της συγκριτικής μάθησης μεταξύ των οργανώσεων του δημόσιου τομέα.

Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης είναι προορισμένο εξ αρχής για δημόσια χρήση και διατίθεται σε κάθε ενδιαφερόμενο φορέα δωρεάν, προκειμένου αυτός να το χρησιμοποιήσει όπως επιθυμεί, ενώ σχεδιάστηκε έτσι ώστε να είναι φιλικό προς τον χρήστη και να λειτουργεί ως ένα εισαγωγικό πρότυπο. Οποιοσδήποτε Οργανισμός επιθυμεί να προχωρήσει περισσότερο, ενδείκνυται να επιλέξει κάποιο πιο ανεπτυγμένο πρότυπο, όπως είναι του E.F.Q.M., καθώς το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης είναι συμβατό με τα περισσότερα από αυτά. Ο χρόνος που προτείνεται από το Πρότυπο ως ιδανικός για τη διενέργεια της αυτό-αξιολόγησης είναι οι τρεις μήνες, ενώ στη συνέχεια απαιτείται η σύνταξη μιας τυπικής έκθεσης στην οποία να παρατίθενται τα δυνατά σημεία του Οργανισμού, τα πεδία που χρειάζονται βελτίωση υποστηριζόμενα από αποδεικτικά στοιχεία, η βαθμολογία του Οργανισμού σύμφωνα με τις οδηγίες του Προτύπου και προτάσεις για δράσεις βελτίωσης. Βασική προϋπόθεση, πάντως, για την αξιοποίηση της εν λόγω έκθεσης, προκειμένου να προγραμματιστούν δράσεις βελτίωσης του Οργανισμού, αποτελεί η αποδοχή και επίσημη έγκρισή της από την πολιτική ηγεσία, καθώς και η δέσμευση για εφαρμογή των δράσεων αυτών. Η γνωστοποίηση, τέλος, των κύριων αποτελεσμάτων της αυτο–αξιολόγησης του Οργανισμού σε όλα τα στελέχη αυτού, αλλά και σε όλους εν γένει τους συμμετέχοντες, αποτελεί βασικό στοιχείο της διαδικασίας.

1.6 Το Έργο της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.

Παρά την μακρόχρονη παρουσία του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας σε διεθνές επίπεδο, στον ευρωπαϊκό χώρο η ευαισθητοποίηση σε θέματα ποιότητας ειδικά γύρω από τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό εκδηλώθηκε με συγκεκριμένη δράση μόλις το 2002, με τη δημιουργία της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για τη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Expert Group on Lifelong Guidance – L.G.E.G.) από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κύριες αρμοδιότητες της οποίας ήταν η επίτευξη συναίνεσης μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά τις αρχές που πρέπει να διέπουν την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και η ανάπτυξη κοινών κριτηρίων ποιότητας για την πιστοποίηση των σχετικών υπηρεσιών και προσόντων (Γαϊτάνης, 2009). Η Ομάδα, που αποτελούνταν από είκοσι πέντε (25) μέλη, χωρίς να έχει όμως τον χαρακτήρα εθνικής εκπροσώπησης, δραστηριοποιήθηκε από το 2002 ως το 2007, έχει τις ρίζες της στη Σύνοδο της Λισσαβόνας το 2000 και έπαιξε σπουδαίο ρόλο όσον αφορά τις εξελίξεις στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (McCarthy, 2004).

Εναρμονισμένος με την απόφαση του Συμβουλίου Εκπαίδευσης / Νεότητας για την Ενισχυμένη Συνεργασία στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση της 12^{ης} Νοεμβρίου 2002 ο κύριος στόχος της Ομάδας αποτυπώθηκε ως η προσπάθεια ενδυνάμωσης των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών που υποστηρίζουν την πληροφόρηση, τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, ειδικά σε θέματα που αφορούν την αξιολόγηση της μάθησης, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τη μεταφορά και αναγνώριση των δεξιοτήτων και προσόντων, προκειμένου να υποστηριχθεί η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα των ευρωπαίων πολιτών (N.I.C.E.C. & the Guidance Council, 2004). Στο διάγγελμα δε της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων προσδιορίστηκαν τέσσε-

ρις (4) τομείς στους οποίους πρέπει να δοθεί προτεραιότητα, μεταξύ των οποίων είναι η εξέταση του ζητήματος της ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη κοινών οδηγιών και κριτηρίων ποιότητας για την πιστοποίηση των υπηρεσιών και προϊόντων ΣΥ.Ε.Π., ιδωμένων από το πρίσμα του πολίτη / καταναλωτή, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τα διαφορετικά πλαίσια πολιτικής.

Αποτέλεσμα των εργασιών της Ομάδας ήταν μεταξύ άλλων τα *Κοινά Σημεία Αναφοράς για Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας για Παροχή Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.* (Common Reference Points for Quality Assurance Systems for Guidance Provision*)*, ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης για κοινή χρήση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (C.E.DE.FO.P., 2005). Η Ομάδα έπαιξε σημαντικό ρόλο στην καλλιέργεια του κλίματος που οδήγησε το Μάιο του 2004 στο ψήφισμα του Συμβουλίου Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που αφορούσε την απόφαση των Υπουργών Παιδείας για την εφαρμογή της Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ως προτεραιότητες του οποίου ορίζονταν η ανάπτυξη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. υψηλού επιπέδου, προσβάσιμων σε όλους τους πολίτες, η βελτίωση των μηχανισμών Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο και η ενίσχυση των δομών για την ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων ΣΥ.Ε.Π. τόσο σε εθνικό, όσο και σε τοπικό επίπεδο. Το ψήφισμα, ακόμη, καλούσε τα κράτη μέλη να επιδιώξουν την εξασφάλιση αποτελεσματικής συνεργασίας και συντονισμού μεταξύ των παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό και τοπικό επίπεδο (E.L.G.P.N., 2010). Τον Δεκέμβριο του ίδιου χρόνου τριάντα δύο (32) Υπουργοί της Ένωσης σε κοινό ανακοινωθέν τους με κοινωνικούς εταίρους και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Maastricht communiqué) καλούσαν τα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν κοινά εργαλεία και αρχές, προκειμένου να υποστηρίξουν τη Δια βίου Συμβουλευτική.

Την ίδια χρονιά, τέλος, δημοσιεύτηκε έρευνα που πραγματοποίησε μεταξύ των ετών 2001 και 2003 το National Institute for Careers Education and Counselling (N.I.C.E.C.) και το Guidance Council για λογαριασμό του C.E.DE.FO.P. κατόπιν απαίτησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004), η οποία σκοπό είχε να υποστηρίξει την εφαρμογή του Προγράμματος Εργασίας της συγκεκριμένης Ομάδας Εμπειρογνωμόνων και να συνεισφέρει στην παρακολούθηση των Καθορισμένων Στόχων για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση παρέχοντας νέα στοιχεία για τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσε να εξασφαλιστεί πιο αποτελεσματικά η Ποιότητα στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ειδικά από την σκοπιά των πολιτών – χρηστών των υπηρεσιών. Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας αξιοποιήθηκαν οι εκθέσεις για τις πολιτικές πάνω στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είκοσι εννέα (29) ευρωπαϊκών κρατών, οι οποίες αποτελούσαν ευθύνη του Ο.Ο.Σ.Α., του C.E.DE.FO.P. και του E.T.F., και στις οποίες επίσης τονίζεται η σπουδαιότητα της ανάπτυξης πιο αποτελεσματικών μηχανισμών Διασφάλισης Ποιότητας.

Οι δραστηριότητες της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. κρίνονται ως ιδιαίτερα πολύτιμες, η μεγαλύτερη αδυναμία της, όμως, ήταν το γεγονός πως δεν αντιπροσώπευε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ως εκ τούτου αντιμετώπισε δυσκολίες στη μετατροπή των προσπαθειών της σε αποτελεσματική δράση σε εθνικό επίπεδο. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα το πρόβλημα να εγείρει στα τέλη του 2005 συζήτηση μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων στο πλαίσιο του ευρύτερου συνεδρίου της Φινλανδικής Προεδρίας για τη δημιουργία ενός μηχανισμού κατάλληλου για τη στήριξη των πολιτικών σχετικά με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με τη συμμετοχή των αρμόδιων Υπουργείων και άλλων φορέων σχετικών με ζητήματα Εκπαίδευσης και εργατικού δυναμικού, γεγονός που οδήγησε στην ίδρυση του *Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.* (European Lifelong Guidance Policy Network – E.L.G.P.N.).

1.7 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. (E.L.G.P.N.)

Τον Μάιο του 2007, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στις υπηρεσίες Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (European Lifelong Guidance Policy Network – E.L.G.P.N.), στο οποίο συμμετέχουν είκοσι έξι (26) ευρωπαϊκές

χώρες ως μέλη[1] και τέσσερεις (4) ως παρατηρητές[2] στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος Education and Training 2010 Work Programme. Οι συμμετέχουσες χώρες ορίζουν τους εκπροσώπους τους στο Δίκτυο με την προϋπόθεση κάθε εθνική αντιπροσωπεία να περιλαμβάνει τόσο κυβερνητικούς, όσο και μη κυβερνητικούς εκπροσώπους. Οι ρίζες του Δικτύου βρίσκονται στη σύνοδο της Λισσαβόνας, που έγινε τον Μάρτιο του 2000, στη Διακοίνωση της οποίας περιλαμβανόταν μια σύσταση για τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Forum Προσανατολισμού, στη θέση του οποίου όμως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ίδρυσε την Ομάδα Εμπειρογνωμόνων για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., το οποίο, όπως έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενο υποκεφάλαιο, έπαιξε σημαίνοντα ρόλο στην εξέλιξη των πολιτικών γύρω από τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Στα πρώτα βήματα του Δικτύου, από το 2007 έως το 2010, τον συντονισμό του είχε αναλάβει μια ομάδα από τη Φινλανδία, ενώ τη διοίκηση του Δικτύου έχει υπ' ευθύνη της μια εξαμελής ομάδα καθοδήγησης, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική διοίκηση του Δικτύου και η υποστήριξη του συντονιστή στον καθορισμό προτεραιοτήτων και στην κατανομή του προϋπολογισμού (E.L.G.P.N., 2010). Λαμβάνοντας, βέβαια, υπόψη το γεγονός πως κάθε χώρα έχει την ευθύνη για τις δικές της πολιτικές και συστήματα το Δίκτυο προωθεί τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. μέσω της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού (Open Method of Co-ordination – O.M.C.), της μεθόδου που έχει υιοθετήσει πρώτη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με τα μέλη να αποφασίζουν από κοινού για τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν έχοντας ως βάση τις αποφάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης των ετών 2004 και 2008, καθώς και άλλα ευρωπαϊκά κείμενα πολιτικών.

Μέριμνα του Δικτύου αποτελεί η πρόταση των κατάλληλων δομών και υποστηρικτικών μηχανισμών για την εφαρμογή των προτεραιοτήτων που καθορίστηκαν από τα ψηφίσματα του 2004 και του 2008 αναφορικά με τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να επιτευχθεί η υποστήριξη κάθε κράτους μέσα από την ευρωπαϊκή συνεργασία, αφού εντοπιστούν πρώτα οι τομείς στους οποίους χρειάζεται ενίσχυση. Πιο συγκεκριμένα, το Δίκτυο στοχεύει πρώτα απ' όλα στην *Υποστήριξη της ανάπτυξης πολιτικών* σε εθνικό επίπεδο, ενώ προβλέπεται να συνεισφέρει και στην ανάπτυξη πολιτικών για τη Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω της παρακολούθησης του ρυθμού προόδου που παρουσιάζει η εφαρμογή των σχετικών προτεραιοτήτων, καθώς και με τη δημοσίευση ενημερωμένων σχολίων για τις εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Προτεραιότητα, ακόμη, του Δικτύου αποτελεί η *Κοινή χρήση πολιτικών*, εφόσον αυτό έχει τη δυνατότητα να παρέχει στους άμεσα εμπλεκόμενους μια πλατφόρμα διακίνησης ιδεών και πολιτικών, η *Συγκέντρωση πληροφοριών*, μέσω της παροχής επικαιροποιημένων δεδομένων όσον αφορά τον Προσανατολισμό και της αξιολόγησης της προόδου από την εφαρμογή των σχετικών Αποφάσεων του Συμβουλίου της Ευρώπης, ενώ αναζητούνται τρόποι για τη συνδυασμένη δράση προγραμμάτων για τον Δια βίου Προσανατολισμό που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλες παράλληλες πρωτοβουλίες.

Στις αρμοδιότητες του Δικτύου, επίσης, περιλαμβάνεται η *Ανάλυση πολιτικών και η έρευνα* πάνω σε θέματα σχετικά με την ανάπτυξη πολιτικών, μέσω συμβάσεων με εξωτερικούς συνεργάτες ή με βάση δεδομένα που προκύπτουν από έρευνες που διενεργεί το C.E.DE.FO.P., καθώς άμεσος στόχος δεν είναι η επιστημονική έρευνα αυτή καθεαυτή, αλλά να επικεντρωθεί το ενδιαφέρον σε ζητήματα που αφορούν τις σχετικές με τον χώρο πολιτικές. Η *Χρήση εργαλείων παραπομπών*, επιπλέον, ενδιαφέρει ιδιαίτερα το Δίκτυο, όπως και η ανάπτυξη νέων πέρα από τα ήδη υπάρχοντα, ενώ η *Χρήση των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων* και των ερευνών που υλοποιούνται με θέμα τον Προσανατολισμό, ειδικά εάν χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, μπορεί να ωφελήσει με την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων στη διαδικασία ανάπτυξης πολιτικών τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Το Δίκτυο, τέλος, έχει ως σκοπό του την *Ενδυνάμωση των δομών των εκπροσώπων* σε αυτό, καθώς ενισχύει την ανάπτυξη εθνικών forum για τον Προσανατολισμό ή άλλων αντιπροσω-

[1]AT, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SI, SK, TR, UK.

[2]BE, BG, IR, RO.

πευτικών δομών, είτε προϋπάρχουν αντίστοιχες δομές είτε όχι. Όσον αφορά, πάντως, το φλέγον ζήτημα της Διασφάλισης Ποιότητας, σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε το Δίκτυο, λίγες είναι οι χώρες που εφαρμόζουν οργανωμένα συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ενώ η συμμετοχή των πολιτών στη Διασφάλιση Ποιότητας κρίθηκε εξαιρετικά μικρή. Οι δράσεις του Δικτύου στρέφονται γύρω από τις τέσσερεις (4) θεματικές δραστηριότητες, οι οποίες βασίζονται στα θέματα που συμφωνήθηκαν στην απόφαση του 2008 για τη διετία που ακολουθούσε:

- Δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας
- Πρόσβαση, συμπεριλαμβανομένης της πιστοποίησης πρότερης εμπειρικής μάθησης
- Μηχανισμοί συνεργασίας και συντονισμού στις πολιτικές ΣΥ.Ε.Π. και ανάπτυξη συστημάτων
- Διασφάλιση Ποιότητας και βάση στοιχείων για την ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων

Ειδικότερα, ο πρόγραμμα εργασίας του Δικτύου για τη διετία 2009-2010, όπως αυτό διαμορφώθηκε μετά από τέσσερις συνεδριάσεις της ολομέλειάς του[1], περιελάμβανε δύο θεματικές Ομάδες Εργασίας, με την πρώτη να ασχολείται με τις πολιτικές για την Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Απασχόληση υπό το πρίσμα της Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη δεύτερη να εξετάζει τη συνδυασμένη δράση μεταξύ των προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη σχέση τους με τις πολιτικές για τη Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Εν γένει, το Δίκτυο διευκόλυνε σημαντικά την αμοιβαία μάθηση μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών, καθώς και τη διανομή καλών ιδεών και πρακτικών, ενώ βοήθησε να πεισθούν οι υπεύθυνοι για τη χάραξη εθνικών πολιτικών πως η ευρωπαϊκή πολιτική για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό δεν είναι μια αφηρημένη, μεταφορική κατασκευή, καταδεικνύοντας αδιαμφισβήτητα παραδείγματα πολιτικών και πρακτικών από άλλα κράτη μέλη. Η προστιθέμενη αξία, τέλος, του Δικτύου φαίνεται να είναι η έμπνευση που παρείχε στα κράτη μέλη η πρόοδος των υπόλοιπων ευρωπαϊκών κρατών, η συνεργασία που αναπτύχθηκε γύρω από τις πολιτικές και τις πρακτικές για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., αλλά και η υποστήριξη στην προσπάθεια εντοπισμού κενών κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο. Δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε το γεγονός πως τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετωπίζουν παρεμφερείς προκλήσεις και προβλήματα.

Η χώρα μας εκπροσωπείται στο Δίκτυο από το Ε.Κ.Ε.Π., το οποίο συνέβαλε στις εργασίες αυτού κατά τη διετία 2009-2010 με τη διατύπωση προτάσεων για καλές πρακτικές, όπως η Εθνική Βάση Δεδομένων Εκπαιδευτικών Ευκαιριών «ΠΛΟΗΓΟΣ» και το Ελληνικό Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. του Κέντρου, την παροχή πληροφοριών για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα, στο πλαίσιο αντίστοιχων ασκήσεων χαρτογράφησης, καθώς και συμμετέχοντας στη διαδικασία ανατροφοδότησης για την εκπόνηση της μελέτης του C.E.DE.FO.P. “Establishing National Lifelong Guidance Forums”. Το Ε.Κ.Ε.Π., ακόμη, παρείχε στοιχεία για την εξαγωγή πορισμάτων σχετικά με τις εργασίες του Δικτύου για τη διετία 2009-2010, δημοσιοποίησε τις εργασίες αυτού μέσω της ιστοσελίδας του Κέντρου και της πλατφόρμας «ΙΡΙΔΑ», εκπροσώπησε το Δίκτυο στο European Career Counseling Conference, που πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο τον Μάιο του 2010, ενώ εκπροσώπησε το Δίκτυο Euroguidance στις συναντήσεις εργασίας του E.L.G.P.N. (Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2011).

1.8 Τα Κοινά Ευρωπαϊκά Εργαλεία Αναφοράς

Τόσο στο Πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010*, όσο και σε αυτό που το διαδέχθηκε με χρονικό ορίζοντα το 2020 για την επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας αποτυπώνεται η συμφωνία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των κρατών

[1] Λουξεμβούργο, Μάρτιος 2009, Ρίγα, Λετονία, Σεπτέμβριος 2009, Σαραγόσα, Ισπανία, Μάιος 2010, Λισαβόνα, Πορτογαλία, Σεπτέμβριος 2010.

μελών για ανάπτυξη Κοινών Ευρωπαϊκών Εργαλείων Αναφοράς *(*Common European Reference Tools*)*, Κριτηρίων Αναφοράς (Benchmarks) και Δεικτών (Indicators). Ο σκοπός τέτοιου τύπου Εργαλείων ήταν εξ αρχής να ενισχύσουν την ανάπτυξη των εθνικών πολιτικών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, αλλά και να διευκολύνει την κατανόηση πολιτικών κατά τις δραστηριότητες που προβλέπουν μάθηση με ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών (peer *learning*[1]). Η τελευταία αυτή πρακτική, εν συντομία, εμπεριέχει τη σύγκριση και την αντιπαραβολή διαφορετικών προσεγγίσεων στην ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων, χωρίς καμία πρόθεση να κρίνει τις εθνικές ή τοπικές προσεγγίσεις, ούτε να αποφανθεί πως κάποια είναι ανώτερη κάποιας άλλης, καθώς είναι κατανοητά τα διαφορετικά στάδια ανάπτυξης αυτών ανά κράτος μέλος, οι ποικίλες συνθήκες και παραδόσεις κάθε περιοχής, καθώς και οι ξεχωριστές προκλήσεις που αντιμετωπίζει κάθε κράτος. Ακριβώς, λοιπόν, λόγω αυτής της ανομοιομορφίας θα ήταν αδύνατη η άμεση μεταφορά μιας προσέγγισης από ένα κράτος σε άλλο, και ως εκ τούτου μόνος σκοπός της διαδικασίας αυτής είναι η ενίσχυση του στοχασμού σε εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και η διευκόλυνση των συμμετεχόντων, ώστε να εμπνευστούν από τις εμπειρίες άλλων κρατών που μπορεί να έχουν βρει ενδιαφέρουσες λύσεις σε παρόμοια προβλήματα.

Οι μορφές που μπορούν να έχουν τα Κοινά Ευρωπαϊκά Εργαλεία Αναφοράς είναι ποικίλες. Όσον αφορά τον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, επί παραδείγματι, ως Κοινά Εργαλεία Αναφοράς εκλαμβάνονται το *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων* (European Qualifications Framework – E.Q.F.), το *Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση* (Quality Assurance Framework for V.E.T.), το *Europass* και το *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για Δια βίου Μαθησιακές Ικανότητες* (European Framework for Lifelong Learning Competences). Εκτενής αναφορά στα παραπάνω Εργαλεία Αναφοράς υπάρχει σε άλλα σημεία της εργασίας και για τον λόγο αυτό δεν κρίνεται σκόπιμη η εκ νέου παρουσίασή τους εδώ. Τα αντίστοιχα Κοινά Εργαλεία Αναφοράς για τον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αναπτύχθηκαν από την Ομάδα Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μεταξύ των ετών 2002 και 2004, ώστε να υποστηρίξουν τη μεταρρύθμιση των εθνικών πολιτικών και συστημάτων, στο πλαίσιο του προγράμματος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* και, εν συντομία, είναι οι *Κοινοί Στόχοι και Αρχές για Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.* (Common Aims and Principles for Lifelong Guidance), οι οποίοι έχουν ήδη παρουσιαστεί στο Τρίτο Κεφάλαιο, τα *Κοινά Σημεία Αναφοράς για Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας στη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.* (Common Reference Points for Quality Assurance Systems for Lifelong Guidance), που παρουσιάζονται εκτενώς σε επόμενη υποενότητα, και τα *Βασικά Στοιχεία ενός Συστήματος Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού* (Key Features of a Lifelong Guidance System).

Στόχος των Κοινών Εργαλείων Αναφοράς είναι να ενισχύσουν τα κράτη μέλη, έτσι ώστε αυτά να βελτιώσουν και να εκσυγχρονίσουν τα συστήματα και τις εθνικές πολιτικές τους για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., μέσω της αυτο-αξιολόγησης και της αυτο-εξέλιξης σε εθνικό επίπεδο, και μέσω της ανταλλαγής των καλών πρακτικών (peer learning) σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην προσπάθεια αυτή συνέβαλε ουσιαστικά το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (E.L.G.P.N.), το οποίο στο πλαίσιο της δράσης του Πακέτου Εργασίας 4 (Work Package 4 - W.P.4) τόνισε τη σημασία της ανάπτυξης κοινών Δεικτών και Σημείων Αναφοράς, προκειμένου να καταστεί εφικτή η σύγκριση όσων αξιοποιούνται από ποικίλους Οργανισμούς και για διαφορετικού τύπου παροχή υπηρεσιών, καθώς και σε τελικό στάδιο σε διαφορετικά κράτη. Οι δείκτες αυτοί ονομάστηκαν *Μετα-Δείκτες* (meta-indicators) και ζητήθηκε η δημιουργία τουλάχιστον τριών (3) από αυτούς ανά θεματική ενότητα του προγράμματος εργασιών του Δικτύου.

---

[1] Ο όρος “Peer Learning” ανέκαθεν αποτελούσε πρόβλημα όσον αφορά την απόδοσή του στην ελληνική γλώσσα. Ως "Peer” ορίζεται ο συνάδελφος, ο συμμαθητής, ο όμοιος εν γένει. Το “Peer Learning”, λοιπόν, αποτελεί ένα εργαλείο που προβλέπει την επίσκεψη μιας ομάδας ειδικών σε κάποια άλλη χώρα, κατόπιν συνεννόησης, προκειμένου να παρατηρήσουν μια διαδικασία ή πρακτική και να ανταλλάξουν εμπειρίες και προβληματισμούς με την αντίστοιχη ομάδα ειδικών της χώρας που τους υποδέχεται. Ο όρος “Peer”, συνεπώς, έχει ως στόχο να τονίσει την οικειοθελή, μη αναγκαστική πλευρά της συνεργασίας μεταξύ των κρατών.

Τα Κοινά Εργαλεία Αναφοράς μεταφράστηκαν στις εθνικές γλώσσες πολλών από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε ορισμένες χώρες, όμως, αξιοποιήθηκαν κατά κύριο λόγο από τους παρόχους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κι όχι από τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικών, όπως θα αναμενόταν. Σε ορισμένα κράτη, παρ' όλα αυτά, τα Εργαλεία χρησιμοποιήθηκαν με συστηματικό τρόπο σε επίπεδο πολιτικών, όπως για παράδειγμα από κάποια εθνικά fora για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στο πλαίσιο μελετών ή κριτικών για εθνικά συστήματα ΣΥ.Ε.Π., κατά την ανάπτυξη εθνικών Προτύπων Ποιότητας, σε δραστηριότητες προγραμμάτων και κατά την έμπνευση και πιστοποίηση νέων εξελίξεων ή σε τοπικές δράσεις ΣΥ.Ε.Π.. Ιδιαίτερη μνεία, τέλος, πρέπει να γίνει στην πρόταση ορισμένων χωρών να αξιοποιηθούν τα Κοινά Εργαλεία Αναφοράς για τη δημιουργία ενός κοινού Ευρωπαϊκού Πλαισίου με στόχο την ανάπτυξη της Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς και κοινών ποιοτικών Δεικτών και Σημείων Αναφοράς, συμπεριλαμβανομένου ενός συστήματος παρακολούθησης.

1.9 Τα Βασικά Στοιχεία ενός Συστήματος Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. του Ο.Ο.Σ.Α.

Όπως αναφέρθηκε ήδη στην οικεία υποενότητα, μεταξύ των Κοινών Ευρωπαϊκών Εργαλείων Αναφοράς περιλαμβάνεται ο κατάλογος με τα Βασικά Στοιχεία που θα πρέπει να χαρακτηρίζουν ένα Σύστημα Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Key Features of a Lifelong Guidance System). Ο Κατάλογος αυτός δημιουργήθηκε από την Ομάδα Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις υπηρεσίες Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. (O.E.C.D., 2004), προκειμένου να χρησιμοποιηθεί από τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών. Αντιπροσωπεύει ένα ιδανικό μοντέλο συστήματος Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., σε σχέση με το οποίο μπορούν να αξιολογηθούν τα χαρακτηριστικά των ήδη υπαρχόντων εθνικών συστημάτων, ενώ προβλέπεται να χρησιμοποιείται σε συνδυασμό με τους Κοινούς Στόχους και Αρχές για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.. Υπενθυμίζεται πως οι Κοινοί Στόχοι και οι Αρχές αυτές παρατίθενται σε προηγούμενο Κεφάλαιο της παρούσας έρευνας. Παράλληλα, με τον κατάλογο Βασικών Στοιχείων μπορούν να αξιοποιηθούν και τα Κοινά Κριτήρια για την Αξιολόγηση της Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., που παρουσιάζονται σε επόμενη υποενότητα αυτού του Κεφαλαίου.

1. <u>Στοιχεία με επίκεντρο τον Πολίτη</u>
    - Όλοι οι πολίτες έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, σε χώρους και με τρόπους που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους.
    - Παρέχονται στους πολίτες ευκαιρίες να μάθουν πώς να λαμβάνουν εκπαιδευτικές και εργασιακές αποφάσεις μεστές νοήματος και πώς να διαχειρίζονται τη μάθηση και την εργασία τους, έτσι ώστε να προοδεύουν μέσω ποικίλων ευκαιριών μάθησης και εργασιακών οδών.
    - Υφίστανται μηχανισμοί που επιτρέπουν στους πολίτες να επενδύσουν αποτελεσματικά και να επωφεληθούν από ευκαιρίες Δια βίου μάθησης, να αναγνωρίσουν δεξιότητες που προέρχονται από μη τυπική και άτυπη μάθηση και να αναπτύξουν και άλλες δεξιότητες.
    - Η συμμετοχή των πολιτών στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. εμπλουτίζεται με την εφαρμογή αρχών για την παροχή υπηρεσιών Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., όπως αυτές που έχουν ήδη παρατεθεί στην οικεία υποενότητα.
    - Τα δικαιώματα των πολιτών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι σαφώς καθορισμένα.
    - Οι πολίτες παραπέμπονται, ανάλογα με την περίσταση, για περαιτέρω συμβουλευτική στήριξη εντός και εκτός τομέων, χωρίς εθνικά όρια.

- Προωθείται η συνεχής βελτίωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., πληροφόρησης για την Απασχόληση και των εργαλείων και προϊόντων ΣΥ.Ε.Π. μέσω της εφαρμογής μηχανισμών Διασφάλισης Ποιότητας, όπως επί παραδείγματι τα Κοινά Κριτήρια για την Αξιολόγηση της Ποιότητας στη ΣΥ.Ε.Π., όπου ο πολίτης / χρήστης των υπηρεσιών παίζει σημαντικό ρόλο.

2. Στοιχεία Ανάπτυξης Πολιτικών

- Η Δια βίου μάθηση και η ανάπτυξη της Απασχολησιμότητας αποτελούν τις κατευθυντήριες αρχές και πλαίσια για την ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών για Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.
- Οι πολιτικές και τα προγράμματα για Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της ανάπτυξης των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών και προγραμμάτων σε επίπεδο τόσο εθνικό, όσο και Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτά περιλαμβάνουν πολιτικές και προγράμματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση, την Απασχόληση, την κοινωνική ενσωμάτωση, την ισότητα των φύλων, την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, την τοπική και αγροτική ανάπτυξη και τη βελτίωση των βιοτικών και εργασιακών συνθηκών.
- Οι πολιτικές και τα προγράμματα ΣΥ.Ε.Π. αναπτύσσονται με συντονισμένο τρόπο στους τομείς της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Κοινωνίας, στο πλαίσιο ενός πλαισίου Δια βίου μάθησης και ενεργούς Απασχολησιμότητας.
- Οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες όλων αυτών που αναπτύσσουν πολιτικές, συστήματα και προγράμματα Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. είναι σαφώς καθορισμένα.
- Οι πολιτικές και τα προγράμματα για τη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. διατυπώνονται και εφαρμόζονται με τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων πλευρών σε μηχανισμούς, όπως τα εθνικά fora για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Στους ενδιαφερόμενους περιλαμβάνονται υπουργεία, χρήστες των υπηρεσιών, κοινωνικοί εταίροι, πάροχοι υπηρεσιών, υπηρεσίες Απασχόλησης, Ιδρύματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Σύμβουλοι, γονείς και νέοι.
- Οι πολιτικές και τα προγράμματα Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές και διεθνείς οικονομικές μεταβολές και την τεχνολογική ανάπτυξη. Επιθεωρούνται περιοδικά σε σχέση με τη τρέχουσα και την προγραμματισμένη κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη.

3. Στοιχεία Συντονισμού Συστημάτων

- Τα συστήματα ΣΥ.Ε.Π. λειτουργούν με ανοιχτό, ευέλικτο και αλληλοσυμπληρούμενο τρόπο στους τομείς της Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης και Κοινωνίας.
- Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. σε έναν τομέα συντονίζονται με υπηρεσίες σε άλλους τομείς σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Υπάρχει στενή συνεργασία και συντονισμός μεταξύ των παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που τοποθετούνται εκτός Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και των υπηρεσιών που παρέχονται στο πλαίσιο αυτού.
- Τα επίσημα δίκτυα και οι συνεργασίες παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. εδραιώνονται σε τοπικό επίπεδο.
- Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στον χώρο εργασίας παρέχονται από συνεργασίες μεταξύ παρόχων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, επιχειρήσεων και οργανώσεων που εκπροσωπούν τους εργαζομένους.

- Εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και άλλοι εμπλεκόμενοι περιλαμβάνονται στα σώματα που είναι υπεύθυνα για τις κρατικά χρηματοδοτούμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π..
- Σε αποκεντρωμένες δομές υπάρχουν κεντρικές διευθετήσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια μεταξύ των τοπικών υπηρεσιών, έτσι ώστε όλοι οι πολίτες να επωφελούνται εξίσου, ανεξάρτητα από τη γεωγραφική τους θέση.

4. Στοχοποίηση στο Πλαίσιο της Παγκόσμιας Παροχής Υπηρεσιών

- Λαμβάνονται μέτρα προκειμένου να παρέχονται αποτελεσματικές και επαρκείς υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. σε ομάδες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, όπως είναι άτομα που δεν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση ή εγκατέλειψαν το σχολείο χωρίς τυπικά προσόντα, γυναίκες, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, μέλη γλωσσικών και άλλων μειονοτικών ομάδων, άτομα με αναπηρίες, μετανάστες, εργαζόμενοι σε ευπαθείς οικονομικά τομείς και επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της ανεργίας. Στόχος των μέτρων αυτών είναι να ενισχύσουν αυτές τις ομάδες ώστε να απολαύσουν ισότητα στην απασχόληση και βελτιωμένη ενσωμάτωση στην κοινωνία και την οικονομία.
- Ανάλογα μέσα αποτελούν μέρος εθνικών και τοπικών στρατηγικών για την παροχή Δια βίου υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. παγκοσμίως.

5. Χαρακτηριστικά Αναθεώρησης

- Τα συστήματα και τα προγράμματα ΣΥ.Ε.Π. αναθεωρούνται περιοδικά, προκειμένου:
  - Να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο τρόπο τους διαθέσιμους πόρους
  - Να προωθήσουν τη συνέργεια εντός και μεταξύ των τομέων της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Απασχόλησης
  - Να προσαρμόσουν την οργάνωση, το περιεχόμενο και τις μεθόδους τους υπό το πρίσμα των μεταβαλλόμενων κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών, των μεταβαλλόμενων αναγκών συγκεκριμένων ομάδων και της προόδου στους αντίστοιχους τομείς
  - Να κάνουν όσες αλλαγές απαιτούνται για την αποτελεσματικότητα των εθνικών πολιτικών
- Πραγματοποιούνται έρευνες, προκειμένου να υποστηριχθεί η ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων βάσει στοιχείων.
- Σχεδιάζονται έρευνες και πειραματικά προγράμματα ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να:
  - Αξιολογηθούν η εσωτερική αποδοτικότητα και η εξωτερική αποτελεσματικότητα των μεμονωμένων συστατικών του συστήματος Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.
  - Προσδιοριστούν οι άμεσες και έμμεσες απώλειες και οφέλη από εναλλακτικούς τρόπους και μεθόδους παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.
  - Προσδιοριστούν τα κριτήρια για τον καθορισμό προτεραιοτήτων και την εγκαθίδρυση στρατηγικών για την ανάπτυξη της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. για συγκεκριμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και για συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού
  - Αυξηθεί η κατανόηση των ψυχολογικών, κοινωνιολογικών και παιδαγωγικών πλευρών της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.

- Βελτιωθούν τα ψυχολογικά τεστ και οι άλλες μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των δεξιοτήτων, την εκτίμηση των κλίσεων και των ενδιαφερόντων και την αξιολόγηση των επιπέδων μάθησης και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης

- Αξιολογηθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης σε διάφορους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγελμάτων

- Να βελτιωθούν οι διαθέσιμες πληροφορίες σε σχέση με τα επαγγέλματα, τις απαιτήσεις τους και την οδό που απαιτείται για εξέλιξη της σταδιοδρομίας

- Διοικητικοί διακανονισμοί και μέθοδοι εφαρμογής σχεδιάζονται και τροποποιούνται, έτσι ώστε να υποστηρίζουν την υλοποίηση των προγραμμάτων Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.

6. Διεθνή Χαρακτηριστικά

- Η Ευρώπη είναι το πεδίο αναφοράς για την παροχή υπηρεσιών Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- Τα κράτη μέλη συνεργάζονται μεταξύ τους, με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και με άλλους ενδιαφερόμενους στον προγραμματισμό, την τελειοποίηση και την εφαρμογή συνεργατικών δράσεων στη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., στο πλαίσιο των πολιτικών και των προγραμμάτων της Κοινότητας για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Απασχόληση.

- Αυτού του είδους η συνεργασία μπορεί να περιλαμβάνει:

  - Διμερή ή πολυμερή ενίσχυση σε άλλα κράτη στον σχεδιασμό, την τελειοποίηση ή την εφαρμογή ανάλογων προγραμμάτων

  - Κοινές έρευνες και αλληλο-παρατήρηση μεταξύ κρατών (peer reviews), προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα του σχεδιασμού και της εφαρμογής των προγραμμάτων

  - Ενίσχυση όσων απασχολούνται στον τομέα ΣΥ.Ε.Π. να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία που δεν είναι προσιτή στη χώρα τους, επί παραδείγματι παρέχοντάς τους πρόσβαση σε εγκαταστάσεις άλλων χωρών ή ιδρύοντας κοινές εγκαταστάσεις

  - Συστηματική ανταλλαγή πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων ερευνητικών και πειραματικών προγραμμάτων, μέσω συναντήσεων εμπειρογνωμόνων, διακρατικών ανταλλαγών και τοποθετήσεων, σεμιναρίων, ομάδων μελέτης, θεματικών δικτύων ή ανταλλαγής εκδόσεων

  - Προετοιμασία και διάδοση θεμελιώδους υλικού ΣΥ.Ε.Π., συμπεριλαμβανομένων των αναλυτικών προγραμμάτων και των επαγγελματικών προφίλ, ώστε να διευκολυνθεί η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα.

- Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν κέντρα που διευκολύνουν την ανταλλαγή εμπειριών και προωθούν τη διεθνή συνεργασία στην ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και προγραμμάτων, καθώς και τη μεθοδολογική έρευνα.

1.10 Τα Μετα-Κριτήρια και τα Κοινά Σημεία Αναφοράς για Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. του C.E.DE.FO.P.

Το 2005 δημοσιεύτηκε μεγάλη μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το C.E.DE.FO.P. (C.E.DE.FO.P., 2005) σε συνεργασία με ομάδα μελετητών του αγγλικού National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC) και αφορούσε συγκεκριμένα τη Διασφάλιση Ποιότητας στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ερωτηματολόγια εστάλησαν σε εκατόν τέσσερεις (104) Οργανισμούς από είκοσι οκτώ (28) ευρωπαϊκές χώρες, ενώ απαντήσεις ελήφθησαν από τριάντα (30) Οργανισμούς από είκοσι μία (21) χώρες (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004). Στόχος της μελέτης ήταν να εξετάσει τα ήδη υπάρχοντα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εθνικά και διεθνή πρότυπα ή/και νόρμες Ποιότητας, την εφαρμογή, τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους, όπως και να εντοπίσει έναν κοινό πυρήνα κριτηρίων για την ανάπτυξη της Ποιότητας στον τομέα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Από τους συμμετέχοντες φορείς ζητήθηκε να πραγματοποιήσουν μια αυτο-αξιολόγηση των προσεγγίσεων Διασφάλισης Ποιότητας για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα τους, αξιοποιώντας το προτεινόμενο πλαίσιο κριτηρίων. Προτάθηκε ένα σύνολο δεκαοκτώ (18) κριτηρίων που ονομάστηκαν **Μετα-κριτήρια**, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως κοινός πυρήνας για την ανάπτυξη της Ποιότητας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εφόσον αξιοποιηθούν ως εργαλείο αναφοράς κατά την ανάπτυξη συγκρίσιμων μεταξύ τους Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας. Στην αρχική μορφή τους, πάντως, μπορούν να αξιοποιηθούν σε διαδικασίες αυτό-αξιολόγησης αυτό-ανάπτυξης Συστημάτων και προϊόντων Διασφάλισης Ποιότητας για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., τόσο σε τοπικό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, ενώ παρεχόταν και κατάλογος σχετικών ερωτημάτων προκειμένου να καταστεί ευκολότερη η διαδικασία. Για κάθε ένα από τα κριτήρια οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν:

- κατά πόσο οι παράγοντες που καλύπτονται από το κάθε κριτήριο υφίστανται ήδη στην προσέγγιση Διασφάλισης της Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που αξιοποιείται στη χώρα τους
- κατά πόσο πιστεύουν πως ένα τέτοιο κριτήριο θα βοηθούσε στη βελτίωση της προσέγγισης Διασφάλισης Ποιότητας της χώρας τους
- κατά πόσο πιστεύουν πως ένα τέτοιο κριτήριο, αν τροποποιηθεί ελαφρώς, θα βοηθούσε στη βελτίωση της προσέγγισης Διασφάλισης Ποιότητας της χώρας τους
- κατά πόσο πιστεύουν πως ένα τέτοιο κριτήριο θα υπέσκαπτε την προσέγγιση Διασφάλισης Ποιότητας της χώρας τους

Το γενικό συμπέρασμα που προέκυψε από τα αποτελέσματα της έρευνας είναι πως λίγες είναι οι χώρες που διαθέτουν πλήρη Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας και μάλιστα εξειδικευμένα για να καλύπτουν τις ανάγκες του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Βασικό χαρακτηριστικό των Συστημάτων αυτών είναι η πελατοκεντρική τους προσέγγιση, η οποία όμως στην πλειονότητα των περιπτώσεων σπάνια εφαρμόζεται στην πράξη, και ο χώρος ΣΥ.Ε.Π. καταλήγει να καλύπτεται από τα Συστήματα που προορίζονται εν γένει για τον Οργανισμό στο πλαίσιο του οποίου παρέχονται οι σχετικές υπηρεσίες. Καθίσταται δε σαφές με βάση τα ευρήματα της μελέτης πως δεν θα ήταν εφικτή η ύπαρξη ενός και μοναδικού Συστήματος Ποιότητας κατάλληλου για όλους τους επιμέρους τομείς και για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρ' όλα αυτά, η Ομάδα έκρινε πως οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν ήταν πολύ λίγες και συνέστησε περαιτέρω δοκιμές, προκειμένου να επικυρωθούν τα αποτελέσματα της μελέτης και τα προσχέδια των κριτηρίων. Ζητήθηκε, ακόμη, η άποψη άλλων ατόμων και φορέων που σχετίζονται με τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός μέσω της Διαδικτυακής Κοινότητας του C.E.DE.FO.P. για τον Δια βίου Προσανατολισμό, η οποία αριθμούσε τότε περί τα εξακόσια (600) μέλη.

Η Ομάδα των Εμπειρογνωμόνων κατά τις συναντήσεις εργασίας που πραγματοποίησε μελέτησε, επιπλέον, τα πρότυπα Διασφάλισης Ποιότητας «Matrix» και «Blueprint», που παρουσιάζονται σε επόμενη ενότητα, αλλά κατέληξε πως, αν και είναι ενδιαφέρουσες προσεγγίσεις, δεν είναι αρκετά πρακτικές. Τονίστηκε πως είναι απαραίτητο ένα πιο ευέλικτο σύνολο μετα-κριτηρίων, το οποίο να επιχειρεί

να καλύψει τις ανάγκες κάθε συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας και πιο συγκεκριμένα να είναι αρκετά ευρύ, ώστε να συνδέεται με τις ποικίλες προσεγγίσεις στον Προσανατολισμό και την Ποιότητα που απαντώνται στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να συμπληρώνει κι όχι να υποσκάπτει τη δουλειά που γίνεται σε οποιοδήποτε κράτος μέλος όσον αφορά τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. και τη Διασφάλιση Ποιότητας. Τα μετα-κριτήρια, τέλος, όφειλαν να είναι καθορισμένα με αρκετή ακρίβεια, έτσι ώστε να βοηθούν τα κράτη μέλη να φτάσουν σε ένα χαμηλό, αρχικά, επίπεδο και μετά να συνεχίσουν την προσπάθεια για βελτίωση, αποτελώντας τρόπον τινά ένα πρότυπο Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας για τη διαμόρφωση αντίστοιχων σε εθνικό επίπεδο.

Τα Μετα-κριτήρια εντάσσονται σε πέντε (5) ομάδες **Κοινών Σημείων Αναφοράς** (Common Reference Points*)*, οι οποίες παρουσιάζονται στη συνέχεια, και οι οποίες στόχευαν να αποτελέσουν τη βάση για τη δημιουργία ενός κοινού Πλαισίου Ποιότητας όσον αφορά τα προϊόντα και τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ευρώπη (O.E.C.D. 2004, European Commission 2004f). Ως αποτέλεσμα της ανατροφοδότησης από τους συνεργαζόμενους για τη συλλογή στοιχείων φορείς ανά την Ευρώπη, προστέθηκαν μερικά ακόμα κριτήρια, τα οποία ετέθησαν προς διαβούλευση και επισημαίνονται με αστερίσκο, ενώ πραγματοποιήθηκαν μικρές τροποποιήσεις στη σειρά παρουσίασης και τη διατύπωση των κριτηρίων, σε σχέση με την αρχική εκδοχή που εστάλη στους φορείς στο πλαίσιο του ερωτηματολογίου. Τα Μετα-κριτήρια που προέκυψαν τελικά είναι τα παρακάτω:

<u>Εμπλοκή πολίτη / χρήστη</u>

Τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να:

- περιλαμβάνουν πληροφορίες για τον χρήστη όσον αφορά τα δικαιώματά του και λαμβάνουν υπόψη τη δράση εθνικών και ευρωπαϊκών συλλόγων καταναλωτών σε σχέση με διαδικασίες για την προστασία και την ικανοποίηση των καταναλωτών.
- εξασφαλίζουν πως οι μεμονωμένοι χρήστες ερωτώνται συστηματικά για την εμπειρία και την ικανοποίησή τους από τις υπηρεσίες.
- απαιτούν από τους παρόχους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. να αξιοποιούν συστηματικά τα ευρήματα που σχετίζονται με τέτοιου τύπου διαβουλεύσεις.
- συμπεριλαμβάνουν τους χρήστες στον σχεδιασμό, τη διαχείριση και την αξιολόγηση των υπηρεσιών και προϊόντων ΣΥ.Ε.Π..

<u>Άσκηση του επαγγέλματος</u>

Τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να:

- *απαιτούν από τους λειτουργούς Προσανατολισμού να διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των δράσεων ΣΥ.Ε.Π. που καλούνται να αναλάβουν.
- *απαιτούν από τους λειτουργούς Προσανατολισμού να διαθέτουν ή να εργάζονται για την απόκτηση των επαγγελματικών προσόντων που εξασφαλίζουν πως έχουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση δράσεων ΣΥ.Ε.Π..
- *περιλαμβάνουν την παρακολούθηση ή την αξιολόγηση του έργου των παρόχων ΣΥ.Ε.Π. με σεβασμό στα αποτελέσματα των παρεμβάσεων Προσανατολισμού, που αυτοί αναμένεται να παρέχουν.
- απαιτούν συνεχή επαγγελματική εξέλιξη και βελτίωση υπηρεσιών.

- περιλαμβάνουν τις συναφείς Επαγγελματικές Ενώσεις στην ανάπτυξη προτύπων και διαδικασιών Διασφάλισης Ποιότητας.

Βελτίωση Υπηρεσιών

Τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να:

- περιλαμβάνουν σαφώς καθορισμένα πρότυπα υπηρεσιών και κάποιον τρόπο παρακολούθησης κατά πόσο μια υπηρεσία αγγίζει αυτά τα πρότυπα, και, σε αντίθετη περίπτωση, να περιλαμβάνουν μια διαδικασία για να τα καλύψουν.
- περιλαμβάνουν κάποιον τρόπο παρακολούθησης και αξιολόγησης για να εξακριβωθεί αν οι δράσεις που πραγματοποιήθηκαν για τη βελτίωση των υπηρεσιών και των πληροφοριών έχει πράγματι ως αποτέλεσμα την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων ή προτύπων και τη συνεχή βελτίωση.
- περιλαμβάνουν κάποιον τρόπο διαφοροποίησης και παρακολούθησης της παροχής υπηρεσιών σε συσχέτιση με τις ανάγκες διάφορων ομάδων στόχων.
- προβλέπουν την ύπαρξη δεσμών συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών και να παρέχουν υποστήριξη σε ομάδες και φορείς που προσφέρουν άτυπες μορφές ΣΥ.Ε.Π., όπως οι γονείς, εθελοντικές οργανώσεις και σωματεία σχετικά με δραστηριότητες αναψυχής.
- *εξασφαλίζουν πως τα εργαλεία Προσανατολισμού που αξιοποιούνται, όπως είναι τα αξιολογικά εργαλεία, καλύπτουν τις τεχνικές προδιαγραφές Διασφάλισης Ποιότητας.

Συνέπεια

Τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να:

- διαθέτουν συνδέσμους για να προωθούν αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας στο πλαίσιο της Κυβέρνησης, αλλά και μεταξύ των τμημάτων αυτής.
- εξασφαλίζουν τη συμβατότητα μεταξύ των διαφόρων Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας που αξιοποιούνται στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και για διαφορετικές ομάδες στόχους.
- περιλαμβάνουν τρόπους παρακολούθησης της χρήσης και της χρησιμότητας των συνεργασιών μεταξύ φορέων παροχής ΣΥ.Ε.Π..

Κάλυψη Τομέων / Υπηρεσιών

Τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να:

- περιλαμβάνουν κατευθυντήριες οδηγίες για δραστηριότητες ΣΥ.Ε.Π. που υλοποιούνται από ιδιωτικούς φορείς, εργοδότες, σωματεία εργαζομένων και άλλους μη κρατικούς παρόχους.

Από τις απαντήσεις, πάντως, που συγκεντρώθηκαν είναι εμφανής η γενική υποστήριξη μιας προσέγγισης όπως τα μετα-κριτήρια, η ευρεία παραδοχή πως τα ανεξάρτητα μετα-κριτήρια που προτάθηκαν ήταν κατάλληλα και χρήσιμα, καθώς και η πεποίθηση στις δυνατότητες της συγκεκριμένης προσέγγισης να αυξήσει τη συνέπεια μεταξύ των συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας διαφορετικών τομέων, γεωγραφικών περιοχών και κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρ' όλα αυτά, από την Ομάδα Εμπειρογνωμόνων για τη Δια βίου Συμβουλευτική προτάθηκε σε πρώτη φάση η περαιτέ-

ρω κύρωση των μετα-κριτηρίων, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί πως μπορούν να ενσωματωθούν σε οποιοδήποτε μοντέλο Διασφάλισης Ποιότητας, και η χρήση τους σε εθελοντική βάση από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αυτό-αξιολόγηση και βελτίωση των εθνικών και τοπικών μοντέλων Διασφάλισης Ποιότητας για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., ενώ εκλαμβάνονται απλώς ως ένα πρώτο βήμα προς τη δημιουργία ενός κοινού πλαισίου για τη Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας όσον αφορά τα προϊόντα και τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Με αυτή τη γνώμη συντάσσεται και το C.E.DE.FO.P., κρίνοντας πως τα μετα-κριτήρια είναι ένα πρώτο βήμα, αλλά χρειάζεται ακόμα αρκετή δουλειά, ενώ είναι απαραίτητη η επίτευξη ομοφωνίας σε μια λειτουργική προσέγγιση, έτσι ώστε αυτά να εφαρμοστούν και να ελεγχθούν, καθώς και σχετικά με τη διαμόρφωση ενός μοντέλου και της αντίστοιχης μεθοδολογίας. Τονίστηκε, ακόμη, πως πρέπει να εξεταστεί η υποστήριξη που μπορούν να παράσχουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το ίδιο το C.E.DE.FO.P., ώστε να ενθαρρύνουν την εφαρμογή των μετα-κριτηρίων σε εθνικό επίπεδο, αλλά και την ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των χωρών. Αναγκαίο, τέλος, κρίθηκε να εστιάσουν οι αρμόδιοι στις ανάγκες του πολίτη / χρήστη, καθώς και να λάβουν υπόψη τους την ποικιλία και τις ανομοιογένειες που παρατηρούνται.

Ειδικά σε σχέση με τις ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. προτάθηκε η πραγματοποίηση λεπτομερέστερης έρευνας όσον αφορά την παρούσα αλλά και τη δυνατή εμπλοκή αυτών στη Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ανά την Ευρώπη, λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα των καταναλωτών και τη νομοθεσία, καθώς και η δημιουργία ενός μοντέλου που να διευκρινίζει πώς θα έπρεπε να μοιάζει η εμπλοκή των χρηστών σε διαδικασίες Διασφάλισης Ποιότητας και να περιγράφει τα οφέλη μιας τέτοιας προσέγγισης για τους χρήστες, τους παρόχους υπηρεσιών και τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών. Οι πάροχοι υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη, επιπλέον, ενθαρρύνονται να διεξαγάγουν λεπτομερείς μελέτες, προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες των ευρωπαίων πολιτών, αξιοποιώντας τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές μεθόδους, ενώ οι απόψεις των χρηστών για τις υπηρεσίες και τα προϊόντα ΣΥ.Ε.Π. υποστηρίζεται πως θα πρέπει να συμπεριληφθεί ως δείκτης απόδοσης για οποιοδήποτε πλαίσιο αποτίμησης υπηρεσιών. Προτείνεται στα επαγγελματικά σωματεία, τέλος, να εξετάσουν την έκταση στην οποία η οπτική γωνία των χρηστών ενσωματώνεται στα ήδη υπάρχοντα πλαίσια δεξιοτήτων και ηθικών αρχών, καθώς και στα συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας που βασίζονται στους παρόχους, και να δουν κατά πόσο αυτά χρήζουν αναθεώρησης.

Σε σχέση, τώρα, με την ποικιλία και την ανομοιογένεια που χαρακτηρίζουν τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, το C.E.DE.FO.P. προτείνει την ανάληψη περαιτέρω δράσεων, προκειμένου να εντοπιστούν ορισμένα εξειδικευμένα ζητήματα που σχετίζονται με τα μετα-κριτήρια, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί πως μπορούν αυτά να αξιοποιηθούν απευθυνόμενα σε διάφορες ομάδες στόχους και σε διαφορετικά περιβάλλοντα, όπως είναι τα σχολεία, οι νέοι εκτός σχολείου, οι ενήλικοι εκτός Εκπαίδευσης, Κατάρτισης ή Απασχόλησης, η Ανώτατη Εκπαίδευση, σε δραστηριότητες Υπουργείων Απασχόλησης που σχετίζονται με την εργασία, σε περιβάλλον μετα-δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης για ενηλίκους, αλλά και από εργοδότες, επαγγελματικά σωματεία και ιδιωτικούς φορείς. Το C.E.DE.FO.P., πέραν τούτων, τονίζει πως θα πρέπει να δοθεί προσοχή σε ζητήματα ενσωμάτωσης και διαφοροποίησης που εγείρονται από την εφαρμογή των μετα-κριτηρίων σε δράσεις Προσανατολισμού διαφόρων τομέων, όπως είναι η Εκπαίδευση, η Κατάρτιση και η Απασχόληση, πως τα επαγγελματικά σωματεία οφείλουν να συνεργαστούν, έτσι ώστε να προωθήσουν τις διαπολιτισμικές ικανότητες των μελών τους, ενώ τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενθαρρύνονται να αξιοποιήσουν τα εθνικά fora για τον Προσανατολισμό προκειμένου να αναπτύξουν περαιτέρω την ομοφωνία των εμπλεκομένων, τη συνάφεια και τη σύμπνοια, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Πέραν των μετα-κριτηρίων, τέλος, παρέχονται προς χρήση από την ίδια μελέτη και τα βασικά χαρακτηριστικά ενός μοντέλου Συστημάτων αναφορικά με τον Δια βίου Προσανατολισμό στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο προβάλλεται ως ένα ιδανικό μοντέλο για την παροχή Υπηρεσιών με το οποίο μπορούν να συγκριθούν τα ήδη υπάρχοντα εθνικά Συστήματα.

1.11 Το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας (European Common Quality Assurance Framework – E.C.Q.A.F.)

Μία ακόμα εξέλιξη – ορόσημο στην ανάπτυξη του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας είναι το **Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας** (European Common Quality Assurance Framework – E.C.Q.A.F.), το οποίο ως εργαλείο στοχεύει στην προώθηση της συνεργασίας στον τομέα της Διασφάλισης Ποιότητας με έμφαση στην ανταλλαγή μοντέλων και μεθόδων μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στην χρήση κοινών κριτηρίων και αρχών για την ποιότητα στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Ο σχεδιασμός και η δημιουργία του Πλαισίου εντάσσονται στην ευρύτερη αναμορφωτική προσπάθεια που ξεκίνησε η Ευρωπαϊκή Ένωση με στόχο τη δημιουργία μιας παγκοσμίως ισχυρής κοινωνίας γνώσης μέχρι το 2010 και με άξονα αυτό παρατηρούνται σπουδαιότατες εξελίξεις σε σχέση με τον θεσμό σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο (Further Education and Training Awards Council, 2005).

Τον Δεκέμβριο του 2002 με μια απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου ξεκίνησε μια διαδικασία συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία έκτοτε λειτουργεί ως κινητήρια δύναμη για τη βελτίωση της Διασφάλισης Ποιότητας στο πλαίσιο των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω της ανταλλαγής εμπειριών, συζητήσεων και της επίτευξης ομοφωνίας όσον αφορά την ανάπτυξη κοινών αρχών και οδηγιών, καθώς την αξιοποίηση κοινών πιλοτικών πρωτοβουλιών, τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αυτή ακριβώς η προτεραιότητα είχε τονιστεί νωρίτερα και στο κείμενο της Διακήρυξης της Κοπεγχάγης, όπου τα κράτη μέλη και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλούνταν να πραγματοποιήσουν τις απαραίτητες ενέργειες, έτσι ώστε να εφαρμοστεί αυτή η προτεραιότητα, με παράλληλη προσαρμογή των σχετικών δομών και εργαλείων.

Εκείνο τον χρόνο, λοιπόν, ως μέρος της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης συστάθηκε μια **Τεχνική Ομάδα Εργασίας για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Technical Working Group on Quality Assurance in V.E.T. – T.W.G.)** και μέλη της εκπροσώπους των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την υποψηφίων χωρών και των κοινωνικών εταίρων. Η Ομάδα έλαβε τεχνική κι επιστημονική στήριξη από το C.E.DE.FO.P., ενώ υποστηρίχθηκε και από το E.T.F. για τη διασύνδεση με τις τότε υποψήφιες χώρες. Στόχοι της Ομάδας Εργασίας μεταξύ άλλων είναι να εξετάσει τα ήδη υπάρχοντα εθνικά και διεθνή πρότυπα και κανόνες όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, την εφαρμογή, αλλά και τις αδυναμίες τους, να αναγνωρίσει έναν κοινό πυρήνα κριτηρίων για ποιοτική ανάπτυξη σε ευρωπαϊκό επίπεδο και να σκιαγραφήσει μια πρόταση για ένα πλαίσιο συνεργασίας, προκειμένου να διαμορφώσει κοινές δράσεις μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά συγκεκριμένα θέματα, καθώς και να προωθήσει την ανταλλαγή καλών πρακτικών. Σε αυτό το σημείο καλό είναι να σημειωθεί πως η συγκεκριμένη Τεχνική Ομάδα Εργασίας συνεργάστηκε σε πολλά σημεία με την Ομάδα Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό, η οποία έχει ήδη παρουσιαστεί σε προηγούμενο υποκεφάλαιο (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004).

Στο πλαίσιο των ανωτέρω δράσεων της Ομάδας Εργασίας πραγματοποιήθηκε το 2003 καταγραφή των συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και με βάση τα δεδομένα που προέκυψαν αναπτύχθηκε ένα **Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας** (European Common Quality Assurance Framework – E.C.Q.A.F.), σκοπός του οποίου είναι να βοηθήσει τα κράτη μέλη να βελτιωθούν όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας σε επίπεδο συστήματος και παρόχων. Οι αρχές του Κοινού αυτού Πλαισίου επικυρώθηκαν από το Συμβούλιο Εκπαίδευσης / Νεότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης τον Μάιο του 2004 και συνιστά μια κοινή συστηματική προσέγγιση στη Διασφάλιση Ποιότητας, η οποία είναι σε θέση να βοηθήσει τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών, καθώς και τους άμεσα ενδιαφερόμενους να μοιραστούν καλές πρακτικές και να βελτιώσουν κατ' επέκταση τα εθνικά Συστήματα Ποιότητας. Το Συμβούλιο θεώρησε πως το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας ενσωματώνει τα παρακάτω στοιχεία:

- Ένα κατάλληλο μοντέλο, έτσι ώστε να διευκολυνθεί ο προγραμματισμός, η αξιολόγηση και η επιθεώρηση των συστημάτων ανά επίπεδο στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- ❖ Μια κατάλληλη μεθοδολογία για την επιθεώρηση συστημάτων, όπως είναι η αυτό-αξιολόγηση, προκειμένου να διευκολυνθούν τα κράτη μέλη για να επιδείξουν αυτοκριτική και να προσπαθούν για συνεχή βελτίωση
- ❖ Την αρμόζουσα παρακολούθηση σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, πιθανώς σε συνδυασμό με την εξέταση εταίρων
- ❖ Εργαλεία μέτρησης ανεπτυγμένα σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, ώστε να διευκολυνθούν τα κράτη μέλη να παρακολουθούν και να αξιολογούν τα εθνικά τους Συστήματα.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τέλος, κάλεσε τα κράτη μέλη και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προωθήσουν μέσα στο πλαίσιο των δυνατοτήτων τους το Κοινό Πλαίσιο σε εθελοντική βάση, σε συνεργασία με τους αντίστοιχους κοινωνικούς εταίρους, έτσι ώστε να δοθούν κίνητρα στην πράξη, και ενθάρρυνε τον συντονισμό των δραστηριοτήτων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ώστε να επιτευχθεί η μεγαλύτερη δυνατή σύμπνοια. Μετά την πραγματοποίηση των προκαθορισμένων δράσεών της, η Ομάδα Εργασίας για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση έκλεισε τον κύκλο εργασιών της το 2005, χωρίς αυτό να σημαίνει, βέβαια, πως ολοκληρώθηκαν όλες οι δυνατές παρεμβάσεις όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας στον χώρο της Εκπαίδευσης.

Το **Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας** σχεδιάστηκε, όπως προαναφέρθηκε, με τέτοιον τρόπο ώστε να βοηθήσει στην ανάπτυξη, παρακολούθηση, αξιολόγηση και βελτίωση συστημάτων ποιότητας και πρακτικών διαχείρισης της ποιότητας σε διάφορα επίπεδα, μέσω ενός κοινού συστήματος και παγιωμένων εργαλείων (Finnish National Board of Education, 2008). Η βασική αρχή του Πλαισίου είναι να ενθαρρύνει όλα τα εμπλεκόμενα μέρη ν' ανταλλάξουν εθελοντικά εμπειρίες, ν' αναγνωρίσουν και να μοιραστούν καλές πρακτικές. Συν τοις άλλοις, το Πλαίσιο στοχεύει στη διευκόλυνση της σύγκρισης των δράσεων και των αποτελεσμάτων τους σε διάφορα κράτη μέλη και σε διαφορετικές βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος. Κατ' ουσίαν, το Πλαίσιο υπηρετεί τον ίδιο ευρύτερο σκοπό με την Ομάδα Εργασίας για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, δηλαδή την επίτευξη αμοιβαίας εμπιστοσύνης σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την πραγματοποίηση κοινών δράσεων σε εθελοντική βάση. Για να επιτευχθεί αυτό, όμως, πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν στη διάθεσή τους περιγραφές των προσεγγίσεων ποιότητας που αξιοποιούν και να καταγράψουν τις σκέψεις τους πάνω σ' αυτές, έτσι ώστε να υπάρχει αμοιβαία γνώση όλων των ευρωπαϊκών προσεγγίσεων, προκειμένου να οδηγηθούν σε ομοφωνία όσον αφορά τα βασικά κοινά κριτήρια ποιότητας. Με δεδομένα αυτά τα βήματα, η εμπιστοσύνη και η δραστηριοποίηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι αναμενόμενη και παρουσιάζει αυξημένες πιθανότητες επιτυχίας.

Μεταξύ άλλων, το Πλαίσιο συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε διάφορους τομείς, ενώ παρουσιάζει ποικίλα χαρακτηριστικά (Technical Working Group on Quality in V.E.T., 2003a). Πρώτα απ' όλα το Κοινό Πλαίσιο στηρίζεται σε εμπειρίες των κρατών μελών και παρέχει μια συνολική θεώρηση του περιεχομένου των διάφορων προσεγγίσεων ποιότητας. Προσδιορίζει, ακόμη, ένα μικρό δείγμα των σπουδαιότερων κριτηρίων για την προώθηση της ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, τα οποία παρουσιάζουν συνέπεια σε σχέση με τα βασικά στάδια και τα ερωτήματα ήδη υπαρχόντων Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας, με κυριότερα τα E.F.Q.M. και I.S.O.. Πρέπει, επίσης, να τονιστεί πως το Πλαίσιο υποδεικνύει απλώς τους τομείς που θεωρούνται καθοριστικής σημασίας για τα Προγράμματα Ποιότητας και δεν προκαθορίζει τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να ενεργήσουν τα συστήματα και οι πάροχοι, ενώ καταβλήθηκε προσπάθεια να καλυφθούν όλες οι κύριες παράμετροι των πρακτικών και μοντέλων που ήδη υπάρχουν. Το Κοινό Πλαίσιο, τέλος, μπορεί να αξιοποιηθεί τόσο σε επίπεδο συστήματος, όσο και σε επίπεδο παρόχων, καθώς εμπεριέχει λόγω σχεδιασμού δυνατότητες βελτίωσης της ποιότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και ως εκ τούτου να συμβάλλει στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (C.E.DE.FO.P., 2008c). Θα μπορούσε, λοιπόν, να πει κανείς πως τα οφέλη από τη χρήση του Κοινού Πλαισίου είναι εν γένει η αποτελεσματικότητα, η διαφάνεια και η αμοιβαία εμπι-

στοσύνη όσον αφορά τα Συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τόσο σε εθνικό επίπεδο, όσο και μεταξύ κρατών.

Όπως και άλλα μοντέλα αξιολόγησης (π.χ. E.F.Q.M.) το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο βασίζεται στη συνεχή βελτίωση των δράσεων, και πιο συγκεκριμένα στην αρχή που είναι γνωστή ως Κύκλος Ποιότητας (Quality Cycle) (σχεδιασμός, πράξη, έλεγχος και ενέργεια). Δίνεται, δηλαδή, μεγάλη έμφαση στη χρήση τακτικών ανατροφοδοτήσεων σε σχέση με τα περιβάλλοντα στα οποία μπορεί να αξιοποιηθεί το Κοινό Πλαίσιο διατηρώντας συγχρόνως το βασικό χαρακτηριστικό του, που είναι η ανεξαρτησία από οποιοδήποτε συγκεκριμένο περιβάλλον. Το μοντέλο αυτό καθοδηγεί τους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης να προσέξουν το ζήτημα της ποιότητας, δεν προσφέρει όμως πρόταση για τον ακριβή τρόπο με τον οποίο αυτοί θα πρέπει να δράσουν. Τα στοιχεία που το αποτελούν είναι ο σχεδιασμός, η εφαρμογή, η αξιολόγηση και η ανασκόπηση, συμπεριλαμβανομένων και της ανατροφοδότησης και των διαδικασιών διόρθωσης, ενώ το καθένα από αυτά στηρίζεται σε ένα σύνολο κριτηρίων ποιότητας (European Forum on Quality in V.E.T. and the Technical Working Group on Quality in V.E.T., 2007).

Ο *Σχεδιασμός* (planning / purpose & plan), ο οποίος αποτελεί και το πρώτο στάδιο της διαδικασίας, σχετίζεται με τη δημιουργία ξεκάθαρων και μετρήσιμων στόχων όσον αφορά τις πολιτικές, τις διαδικασίες, τις δράσεις και το ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και με τον προσδιορισμό των σχετικών με τους στόχους προτύπων (input / output standards), έτσι ώστε να αξιοποιηθούν ως σημεία αναφοράς για την πιστοποίηση ιδιωτών ή ιδρυμάτων και προγραμμάτων. Οι σκοποί και οι στόχοι σύμφωνα με το μοντέλο διατυπώνονται με κατανοητούς όρους και, στον βαθμό που είναι εφικτό, συνδυάζονται με ορισμούς μετρήσιμων δεικτών, έτσι ώστε να είναι δυνατός σε επόμενο στάδιο ο έλεγχος του βαθμού επίτευξής τους. Το ζήτημα, άλλωστε, της ποιότητας στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση ανέκαθεν σχετιζόταν στενά με σκοπούς και στόχους που έπρεπε να επιτευχθούν μέσα σε κάποιο προκαθορισμένο χρονικό πλαίσιο, είτε αυτοί αφορούσαν πολιτικές, είτε ιδρύματα, είτε μεμονωμένα άτομα. Αν, λοιπόν, εξεταστεί το θέμα της Διασφάλισης Ποιότητας από αυτή την οπτική γωνία, προκύπτει εύλογα το ερώτημα του βαθμού στον οποίο οι ευρωπαϊκοί στόχοι για τη βελτίωση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αντανακλώνται στους σκοπούς και στόχους που τίθενται κατά τη φάση σχεδιασμού ενός συστήματος ποιότητας, ερώτημα το οποίο μπορεί να απαντηθεί μόνο μέσω της συνεργασίας των κρατών μελών, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των υποψηφίων χωρών - μελών και των κοινωνικών εταίρων.

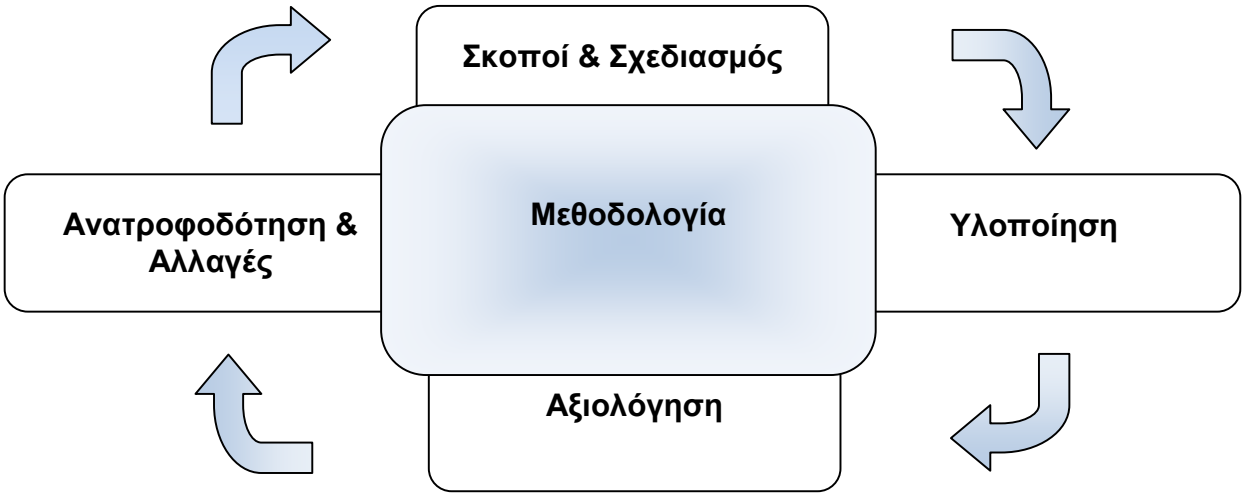
Δεύτερο στάδιο της διαδικασίας αποτελεί η *Εφαρμογή*, με δεδομένη πρώτα απ' όλα την ανάγκη εδραίωσης ορισμένων βασικών αρχών, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα κατά την υλοποίηση των τεθέντων σκοπών και στόχων, αρχών οι οποίες βέβαια θα πρέπει να συνάδουν με τους σκοπούς που έχουν τεθεί. Η συνοχή μπορεί να επιτευχθεί με ποικίλους τρόπους, όπως είναι οι κανονισμοί, τα κίνητρα που σχετίζονται με χρηματοδότηση, η παροχή οδηγιών για τη διαχείριση του μοντέλου σε τοπικό επίπεδο, η αυξανόμενες δυνατότητες των βασικών παραγόντων σε θέματα ποιότητας μέσω της κατάρτισης και η αξιοποίηση εσωτερικών συστημάτων ποιότητας σε επίπεδο παρόχου σε συνδυασμό με εξωτερικούς ελέγχους.

Τρίτη φάση του μοντέλου συνιστά η συνεχιζόμενη *Αξιολόγηση* της υλοποίησης του προγράμματος και η *Εκτίμηση* των αποτελεσμάτων σε επίπεδο συστήματος και ατόμων. Σε αυτή προβλέπεται ο σχεδιασμός μηχανισμών αξιολόγησης ανάλογα με το περιεχόμενο, ο καθορισμός της συχνότητας και του εύρους των αξιολογήσεων και η παροχή υποστηρικτικών στοιχείων για τα ευρήματα της αξιολόγησης στους αρμοδίους φορείς, συμπεριλαμβανομένης της υπόδειξης των ισχυρών σημείων του έργου, των τομέων που χρήζουν βελτίωσης, καθώς και προτάσεων. Στην πραγματικότητα, η παρούσα τρίτη φάση του μοντέλου αποτελείται από δύο σκέλη, δηλαδή τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων, δίνοντας έμφαση στην αποφυγή συλλογής περιττών πληροφοριών, και τις συζητήσεις για τα αποτελέσματα που προέκυψαν, στις οποίες θα ήταν καλό να συμμετέχουν όλοι οι εμπλεκόμενοι, επί παραδείγματι καταρτιζόμενοι και καταρτισθέντες, εργαζόμενοι, εργοδότες και εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών φορέων. Η αποτελεσματικότητα της εκτίμησης εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον αρχικό σαφή προσδιορισμό της μεθοδολογίας, από τη συχνότητα της συλλογής δεδο-

μένων, καθώς και από τη συνάφεια μεταξύ των συλλεγόμενων στοιχείων και των δεικτών που έχουν προκαθοριστεί από τη μια πλευρά και των σκοπών και στόχων που έχουν τεθεί από την άλλη. Καλό είναι, βέβαια, να λαμβάνεται υπόψη πως πολλά κριτήρια ποιότητας που σχετίζονται με τον έλεγχο και την αξιολόγηση συνήθως εμπεριέχονται εξ αρχής στη δομή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ή καθορίζονται από την οικεία νομοθεσία.

Τελικό στάδιο της διαδικασίας που προτείνει το Κοινό Πλαίσιο για τη Διασφάλιση Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση είναι η *Ανασκόπηση*, στην οποία εντάσσονται η ανατροφοδότηση και οι διαδικασίες πραγματοποίησης αλλαγών, όπου κρίνεται απαραίτητο. Βασικό χαρακτηριστικό της Διασφάλισης Ποιότητας αλλά και της εξέλιξης εν γένει είναι η συνέχεια και κατ' επέκταση αποτελεί συστηματική διαδικασία, η οποία πρέπει να υπόκειται σε συνεχή έλεγχο, συνδυάζοντας την αυτό-αξιολόγηση με την αξιολόγηση που πραγματοποιείται από εξωτερικό φορέα. Η μέχρι τώρα εμπειρία πάντως έχει δείξει πως η τελευταία αυτή φάση της διαδικασίας είναι η πιο ασθενής απ' όλες, καθώς περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τελικό έλεγχο του σχεδιασμού και οριστικοποίηση των ποιοτικών στόχων και των δράσεων διαχείρισης ποιότητας. Σημαντική προέκταση της τελευταίας φάσης αποτελεί η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της διαδικασίας αξιολόγησης της ποιότητας και η διεξαγωγή ανοιχτής συζήτησης με τους εμπλεκόμενους φορείς πάνω στους παράγοντες που ενδέχεται να έχουν οδηγήσει σε συγκεκριμένα αποτελέσματα.

Η Ομάδα Εργασίας έκρινε πως η *Μεθοδολογία* που αξιοποιείται για την εφαρμογή του μοντέλου που παρουσιάστηκε ανωτέρω θα πρέπει να αποτελεί διακριτό τμήμα αυτού, παρά το γεγονός ότι ουσιαστικά αποτελεί στοιχείο «οριζόντιας» δικτύωσης και διαχέεται καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Σε κάθε ένα από τα στάδια που παρουσιάστηκαν υπάρχουν ποικίλες μεθοδολογικές αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν, οι οποίες σχετίζονται με τους εμπλεκόμενους φορείς, τον σχεδιασμό των εργαλείων αξιολόγησης, τη διαδικασία που θ' ακολουθηθεί για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την ανατροφοδότηση, καθώς και αποφάσεις που συνδυάζουν και τα τέσσερα στάδια που προαναφέρθηκαν, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα ενιαίο σύστημα. Η Μεθοδολογία, εξάλλου, σχετίζεται και με τα ζητήματα ηθικής που ανακύπτουν σχετικά με την πρόσβαση στην πληροφορία και την χρήση αυτής, τόσο σε επίπεδο ιδιωτών, όσο και σε επίπεδο παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σχηματικά, ο τρόπος λειτουργίας του Πλαισίου παρουσιάζεται είναι ο εξής:



Διάγραμμα 4:

Ο Κύκλος Ποιότητας στο Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας

(Πηγή: European Forum on Quality in V.E.T. and the Technical Working Group on Quality in V.E.T., 2007)

Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί πως ο καθορισμός σκοπών και κριτηρίων είναι αποφασιστικής σημασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η Ποιότητα σ' ένα Σύστημα, καθώς αυτά παρέχουν σαφείς επιμέρους στόχους, που είναι αναγκαίοι για τη διαχείριση των δράσεων, είναι το αποτέλεσμα μιας προσυμφωνημένης διαδικασίας, η οποία περιλαμβάνει ή θα έπρεπε να περιλαμβάνει όλους τους άμεσα ενδιαφερόμενους, είναι κοινώς αποδεκτά και γνωστά σε όλους όσοι εργάζονται στο πλαίσιο του Συστήματος, είναι εύκολα στην αξιολόγηση, καθώς διατυπώνονται με όρους που δεν επιδέχονται παρερμηνειών και, τέλος, επιτρέπουν τη σύγκριση μεταξύ Συστημάτων, αφού η διαφάνεια καθιστά δυνατή τη σύγκριση μεταξύ των αποτελεσμάτων διαφορετικών διαδικασιών. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά τα Ευρωπαϊκά Κοινά Βασικά Κριτήρια για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, στα οποία έχει γίνει εκτενέστερη αναφορά σε προηγούμενο υποκεφάλαιο, σε αντιστοιχία με τα κύρια ερωτήματα που σχετίζονται με το καθένα από αυτά, όπως προτάθηκαν από την Ομάδα Εργασίας για την Ποιότητα (Technical Working Group on Quality in V.E.T., 2003a).

Πίνακας 5: Τα Ευρωπαϊκά Κοινά Βασικά Κριτήρια για την Ποιότητα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και οι κύριες ερωτήσεις που σχετίζονται με το καθένα από αυτά.

Ευρωπαϊκά Κοινά Βασικά Κριτήρια για την Ποιότητα	**Ερωτήσεις - Κλειδιά**
Σκοπός και Σχεδιασμός	• Ποιοι είναι οι σκοποί / στόχοι του οργανισμού / συστήματός σας σε σχέση με την Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση; • Είναι οι σκοποί / στόχοι σας σαφείς και μετρήσιμοι; • Περιλαμβάνονται οι Ευρωπαϊκοί σκοποί και στόχοι για την επαγγ. Εκπαίδευση και Κατάρτιση στους σκοπούς που θέτετε; • Με ποιους τρόπους ο οργανισμός /το σύστημά σας μετρά / ελέγχει τον βαθμό επίτευξης αυτών των σκοπών / στόχων; • Περιγράψτε την εξελικτική πορεία της διαδικασίας σχεδιασμού στο πλαίσιο της Προσέγγισης Ποιότητας που χρησιμοποιείτε. • Δώστε ένα παράδειγμα προγραμματισμένου μέτρου.
Εφαρμογή	• Πώς εφαρμόζετε μια προσχεδιασμένη δράση (χρησιμοποιείστε το παράδειγμα που αναφέρατε ανωτέρω) • Περιγράψτε τις βασικές αρχές της διαδικασίας εφαρμογής.
Έλεγχος και Αξιολόγηση	• Περιγράψτε τις διαδικασίες για τον έλεγχο των εισερχόμενων στοιχείων, των διαδικασιών, της παραγωγής, των τελικών αποτελεσμάτων. • Πώς εξασφαλίζετε πως ο έλεγχος και η αξιολόγησή σας είναι συναφής και συστηματική; • Ποιοι από τους εμπλεκόμενους εταίρους λαμβάνουν μέρος στη διαδικασία ελέγχου και αξιολόγησης; • Τι ρόλο παίζουν οι εμπλεκόμενοι εταίροι; • Με τι συχνότητα ελέγχετε και αξιολογείτε;
Ανατροφοδότηση και διαδικασίες εφαρμογής αλλαγών	• Πώς οργανώνετε την ανατροφοδότηση και τις διαδικασίες εφαρμογής αλλαγών στον οργανισμό / σύστημά σας;

	• Πώς εξασφαλίζετε συστηματική ανατροφοδότηση; • Πώς επιτυγχάνετε τη διαφάνεια στην ανατροφοδότηση όσον αφορά την ποιότητα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση; • Πώς εξασφαλίζετε την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του ελέγχου / της αξιολόγησης; • Πώς συσχετίζετε τους σκοπούς / στόχους με τον έλεγχο και την αξιολόγηση;
Μεθοδολογία	• Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε μια συστηματική Προσέγγιση Ποιότητας; • Ποιοι εταίροι εμπλέκονται στα διάφορα στάδια της Προσέγγισης Ποιότητάς σας και με ποιους ρόλους; • Ποια εργαλεία και διαδικασίες αξιοποιείτε για τη συλλογή στοιχείων, τη μέτρηση, την ανάλυση, την εξαγωγή συμπερασμάτων και την εφαρμογή; • Τα εργαλεία είναι αξιόπιστα και συνεπή; • Με ποιους τρόπους παρέχετε κίνητρα στους εμπλεκόμενους ώστε να παίξουν σωστά τον ρόλο τους; • Ποιες στρατηγικές εξασφαλίζουν την εφαρμογή των αλλαγών; • Με ποιους τρόπους αξιοποιείτε τον εξωτερικό έλεγχο;

(Πηγή: Technical Working Group on Quality in V.E.T., 2003a)

Η πλειονότητα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν κάνει διαφορετικές επιλογές όσον αφορά τη διαχείριση της Διασφάλισης Ποιότητας και τη βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, γεγονός που οφείλεται στην πολιτισμική ποικιλία, τις οικονομικές συνθήκες, αλλά και στις διαφορές όσον αφορά την εκπαιδευτική πολιτική που παρατηρούνται μεταξύ των κρατών μελών. Για τους λόγους αυτούς το Κοινό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας περιλαμβάνει τα κυριότερα κριτήρια ποιότητας, δομημένα με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορούν να εφαρμοστούν σε διαφορετικά πεδία δράσης, ενώ αξιοποιεί ερωτήματα για να επιστήσει την προσοχή των αρμοδίων για τη χάραξη πολιτικής στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σε βασικούς παράγοντες ποιότητας. Παρ' όλα αυτά, πρέπει να λαμβάνεται πάντα υπόψη η πολυπλοκότητα του εκπαιδευτικού κόσμου και οι συχνές αλλαγές πολιτικής εστίασης, τα οποία δυσχεραίνουν τη σύνδεση μεταξύ σχεδίων, εφαρμογής, ελέγχου και αξιολόγησης και διαδικασιών ανατροφοδότησης.

Σύμφωνα, πάντως, με μια από τις μελέτες που δημοσίευσε το C.E.DE.FO.P. (C.E.DE.FO.P., 2008c) οι στόχοι που διατυπώνονται σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να είναι περιορισμένοι σε αριθμό, να διατυπώνονται με μετρήσιμους όρους, να είναι εύκολα μετρήσιμοι, σαφείς, να καλύπτουν τόσο τις ποιοτικές, όσο και τις ποσοτικές πλευρές του αντικειμένου και να γνωστοποιούνται σε όλους τους άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενους, ενώ θα πρέπει να δίνεται επαρκές χρονικό περιθώριο στους διαχειριστές τους Συστήματος και τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών για την υλοποίησή τους. Ευνόητο θεωρείται, επίσης, πως θα πρέπει να υπάρχει εξειδίκευση σε τοπικό επίπεδο, ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες κάθε περιοχής. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως και να 'χει, έμφαση κρίνεται πως πρέπει να δοθεί κυρίως στα επιθυμητά αποτελέσματα κι όχι τόσο στις δραστηριότητες που πρέπει να πραγματοποιηθούν. Σε άλλη μελέτη του ίδιου Οργανισμού (C.E.DE.FO.P., 2008b), η οποία στηρίζεται κατά κύριο λόγο σε ερευνητικά δεδομένα που συλλέχθηκαν από συνεργαζόμενους φορείς στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επισημαίνεται η γενική τάση για εισαγωγή Συστημάτων Διασφάλισης

Ποιότητας σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, αλλά και η ανάγκη για εξασφάλιση της ισότητας στην παροχή υπηρεσιών, αφού βέβαια προηγηθεί η υιοθέτηση μιας πολιτικής αποκέντρωσης ή και αφού επιτραπεί η ανάπτυξη ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης. Τονίζεται, ακόμη, η ανάγκη για αύξηση των δημόσιων πόρων που διατίθενται για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, για αλλαγή φιλοσοφίας όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με την ενδυνάμωση και την ικανοποίηση των χρηστών να γίνονται τα βασικά στοιχεία κατά τον σχεδιασμό των υπηρεσιών, αλλά και η τάση να γίνει πιο επαγγελματικός ο Προσανατολισμός, μέσω της καθοδήγησης των παρόχων ώστε να διαμορφώσουν επαγγελματική ταυτότητα μέσω της εισαγωγής επίσημων προτύπων, απαιτούμενων δεξιοτήτων, μητρώων και κωδίκων πρακτικής.

Ειδικότερα, τώρα, σε σχέση με τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού το C.E.DE.FO.P. υποστήριξε την άποψη πως μια προσέγγιση όπως το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για τη Διασφάλιση Ποιότητας θα έπρεπε να εφαρμοστεί και στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., από τη στιγμή που κρίνεται αναγκαία μια προσέγγιση σε εθελοντική βάση και ένα επαρκώς ευρύ και ευπροσάρμοστο μοντέλο, το οποίο θα λαμβάνει υπόψη την ανομοιογένεια των εθνικών συστημάτων και τα διάφορα στάδια εξέλιξης των διαδικασιών Διασφάλισης Ποιότητας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (N.I.C.E.C. & The Guidance Council, 2004). Είναι ευρέως αποδεκτό, τέλος, πως η επίτευξη κατανόησης και η αναγνώριση ενός πλαισίου κατάλληλου και αποδεκτού απ' όλα τα κράτη μέλη είναι δύσκολο και χρονοβόρο έργο, ενώ απαιτεί επιπλέον αφοσίωση και εφευρετικότητα, γι' αυτό και η δραστηριότητες της Τεχνικής Ομάδας Εργασίας για τη Διασφάλιση Ποιότητας έχουν βαρύνουσα σημασία.

1.12 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Ένα ακόμη βήμα που πραγματοποιήθηκε προς την κατεύθυνση της ενδυνάμωσης της Διασφάλισης Ποιότητας στο χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και κατ' επέκταση και της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. είναι η καθιέρωση ενός Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση *(European Network on Quality Assurance in VET – E.N.Q.A.)*, το οποίο προτάθηκε για πρώτη φορά στη συνάντηση που είχε η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση (Advisory Committee for Vocational Training – A.C.V.T.) τον Ιούνιο του 2005 και ξεκίνησε επισήμως τις εργασίες του τον Οκτώβριο του ίδιου χρόνου. Σκοπός του Ευρωπαϊκού Δικτύου είναι η δημιουργία συνθηκών μακροπρόθεσμης συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ουσιαστική πρόοδος σε σχέση με τους στόχους που έθεσε η Στρατηγική της Λισσαβόνας και η Συνδιάσκεψη της Βαρκελώνης τον Μάρτιο του 2002 (F.E.T.A.C., 2005).

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο παρέχει σε ευρωπαϊκό επίπεδο μια πλατφόρμα για δομημένη ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών, συζήτηση, αμοιβαία μάθηση, δημιουργία ομοφωνίας και μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που προέρχονται από μια ευρεία ποικιλία ευρωπαϊκών προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ λειτουργεί και ως μέσο σύνδεσης της Ανώτατης Εκπαίδευσης με την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Το Δίκτυο, επιπλέον, λειτουργεί ως δικλείδα ασφαλείας όσον αφορά τη διαφάνεια και τη συνέπεια των πρωτοβουλιών στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και εξασφαλίζει προστιθέμενη αξία τόσο στις εθνικές, όσο και στις διακρατικές πρωτοβουλίες, ενώ υποστηρίζει και την ανάπτυξη και βελτίωση της ποιότητας των δομών Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Συνεισφέρει, τέλος, στην ενημέρωση των εμπλεκόμενων εταίρων, αλλά και αυξάνει το κύρος της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και στο εσωτερικό και μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Διοικητικό του Συμβούλιο αποτελούν έξι (6) εκπρόσωποι κρατών μελών, δύο (2) εκπρόσωποι Κοινωνικών Εταίρων, ένας (1) εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και ένας (1) εκπρόσωπος του C.E.DE.FO.P..

1.13 Το Πρότυπο MATRIX

Το Πρότυπο MATRIX (The MATRIX Standard)[1] αποτελεί το εθνικό Ποιοτικό Πρότυπο του Ηνωμένου Βασιλείου και χαίρει μεγάλης αναγνώρισης διεθνώς. Το Πρότυπο εφαρμόζεται σε Οργανισμούς που παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε χώρους εκπαίδευσης ή εργασίας, ανεξαρτήτως είδους, μεγέθους ή τομέα δραστηριότητας, με τον κατάλογο των Οργανισμών που το έχουν αξιοποιήσει να περιλαμβάνει από Εκπαιδευτικά μέχρι Σωφρονιστικά Ιδρύματα. Το MATRIX χαρακτηρίζεται από μεγάλη προσαρμοστικότητα και έχει εφαρμογή τόσο σε εξωτερικές υπηρεσίες πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, δηλαδή σε περιπτώσεις Οργανισμών που προσφέρουν υπηρεσίες σε εξωτερικούς «πελάτες», όσο και σε αντίστοιχες εσωτερικές υπηρεσίες, αυτές δηλαδή που μπορεί να προσφέρει ένας εργοδότης στο προσωπικό του σε σχέση με την εισαγωγική εκπαίδευση, την επαγγελματική επιμόρφωση, τη διοικητική ανάπτυξη, τις αναφορές απόδοσης, τα συστήματα προαγωγών, τα προγράμματα περικοπών ή τα εκπαιδευτικά προγράμματα. Το συγκεκριμένο Πρότυπο αντικατέστησε το 2004 τα αρχικά εθνικά Πρότυπα Ποιότητας για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, τα οποία είχαν εισαχθεί προκειμένου να διασφαλιστεί πως οι υπηρεσίες πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που χρηματοδοτούνταν από την κυβέρνηση χαρακτηρίζονταν από υψηλό βαθμό ποιότητας. Έρευνες που ακολούθησαν απέδειξαν πως το MATRIX παρουσίαζε μεγαλύτερη ευελιξία από τα προηγούμενα Πρότυπα, καθώς αποτελεί ένα σύστημα καλών πρακτικών, το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί είτε ως πλαίσιο ποιότητας, είτε ως εργαλείο επιχειρησιακής βελτίωσης.

Οι Οργανισμοί που επιλέγουν να εφαρμόσουν το Πρότυπο MATRIX καθοδηγούνται και ενισχύονται όσον αφορά τον σχεδιασμό, τον προγραμματισμό, την παροχή, τη διαχείριση και την αξιολόγηση των υπηρεσιών που παρέχουν στο κοινό, με το Πρότυπο να στηρίζεται στα αποτελέσματα και ως εκ τούτου να μην προδιαγράφει διαδικασίες ή στάδια ως προαπαιτούμενα, ενώ η αξιολόγηση πραγματοποιείται από Εξωτερικό Αξιολογητή και βασίζεται στη συλλογή αξιολογικών δεδομένων μέσω συνεντεύξεων και παρατήρησης. Βασική παράμετρος για την εφαρμογή του Προτύπου αποτελεί η ενεργός συμμετοχή του προσωπικού του Οργανισμού, των αποδεκτών των υπηρεσιών και τυχόν εξωτερικών εμπλεκομένων στην αξιολόγηση και στη διαδικασία διαρκούς βελτίωσης. Το MATRIX αποτελείται από οκτώ (8) *Παραμέτρους*, από τις οποίες τέσσερις επικεντρώνονται στον τρόπο παροχής των υπηρεσιών και τέσσερις σχετίζονται με τον τρόπο διαχείρισης αυτών, με κάθε παράμετρο να αναλύεται σε ποικίλα *Κριτήρια*. Πιο συγκεκριμένα, οι Παράμετροι και τα Κριτήρια έχουν ως εξής:

Παράμετρος 1: Το κοινό ενημερώνεται για την υπηρεσία και τον τρόπο αξιοποίησής της.

- Καθορίζεται ο σκοπός, οι αναμενόμενοι χρήστες και το εύρος της υπηρεσίας.
- Δράσεις προώθησης παρέχουν τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τη φύση της υπηρεσίας και τη διαθέσιμη υποστήριξη για την πρόσβαση και χρήση της υπηρεσίας.
- Πληροφορίες σχετικά με την υπηρεσία είναι διαθέσιμες στους πιθανούς χρήστες.
- Οι δράσεις προώθησης λαμβάνουν υπόψη την αρχή της ισότητας ευκαιριών.

Παράμετρος 2: Η χρήση των υπηρεσιών απ' το κοινό προσδιορίζεται και γίνεται κατανοητή.

- Παρέχεται στο κοινό πλήρης περιγραφή όσων μπορούν να αναμένουν από την υπηρεσία.

[1] Για περισσότερες πληροφορίες μπορεί κανείς να ανατρέξει στο www.matrixstandard.com .

- Το κοινό ενημερώνεται, όπως προβλέπεται, σχετικά με την εμπιστευτικότητα και τις πολιτικές διαφοροποίησης κατά ομάδα - στόχο.
- Δίνεται στο κοινό η ευκαιρία να διερευνήσουν κατά πόσο η υπηρεσία καλύπτει τις ανάγκες του.
- Εδραιώνονται οι απαιτήσεις του κοινού όσον αφορά την δεδηλωμένη υπηρεσία.
- Το κοινό καθοδηγείται ή / και παραπέμπεται σε άλλες συναφείς υπηρεσίες, όποτε κρίνεται απαραίτητο.

Παράμετρος 3: Παρέχεται στα άτομα πρόσβαση στην πληροφόρηση και υποστήριξη για την αξιοποίηση της υπηρεσίας.
- Η πληροφόρηση που παρέχεται από τον Οργανισμό είναι επαρκής και σχετική με τη συγκεκριμένη υπηρεσία.
- Η πληροφόρηση διαχειρίζεται και αξιολογείται, ώστε να διασφαλιστεί πως παραμένει σχετική με τη δεδηλωμένη υπηρεσία.
- Το κοινό υποστηρίζεται όσον αφορά την πρόσβαση, την κατανόηση και την αξιοποίηση της πληροφορίας, μέσω πηγών που αναλογούν στις ανάγκες τους.

Παράμετρος 4: Τα άτομα υποστηρίζονται προκειμένου να διερευνήσουν εναλλακτικές και να κάνουν επιλογές.
- Το κοινό έχει πρόσβαση σε αμερόληπτες και αντικειμενικές πληροφορίες, συμβουλές ή / και Προσανατολισμό.
- Το κοινό έχει γνώση του σκοπού και των περιορισμών των πληροφοριών, των συμβουλών ή / και του Προσανατολισμού.
- Το κοινό αντιλαμβάνεται και συμφωνεί με τον τρόπο διενέργειας της διαδικασίας υποστήριξης.
- Παρουσιάζονται στο κοινό εναλλακτικές και επιλογές με τρόπους που να υποβοηθούν την κατανόησή τους.
- Το κοινό έχει ευκαιρίες να εξετάσει και να διερευνήσει εναλλακτικές, ενώ του παρέχεται η αναγκαία υποστήριξη και ενθάρρυνση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.
- Το κοινό έχει την ευχέρεια να λάβει τις δικές του αποφάσεις.

Παράμετρος 5: Η παροχή της υπηρεσίας σχεδιάζεται και παρακολουθείται.
- Η υπηρεσία έχει καθορίσει με σαφήνεια μετρήσιμους σκοπούς και στόχους.
- Η υπηρεσία αποτελεί αντικείμενο σαφούς καθοδήγησης.
- Οι απόψεις όσων παρέχουν την υπηρεσία επικαιροποιούν τον σχεδιασμό και την παροχή της υπηρεσίας.
- Η εσωτερική διοίκηση της υπηρεσίας διασφαλίζει πως οι πηγές είναι κατάλληλες και πως χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά.
- Η υπηρεσία αναγνωρίζει και ανταποκρίνεται στη σχετική νομοθεσία.
- Η υπηρεσία έχει εγκαθιδρύσει τα κατάλληλα δίκτυα και συνεργασίες.

Παράμετρος 6: Η ικανότητα του προσωπικού και η υποστήριξη που του παρέχεται είναι επαρκείς για την παροχή της υπηρεσίας.

- Γίνεται μια εισαγωγή στο προσωπικό όσον αφορά την υπηρεσία και το ρόλο του στο πλαίσιο αυτής.
- Η αποδοτικότητα του προσωπικού διαφυλάσσεται και εξελίσσεται ώστε να καλύπτει τις απαιτήσεις της υπηρεσίας.
- Το προσωπικό αναγνωρίζει τα όρια του ρόλου του σε σχέση με την υπηρεσία και αναζητά την κατάλληλη υποστήριξη.
- Παρέχεται εκπαίδευση και υποστήριξη για τη χρήση του εξοπλισμού.
- Παρέχεται στο προσωπικό επίβλεψη και υποστήριξη.
- Το προσωπικό μπορεί να περιγράψει τους τρόπους με τους οποίους εμπλέκονται στην ανασκόπηση της επίδοσής τους και στην αναγνώριση των αναπτυξιακών τους αναγκών σε σχέση με τους στόχους.

Παράμετρος 7: Παρέχεται ανατροφοδότηση σχετικά με την ποιότητα της υπηρεσίας.

- Το κοινό ενημερώνεται με ποιον να επικοινωνήσει για επαίνους, παράπονα ή υποδείξεις, καθώς και για τους τρόπους με τους οποίους θα γίνει διαχείρισή τους.
- Το κοινό ενημερώνεται για τους τρόπους με τους οποίους θα λειτουργήσουν οι απόψεις τους στο πλαίσιο της ανατροφοδότησης.
- Ο Οργανισμός επιζητεί ενεργά τις απόψεις των χρηστών της υπηρεσίας, του προσωπικού και άλλων φορέων, ώστε να αξιολογεί συστηματικά την ποιότητα της υπηρεσίας.
- Επίσημα και ανεπίσημα σχόλια σε σχέση με την υπηρεσία αξιολογούνται και λαμβάνονται καταλλήλως υπόψη.

Παράμετρος 8: Η διαρκής βελτίωση της ποιότητας εξασφαλίζεται μέσω της παρακολούθησης, της αξιολόγησης και της δράσης.

- Η αποτελεσματικότητα παρακολουθείται και αξιολογείται συστηματικά σε σχέση με τους σκοπούς και στόχους της υπηρεσίας.
- Η ανατροφοδότηση διασφαλίζει πως η αποτελεσματικότητα της υπηρεσίας σε σχέση με τους ιδιώτες παρακολουθείται και αξιολογείται συστηματικά, προκειμένου να επιτυγχάνεται συνεχής βελτίωση.
- Πραγματοποιούνται οι κατάλληλες δραστηριότητες προκειμένου να βελτιωθεί η υπηρεσία για τους ιδιώτες.
- Η υπηρεσία εξελίσσεται και βελτιώνεται διαρκώς.

Η διαδικασία που καλούνται να ακολουθήσουν όσοι Οργανισμοί επιλέγουν να εργαστούν με βάση το πρότυπο MATRIX περιλαμβάνει οκτώ (8) τυπικά στάδια. Η Απόφαση και η Δέσμευση αξιοποίησης του Προτύπου αποτελεί το *Πρώτο Στάδιο*, ενώ στο *Δεύτερο Στάδιο* υπάγεται η Ανασκόπηση των πρακτικών που εφαρμόζονται και η Συνεργασία με Πιστοποιημένο Σύμβουλο του MATRIX. Στο πλαίσιο της ανασκόπησης αυτής ο Οργανισμός καλείται να εξετάσει, με βάση τις παραμέτρους και τα κριτήρια που ορίζει το MATRIX, κατά πόσο οι πρακτικές που εφαρμόζει όσον αφορά την πληροφόρηση, τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό πλησιάζουν τις προδιαγραφές του Προτύπου, προκειμένου να διαπιστωθούν οι τρόποι με τους οποίους τα στελέχη του Οργανισμού λειτουργούν στο πνεύμα του MATRIX. Για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα παρέχεται μια λίστα ελέγχου, η οποία περιλαμβάνει και τις οκτώ παραμέτρους του Προτύπου και βοηθά στη βαθμολόγηση του Οργανισμού από τα ίδια τα

στελέχη του. Στη συνέχεια, εντοπίζονται τα σημεία που χρήζουν βελτίωσης και κατά το *Τρίτο Στάδιο* αναπτύσσεται το Σχέδιο Δράσης που προαιρετικά προβλέπει και γνωμοδότηση από Πιστοποιημένο Σύμβουλο του MATRIX. Το σχέδιο δράσης εστιάζει στα σημεία αυτά, χωρίς όμως να ανατρέπει πλήρως τις πρακτικές που ήδη εφαρμόζει ο Οργανισμός και έχοντας πάντα ως άξονα τις ανάγκες των αποδεκτών της παρεχόμενης υπηρεσίας.

Στο *Τέταρτο Στάδιο* εντάσσεται η Εφαρμογή του Σχεδίου και η Προετοιμασία για την Αξιολόγηση, η οποία πραγματοποιείται κατά το *Πέμπτο Στάδιο* σε συνδυασμό με Ανατροφοδότηση, ενώ το *Έκτο Στάδιο* προβλέπει την υλοποίηση τις Πιστοποίησης αυτής καθ' εαυτής. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η επιτόπια αξιολόγηση πραγματοποιείται όταν ο Οργανισμός αισθάνεται επαρκώς προετοιμασμένος και αφού υποβληθεί Αίτηση για Αξιολόγηση (Request for Assessment), ενώ η επίσκεψη αξιολόγησης δεν έχει ελεγκτικό χαρακτήρα, αλλά αποσκοπεί στο να καταστεί η διαδικασία απρόσκοπτη και διαφανής, ώστε να καταδειχθεί πώς εργάζεται ο Οργανισμός και να εντοπιστούν στοιχεία που προκύπτουν αυθόρμητα και αφορούν τις παραμέτρους του MATRIX. Η ανατροφοδότηση παρέχεται άμεσα, στο τέλος της επίσκεψης, και αφορά τομείς καλών πρακτικών και τομείς που χρήζουν περαιτέρω ανάπτυξης, ενώ ακολουθεί σύντομα και πλήρης γραπτή αναφορά με συγκεκριμένες επισημάνσεις. Έτσι, κατά το *Έβδομο Στάδιο* προσδιορίζονται οι Αναπτυξιακές Δραστηριότητες στο Σχέδιο Διαρκούς Βελτίωσης του Οργανισμού και, τέλος, κατά το *Όγδοο Στάδιο* πραγματοποιείται Επανεξέταση της Πιστοποίησης.

1.14 Το Πρότυπο "Investor in Careers"

Μεγάλη αναγνωρισιμότητα και εφαρμογή έχει επίσης το αγγλικό Πρόγραμμα **Investor in Careers** (Επενδυτής στη Σταδιοδρομία)[1], το οποίο παρουσιάστηκε το 1994 από τον Οργανισμό *Connexions* και έκτοτε ανανεώνεται διαρκώς. Το Πρότυπο αφορά τη διαχείριση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση ανεξαρτήτως βαθμίδας και βασίζεται σε προδιαγραφές καλών πρακτικών που ορίζονται από την οικεία νομοθεσία και τις εθνικές οδηγίες. Το Πρότυπο αυτό μπορεί να βοηθήσει έναν Οργανισμό να απαλλαγεί από τον καθιερωμένο έλεγχο που προβλέπει η ισχύουσα στην Αγγλία νομοθεσία για τις υπηρεσίες Σ.Ε.Π., να παρέχει σταθερά ποιοτικά προγράμματα στους σπουδαστές του, να ενσωματώσει τον Προσανατολισμό στο βασικό αναλυτικό πρόγραμμα, να βελτιώσει και να διευρύνει τις υπηρεσίες που παρέχει, να υπογραμμίσει τη συνάφεια των δραστηριοτήτων του σχολείου με την Αγορά Εργασίας και να αποκτήσει αναγνώριση για την αριστεία του. Οι προϋποθέσεις για την απόκτηση της Πιστοποίησης περιλαμβάνουν την τήρηση των προδιαγραφών ποιότητας στους τέσσερις τομείς που ορίζει το Πρότυπο σχετικά με τη διαχείριση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Δέσμευση, Οργάνωση, Παροχή και Αξιολόγηση), την ολοκλήρωση ενός φακέλου με στοιχεία που να καλύπτουν τους δείκτες απόδοσης των προδιαγραφών, την πραγματοποίηση δύο επισκέψεων από Εξωτερικό Αξιολογητή και μια σύντομη παρουσίαση και συζήτηση. Στους τέσσερις τομείς που προαναφέρθηκαν, σύμφωνα με τους εμπνευστές του Προτύπου, εμπεριέχονται όλες οι ενέργειες που δύνανται να πιστοποιήσουν τον βαθμό ποιότητας όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. από έναν Οργανισμό.

Πιο συγκεκριμένα, ο Οργανισμός που επιθυμεί να πιστοποιηθεί πρώτα απ' όλα δεσμεύεται επισήμως (Δέσμευση) να καταβάλει προσπάθειες για την ενίσχυση των φιλοδοξιών των αποδεκτών της υπηρεσίας, ενώ θα πρέπει να έχει σαφή γραπτή πολιτική και σχέδιο δράσης για τον Προσανατολισμό, τα οποία θα πρέπει να συνδέονται άμεσα με το ευρύτερο στρατηγικό σχέδιο του Οργανισμού. Θα πρέπει, παράλληλα, να δημοσιεύεται μια σαφής δήλωση. Στη συνέχεια, ο Οργανισμός θα πρέπει να συντάξει και να εφαρμόσει ένα λεπτομερές σχέδιο δράσης, προκειμένου να κατακτήσει το Πρότυπο Ποιότητας, στο πλαίσιο του οποίου θα εντοπιστούν και θα καλυφθούν οι ανάγκες ανάπτυξης του προσωπικού όσον αφορά τον Προσανατολισμό, οι οποίες βέβαια θα πρέπει να συμβάλλουν στην

[1] Για περισσότερες πληροφορίες μπορεί να ανατρέχει κανείς στο http://www.investorincareers.org.uk .

επίτευξη των στόχων ολόκληρου του Οργανισμού, ενώ θα πρέπει να συναφθεί και γραπτώς συμφωνία συνεργασίας με κάποιον εξωτερικό φορέα παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. (Οργάνωση).

Απαραίτητη προϋπόθεση, επίσης, αποτελεί η ύπαρξη αναλυτικού σχεδίου παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που να καλύπτει όλες τις πιθανές ηλικιακές ομάδες και να εξασφαλίζει την πρόσβαση σε ακριβή και αμερόληπτη πληροφόρηση, ενώ ο Οργανισμός θα πρέπει να συνεργάζεται με εταίρους που εξασφαλίζουν πως όλοι οι σπουδαστές παίρνουν συνειδητές αποφάσεις (Παροχή). Εξετάζεται, τέλος, από ανεξάρτητο Αξιολογητή το επίπεδο της επένδυσης, η δέσμευση του προσωπικού και των αποδεκτών της υπηρεσίας και τα αποτελέσματα του Προσανατολισμού σε σχέση πάντα με τους στόχους που είχαν τεθεί εξ αρχής, έτσι ώστε τα δεδομένα που θα προκύψουν να λειτουργήσουν ως ανατροφοδότηση για ανανέωση της δέσμευσης και διατύπωση νέων στόχων (Αξιολόγηση). Πρέπει να σημειωθεί, πάντως, πως η συγκεκριμένη διαδικασία πιστοποίησης των ενδιαφερόμενων φορέων θεωρείται εν γένει ελκυστική και προσιτή, κυρίως λόγω της διαδικασίας απόκτησής της που λαμβάνει χώρα σταδιακά.

1.15 Το Πρότυπο «Blueprint for Life / Work Designs»

Τελευταίο, λόγω προέλευσης και όχι σπουδαιότητας, κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστεί εν συντομία το καναδικό πρότυπο Blueprint for Life / Work Designs, το οποίο, αν και δεν προέρχεται από κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελεί αντιπροσωπευτικό δείγμα Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας που θεωρεί την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. παιδαγωγική διαδικασία. Η προσοχή εστιάζεται στην ποιότητα της παρεχόμενης υπηρεσίας, ενώ προδιαγράφεται αναλυτικά ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να παρέχεται η εν λόγω υπηρεσία και τα μαθησιακά αποτελέσματα που επιτυγχάνονται μέσω αυτής. Το Πρότυπο έχει σχεδιαστεί για να καλύπτει όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και όλα τα οργανωτικά πλαίσια παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και βασικό του χαρακτηριστικό είναι η ευελιξία, αφού μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε χωριστά, είτε ως τμήμα μιας διαδικασίας. Στόχος του Συστήματος είναι αφενός να προσδιορίσει τις ικανότητες ανάπτυξης σταδιοδρομίας που είναι καλό ν' αποκτήσει το άτομο και αφ' ετέρου να παράσχει κατευθυντήριες γραμμές στους φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ή σε όσους επιθυμούν να εφαρμόσουν πιο αποτελεσματικά προγράμματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Το Σύστημα δέχεται ως βασική αρχή την ανάγκη για Δια βίου Μάθηση και προωθεί τη συνειδητή ανάπτυξη σταδιοδρομίας μέσω σχεδίων ζωής και εργασίας (life / work designs), τα οποία δέχονται ως δεδομένο πως η ζωή και η εργασία, παρά το ότι διαφέρουν δεν είναι χωριστές πορείες, σχεδιάζονται πιο αποτελεσματικά όταν συνδυάζονται αρμονικά, ενώ σχεδιάζονται και επανασχεδιάζονται διαρκώς.

Το Blueprint έχει τη δυνατότητα να προδιαγράψει τις ικανότητες ζωής και εργασίας που χρειάζεται το άτομο έτσι ώστε να διαχειριστεί αποτελεσματικά τη σταδιοδρομία του, παρέχει στους αρμόδιους φορείς και τους επαγγελματίες του χώρου μια συστηματοποιημένη διαδικασία για τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη, την εφαρμογή, την αξιολόγηση και την προώθηση προγραμμάτων ΣΥ.Ε.Π. ή την ενίσχυση των ήδη υπαρχόντων, βοηθά τους επαγγελματίες να καθορίσουν τον βαθμό στον οποίο τα άτομα έχουν αποκτήσει τις προαναφερθείσες ικανότητες, καθώς και τους ίδιους τους χρήστες να προσδιορίζουν τις ικανότητες και δεξιότητες που απέκτησαν. Οι εν λόγω ικανότητες και κατ' επέκταση οι σχετικοί δείκτες οργανώνονται γύρω από τρεις (3) σημαντικές *περιοχές*: α) την Προσωπική Διαχείριση / Διαχείριση Εαυτού (Personal Management), β) τη Μάθηση και Εξερεύνηση του Κόσμου της Εργασίας (Learning and Work Exploration) και γ) τον Σχεδιασμό / Οικοδόμηση της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής (Life / Work Building), οι οποίες αναπτύσσονται σε τέσσερα (4) *επίπεδα* που περιλαμβάνουν το Δημοτικό Σχολείο (Elementary School), το Γυμνάσιο (Middle / Junior High School), το Λύκειο (High School) και τον ενήλικο πληθυσμό (Adult populations). Το Blueprint θεωρείται ένα από τα καλύτερα και διεθνώς αναγνωρισμένα Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας, καθώς εστιάζει στο ουσιαστικό περιεχόμενο των παρεχόμενων υπηρεσιών και στα μαθησιακά αποτελέσματα που πρέπει να επιτυγχάνονται σε κάθε στάδιο της ανάπτυξης του ατόμου.

Εν συντομία, το Blueprint, ως πλαίσιο δεξιοτήτων, προτείνει την ανάπτυξη των παρακάτω περιοχών ως εξής (C.E.DE.FO.P., 2008b):

α. Προσωπική Διαχείριση / Διαχείριση Εαυτού (Personal Management)

- Δόμηση και διατήρηση θετικής αυτοεικόνας
- Θετική και αποτελεσματική αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους
- Αλλαγή και ανάπτυξη καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής

β. Μάθηση και Εξερεύνηση του Κόσμου της Εργασίας (Learning and Work Exploration)

- Συμμετοχή σε δραστηριότητες Δια βίου μάθησης, υποστηρικτικές εργασιακών και άλλων στόχων
- Εντοπισμός και αποτελεσματική αξιοποίηση πληροφοριών χρήσιμων για την απασχόληση και τη ζωή εν γένει
- Κατανόηση της σχέσης μεταξύ εργασίας και κοινωνίας / οικονομίας

γ. Σχεδιασμός / Οικοδόμηση της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής (Life / Work Building)

- Εξασφάλιση / δημιουργία και διατήρηση απασχόλησης
- Λήψη αποφάσεων που βελτιώνουν την εργασία και τη ζωή εν γένει
- Διατήρηση ισορροπημένων σχέσεων στη ζωή και την απασχόληση
- Κατανόηση της μεταβλητής φύσης των ρόλων στη ζωή και την απασχόληση
- Κατανόηση, ανάληψη και διαχείριση της διαδικασίας δόμησης της ζωής και εργασίας

2. Σύνοψη της Παρούσας Κατάστασης: Πολιτικές, Εξελίξεις, Πρακτικές και Τάσεις

Μετά την ολοκλήρωση της παρουσίασης των εξελίξεων του θεσμού, συνοψίζεται στο σημείο αυτό της εργασίας η τρέχουσα κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η εικόνα που παρουσιάζει ο θεσμός σήμερα αποτυπώνεται σε μια ιστορική – εξελικτική – διαχρονική σειρά εξελίξεων και πράξεων συγκεκριμένων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με κυριότερο μεταξύ αυτών το Συμβούλιο της Ευρώπης. Έμφαση δίνεται στην περίοδο από την Απόφαση της Bologna και μετά με κορύφωση στις πράξεις και στα μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο του σχεδίου *Εκπαίδευση και Κατάρτιση προς το 2010* (Education and Training to 2010).

2.1. Η Μελέτη του C.E.DE.FO.P.

Η μελέτη του C.E.DE.FO.P. που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο υποκεφάλαιο σε σχέση με την Ποιότητα στον τομέα ΣΥ.Ε.Π., στο πλαίσιο της οποίας εισήχθη η έννοια των *μετα-κριτηρίων* , συνδέεται στενά με αυτή που πραγματοποίησε το Ερευνητικό Κέντρο "Stoas Research" για το C.E.DE.FO.P. το 2004 (Den Boer, Mittendorff, Scheerens, & Sjenitzer, 2005) με θέμα τους *Δείκτες* (Indicators) και τα *Κριτήρια Αναφοράς* (Benchmarks). Η έρευνα είχε ως σκοπό τη διερεύνηση και την παροχή πληροφόρησης όσον αφορά το βαθμό στον οποίο χρησιμοποιούνται από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Δείκτες και Κριτήρια Αναφοράς στον χώρο των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., αλλά και τον σχεδιασμό μιας στρατηγικής για τη μελλοντική ανάπτυξη Δεικτών και Κριτηρίων Αναφοράς. Τα ερευνητικά δεδομένα προέκυψαν στο μεγαλύτερο μέρος τους από εθνικές μελέτες που συνέταξε κάθε ένα από τα κράτη μέλη, ενώ συμπληρωματικά πραγματοποιήθηκε έρευνα πηγών και αναζήτηση καλών πρακτικών.

Σύμφωνα με τη μελέτη που συντάχθηκε, λοιπόν, εκ προοιμίου γίνονται αποδεκτοί πέντε (5) τύποι παρόχων Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.: α) εκπαιδευτικά ιδρύματα ανεξαρτήτως βαθμίδας, β) επιχειρήσεις, γ) δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, δ) εξειδικευμένα Κέντρα, και ε) Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και Υπηρεσίες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Οι ίδιες οι Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. κατατάσσονται σε τρεις (3) κατηγορίες, δηλαδή αυτές που σχετίζονται με την πληροφόρηση, με την ατομική καθοδήγηση και Συμβουλευτική και με την ανάπτυξη δεξιοτήτων μάθησης και διαχείρισης σταδιοδρομίας, ενώ οι ομάδες στόχοι διακρίθηκαν σε τέσσερις (4) τύπους, τους νέους που υπάγονται στα επίσημα Συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τους ενηλίκους που αξιοποιούν τη συνεχιζόμενη / Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση, τους ανέργους και τους απασχολούμενους.

Προσδιορίστηκαν, ακόμη, οι τομείς του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπου σύμφωνα με τη μελέτη μπορούν να υπάρξουν Δείκτες. Οι τομείς και οι Δείκτες, οι οποίοι κατανέμονται στις κατηγορίες *Εισερχόμενα, Διαδικασία, Εξερχόμενα* και *Πλαίσιο*, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον πίνακα που ακολουθεί, ενώ πρέπει να επισημανθεί πως οι σχέσεις μεταξύ οποιουδήποτε από τους παρακάτω Δείκτες και του θεσμού του Προσανατολισμού είναι έμμεσες, καθώς τα εξερχόμενα / αποτελέσματα όσον αφορά τον εκπαιδευτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα επηρεάζονται από πολλούς ακόμα παράγοντες, πέραν του Προσανατολισμού.

Πίνακας 6: Τομείς Πιθανών Δεικτών για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ανά Κατηγορία

	Εισερχόμενα (Input)	**Διαδικασία (Process)**	**Εξερχόμενα (Output)**	**Πλαίσιο (Context)**
Ατομικό Επίπεδο	**Αριθμός και χαρακτηριστικά συμμετεχόντων** • Κάλυψη • Κάλυψη ανά: -κοινωνικοοικονομική θέση -μορφωτικό επίπεδο -φύλο -εθνικότητα • Κάλυψη ομάδων στόχων **Προσόντα προσωπικού** • Διάρκεια (σε μήνες) εξειδικευμένης κατάρτισης ΣΥ.Ε.Π. του προσωπικού	**Περιεχόμενο Υπηρεσιών** • Μέσος χρόνος ανά χρήστη • Εστίαση της υπηρεσίας (επίλυση προβλημάτων, μάθηση & δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας) • Αξιοποιούμενες δραστηριότητες ΣΥ.Ε.Π. (πληροφόρηση, συμβουλές, αξιολόγηση, συμβουλευτική, εργασιακή εμπειρία) • Αξιοποιούμενα μέσα (τηλέφωνο, προσωπική επαφή, διαδίκτυο κτλ)	**Ικανοποίηση πελατών** • Επίπεδο ικανοποίησης από τις παρεχόμενες υπηρεσίες **Προσωπική ανάπτυξη** • Δεξιότητες Μαθησιακές & διαχείρισης σταδιοδρομίας • Επαγγελματική ικανοποίηση ή ικανοποίηση από σπουδές ή κατάρτιση **Αποτελέσματα σχετικά με πολιτικές** • Ποσοστό χρηστών που βρί-	**Προσωπικά χαρακτηριστικά**

			σκουν (νέα) θέση εργασίας • Ποσοστό χρηστών που εντάσσεται σε προγράμματα εκπαίδευσης ή/και κατάρτισης • Ποσοστό χρηστών που ολοκληρώνει προγράμματα εκπαίδευσης ή/και κατάρτισης	
Οργανωτικό Επίπεδο	**Χρόνος & πόροι που διατίθενται για τη ΣΥ.Ε.Π.** • Χρόνος που προορίζεται για τη ΣΥ.Ε.Π. στην περιγραφή καθηκόντων του προσωπικού • Δαπάνες ια υλικό ΣΥ.Ε.Π. • Δαπάνες για μίσθωση επαγγελματιών / Υπηρεσιών	**Ποιότητα διαχείρισης και παροχής** • Διαθεσιμότητα και χρήση δεδομένων σχετικών με: -την ποιότητα διαχείρισης των υπηρεσιών -την ποιότητα παροχής των υπηρεσιών -την παρακολούθηση & επιθεώρηση / ανατροφοδότηση χρηστών		**Οργανωτικό κλίμα** **Υποδομή**
Εθνικό Επίπεδο	**Οικονομικά μέσα** • Οικονομικοί πόροι που διατίθενται στη ΣΥ.Ε.Π. (από Υπουργεία, συμπεριλαμβανομένων των εξωτερικών συνεργασιών **Πολιτική** • Προσήλωση στη ΣΥ.Ε.Π. κατά τη χάραξη πολιτικών (νομοθεσία, μέτρα και πρωτοβουλίες)	**Συνέπεια** • Βαθμός συνέπειας μεταξύ εθνικών πολιτικών και των πολιτικών των διαφόρων τύπων παρόχων • Αριθμός διατομεακών οργάνων συντονισμού & συνεδρίων ή συζητήσεων σε fora για τη ΣΥ.Ε.Π.		**Πλαίσιο: κοινωνικό, εκπαιδευτικό και αγοράς εργασίας**

(Πηγή: Den Boer, Mittendorff, Scheerens, & Sjenitzer, 2005)

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη μελέτη των ερευνητικών δεδομένων έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς παρουσιάζουν ανάγλυφα την κατάσταση που επικρατεί στον χώρο της παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού όσον αφορά τις διαδικασίες Διασφάλισης Ποιότητας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρέπει πρώτα απ' όλα να σημειωθεί πως τα κράτη μέλη στην πλειονότητά τους συλλέγουν πλέον στοιχεία σχετικά με τον θεσμό του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη χρησιμότητά του, παρ' όλα αυτά σαφείς Δείκτες ή Κριτήρια Αναφοράς δεν αξιοποιούνται ευρέως σε εθνικό επίπεδο, ενώ η συγκρισιμότητα των στοιχείων που συγκεντρώθηκαν είναι σχετική. Επίσης, όπως έχει αναφερθεί και σε άλλο σημείο της παρούσας μελέτης, διαπιστώθηκε πως τα επίσημα στοιχεία που αφορούν τη χρηματοδότηση του θεσμού είναι φειδωλά, σε αντίθεση με αυτά που σχετίζονται με τη στοχοθεσία ή τη συμμετοχή των πολιτών σε αυτόν. Τονίζεται, τέλος, πως η Δια βίου Συμβουλευτική / Δια βίου Προσανατολισμός σε μεγάλο βαθμό ενσωματώνεται στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση ή στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που δυσχεραίνει τις προσπάθειες μέτρησης και καταγραφής των Εισερχόμενων στοιχείων, των Διαδικασιών και των Εξερχομένων του θεσμού. Είναι, συνεπώς, εύλογο να καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως η έλλειψη επαρκών και τεκμηριωμένων πληροφοριών τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που θα επέτρεπε την αποτελεσματική σύγκριση μεταξύ των κρατών μελών, λειτουργεί ως τροχοπέδη για την αξιοποίηση Δεικτών και Κριτηρίων Αναφοράς και κατ' επέκταση για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των παρεχόμενων Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και των επιπτώσεών τους για τους χρήστες των υπηρεσιών.

2.2 Η Δράση του W.P.4 του E.L.G.P.N.

Ξεχωριστό ενδιαφέρον όσον αφορά την περιγραφή της σύγχρονης ευρωπαϊκής πραγματικότητας παρουσιάζει η θεματική ενότητα (Network thematic action) με την ονομασία «Πακέτο Εργασίας 4» - Work Package 4 ή εν συντομία **W.P.4** του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π. (European Lifelong Guidance Policy Network-E.L.G.P.N.). Να σημειωθεί πως σύντομη αναφορά σε αυτή τη θεματική ενότητα που εισήχθη το 2008 και είναι αφιερωμένη στη Διασφάλιση Ποιότητας έχει ήδη γίνει σε προηγούμενο σημείο της εργασίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως η συγκεκριμένη δράση έχει μεταξύ άλλων ως στόχο, στο πλαίσιο του διαλόγου για την Ποιότητα, να εντοπίσει τα στοιχεία που υφίστανται γύρω από τα αποτελέσματα του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και μακροπρόθεσμα να υπάρξει μια σύνδεση μεταξύ των Δεικτών ποιότητας για την παροχή υπηρεσιών Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π. και των Δεικτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα Συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Προβλέπεται, ακόμη, η ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού Πλαισίου για κατάλληλα Συστήματα συλλογής στοιχείων γύρω από Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π., τα οποία θα μπορούσαν να ενσωματωθούν σε ήδη υπάρχουσες έρευνες (European Commission, 2010α).

Η σχετική έκθεση (E.L.G.P.N., 2010) περιλαμβάνει τόσο καταγραφή της τρέχουσας κατάστασης όσον αφορά τον θεσμό στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που συμμετέχουν, όσο και περιγραφή των επιθυμητών Δεικτών Ποιότητας και των Μετα-Κριτηρίων Ποιότητας, με τελικό στόχο την παρουσίαση ενός Κοινού Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς (Common European Framework for Quality Assurance), αλλά και των βημάτων που πρέπει να κάνει κάθε χώρα για την ανάπτυξη συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας. Καλό είναι, βέβαια, να σημειωθεί εκ των προτέρων πως οι περισσότερες προσεγγίσεις Διασφάλισης Ποιότητας περιλαμβάνουν μια πλευρά παρακολούθησης, αλλά και μια προοπτική πολιτικής. Επιπλέον, η άποψη των παρόχων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τη Διασφάλιση Ποιότητας είναι σχετική, καθώς ορισμένοι την αντιμετωπίζουν ως ένα εργαλείο συνεχούς εξέλιξης των υπηρεσιών, το οποίο στηρίζεται στα στοιχεία που προέρχονται από τα συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας.

Πιο συγκεκριμένα, από τα δεδομένα της έρευνας στο πλαίσιο του WP4 προέκυψαν ενδιαφέροντα στοιχεία για τα συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας που έχουν εδραιώσει ορισμένες από τις συμμετέχουσες χώρες. Η Δανία, επί παραδείγματι, αξιοποιεί ένα κεντρικά ελεγχόμενο σύστημα καταγραφής των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., το οποίο στηρίζεται κυρίως σε αριθμητικούς δείκτες και αποτελεί κατ' εξοχήν

προσέγγιση ανά τομέα, ενώ επικεντρώνεται στον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ένα κεντρικά ελεγχόμενο σύστημα συγκεντρώνει στοιχεία για την παροχή υπηρεσιών, τα οποία είναι κατά κύριο λόγο αριθμητικοί δείκτες που σχετίζονται με την παραμονή στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και προέρχονται από έρευνες που διεξάγονται με δείγμα 50.000 μαθητές και φοιτητές. Το οικείο Υπουργείο Παιδείας, μάλιστα, είναι αυτό που παρέχει στα κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ένα σύνολο εργαλείων Διασφάλισης Ποιότητας, προκειμένου να τα υποστηρίξει στην επίτευξη των κύριων στόχων τους, μέσω συνεχούς αξιολόγησης των δραστηριοτήτων τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο σημείο της παρούσας έρευνας, ο τρόπος προσέγγισης της Διασφάλισης Ποιότητας ποικίλει ανάλογα με την περιοχή. Η Σκωτία και η Ουαλία έχουν πιο εκτεταμένες προσεγγίσεις που απευθύνονται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, γεγονός που αντανακλάται και στα συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας, με τις ατομικές και κοινωνικές συνέπειες που προκύπτουν από τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., καθώς και τα οικονομικά οφέλη, να καταγράφονται ως στοιχεία, ενώ η Αγγλία έχει επιλέξει μια περισσότερη τομεακή προσέγγιση, όμως έχει παράλληλα να επιδείξει το σύστημα πιστοποίησης «MATRIX», το οποίο καλύπτει τις ανάγκες Διασφάλισης Ποιοτητας της ΣΥ.Ε.Π. ενηλίκων, αλλά και των οργανισμών και υπηρεσιών πληροφόρησης, και παρουσιάστηκε αναλυτικά σε προηγούμενη υποενότητα του παρόντος Κεφαλαίου.

Η Ουγγαρία δήλωσε πως προτίθεται να εφαρμόσει μια προσέγγιση που σχετίζεται με τη συγκέντρωση δεδομένων μέσα στα επόμενα χρόνια, η οποία εξετάζεται να δίνει έμφαση στη σχέση κόστους και ωφέλειας ως στοιχείων για την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., έχει προγραμματίσει σε εθνικό επίπεδο αξιολόγηση των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π., ενώ βρίσκεται υπό ανάπτυξη μια εθνική έρευνα ικανοποίησης των χρηστών των σχετικών υπηρεσιών. Η Γερμανία εγκαινίασε μια ανοιχτή διαδικασία συντονισμού σε συνεργασία με τους εμπλεκόμενους στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. και τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών, προκειμένου να σχεδιάσουν ένα πλαίσιο ανάπτυξης της Διασφάλισης Ποιότητας που να καλύπτει όλους τους τομείς. Τα αποτελέσματα, πάντως, των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ήδη μετρώνται με την αξιοποίηση ενός καταλόγου, ο οποίος περιλαμβάνει ποικίλους δείκτες, μεταξύ των οποίων η επιτυχής ενσωμάτωση σε προγράμματα κατάρτισης και η επιτυχής κάλυψη θέσεων κατάρτισης, καθώς κι ενός καταλόγου με στοιχεία σχετικά με την ικανοποίηση των χρηστών, ο οποίος στηρίζεται σε μια ετήσια έρευνα. Το Υπουργείο Παιδείας της χώρας, τέλος, υποστηρίζει και χρηματοδοτεί το πρόγραμμα «Ανοιχτή διαδικασία συντονισμού για τον εμπλουτισμό της Ποιότητας και την επαγγελματικοποίηση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας», που έχει αναλάβει το Εθνικό τους Forum για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και το Ινστιτούτο για την Εκπαιδευτική Έρευνα του Πανεπιστημίου της Χαϊδελβέργης.

Στη Φινλανδία η βάση πληροφοριών και δεδομένων για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. αποτελείται κατά κύριο λόγο από στοιχεία που προέρχονται από μια βάση δεδομένων χρηστών που ενημερώνεται συστηματικά, από την ανατροφοδότηση ποιοτικών ερευνών μεταξύ των τακτικών χρηστών των υπηρεσιών και από περιστασιακές μελέτες για τα αποτελέσματα, τις συνέπειες και την παραγωγικότητα υπηρεσιών. Η βάση αυτή, πρέπει να σημειωθεί, είναι συνδεδεμένη με μια αντίστοιχη της υπηρεσίας διαχείρισης της Απασχόλησης, όπου περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία που σχετίζονται με τους χρήστες αλλά και τις ίδιες της υπηρεσίες. Τα δε εθνικά προγράμματα ανάπτυξης για τους τομείς της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης μεριμνούν για την ανάπτυξη των υπηρεσιών πληροφόρησης και ΣΥ.Ε.Π., συμπεριλαμβανομένης της Διασφάλισης Ποιότητας, καθώς και μηχανισμών αξιολόγησης των υπηρεσιών αυτών. Η Αυστρία είναι μία ακόμη από τις χώρες που έχουν αναπτύξει και αξιοποιούν ένα εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., το οποίο δεν έχει μορφή γενικού, συγκεντρωτικού συστήματος, αλλά είναι οργανωμένο τμηματικά, ενώ μεταξύ των βασικών του χαρακτηριστικών συγκαταλέγονται οι λεπτομερείς διαδικασίες προς εφαρμογή σε διάφορους τομείς του θεσμού (E.L.G.P.N., 2010).

Η Τσεχία, από την άλλη πλευρά, δεν έχει αναπτύξει ακόμα κάποιο πλήρες εργαλείο για τις πολιτικές Διασφάλισης Ποιότητας, έχει όμως επιτύχει την κοινή συναίνεση μεταξύ των κύριων φορέων που εμπλέκονται στις σχετικές πολιτικές, όσον αφορά την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων των Συμβούλων διαφόρων βαθμίδων, το σύστημα εποπτείας αυτών, τη συνέργεια μεταξύ ποικίλων

παραγόντων του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., τη διασύνδεση βάσεων δεδομένων για την αναζήτηση περαιτέρω επαγγελματικής εκπαίδευσης, τη θεματική ταξινόμηση προγραμμάτων ΣΥ.Ε.Π. και τη θέσπιση ελάχιστων προϋποθέσεων για τις ποικίλες ομάδες στόχους, την προώθηση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και της σημασίας τους για την απασχόληση και τον προληπτικό ρόλο της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να μειωθούν τα ποσοστά σχολικής εγκατάλειψης στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Η Εσθονία, δεν έχει υιοθετήσει ακόμα εθνικό σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, δήλωσε όμως πως η ανταλλαγή καλών πρακτικών στο πλαίσιο της δράσης W.P.4 του E.L.G.P.N. βοήθησε τη χώρα να αναπτύξει ποιοτικά εγχειρίδια για τα δεκαεπτά (17) τοπικά κέντρα πληροφόρησης και Συμβουλευτικής. Στην Ισλανδία, εν μέσω οικονομικής κρίσης και σοβαρών προβλημάτων, ψηφίστηκε το 2009 νόμος σύμφωνα με τον οποίο μόνο πιστοποιημένοι Σύμβουλοι με μεταπτυχιακό δίπλωμα στη ΣΥ.Ε.Π. μπορούν να απασχοληθούν στις αντίστοιχες υπηρεσίες και πως όλοι οι μαθητές και σπουδαστές έχουν δικαίωμα στην πρόσβαση σε αυτές.

Η Ιρλανδία δεν έχει εισαγάγει εθνικό σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, όμως μέσω του Εθνικού της Forum για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό παρέχεται τόσο ένα πλαίσιο για την ανάπτυξη δράσεων για ποιοτικότερες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., όσο και ένας κώδικας αρχών στον οποίο οφείλουν να ανατρέχουν όσοι απασχολούνται στον χώρο, ενώ η Ιταλία παρουσίασε την άνοιξη του 2010 έκθεση με τα πρώτα αποτελέσματα έρευνας εθνικής εμβέλειας που πραγματοποιήθηκε σε σχέση με την παροχή υπηρεσιών στη χώρα. Η Λετονία προς το παρόν δηλώνει αδυναμία διασφάλισης της ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που αφορούν την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, πέραν τούτου, όμως, η εθνική Επιθεώρηση Εκπαίδευσης συμφώνησε να αναπτύξει ένα ξεχωριστό πρόγραμμα και Δείκτες Ποιότητας για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π., στο πλαίσιο του εθνικού της μηχανισμού για την πιστοποίηση των σχολείων, ενώ η Λιθουανία δήλωσε πως έχει σε πρώτη φάση αναπτύξει τα επιμέρους στοιχεία των μηχανισμών για τη Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., έχει θεσπίσει τους νόμους που σχετίζονται με την πιστοποίηση των Σημείων Πληροφόρησης Σταδιοδρομίας και έχει ιδρύσει Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στην Ολλανδία η Διασφάλιση Ποιότητας έχει αρχίσει να απολαμβάνει μεγαλύτερης προσοχής, χωρίς όμως να υπάρχουν ακόμα προτάσεις για την πρακτική εφαρμογή της στον χώρο της Συμβουλευτικής.

Η Πολωνία ανέλαβε τα τελευταία χρόνια αρκετές πρωτοβουλίες με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με σπουδαιότερη τη νομοθετική ρύθμιση το 2009 των προσόντων που κρίνονται απαραίτητα για την απασχόληση εκπαιδευτικών σε θέσεις Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να διασφαλιστεί το υψηλό επίπεδο ποιότητας των υπηρεσιών που αυτοί παρέχουν. Η Πορτογαλία, αντιθέτως, περιλαμβάνεται μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχουν να επιδείξουν εθνικό σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., το οποίο συνίσταται από έναν μηχανισμό που στηρίζεται σε ένα σύνολο μέτρων για την παρακολούθηση της τυπολογίας των χρηστών των υπηρεσιών, καθώς και των παρεμβάσεων που λαμβάνουν χώρα στις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης. Προς το παρόν, το σύστημα υπόκειται σε μεταβολές, προκειμένου να αποκτήσει μεγαλύτερο εύρος η διενεργούμενη αξιολόγηση, έτσι ώστε να περιλάβει και μετρήσεις αναφορικά με τον αντίκτυπο των δράσεων μέσω δραστηριοτήτων ανατροφοδότησης, αλλά και αποτιμώντας το επίπεδο διαφάνειας και προσβασιμότητας των πολιτών στις εν λόγω υπηρεσίες. Καταβάλλονται, τέλος, από τους αρμόδιους φορείς προσπάθειες από κοινού για την εναρμόνιση των μέτρων και των δεικτών για την ποιότητα μεταξύ διαφόρων τομέων, όπως είναι η εκπαίδευση και η αγορά εργασίας. Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η Σουηδία, όπου υφίσταται εθνικό σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, ενώ η αυτόνομη αρχή που έχει επιφορτιστεί με την επιθεώρηση των σχολείων έχει αναλάβει μεταξύ άλλων και την υποχρέωση να εξετάζει την ποιότητα των εκεί παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Η Ισπανία, τέλος, δήλωσε πως έχουν γίνει λίγα βήματα προς την κατεύθυνση της εισαγωγής εθνικού συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας, τα οποία έχουν κατά κύριο λόγο τη μορφή υλικού που παρήχθη για τη βελτίωση της καθημερινής πρακτικής των παρόχων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ενώ η Σλοβενία σκοπεύει να εντάξει την εισαγωγή ενός αντίστοιχου συστήματος στα μελλοντικά σχέδια της χώρας.

Στη Γαλλία, τέλος, έχει εφαρμοστεί εθνικό σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, με τον εθνικό φορέα για την Έρευνα και την Ανώτατη Εκπαίδευση να αξιολογεί κάθε τέσσερα (4) χρόνια τις δραστηριότητες κατάρτισης και Προσανατολισμού που φέρουν σε πέρας τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της χώρας. Με αφορμή την αναφορά στη Γαλλία, θα πρέπει, επίσης, να σημειωθεί πως η βελτίωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στο σύνολό τους, καθώς και η Διαχείριση και η Διασφάλιση της Ποιότητας αυτών έχει διανύσει μεγάλη απόσταση, ξεκινώντας από τη δεκαετία του 1990, οπότε και έγινε για πρώτη φορά αναφορά στον όρο «Ποιότητα», για να καταλήξει στις μέρες μας όπου εξετάζονται διάφορες προσεγγίσεις, μεταξύ των οποίων η ανάπτυξη διαδικασιών αξιολόγησης για τον έλεγχο της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και ο καθορισμός και η παρακολούθηση κοινών δεικτών για την απόδοση και τη συνολική ποιότητα των υπηρεσιών. Η προσπάθεια επίτευξης των ανωτέρω στόχων, πάντως, θα μπορούσε να φανερώνει πως η ποιότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη Γαλλία δεν θεωρείται πια πως εξασφαλίζεται από τις επαγγελματικές δεξιότητες των Συμβούλων ή από τα πλεονεκτήματα της γεωγραφικής εγγύτητας, αλλά κυρίως από την ανατροφοδότηση που υπάρχει για τις παρεχόμενες υπηρεσίες (Cereq, 2010).

Μεταξύ των δραστηριοτήτων του W.P.4 περιλαμβάνεται και η παρουσίαση ενός πρόχειρου Πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., το οποίο αξιοποιεί τόσο ποιοτικούς, όσο και ποσοτικούς δείκτες, ανάλογα με τον τομέα υπηρεσιών, με δεδομένη την αδυναμία αξιοποίησης μόνο ποσοτικών δεικτών, λόγω των εγγενών μεθοδολογικών προβλημάτων του χώρου, που έχουν προαναφερθεί σε διάφορα σημεία της παρούσας έρευνας. Αντίθετα, υποστηρίχθηκε πως η έμφαση πρέπει να μοιραστεί εξίσου μεταξύ της επαγγελματικής ανάγκης για ποιοτική αξιολόγηση και την ανάγκη των αρμόδιων για τη χάραξη πολιτικών και των διαχειριστών των υπηρεσιών για εμπειρικά δεδομένα και αναλύσεις κόστους – ωφέλειας, προκειμένου να δικαιολογηθεί η επένδυση κρατικών πόρων σε υπηρεσίες Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στόχος, πάντως, του προτεινόμενου πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας δεν είναι η επιβολή του στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά η ενθάρρυνσή τους να συμφωνήσουν στην εισαγωγή κοινών στοιχείων σε μια προσέγγιση που θα καλύπτει όλους, στη βάση άλλων ανάλογων προσεγγίσεων, όπως του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Ανώτατη Εκπαίδευση.

Το E.L.G.P.N. δεσμεύεται να αφιερωθεί στην προσπάθεια παγίωσης της προσέγγισης αυτής κατά την επόμενη περίοδο δράσεών του, και πιο συγκεκριμένα να ενεργοποιηθεί προς την κατεύθυνση του σχεδιασμού εργαλείων και μέσων της συλλογής δεικτών και εν γένει δεδομένων. Έχει προταθεί, τέλος, η πιλοτική εφαρμογή της εν λόγω προσέγγισης, εφόσον αυτή ολοκληρωθεί, ενώ στις άμεσες προτεραιότητες συγκαταλέγονται η εμπλοκή περισσότερων κρατών στις διαβουλεύσεις για το πλαίσιο, η αξιοποίηση των προτεινόμενων στοιχείων και η εξαγωγή συμπερασμάτων για την επικαιροποίηση και την περαιτέρω ανάπτυξη των Κοινών Εργαλείων Αναφοράς (Common Reference Tools), προκειμένου αυτά να παγιωθούν και να γίνουν περισσότερο λειτουργικά. Οι δραστηριότητες αυτές θα συνεισφέρουν στη συνέχιση και οριστικοποίηση του πλαισίου με μειωμένους πια δείκτες, καθώς και στη διενέργεια μιας πιλοτικής έρευνας στις ευρωπαϊκές χώρες που θα εκφράσουν ενδιαφέρον να εξετάσουν τους προτεινόμενους δείκτες και το πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας στο σύνολό του.

Τα Κοινά Σημεία Αναφοράς έχουν αναφερθεί εκτενώς σε προηγούμενο υποκεφάλαιο του παρόντος Κεφαλαίου. Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται σε συνδυασμό με επιλεγμένους Δείκτες, σύμφωνα με τη μελέτη του E.L.G.P.N. (E.L.G.P.N., 2010).

Πίνακας 7: Επιλεγμένοι Δείκτες που Προτείνει το E.L.G.P.N.

Σημείο Αναφοράς	**Επιλεγμένοι Δείκτες**
Εμπλοκή Πολίτη - Χρήστη	✓ Διαθεσιμότητα πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υπηρεσίες ✓ Χρήση συστημάτων ανταπόκρισης χρηστών

	✓ Συχνή διενέργεια και δημοσίευση ερευνών ικανοποίησης πελατών
Επαγγελματική Ικανότητα Παρόχου	✓ Καθορισμένα πρότυπα εθνικής και τοπικής αποδοχής ✓ Συστήματα πιστοποίησης / επικύρωσης ✓ Ανάγκη εποπτείας διαθεσιμότητας και προϋποθέσεων κατάρτισης ✓ Επαγγελματική συμπεριφορά και χρήση των κατάλληλων μεθόδων
Βελτίωση Υπηρεσιών	✓ Ύπαρξη και υποχρεωτική αξιοποίηση συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας ✓ Ύπαρξη και υποχρεωτική χρήση καθορισμένων προτύπων για την παροχή υπηρεσιών (σχετικά με κώδικα δεοντολογίας, μεθοδολογία, αναλογία συμβούλων / χρηστών, διαδικασίες διαχείρισης, συνθήκες παροχής υπηρεσιών, οικονομικοί πόροι, ηλεκτρονικός εξοπλισμός, επικαιροποιημένες πληροφορίες, πληροφορίες για την αγορά εργασίας, παροχή υπηρεσιών σε άτομα με ειδικές δεξιότητες κτλ) ✓ Υποχρεωτική εμπλοκή των χρηστών στην ανάπτυξη σχεδίου δράσης ✓ Υποχρεωτική τεκμηρίωση της συμβουλευτικής διαδικασίας και των αποτελεσμάτων ✓ Συστηματική παρακολούθηση του συστήματος, προκειμένου να αξιολογηθεί η βελτίωση των υπηρεσιών και των αποτελεσμάτων, με ανατροφοδότηση των διαχειριστών και των παρόχων
Συνέπεια (συμπεριλαμβανομένης της τομεακής κάλυψης)	✓ Ύπαρξη υπηρεσίας για όλες τις ηλικίες και/ή επίσημη συμφωνία συνεργασίας και συντονισμού μεταξύ διαφορετικών παρόχων υπηρεσιών ✓ Συμφωνία επί κοινών προτύπων
Αποτελέσματα / Αντίκτυπος - Μαθησιακά - Εργασιακά / οικονομικά - Σχετικά με την κοινωνική ενσωμάτωση (σε ατομικό, οικονομικό, κοινωνικό επίπεδο)	✓ Σημαντική βελτίωση των γνώσεων, των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας, λήψης αποφάσεων και της απασχολησιμότητας των χρηστών ✓ Ποσοστά μετάβασης στο επόμενο επίπεδο εκπαίδευσης / κατάρτισης / απασχόλησης ✓ Βελτίωση των ποσοστών και παραμονής και σχολικής εγκατάλειψης ✓ Επιτυχείς διαδικασίες συνδυασμού προσόντων – θέσεων εργασίας ✓ Επίπεδο και διάρκεια ανεργίας ✓ Βελτίωσης της παροχής εργατικού δυναμικού ανάλογα με τη ζήτηση

	✓ Αποτελεσματικότητα ανάλογη με το κόστος των υπηρεσιών και επιστροφή της επένδυσης

(Πηγή: E.L.G.P.N., 2010)

Από την έκθεση πάντως προκύπτει πως η ευρωπαϊκή διάσταση στην Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, παρά το γεγονός ότι έχει αναγνωριστεί ως τάση σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και ως μέσο διευκόλυνσης της Δια βίου Εκπαίδευσης, της Κινητικότητας και της Ισότητας ευκαιριών για όλους, παραμένει σε μεγάλο βαθμό στόχος και όχι πραγματικότητα. Σε αυτή την εξέλιξη είναι σαφές πως οδήγησε η μεγάλη ποικιλία εθνικών συστημάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η ανάγκη για βελτίωσή τους τόσο σε σχέση με το εθνικό όσο και το ευρωπαϊκό περιεχόμενο και η απαίτηση για συντονισμό μεταξύ τους προκειμένου να υποστηρίξουν εξίσου τη Δια βίου Εκπαίδευση. Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιστρέφονται γύρω από ορισμένα *στοιχεία*, τα οποία στοχεύουν στο να κάνουν τα εθνικά Συστήματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ν' αποκτήσουν την καλύτερη δυνατή ανταπόκριση στις ποικίλες ανάγκες των ενδιαφερομένων σε εθνικό επίπεδο, αλλά συγχρόνως να εξασφαλίζουν τη συμφωνία και τη συγκρισιμότητα μεταξύ των αντίστοιχων Συστημάτων σε όλη την Ευρώπη. Τα στοιχεία αυτά έχουν κατηγοριοποιηθεί σε πέντε (5) ομάδες, που συνοψίζονται παρακάτω[1]:

1. *Πλαίσιο που αφορά τα Ιδρύματα και τις Στρατηγικές*

Προκρίνεται, πρώτα απ' όλα, η δημιουργία ενός πλαισίου εθνικών πολιτικών σε σχέση με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, το οποίο θα χαρακτηρίζεται πρώτα κυρίως από συνοχή, το οποίο θα περιλαμβάνει τις υπηρεσίες που παρέχονται τόσο στον χώρο της εκπαίδευσης, όσο και σ' αυτόν της απασχόλησης, οι οποίες στοχεύουν εξίσου σε μαθητές και ενηλίκους, όπως και σε εξειδικευμένες κοινωνικές ομάδες. Βασικό στοιχείο της προσέγγισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η Δια βίου Συμβουλευτική, η παροχή δηλαδή σχετικών υπηρεσιών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου κι όχι μόνο κατά τη διάρκεια μεταβατικών περιόδων. Τονίζεται η σημασία της αναγνώρισης των υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και προσανατολισμού ως σημείου επαφής μεταξύ της εκπαίδευσης και κατάρτισης και της απασχόλησης, καθώς και ως στοιχείου που διευκολύνει τις σχετικές δομές σε εθνικό επίπεδο.

Το ευρύτερο κλίμα στο οποίο κινούνται οι ευρωπαϊκές πολιτικές προωθεί τη συνεργασία μεταξύ διαφορετικών φορέων στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη δημιουργία ίσως ενός νέου κρατικού οργανισμού, αρμοδιότητα του οποίου θα είναι ο συντονισμός και η λήψη αποφάσεων όσον αφορά τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. Σημαντικό στοιχείο, ακόμη αποτελεί η διευκόλυνση των συμβούλων προσανατολισμού ανεξαρτήτων χώρου προέλευσης να συμμετέχουν σε ευρωπαϊκά προγράμματα και πρωτοβουλίες που προωθούν καινοτόμα εργαλεία και μεθόδους στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, μέσω της επαρκούς και συστηματικής διάχυσης πληροφοριών, καθώς και βοηθώντας να υπερπηδηθεί η γραφειοκρατία και άλλα τυχόν εμπόδια.

2. *Προώθηση των Υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού*

Στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών πολιτικών για την προώθηση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε όλους τους τομείς εντάσσεται και μια εκστρατεία ενημέρωσης, προκειμένου να διασφαλιστεί πως οι ενδιαφερόμενοι είναι ενήμεροι για την ύπαρξη και τις υπηρεσίες

[1] Contribution of the Hellenic Society for Counselling & Guidance (HE.S.C.O.G.) to the Commission's Lifelong Guidance Expert Group, 2003

που προσφέρουν οι σχετικές υπηρεσίες. Προβλέπεται, επιπλέον, η υποστήριξη πρωτοβουλιών όπως η διοργάνωση ευρωπαϊκών εκθέσεων πληροφόρησης, οι οποίες θα στοχεύουν εξίσου σε νέους και ενηλίκους, με τη συμμετοχή εθνικών και ευρωπαϊκών φορέων που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Τέτοιου τύπου διοργανώσεις στοχεύουν κυρίως στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των ευρωπαίων Συμβούλων Προσανατολισμού, αλλά και στην εξοικείωση των νέων με τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την αγορά εργασίας άλλων ευρωπαϊκών χωρών, όπως επίσης και με τα ευρωπαϊκά προγράμματα ανταλλαγών και κινητικότητας.

3. *Πιστοποίηση και Προσόντα των Επαγγελματιών Συμβουλευτική και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*

Ανάμεσα στις προτεινόμενες από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρακτικές περιλαμβάνεται και η διαμόρφωση κριτηρίων πιστοποίησης των προσόντων που δηλώνονται από πλευράς όσων παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Η διαδικασία αυτή στοχεύει στο να οδηγήσει στην τυπική αναγνώριση του επαγγελματικού κλάδου ως νόμιμης εξειδίκευσης και μπορεί να συμπληρωθεί με τη δημιουργία ενός επισήμου Μητρώου Συμβούλων και Φορέων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Με τον τρόπο αυτό τίθενται οι βάσεις για την ένταξη των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σ' ένα ενιαίο σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, το οποίο θα δομείται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων και θα έχει ενιαία μορφή για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4. *Κατάρτιση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού*

Οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης άπτονται, όπως είναι λογικό, και του ζητήματος της κατάρτισης των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Βασική προϋπόθεση για την εξυγίανση και προώθηση του θεσμού στις χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεωρείται η δημιουργία ενός κοινού συστήματος οδηγιών τόσο για την αρχική, όσο και για τη Δια βίου κατάρτιση των Συμβούλων, το οποίο να περιλαμβάνει τους στόχους και τη δομή της κατάρτισης, την περιγραφή των βασικών δεξιοτήτων των Συμβούλων, αλλά και των εξειδικευμένων ικανοτήτων τους ανάλογα με τις ανάγκες του χώρου όπου παρέχουν τις υπηρεσίες τους, όπως και μεθόδους για την απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων. Ειδική μέριμνα λαμβάνεται για την επικαιροποίηση και τη βελτίωση της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης των Συμβούλων Προσανατολισμού, ενώ μέγιστης σημασίας θεωρείται η αλλαγή στάσης των επαγγελματιών του κλάδου, καθώς κρίνεται πιο αποτελεσματική η από μέρους τους προσέγγιση των ατόμων που έχουν ανάγκη συμβουλευτικών υπηρεσιών στον χώρο τους, προωθείται η χρήση καινοτόμων μεθόδων και η εμπλοκή της τοπικής κοινωνίας στις παρεχόμενες από αυτούς υπηρεσίες. Προτείνεται, τέλος, να καταβληθούν προσπάθειες για τη μεγιστοποίηση της μάθησης τόσο για τους Συμβούλους, όσο και για τους πολίτες, ενώ θεωρείται απαραίτητη η αξιοποίηση από μέρους των Συμβούλων των συστημάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού άλλων χωρών, προκειμένου να δώσουν στους ενδιαφερόμενους τη δυνατότητα να εξετάσουν πέραν των εθνικών και τις ευρωπαϊκές τους προοπτικές, όσον αφορά τη μάθηση ή την εργασία.

Στην προσπάθεια για όσο το δυνατόν πιο ποιοτική και αποτελεσματική κατάρτιση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού σημαντικό ρόλο μπορεί να παίξει η προώθηση της συνεργασίας μεταξύ ευρωπαϊκών ιδρυμάτων και εκπαιδευτών, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα κοινό πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο θα πρεσβεύει την ευρωπαϊκή διάσταση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Παράλληλα, η πρόσβαση των Συμβούλων σε όλες τις υπάρχουσες πηγές πληροφόρησης για θέματα που άπτονται του Προσανατολισμού και της Δια βίου εκπαίδευσης θα διευκολυνόταν σημαντικά με τον σχεδιασμό και τη δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πληροφόρησης, στο οποίο θα έχουν εύκολη πρόσβαση όλοι οι επαγγελματίες στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και η πρόταση ανάπτυξης διαδικτυακών εργαλείων για Συμβούλους με ταυτόχρονη πρόβλεψη για βελτίωση των δεξιοτήτων τους στην αξιοποίηση των νέων

τεχνολογιών, αλλά και η παροχή κινήτρων για τη συμμετοχή των Συμβούλων σε προγράμματα ανταλλαγής και κινητικότητας.

5. *Αξιολόγηση των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*

Σε σχέση, τέλος, με τις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που παρέχονται σε πολίτες των χωρών - μελών, οι αρμόδιοι φορείς της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεωρούν αναγκαία την καθιέρωση μεθόδων και κριτηρίων αξιολόγησής τους, προκειμένου να γίνει η Ευρώπη σημείο αναφοράς στον τομέα των υπηρεσιών Συμβουλευτικής (Commission of the European Communities, 2001). Πρέπει να καταστεί σαφές πως είναι απαραίτητη η συνειδητοποίηση πως για να επιτευχθούν οι στόχοι των υπηρεσιών εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι απαραίτητη η δημιουργία ενός ενιαίου ευρωπαϊκού πλαισίου, το οποίο θα μπορούσε να διασφαλίσει τη συγκρισιμότητα των υπηρεσιών σε ολόκληρη την Ευρώπη, καθώς και την ύπαρξη ίσων ευκαιριών για όλους τους ευρωπαίους πολίτες. Με τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες να μεταβάλλονται διαρκώς στην εποχή της παγκοσμιοποίησης κρίνεται απαραίτητη η κατά το δυνατόν βελτίωση της συμβατότητας μεταξύ της εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχονται εντός και εκτός επίσημων Εκπαιδευτικών Συστημάτων και της επιδιωκόμενης απασχόλησης. Η απλή διεξαγωγή και περαίωση, συνεπώς, των προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν θεωρείται επαρκής σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς προκρίνεται η μέτρηση μέσω αξιολογικών διαδικασιών της εξωτερικής αποτελεσματικότητας (external efficiency) των προγραμμάτων, η οποία συνήθως νοείται ως επαγγελματική αποκατάσταση σε συναφή τομέα των συμμετεχόντων σε αυτά (Παπάς, 2009)

Προς συμπλήρωση των ανωτέρω στοιχείων, πάντως, καταγράφονται τρεις (3) Πυλώνες, όπως τους ονομάζουν, της ευρωπαϊκής πολιτικής όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας, σε πρώτη φάση στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και εμμέσως σε σχέση με τον θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίοι έχουν διαμορφωθεί μέσα από ποικίλες ζυμώσεις σε επίπεδο φορέων, στόχων και πόρων. Οι Πυλώνες αυτοί συνοψίζονται παρακάτω:

1) Πρώτα απ' όλα, ως Πυλώνας λειτουργεί η ύπαρξη ενός συστηματοποιημένου πλαισίου για τη Διασφάλιση Ποιότητας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, του Κοινού Ευρωπαϊκού Πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας (European Common Quality Assurance Framework – E.C.Q.A.F.), εκτενέστερη αναφορά στο οποίο έχει γίνει σε προηγούμενη υποενότητα.

2) Ως δεύτερος Πυλώνας νοείται το ευρωπαϊκό δίκτυο αειφόρου συνεργασίας που έχει διαμορφωθεί από το 2005 και μετά, με πυρήνα το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Διασφάλισης Ποιότητας για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Network for Quality Assurance in V.E.T. – E.N.Q.A.-V.E.T.).

3) Ως τρίτος, τέλος, Πυλώνας της ευρωπαϊκής πολιτικής σε σχέση με τη Διασφάλιση Ποιότητας προβάλλεται η Εικονική Κοινότητα (Virtual Community) που έχει ιδρύσει το C.E.DE.FO.P. για την προώθηση της συνεργασίας των αρμόδιων φορέων γύρω από τον θεσμό, αλλά και τη διάχυση της πληροφορίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Seyfried, 2008). Η Εικονική Κοινότητα αποτέλεσε πολύτιμο εργαλείο για την Τεχνική Ομάδα Εργασίας (Technical Working Group – T.W.G.) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τόσο σε σχέση με τις εργασίες της, όσο και για τη διάχυση πληροφοριών και εμπειριών προς το κοινό (European Commission, 2004h).

2.3 Άλλες Εξελίξεις

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά στην πολιτική, στις πρακτικές και τις τάσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας, ιδωμένες μέσα από τις κυριότερες αποφάσεις που ελήφθησαν σε επίπεδο Υπουργών Παιδείας. Οι αναμορφωτικές προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον χώρο της Εκπαίδευσης με τη μορφή που έχουν σήμερα ουσιαστικά ξεκινούν το 1999 με τη Σύνοδο στη Bologna και φτάνουν μέχρι το 2010, οπότε και ολοκληρώνεται τυπικά το σχέδιο δράσης που υιοθετήθηκε (European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2008), ενώ ακολούθησε σχέδιο δρά-

σεων με ορίζοντα το 2020, το οποίο παρουσιάζεται σε άλλο σημείο της παρούσας εργασίας. Σε όλο αυτό το χρονικό διάστημα κατεβλήθησαν κοινές και συντονισμένες προσπάθειες προκειμένου να αναπτυχθεί ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework – E.Q.F.) βασισμένο στα μαθησιακά αποτελέσματα, το οποίο δείχνει να συνεισφέρει σημαντικά στην εφαρμογή αντίστοιχων εθνικών Πλαισίων Προσόντων, καθώς η έμφαση δίδεται πλέον στα μαθησιακά αποτελέσματα – τις αποκτούμενες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες. Παράλληλα, σχεδιάστηκαν και δημιουργήθηκαν νομικά και διοικητικά πλαίσια για την πιστοποίηση των μη τυπικών και άτυπων μαθησιακών αποτελεσμάτων σε άμεση συνάφεια με τα εθνικά Πλαίσια Προσόντων.

Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπήκαν στη διαδικασία να εξετάσουν τα μέσα που απαιτούνται για την εφαρμογή συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων (E.C.V.E.T.), προκειμένου να ενισχυθεί η κινητικότητα μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η χάραξη αυτοδύναμων δρόμων καριέρας για τους πολίτες, η πιο αποτελεσματική αναγνώριση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης, η μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια και η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ εκπαιδευτικών συστημάτων. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών αποφάσεων στην έννοια της Ποιότητας, η οποία συνδέεται στενά με την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των εκπαιδευτών και εκπαιδευτικών. Οι δομές της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τέλος, αναδιοργανώνονται με ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα, με τις υπηρεσίας συμβουλευτικής να λαμβάνουν περισσότερο υπόψη τις ανάγκες των απειλούμενων ομάδων του πληθυσμού και να αναπτύσσουν μηχανισμούς που να παρέχουν Δια βίου συμβουλευτική. Εν γένει, λοιπόν, είναι εμφανές ότι στον πυρήνα των στρατηγικών που σχεδιάστηκαν για να βελτιώσουν την πρόσβαση στη Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση μέσω πιο ευέλικτων μαθησιακών οδών βρίσκονται τόσο προληπτικά, όσο και διορθωτικά μέτρα.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει εκπονήσει σε διάφορες φάσεις της διαδικασίας προς το 2010 Οδηγίες (European Parliament and the Council of the European Union, 2009), οι οποίες στοχεύουν να καθοδηγήσουν τις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προσπάθειά τους ν' αναμορφώσουν το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης ως τμήμα της διαχείρισης της Ποιότητας στην Εκπαίδευση. Κύριο εργαλείο προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί το *Αναπτυξιακό Σχέδιο για την Εκπαίδευση και την Έρευνα*, το οποίο προσδιορίζει αναπτυξιακούς στόχους για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση εν γένει και για την Ποιότητά της ειδικότερα, αλλά και οριοθετεί τις κυβερνητικές πολιτικές. Οι στόχοι αυτοί εξειδικεύονται περαιτέρω στο ετήσιο σχέδιο εργασιών και οικονομικών του Υπουργείου Παιδείας κάθε χώρας, καθώς και στον Κρατικό Προϋπολογισμό. Ρόλο στον καθορισμό της ποιότητας παίζει ακόμη ο ορισμός κριτηρίων για την επιλογή των φορέων που εξουσιοδοτούνται να παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά και η αναγνώριση των συνθηκών που επηρεάζουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Το Εθνικό Αναλυτικό Πρόγραμμα για τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση, από την άλλη, σε συνδυασμό μ' ένα Σύστημα Προσόντων που θα στηρίζεται στις δεξιότητες θέτουν τις παραμέτρους για τις επαγγελματικές ικανότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας αλλά και για την απόκτηση συγκεκριμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Τα εργαλεία αυτά μπορούν ν' αξιοποιηθούν από τους παρόχους Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ώστε να προετοιμάσουν τα επιμέρους αναλυτικά προγράμματα και πλάνα. Η ποιότητα στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση διασφαλίζεται, επομένως, μέσω της επίδειξης δεξιοτήτων, τις οποίες οι μαθητές απαιτείται ν' αποκτήσουν προκειμένου να συμπληρώσουν τα προσόντα τους. Στην κατάρτιση πάλι η οποία οδηγεί σε προσόντα που βασίζονται στις δεξιότητες, τα τεστ δεξιοτήτων λειτουργούν ως διασφάλιση της ποιότητας των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν είτε μέσω της κατάρτισης είτε της εργασιακής εμπειρίας. Στην επίτευξη του υψηλότερου δυνατού βαθμού Ποιότητας στις παρεχόμενες υπηρεσίες μπορεί να συνεισφέρει ακόμη ο τρόπος χρηματοδότησης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Το σύστημα χρηματοδότησης σύμφωνα με όσα προτείνει η Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να βασίζεται στο κόστος μονάδας, το οποίο υπολογίζεται ανά μαθητή, ενώ είναι σχεδιασμένο έτσι ώστε να παρέχει μεγαλύτερα ερεθίσματα συμπληρώνοντας την χρηματοδότηση ανάλογα με την επίδοση, πρακτική η οποία στηρίζεται σε ποσοτικούς δείκτες που προκύπτουν από στατιστικά στοιχεία (χρηματοδότηση που βασίζεται στο αποτέλεσμα) και από ποιοτική αξιολόγηση (Βραβεία Ποιότητας).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν σχεδιαστεί ποικίλοι μηχανισμοί που μπορούν να αξιοποιηθούν σε εθελοντική βάση, προκειμένου να υποστηριχθεί η διαχείριση της Ποιότητας από τους παρόχους Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπως είναι το Φινλανδικό Βραβείο Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και το Φινλανδικό Βραβείο για την Κατάρτιση με Μαθητεία, καθώς και διάφορα άλλα προγράμματα που στοχεύουν στη βελτίωση της ποιότητας. Προτείνοντας μέσα, όπως η χρηματοδότηση με βάση την απόδοση της εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα Βραβεία Ποιότητας και άλλες προσπάθειες βελτίωσης της Ποιότητας, η Ευρωπαϊκή Ένωση στοχεύει στη βελτίωση της Ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης, καθώς και στην ενίσχυση των παρόχων στο να δεσμευθούν σε μια μακροχρόνια και στοχευμένη αναπτυξιακή πορεία.

Αν και οι μεθοδολογίες, πάντως, που μπορούν ν' αξιοποιηθούν είναι δυνατό να ποικίλουν, είναι βασικό ν' αποφασίσουν οι πάροχοι Εκπαίδευσης και Κατάρτισης τι τύπος μεθοδολογίας θα εξυπηρετήσει καλύτερα τις ανάγκες τους. Η Διασφάλιση και Διαχείριση Ποιότητας δίνει κυρίως έμφαση στην αυτοαξιολόγηση σε συνδυασμό με εξωτερική αξιολόγηση. Άλλες σημαντικές παράμετροι είναι ο τρόπος με τον οποίο συμμετέχουν στην αξιολογική διαδικασία οι ενδιαφερόμενοι και οι αρμόδιοι φορείς, όπως επί παραδείγματι οι επιχειρήσεις, οι μαθητές και σπουδαστές και οι αρχές, αλλά και ο τρόπος με τον οποίο δραστηριοποιούνται ώστε ν' αναλάβουν την ευθύνη της αξιολόγησης. Βαρύνουσα σημασία, επίσης, έχει ο καθορισμός των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων και την εξαγωγή συμπερασμάτων. Προς την κατεύθυνση αυτή μπορεί ν' αξιοποιηθεί το *Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας* (*European* Common Quality Assurance Framework – E.C.Q.A.F.), που παρουσιάζεται αναλυτικά σε επόμενη υποενότητα της παρούσας έρευνας, το οποίο λειτουργεί ως πλαίσιο Διαχείρισης Ποιότητας για τους Οργανισμούς που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικά περιβάλλοντα, και εναρμονίζεται με άλλες υπάρχουσες μεθόδους Διαχείρισης και Αξιολόγησης της Ποιότητας.

Είναι ευνόητο, πάντως, πως οι μέθοδοι, τα εργαλεία και οι στρατηγικές εν γένει που έχουν επιλεγεί και αξιοποιούνται από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία, ενώ συχνός είναι και ο συνδυασμός στοιχείων από διαφορετικές στρατηγικές, προκειμένου να καλυφθούν πιο αποτελεσματικά κατά περίπτωση οι εθνικές ανάγκες (C.E.DE.FO.P., 2008b). Η Γαλλία, επί παραδείγματι, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ενημέρωση των πολιτών όσον αφορά τα δικαιώματα και τις απαιτήσεις που πρέπει να έχουν από τους παρόχους υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., έτσι ώστε να αποκτά νόημα η συλλογή δεδομένων σε σχέση με την ικανοποίηση των χρηστών. Μια πιο συνηθισμένη μεταξύ των κρατών μελών προσέγγιση στη Διασφάλιση Ποιότητας αποτελεί η διενέργεια αξιολογικών ερευνών, την οποία επέλεξαν η Βουλγαρία, η Γερμανία, η Εσθονία, η Ιρλανδία, η Γαλλία, η Ουγγαρία, η Ολλανδία, η Αυστρία, η Φινλανδία και η Σουηδία. Η συγκεκριμένη επιλογή, βέβαια, μπορεί να επισημαίνει τα ισχυρά και τα αδύναμα σημεία του συστήματος της εκάστοτε χώρας, όμως τα στοιχεία που προσκομίζει είναι περιστασιακά, συλλέγονται εκ των υστέρων και δε βοηθούν στην εφαρμογή συνεχιζόμενων διαδικασιών αξιολόγησης, οι οποίες αποτελούν τη βάση των περισσότερων συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας. Διαδεδομένη, επίσης, είναι και η προσπάθεια να διασφαλιστεί η ποιότητα των υπηρεσιών μέσω της κατάρτισης Συμβούλων και άλλων στρατηγικών που στοχεύουν στο να κάνουν τους παρόχους σωστότερους επαγγελματίες, αν και ο κατακερματισμός των δεξιοτήτων ανά τομέα και ειδικότητα ως επί το πλείστον έχει λειτουργεί αρνητικά. Ορισμένα κράτη, όπως η Εσθονία και η Ρουμανία, τηρούν μητρώα παρόχων, προκειμένου να επιτευχθεί μέσω της αδειοδότησής τους ποιότητα στην παροχή υπηρεσιών, παρ' όλα αυτά είναι αναγκαία μια συστηματική προσέγγιση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εξέλιξη των παρόχων, για να διασφαλιστεί η ποιότητα μέσω της κατάρτισης Συμβούλων.

Ευρέως διαδεδομένη, επίσης, στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η στρατηγική που προβλέπει την αξιοποίηση Κωδίκων Δεοντολογίας, οι οποίοι συνήθως αποτελούν ευθύνη των συλλόγων επαγγελματιών και προβλέπουν ακόμα και την απομάκρυνση των μελών τους σε περίπτωση που δεν καλύπτουν τις προδιαγραφές που έχουν τεθεί. Βασικό περιορισμό, όμως, αποτελεί το γεγονός πως οι κώδικες αυτοί δεσμεύουν μόνο τα μέλη κάθε συλλόγου, με αποτέλεσμα Σύμβουλοι που δεν ανήκουν στην αντίστοιχη ειδικότητα ή δεν επιθυμούν να γίνουν μέλη, ορισμένες φορές να μην τους γνωρίζουν καν. Ορισμένες χώρες, πάλι, επιχειρούν να εγκαθιδρύσουν πιο αυστηρό έλεγχο της Δια-

σφάλισης Ποιότητας αξιοποιώντας την ανάπτυξη εγχειριδίων και κατευθυντήριων γραμμών, όπως η Δανία και η Ιρλανδία, αναρτώντας τα αποτελέσματα περιοδικών ελέγχων ποιότητας σε δημόσιες ιστοσελίδες για να διασφαλιστεί η Διαφάνεια, όπως στη Δανία και την Ιρλανδία, είτε δημιουργούν ένα προφίλ υπηρεσιών σε συνδυασμό με ένα σύνολο Δεικτών που εμπλουτίζεται συνεχώς, όπως στη Δανία και τη Φινλανδία. Πιο ιδιαίτερη είναι η προσέγγιση του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου αξιοποιούνται τα πρότυπα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Διαχείριση της Ποιότητας (European Foundation for Quality Management – E.F.Q.M.) και το Charter Mark, το εθνικό πρότυπο αριστείας της βρετανικής κυβέρνησης για την παροχή υπηρεσιών, σε συνδυασμό με άλλες πιο καινοτόμες προσεγγίσεις, οι οποίες εστιάζουν σε ζητήματα και διαδικασίες που σχετίζονται ειδικά με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όπως είναι το πρότυπο Matrix, στοχευμένη επιθεώρηση, μελέτες περίπτωσης (case studies), καθώς και το λεγόμενο “mystery shopping”, όπου ένα άτομο παρουσιάζεται ως χρήστης των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να συγκεντρώσει από πρώτο χέρι πληροφορίες για την ποιότητά τους.

Μεταξύ των πρωτοβουλιών που ελήφθησαν, ακόμη, αξίζει να αναφερθεί η περίπτωση της Φινλανδίας, όπου λειτουργεί δια-τομεακό ερευνητικό Κέντρο για τις πολιτικές και την πρακτική του Δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το Κέντρο αποτελεί ένα καινοτόμο δίκτυο που αποτελείται από πανεπιστημιακά Ιδρύματα και τοπικά Ινστιτούτα, ενώ στο διοικητικό του συμβούλιο συμμετέχουν εκπρόσωποι των υπευθύνων για τη χάραξη εθνικών πολιτικών και κοινωνικοί εταίροι. Σκοπός του Κέντρου είναι η προαγωγή της έρευνας και της κατάρτισης με έμφαση σε ζητήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η ενδυνάμωση της βάσης δεδομένων που απαιτείται για την επικαιροποίηση των εξελίξεων στις εθνικές πολιτικές. Το Κέντρο εστιάζει, τέλος, στις προκλήσεις που παρέχουν οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και στις πολιτικές που αφορούν την Εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Μία ακόμη αξιόλογη πρωτοβουλία είναι αυτή του *Κέντρου για Σπουδές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού* (Centre for Guidance Studies – Ce.G.S.) στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου διεξάγονται έρευνες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο και δίνεται η δυνατότητα στους επαγγελματίες του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. για επαγγελματική εξέλιξη. Το Κέντρο προσφέρει ποικιλία ερευνητικών και μαθησιακών προγραμμάτων, καθώς και υπηρεσιών πληροφόρησης, ενώ στόχος του είναι να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στη θεωρία της Συμβουλευτικής, την έρευνα και την πράξη προς υποστήριξη της Δια βίου μάθησης. Εξειδικεύεται, τέλος, σε τομείς όπως η έρευνα και οι υπηρεσίες αξιολόγησης, η υλοποίηση προγραμμάτων που σχεδιάστηκαν με σκοπό την ενημέρωση και τη βελτίωση του σχεδιασμού και της παροχής υπηρεσιών όσον αφορά τη νεολαία, τη Συμβουλευτική ενηλίκων και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Στα παραπάνω συμπεριλαμβάνεται επίσης η καταγραφή της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η παραγωγή και συστηματική επιθεώρηση της σχετικής με τον θεσμό βιβλιογραφίας, η συνεργασία με οργανώσεις πολιτών που αξιοποιούν τις υπηρεσίες και η διαχείριση επαγγελματικών δικτύων.

Έχει, τέλος, ενδιαφέρον να παρουσιαστεί ακροθιγώς ο ανανεωμένος ρόλος που καλούνται να παίξουν οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο του **Μοντέλου Τριών Μεταβλητών** (tri – variable model), λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα που διαμορφώνονται στον χώρο (Evangelista, 2003). Η άμεση και πλήρης εμπλοκή των Συμβούλων στις διαδικασίες Διαχείρισης και Διασφάλισης της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών θεωρείται απολύτως απαραίτητη, καθώς χάρις στην εμπειρία του οι Σύμβουλοι έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν με ευκολία τους επιθυμητούς στόχους και να αναγνωρίζουν τον βέλτιστο συνδυασμό παραγόντων, και ως εκ τούτου να είναι σε θέση να εμπλέκονται ευθέως, δεδομένης της ύπαρξης κινήτρων, στη βελτίωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται. Κεφαλαιώδους δε σημασίας κρίνεται η υιοθέτηση μιας μεθόδου για τον καθορισμό των προτύπων ποιότητας, η οποία να αξιοποιεί και τους Συμβούλους, χωρίς ωστόσο να προκρίνεται κάποια συγκεκριμένη από τις προσεγγίσεις που υφίστανται στον χώρο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς στην περίπτωση που μία μεμονωμένη μέθοδος ελέγχου της ποιότητας δε φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, γνωστή ως *Μονο-παραγοντική Προσέγγιση* (monofactorial approach), συνιστάται η συνδυαστική αξιοποίηση διαφόρων μεθόδων, γνωστή ως *Πολυ-παραγοντική Προσέγγιση* (multifactorial approach).

Σύμφωνα με το «Μοντέλο των Τριών Μεταβλητών, λοιπόν, το μόνο που χρειάζεται για να καθοριστούν τα στοιχεία που φανερώνουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι ένας πίνακας, ο οποίος δίνεται στους Συμβούλους προς συζήτηση και συμπλήρωση. Στον πίνακα πρέπει να καταδεικνύονται από τη μια οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και από την άλλη οι στόχοι της υπηρεσίας, οι ανθρώπινοι πόροι και άλλοι εμπλεκόμενοι παράγοντες και διαδικασίες. Ο πίνακας συμπληρωμένος θα πρέπει να δείχνει ως εξής:

Πίνακας 8: Μοντέλο Τριών Μεταβλητών για τη Διασφάλιση Ποιότητας	
Πίνακας Ανάλυσης	
Τίτλος, τοποθεσία και μέθοδος παροχής υπηρεσιών	• *Εξατομικευμένη συμβουλευτική στο…. . Η υπηρεσία παρέχεται κατόπιν ραντεβού.*
Γενικοί σκοποί	• *Στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, να ενισχυθούν οι χρήστες στην προσπάθειά τους να πάρουν αποφάσεις, να μειώσουν την αβεβαιότητα, να σχεδιάσουν και ν' ακολουθήσουν επαγγελματικές οδούς που θα τους επιτρέψουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να βελτιωθεί η αναζήτηση εργασίας με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποστήριξης.*
Στόχοι για την παροχή υπηρεσιών	• *Το 80% τουλάχιστον των συνεντεύξεων πρέπει να πραγματοποιούνται μέσα σε δύο εβδομάδες από την πρώτη συνάντηση.*
Παράγοντες για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών	
Ανθρώπινοι πόροι	• Οι Σύμβουλοι πρέπει να είναι κάτοχοι πτυχίου στον χώρο της εκπαιδευτικής ψυχολογίας ή των κοινωνικών οικονομικών, καθώς και μεταπτυχιακού διπλώματος στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ετήσιο master και τουλάχιστον 500 ώρες πρακτικής ή/και 500 ώρες επαγγελματικής εμπειρίας. • Διαθεσιμότητα κατάλληλα καταρτισμένων Συμβούλων, προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος αναμονής μέχρι τη συνέντευξη.
Άλλοι παράγοντες (υποδομή, βάσεις δεδομένων κτλ)	• Ειδικά επιλεγμένοι χώροι, ευχάριστοι και ηχομονωμένοι • Τυποποιημένα 'αρχεία δεδομένων χρηστών» • Μητρώο με λεπτομέρειες για τους χρήστες των υπηρεσιών • Η/Υ συνδεδεμένος με το Διαδίκτυο, διαθέσιμος κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων • Ψηφιοποιημένα αρχεία χρηστών • Ψηφιοποιημένο ημερολόγιο συναντήσεων
Παραγωγικές διαδικασίες	• Συζητήσεις μεταξύ των Συμβούλων ανά δεκαπενθήμερο για τις πιο περίπλοκες περιπτώσεις • Δυνατότητα να επικοινωνεί ο χρήστης με τον Σύμβουλο μέσω e-mail ή τηλεφώνου μετά τη συνέντευξη

(Πηγή:Evangelista, 2003)

Ο συμπληρωμένος πίνακας πρέπει να εγκριθεί από τον Διαχειριστή του Οργανισμού, έτσι ώστε στη συνέχεια να αποτελεί τη βάση για διευκρινίσεις προς τους χρήστες όσον αφορά τις απαιτήσεις τους από την υπηρεσία, να λειτουργήσει ως μέσο βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών, ως εργαλείο για την ανάπτυξη κοινών προτύπων μεταξύ διαφόρων Οργανισμών, αλλά και ως μέσο για την επιβολή προτύπων από επίσημους φορείς.

Συμπερασματικά, η αίσθηση που προκύπτει είναι πως η εφαρμογή της Διασφάλισης Ποιότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τόσο γενικά όσο και ειδικότερα στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση, κι ακόμα πιο ειδικά στις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κατέχει πλέον κεντρική θέση στις πολιτικές, αλλά και στις πρακτικές που τελικά υιοθετούνται. Τα Όργανα που είναι υπεύθυνα για τη χάραξη και την προώθηση των επίσημων πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα κράτη μέλη έχουν αναγάγει τη Διασφάλιση Ποιότητας σε αναπόσπαστο στοιχείο όλων των διαδικασιών που προκρίνουν ως πρότυπες. Άμεση συνέπεια αυτού είναι να προτείνουν στα κράτη μέλη να υιοθετήσουν και να εντάξουν στις εθνικές τους πολιτικές μεθόδους, μέσα και τεχνικές Διασφάλισης Ποιότητας που κρίνουν πως μπορούν να ενισχύσουν την υλοποίηση των ευρωπαϊκών στρατηγικών στους τομείς της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, της Απασχόλησης, αλλά και της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Δημιουργείται έτσι η επιθυμητή κοινή βάση πάνω στην οποία μπορεί να στηριχθεί η ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών, καθώς και να οικοδομηθούν κοινές, συγκρίσιμες διαδικασίες οι οποίες θα διευκολύνουν την επίτευξη των κοινών στόχων που έχουν θέσει τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Γ. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ, ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.

Στο πρώτο μέρος αυτού του Κεφαλαίου έγινε παρουσίαση της εξέλιξης του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας και των πολιτικών γύρω από αυτόν σε επίπεδο επίσημων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ έγινε συνοπτική αναφορά και στις επιμέρους τάσεις και εξελίξεις ανά την Ευρώπη. Στο παρόν υποκεφάλαιο επιχειρείται μια ανάλυση των πρακτικών, των εμπειριών και των τάσεων που έχουν διαμορφωθεί στη χώρα μας από την εισαγωγή του θεσμού μέχρι σήμερα. Παρουσιάζονται σημεία - σταθμοί και ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την εισαγωγή και την εξέλιξη της Διασφάλισης Ποιότητας στην Ελλάδα, ενώ συνοψίζεται η παρούσα κατάσταση.

1. Γενική Εισαγωγή

Στη χώρα μας η Διασφάλιση Ποιότητας εφαρμόστηκε σε χώρους έξω από την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Στην ουσία, πολύ πριν θεσπιστεί η εφαρμογή της στον δημόσιο τομέα γενικά, προϋπήρχε ουσιαστικά στον ιδιωτικό χώρο από πολύ νωρίτερα. Είναι ήδη κοινή πρακτική και στη χώρα μας οι σοβαρές ιδιωτικές εταιρείες του παραγωγικού τομέα να διαθέτουν ένα σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας που έχει εγκατασταθεί και εποπτεύεται από επίσημα πιστοποιημένο φορέα Διασφάλισης Ποιότητας. Παρ' όλα αυτά, οι εξελίξεις στον χώρο των ιδιωτικών επιχειρήσεων δεν εμπίπτουν στα θέματα που ενδιαφέρουν την παρούσα έρευνα και ως εκ τούτου δεν κρίνεται σκόπιμο να γίνει εκτενής αναφορά σε αυτές.

Η εξέλιξη του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας στη χώρα μας έχει, όπως είναι φυσικό, συνυφανθεί στενά με την εξέλιξη του θεσμού της Αξιολόγησης, ο οποίος αναπτύχθηκε και αξιοποιήθηκε αρκετά πιο νωρίς και αποτελεί τον πρόδρομο της Διασφάλισης Ποιότητας. Αναφορές στην Αξιολόγηση στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση μπορούν να εντοπιστούν σε πληθώρα πηγών και νομοθετημάτων διαχρονικά. Μια προσέγγιση της Διασφάλισης Ποιότητας αναγνωρίζεται στη σκοποθεσία της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, όπως αυτή διατυπώνεται στο άρθρο 4 του Νόμου 2986 του 2002, όπου τονίζεται πως «η αξιολόγηση δεν αποτελεί απλώς μια διαδικασία ελεγκτικού ή διαπιστωτικού χαρακτήρα, αλλά ανατροφοδοτεί τη διδακτική πράξη επιδιώκοντας τη συνεχή αναβάθμιση της ποιότητας εκπαίδευσης και τη βελτίωση όλων των εκπαιδευτικών παραγόντων». Αρχίζει, λοιπόν, με αυτόν τον τρόπο να δίνεται έμφαση στην έννοια της Ποιότητας, η οποία έχει απασχολήσει εδώ και χρόνια τα αρ-

μόδια για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο ίδιο άρθρο ορίζονται ως φορείς υπεύθυνοι για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου το *Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας* – Κ.Ε.Ε. και το *Παιδαγωγικό Ινστιτούτο* – Π.Ι., με τον πρώτο να αναλαμβάνει την ανάπτυξη και εφαρμογή προτύπων δεικτών και κριτηρίων για τη δυναμική αποτύπωση της κατάστασης και τον δεύτερο την αξιολόγηση αυτή καθεαυτή του εκπαιδευτικού έργου, με σκοπό να συμβάλλει στην αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης και στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών λειτουργών. Ο συγκεκριμένος νόμος εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια νομική πλατφόρμα, όσον αφορά τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, πάνω στην οποία έχουν γίνει προσθήκες ή διορθωτικές επεμβάσεις, με τους δύο αυτούς φορείς να αποτελούν τους πυλώνες του μηχανισμού Διασφάλισης Ποιότητας για τη συγκεκριμένη βαθμίδα εκπαίδευσης.

Ένας από τους φορείς που αξίζει να αναφερθούν στο πλαίσιο της παρουσίασης της εξέλιξης του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας στη χώρα μας είναι το **Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια βίου Μάθησης (Ε.ΚΕ.ΠΙ.Σ.)**, το οποίο ιδρύθηκε με το άρθρο 22 του Ν. 2469/1997, με αρχική επωνυμία *Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών*, την οποία κράτησε ως το 2005, οπότε και μετονομάστηκε σε *Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης*. Τον τωρινό του τίτλο έλαβε με τον νόμο 3879 / 21.9.2010, όπου τροποποιούνται και οι κύριοι σκοποί λειτουργίας του Κέντρου, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες για Δια βίου Μάθηση. Το Κέντρο αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και εποπτεύεται άμεσα από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, ενώ ως σκοπός του μέχρι πρότινος δηλωνόταν η ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Μεταξύ των στόχων του Συστήματος αυτού περιλαμβανόταν και η Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Κατάρτιση στη χώρα μας, μέσω της πιστοποίησης φορέων παροχής Επαγγελματικής Κατάρτισης, του ανθρωπίνου δυναμικού, των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (Προφίλ), των Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και εν γένει των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των καταρτιζομένων. Με τον νόμο 3879 ως σκοποί του Κέντρου ορίζονται εν συντομία α) η πιστοποίηση των εισροών της μη τυπικής Εκπαίδευσης και β) η εξασφάλιση των προϋποθέσεων και η εξυπηρέτηση των στόχων που αναφέρονται στα εθνικά, τα ευρωπαϊκά και τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με την πιστοποίηση των εισροών της μη τυπικής Εκπαίδευσης.

Στο πλαίσιο της έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2004 για λογαριασμό του C.E.DE.FO.P. (Den Boer, Mittendorff, Scheerens, & Sjenitzer, 2005) υπεβλήθη από το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.Ε.Κ.Ε.Π.) εθνική μελέτη για τη χώρα μας, από την οποία προκύπτει πρώτα απ' όλα πως στον δημόσιο τομέα όσον αφορά τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. δεν υπάρχει εξοικείωση με την έννοια της Διαχείρισης Ποιότητας, παρά το γεγονός ότι στον ιδιωτικό τομέα εφαρμόζονται κατά περίπτωση σχετικά Πρότυπα. Η διεπιστημονική προσέγγιση που χαρακτηρίζει τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καθώς και το γεγονός ότι ως πρακτική εντάσσεται σε ποικίλα πλαίσια, δε διευκολύνει τη λήψη μέτρων για τη Διαχείριση και Διασφάλιση της Ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται στους πολίτες, με άμεσο επακόλουθο ακόμα και οι έννοιες της Ποιότητας και των Δεικτών να μην είναι συχνά γνωστές και κατανοητές από τα στελέχη του θεσμού.

2. Ειδικότερα Μέτρα

2.1 Το Σύστημα Διαχείρισης της Ποιότητας των Κέντρων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), τα οποία παρέχουν υπηρεσίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής Κατάρτισης σε πολίτες από 16 έως 65 ετών, είναι μεταξύ των φορέων που έχουν ήδη θέσει σε εφαρμογή ένα Σύστημα Πιστοποίησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης, το οποίο αναπτύχθηκε από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια βίου Μάθησης (Ε.ΚΕ.ΠΙ.Σ.). Αρχικά, το Σύστημα αυτό αφορούσε την *Παρακολούθηση και Αξιολόγηση* των Κ.Ε.Κ. και τέθηκε σε ισχύ με την

Υπουργική Απόφαση υπ. αριθμόν 111384 του 2003 (Φ.Ε.Κ. Β 616/19-5-2003). Το 2009, όμως, με την Υπουργική Απόφαση υπ. αριθμόν 916031 (Φ.Ε.Κ. Β 1999/15-9-2009) προστέθηκε και δεύτερο σκέλος με την εισαγωγή *Συστήματος Πιστοποίησης* των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση το Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης ορίστηκε ως ένα ολοκληρωμένο σύστημα μεθόδων, διαδικασιών, κριτηρίων και ενεργειών που αποσκοπούν στον έλεγχο της τήρησης των κριτηρίων, των όρων και των στοιχείων πιστοποίησης, καθώς και στην παρακολούθηση και αξιολόγηση της λειτουργίας των Κ.Ε.Κ. και της αποτελεσματικότητας των υλοποιούμενων δράσεών τους. Η εφαρμογή του εν λόγω Συστήματος αποσκοπεί στην πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ. και κατ' ουσίαν σχετίζεται με την αδειοδότησή τους ως φορέων Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε συνέχεια όσων ορίζονταν με την Υπουργική Απόφαση 105127 του 2001 (Φ.Ε.Κ. Β 5/09-01-2001). Ως *Σκοποί* του Συστήματος ορίζονται:

1. Η βελτίωση της παρεχόμενης συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, στο πλαίσιο της Δια βίου Μάθησης και των αρχών της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
2. Η ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων των εργαζομένων, των ανέργων και των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, η διευκόλυνση της ένταξης των ομάδων στόχων στην Απασχόληση και την Αγορά Εργασίας.
3. Η αύξηση της αξιοπιστίας των φορέων Επαγγελματικής Κατάρτισης.
4. Η θέσπιση ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων αξιολόγησης της παρεχόμενης από τα Κ.Ε.Κ. κατάρτισης και των διαδικασιών προώθησης των εκπαιδευόμενων στην Απασχόληση και η εφαρμογή ενιαίων μεθόδων και κριτηρίων μέτρησης της προόδου και της αποτελεσματικότητάς τους.

Η ακριβής διαδικασία που ακολουθείται για την Πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ. δεν αφορά άμεσα την παρούσα έρευνα, το Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης, όμως, εμπίπτει στα ενδιαφέροντα αυτής, καθώς, πέραν της οργάνωσης και λειτουργίας του φορέα, εξετάζεται η Ποιότητα της Κατάρτισης και κυρίως οι τρόποι προώθησης των καταρτιζόμενων στην Απασχόληση, η παρακολούθηση της πορείας τους μετά την ολοκλήρωση της Κατάρτισης, σε συνδυασμό με τους μηχανισμούς στήριξης και τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής που παρέχονται ειδικά προσαρμοσμένες στις ανάγκες των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων. Η διαδικασία λαμβάνει χώρα μέσω της συμπλήρωσης του διατιθέμενου ειδικού εντύπου ανά διετία, αλλά και με επιτόπιες επισκέψεις κλιμακίων που αποτελούνται από στελέχη του πρώην Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ. και νυν Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., καθώς και από ανεξάρτητους αξιολογητές, οι οποίοι προέρχονται από το Μητρώο του Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ. και το Ενιαίο Μητρώο Αξιολογητών του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, αφού παρακολουθήσουν ειδικό πρόγραμμα Επιμόρφωσης Αξιολογητών διάρκειας πενήντα τεσσάρων (54) ωρών. Τα αποτελέσματα προκύπτουν μετά από επεξεργασία των ποσοτικών δεδομένων με την αξιοποίηση δεικτών που καθορίζονται από Υπουργική Απόφαση, ενώ η ακρίβεια των δηλωθέντων στοιχείων εξακριβώνεται με τις επιτόπιες επισκέψεις, ενώ σε αυτές αξιοποιούνται τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά κριτήρια (Ε.Κ.Ε.Π., 2007α).

2.2 Ο νόμος 3374/2005 και η Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας (Α.Δι.Π.) στην Ανώτατη Εκπαίδευση

Ορόσημο για την εξέλιξη του θεσμού της Διασφάλισης Ποιότητας στη χώρα μας αποτελεί ο νόμος 3374 του 2005, ο οποίος αφορά ειδικά τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση και έθεσε τις βάσεις για την επίσημη εισαγωγή του θεσμού στην Ελλάδα και την εναρμόνισή της με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τόσο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όσο και σύμφωνα με την κοινή λογική, ένα Ίδρυμα οφείλει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, προκειμένου να μπορεί να χαρακτηριστεί Ανώτατο. Το επίπεδο και η φύση των παρεχόμενων σπουδών, ο βαθμός στον οποίο εξειδικεύονται οι γνώσεις, η πρόβλεψη για συστηματοποιημένη επαφή των φοιτητών με την πράξη, η συνεχής ένταξη του γνωστικού αντικειμένου στα ερευνητικά και επιστημονικά πλαίσια, όπως αυτά διαμορφώνονται κατά περίπτωση, η ελεύθερη διακίνηση ιδεών με βάση την αρχή της Ακαδημαϊκής Ελευ-

θερίας, η ποικιλία στην άρθρωση του επιστημονικού λόγου από τους διδάσκοντες και η διεξαγωγή επιστημονικής έρευνας που προάγει την επιστήμη πρέπει να είναι τα κυριότερα χαρακτηριστικά ενός Ανώτατου Ιδρύματος (Παπαδάκης, 2004).

Ο νόμος αυτός, που προκάλεσε αναταραχές στην πανεπιστημιακή κοινότητα και αποτέλεσε το έναυσμα για ατελείωτες συζητήσεις, προβλέπει τη διαρκή αξιολόγηση του διδακτικού, ερευνητικού και κάθε άλλου έργου των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης στη χώρα μας, με σκοπό τη διασφάλιση και τη βελτίωση της ποιότητας της έρευνας και της διδασκαλίας, των σπουδών και των λοιπών παρεχόμενων υπηρεσιών, με απώτερο στόχο την εκπλήρωση της αποστολής των Ιδρυμάτων για παροχή ανώτατης παιδείας υψηλού ποιοτικού επιπέδου. Θεσπίστηκε, λοιπόν, διαδικασία εσωτερικής και εξωτερικής αξιολόγησης το αργότερο ανά τέσσερα (4) έτη, σε αυτή συμμετέχουν και οι φοιτητές και σπουδαστές, ενώ η διαδικασία στο σύνολό της συντονίζεται και υποστηρίζεται από την **Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση – Α.ΔΙ.Π.**, η οποία συστάθηκε με τον ίδιο νόμο, στην οποία αναφέρουν οι *Μονάδες Διασφάλισης Ποιότητας* – ΜΟ.ΔΙ.Π. κάθε Ιδρύματος.

Η Α.ΔΙ.Π., η οποία συστάθηκε με το άρθρο 10 του ανωτέρω Νόμου, εδρεύει στην Αθήνα, συγκροτείται από δεκαπέντε (15) μέλη επί θητεία, στην πλειονότητά τους καθηγητές, και δεκαεπτά (17) διοικητικούς υπαλλήλους έχει διοικητική αυτοτέλεια και εποπτεύεται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Η Αρχή εγγυάται τη διαφάνεια των διαδικασιών αξιολόγησης και υποστηρίζει τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην πραγματοποίηση των διαδικασιών που στοχεύουν στη διασφάλιση και τη βελτίωση της ποιότητας, την ενημέρωση της Πολιτείας και των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης για τις σύγχρονες διεθνείς εξελίξεις και τάσεις στα συναφή ζητήματα και την προαγωγή της έρευνας στον τομέα αυτό. Όσον αφορά την ανωτέρω διαδικασία, προβλέπεται, ακόμη, η αξιοποίηση γενικώς αναγνωρισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων, τα οποία οφείλουν να τυποποιούνται, να συμπληρώνονται και να εξειδικεύονται περαιτέρω με βάση τις κατευθύνσεις και τα πρότυπα της Α.ΔΙ.Π. ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο κάθε ακαδημαϊκής μονάδας, έτσι ώστε να καθοριστεί με ακρίβεια η ποιότητα του ερευνητικού έργου, των προγραμμάτων σπουδών και των λοιπών ακαδημαϊκών υπηρεσιών.

Πιο συγκεκριμένα, στις Ακαδημαϊκές Μονάδες (Σχολές ή Τμήματα) συγκροτούνται Ομάδες Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΜ.Ε.Α.) με θητεία μία περίοδο αξιολόγησης, οι οποίες αποτελούνται από καθηγητές και εκπρόσωπο των φοιτητών. Οι ΟΜ.Ε.Α. είναι υπεύθυνες για τον σχεδιασμό, τον προγραμματισμό και τον συντονισμό της διαδικασίας αξιολόγησης, καθώς και για τη σύνταξη ετήσιων Εκθέσεων Εσωτερικής Αξιολόγησης, με βάση τις οποίες συντάσσει η οικεία ΜΟ.ΔΙ.Π. ανά διετία την Εσωτερική Έκθεσή της. Καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας τα μέλη των ΟΜ.Ε.Α. και η ΜΟ.ΔΙ.Π. συνεπικουρούνται στο έργο τους από την Α.ΔΙ.Π., όπως δηλώθηκε κατά τη συνάντηση της ερευνήτριας με μέλος της Αρχής. Στη συνέχεια συγκροτείται *Επιτροπή Εξωτερικών Εμπειρογνωμόνων / Επιτροπή Πιστοποίησης*, η οποία αποτελείται από πέντε (5) υψηλόβαθμούς επιστήμονες, πανεπιστημιακούς ή ερευνητές ανεγνωρισμένου κύρους, οι οποίοι κληρώνονται από συναφούς επιστημονικού πεδίου καταλόγους του Μητρώου Εξωτερικών Εμπειρογνωμόνων της Α.ΔΙ.Π., ενώ ένα από τα μέλη μπορεί να επιλεγεί από την υπό αξιολόγηση ακαδημαϊκή μονάδα. Για λόγους αμεροληψίας και αντικειμενικότητας οι εμπειρογνώμονες στην πλειονότητά τους είναι Έλληνες που δραστηριοποιούνται στο εξωτερικό. Υπόψη της επιτροπής τίθεται η Έκθεση Εσωτερικής Αξιολόγησης, στη συνέχεια πραγματοποιείται επιτόπια επίσκεψή της στο Ίδρυμα και μετά από συνεξέταση όλων των στοιχείων που συγκεντρώθηκαν συντάσσεται Έκθεση Εξωτερικής Αξιολόγησης.

Στην παρούσα φάση βρίσκεται σε εξέλιξη η αξιολόγηση των επιμέρους Σχολών και Τμημάτων, ενώ στη συνέχεια θα αξιολογηθούν στο σύνολό τους τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα και οι σχετικοί με αυτά φορείς, όπως τα Γραφεία Διασύνδεσης. Η διαδικασία αυτή θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί ως το 2013, οπότε και λήγει η χρηματοδότηση των Εμπειρογνωμόνων από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με όσα δηλώθηκαν στην αρχή τα Ιδρύματα δεν ήταν πρόθυμα να συνεργαστούν με την Α.ΔΙ.Π. για την αξιολόγησή τους, στην πορεία όμως η κατάσταση εξομαλύνθηκε και η συνεργασία των δύο μερών χαρακτηρίζεται πλέον αρμονική. Η επιλογή των Ακαδημαϊκών Μονάδων που θα αξιολογηθούν κάθε χρόνο είναι πολυπαραγοντική, καθώς σε πολλές περιπτώσεις παραβλέπεται ο αριθμός πρωτοκόλλου

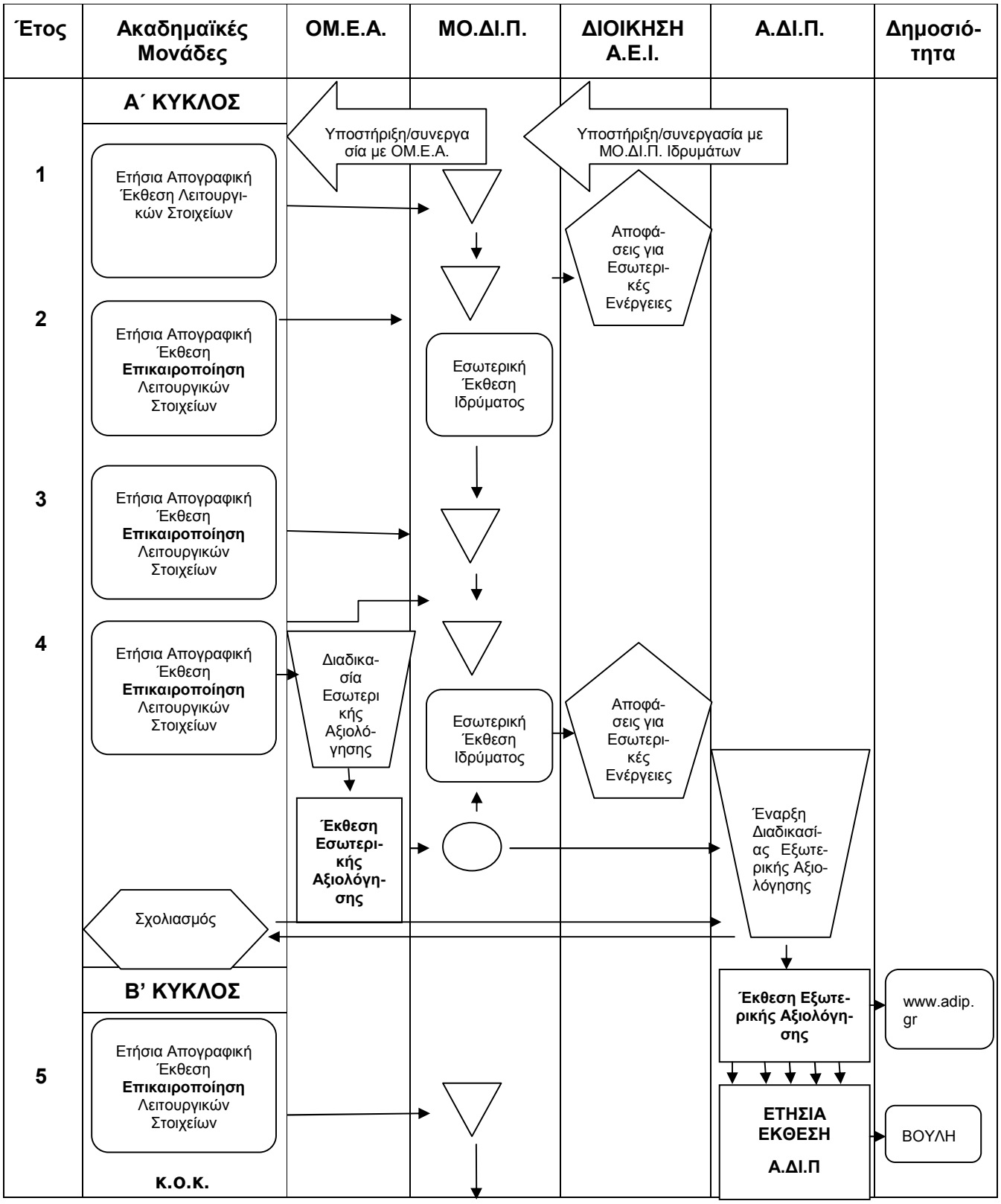
εισόδου της κάθε έκθεσης και η επιλογή εξαρτάται από την ύπαρξη ή όχι Εμπειρογνωμόνων του κάθε κλάδου, οι οποίοι να είναι πρόθυμοι να προσέλθουν και να εργαστούν με τις απολαβές που προβλέπονται. Συνήθως στις επιστήμες υγείας είναι ευκολότερη η εύρεση εξειδικευμένων αξιολογητών, σε αντίθεση με άλλους επιστημονικούς κλάδους. Οι Εκθέσεις, τέλος, προωθούνται υπηρεσιακά στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, αλλά προς το παρόν έχουν καθαρά εκπαιδευτικό χαρακτήρα, ενώ αναμένεται να παίξουν ρόλο στη διαμόρφωση των σχετικών πολιτικών μετά την υποβολή των συνολικών αποτιμήσεων των Ιδρυμάτων το 2013.

Όσα ορίζει ο νόμος 3374/2005 έρχεται να τροποποιήσει και να τον συμπληρώσει ο νόμος – πλαίσιο 4009 του 2011, στον οποίο γίνεται εκτενής αναφορά σε επόμενη ενότητα του παρόντος υποκεφαλαίου. Σε σχέση, τώρα, ειδικά με την Α.ΔΙ.Π. προβλέπεται η μετονομασία της σε *Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση*, με διεθνή ονομασία *Hellenic Quality Assurance and Accreditation Agency* – Η.Q.A., η οποία εξακολουθεί να έχει διοικητική αυτοτέλεια, αλλά να εποπτεύεται από τον Υπουργό Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, προκειμένου να ελέγχεται η νομιμότητα των δράσεών της. Ως αποστολή της Αρχής ορίζεται η περιοδική πιστοποίηση της Ποιότητας των εσωτερικών Συστημάτων Δ.Π. των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, των προγραμμάτων σπουδών, συμπεριλαμβανομένων και αυτών σύντομου κύκλου, Δια βίου μάθησης, εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, καθώς και συνεργασίας με άλλα εκπαιδευτικά ή ερευνητικά ιδρύματα και η εισήγηση στον Υπουργό Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και στα διοικητικά όργανα των Ιδρυμάτων τρόπων και μέσων για τη συνεχή διασφάλιση υψηλής ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση.

Διευκρινίζεται, ακόμη, πως στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της η Αρχή έχει τη δυνατότητα να διαφοροποιεί τις διαδικασίες και τα κριτήρια πιστοποίησης της Ποιότητας των προγραμμάτων σπουδών, να αναβάλλει ή να αναστέλλει την αξιολόγηση και πιστοποίηση ενός προγράμματος σπουδών ή ενός εσωτερικού Συστήματος Δ.Π., αν το σχετικό αίτημα δε συνοδεύεται από το απαιτούμενο υλικό πληροφόρησης και την απαραίτητη τεκμηρίωση και να ορίζει ως γλώσσα υλοποίησης των δραστηριοτήτων της άλλη πέραν της ελληνικής. Επισημαίνεται, τέλος, πως ως *Πιστοποίηση* νοείται η διαδικασία εξωτερικής αξιολόγησης με βάση συγκεκριμένα προκαθορισμένα, διεθνώς αποδεκτά και εκ των προτέρων δημοσιοποιημένα ποσοτικά και ποιοτικά Κριτήρια και Δείκτες, ενώ σκοπό αυτής αποτελεί η εξωτερική διασφάλιση της ποιότητας της Ανώτατης Εκπαίδευσης, όπως και η αποτελεσματικότητα και η διαφάνεια της λειτουργίας των Α.Ε.Ι. στο σύνολό της. Σπουδαιότατη παράμετρο, επίσης, αποτελεί η σύνδεση της πιστοποίησης και των προτάσεων εν γένει της Α.ΔΙ.Π. με τη χρηματοδότηση των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Ειδικότερα, τώρα, για τη Διασφάλιση της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. από τα Γραφεία Διασύνδεσης ή από υφιστάμενες δομές που υπάγονται σε προγράμματα σχετιζόμενα με τον θεσμό δε γίνεται άμεση αναφορά στα άρθρα που αφορούν την Α.ΔΙ.Π., έμμεση μόνο στο σημείο όπου προβλέπεται πιστοποίηση της ποιότητας των υποστηρικτικών υπηρεσιών των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, μεταξύ των οποίων είναι και οι υπηρεσίες φοιτητικής μέριμνας.

Ενδιαφέρουσα, τέλος, καινοτομία αποτελεί το γεγονός της θεσμοθέτησης *Κέντρων Αριστείας*, τα οποία θα αναδεικνύονται από την Α.ΔΙ.Π. κατόπιν πρόσκλησης υποβολής υποψηφιοτήτων και αξιολόγησης των υποψηφίων Α.Ε.Ι. από ειδικές επιτροπές, με κριτήρια την εξαιρετική ποιότητα και αποτελεσματικότητα του διδακτικού και ερευνητικού έργου, την αποτελεσματική δομή και οργάνωση του προγράμματος σπουδών, τη σύνδεση διδασκαλίας και έρευνας και την υψηλή ποιότητα των υποστηρικτικών υπηρεσιών. Με ειδική απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων προβλέπεται η εξειδίκευση των κριτηρίων αξιολόγησης των υποψηφίων και ο καθορισμός της ειδικής διαδικασίας ανάδειξης των Κέντρων Αριστείας, η πρόσθετη στήριξή τους και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα.

Ο Πλήρης Κύκλος Λειτουργίας της Αξιολόγησης των Ακαδημαϊκών Μονάδων φαίνεται παραστατικά στο Διάγραμμα που ακολουθεί:



Διάγραμμα 5: ο Πλήρης Κύκλος Λειτουργίας της Αξιολόγησης των Ακαδημαϊκών Μονάδων

(Πηγή: υλικό εργασίας της Α.ΔΙ.Π.)

2.3 Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης (E-Quality)

Το 2005 δημοσιεύθηκε ένα Σύστημα Ποιότητας κατάλληλο για Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης, οι οποίες απευθύνονται σε ομάδες στόχους με εμπόδια πρόσβασης και ένταξης στην Αγορά Εργασίας, το οποίο αναπτύχθηκε κατά τα έτη 2002 έως 2004 στο πλαίσιο του πιλοτικού Προγράμματος **«Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης»** και υλοποιήθηκε από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη «E-Quality», Μέτρο 1.1 της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. Τον συντονισμό είχε αναλάβει το Κ.Ε.Κ. Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε., ενώ συμμετείχαν ποικίλοι φορείς από τους χώρους της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης, με ομάδες στόχους τους μακροχρόνια άνεργους, τους νέους ανέργους με ελλιπή επαγγελματικά προσόντα, τις άνεργες γυναίκες, τους αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών, τους ανέργους απομακρυσμένων γεωγραφικά περιοχών, τους ΡΟΜΑ, τους μετανάστες και πρόσφυγες, και τέλος ομάδες που υφίστανται συνθήκες πολλαπλής περιθωριοποίησης[1].

Κατά την υλοποίηση του Έργου σχεδιάστηκε ένα *Σύστημα Ποιότητας για Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Απασχόλησης* και μια πιλοτική εφαρμογή αυτού, εκπαιδεύτηκαν Σύμβουλοι για την εξειδικευμένη προσέγγιση των ομάδων στόχων, διοργανώθηκαν πανελλαδικώς σεμινάρια σχετικά με τη διάσταση του φύλου (gender training) στις ομάδες αυτές, πραγματοποιήθηκαν εργαστήρια στα οποία έλαβαν μέρος Σύμβουλοι και στελέχη των συμμετεχόντων φορέων, καθώς και επισκέψεις μελέτης στις δομές εταίρων ανά την επικράτεια. Αναπτύχθηκε, τέλος, ως συνοδευτικό του Συστήματος μεθοδολογικό εργαλείο το *Επαγγελματικό Προφίλ του Συμβούλου Απασχόλησης*, για τον προσδιορισμό και την ανάλυση του οποίου συγκροτήθηκε ειδική Επιστημονική Θεματική Ομάδα, η οποία αποτελούνταν από εκπροσώπους των εταίρων της Α. Σ. και Συμβούλους (Α.Σ. E-Quality, 2004). Να σημειωθεί εδώ πως το Σύστημα που προέκυψε προδιαγράφει με ακρίβεια το περιεχόμενο που πρέπει να έχουν οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και τις διαδικασίες που οφείλουν ν' ακολουθούν τα στελέχη του χώρου, οι οποίες έχουν χωριστεί σε δώδεκα (12) φάσεις, ενώ πραγματοποιήθηκαν ποικίλες μελέτες, παρουσιάστηκε μεθοδολογία και ολοκληρωμένο προφίλ τόσο για τα στελέχη, όσο και για τους ωφελούμενους από τον θεσμό, καθώς και σχέδιο πρότασης για την πιστοποίηση και επαγγελματική αναγνώριση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Πιο συγκεκριμένα, το προτεινόμενο Σύστημα Ποιότητας περιλαμβάνει Διεργασίες, οι οποίες περιγράφονται με τις αντίστοιχες Διαδικασίες, και σχετίζονται με:

- Τη *Διερεύνηση* και τον προσδιορισμό των αναγκών της εκάστοτε Ομάδας Στόχου και της Αγοράς Εργασίας
- Την *Ενημέρωση* των άμεσα και έμμεσα επωφελούμενων από τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.
- Την *Προσέγγιση* και την *Υποδοχή*, είτε ατομικά είτε ομαδικά, με έμφαση σε όσους αντιμετωπίζουν συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού και περιθωριοποίησης
- Τη *Διερεύνηση* των αναγκών και δυνατοτήτων των μελών των επωφελούμενων, με έμφαση στα προσωπικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά, καθώς και στην ανάλυση προσόντων
- Τον *Προσδιορισμό* Προφίλ ατόμου ή ομάδας, με έμφαση σε γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και στάσεις σχετικές με τις ανάγκες επαγγελματικής ένταξης και εξέλιξης
- Την *Υποστήριξη* για ένταξη και μετά από αυτήν

[1] Οι φορείς που συμμετείχαν είναι: Κ.Ε.Κ. Ι.Ν.Ε. / Γ.Σ.Ε.Ε., Κ.Ε.Θ.Ι., Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε., Δ.Ε.Ο.Β., Ε.Σ.Π., Ο.Α.Ε.Δ., Δίκτυο ΡΟΜ, Κέντρο Γυναικείων Μελετών & Ερευνών, Κ.Ε.Κ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ., Ο.Ε.Ε.Κ., Α.Δ.Ε.Π., Συμβουλευτικός Σταθμός Δήμου Συκεών Θεσσαλονίκης

- Την *Παρακολούθηση Αποτελεσμάτων* και *Ανατροφοδότηση*, με τη μορφή διαμορφωτικής αξιολόγησης, που μαζί με την ανατροφοδότηση αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα όλων των διεργασιών του Συστήματος Ποιότητας
- Τη *Δικτύωση* φορέων, συμβούλων, στελεχών, ανέργων και εργαζομένων από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, επιχειρήσεων και συλλογικών οργάνων

Οι ανωτέρω Διεργασίες μετουσιώνονται σε μια διαδικασία παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π., 2007α) που αποτελείται από δώδεκα (12) Φάσεις:

- **Προσέγγιση**: Προσέλκυση μελών ομάδων στόχων που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας και δεν έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π..
- **Ενημέρωση**: Πραγματοποίηση δράσεων ενημέρωσης συμβατών με τις ανάγκες των ομάδων στόχων.
- **Υποδοχή**: Υποδοχή των ενδιαφερόμενων στον χώρο του Ο.Σ.Σ.Α., μετά από διαμόρφωση κατάλληλου περιβάλλοντος και βάσει συγκεκριμένου θεωρητικού και μεθοδολογικού πλαισίου.
- **Διερεύνηση / Διάγνωση Αναγκών και Δυνατοτήτων**: Διαδικασία διάγνωσης των αναγκών των μελών των ομάδων στόχων, έτσι ώστε να επιχειρηθεί μετέπειτα η σκιαγράφηση του προφίλ και να καθοριστούν οι απαραίτητες υποστηρικτικές ενέργειες.
- **Προσδιορισμός του Προφίλ του επωφελούμενου**: Επιχειρείται η συστηματική και επιστημονικά έγκυρη καταγραφή των κύριων χαρακτηριστικών που συνθέτουν το προφίλ του επωφελούμενου.
- **Σχεδιασμός και Εφαρμογή Ενεργειών Στήριξης**: Σχεδιασμός, προγραμματισμός και παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν ενδυνάμωση, ένταξη σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και, τελικά, ένταξη στην αγορά εργασίας.
- **Υποστήριξη για Ένταξη**: Σχεδιασμός και παροχή υπηρεσιών στήριξης των επωφελούμενων με σκοπό την ένταξη στην αγορά εργασίας.
- **Υποστήριξη μετά την Ένταξη**: Σχεδιασμός και εφαρμογή ενός Συστήματος Παρακολούθησης και Συμβουλευτικής Στήριξης των μελών των ομάδων στόχων μετά από την τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας, καθώς και στήριξης των εργοδοτών που τους απασχολούν.
- **Προσδιορισμών Αναγκών Ομάδας Στόχου**: Διερεύνηση και καταγραφή των αναγκών που χαρακτηρίζουν την εκάστοτε κοινωνική ομάδα που χρήζει των υπηρεσιών του συγκεκριμένου Ο.Σ.Σ.Α..
- **Διερεύνηση και Προσδιορισμών των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας**: Ανάπτυξη και εφαρμογή συγκεκριμένης μεθοδολογίας για τη συστηματική διερεύνηση και αποτύπωση των αναγκών της Αγοράς Εργασίας, μέσω της προσέγγισης εργοδοτών, αλλά και της δικτύωσης με φορείς διαμεσολάβησης.
- **Δικτύωση**: Ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ εκπροσώπων των τοπικών κοινωνιών που σχετίζονται με τον χώρο της Απασχόλησης και με τομείς όπως η Πληροφόρηση / Ενημέρωση, η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, η Εκπαίδευση και Κατάρτιση.
- **Παρακολούθηση Αποτελεσμάτων – Ανατροφοδότηση**: Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των διεργασιών που συνθέτουν το Σύστημα Ποιότητας. Αναπτύσσεται και εφαρμόζεται μεθοδολογία παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων του Συστήματος συνολικά και ανά διεργασία.

Προτεραιότητα του Συστήματος αποτελεί η διαμόρφωση ενός *Πλαισίου Ποιοτικών Προδιαγραφών*, μέσω της διαμόρφωσης ενιαίας βάσης ποιοτικών χαρακτηριστικών για τη δικτύωση φορέων, στελεχών, συμβούλων, επιχειρήσεων, συλλογικών οργάνων και εκπροσώπων των ομάδων στόχων και της ανάδειξης του κατάλληλου και λειτουργικού πλαισίου, έτσι ώστε να διευκολύνεται η αναγνωρισιμότητα των Οργανισμών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης (Ο.Σ.Σ.Α.), των υπηρεσιών και του ιδιαίτερου ρόλου, δηλαδή, κάθε ενός ξεχωριστά στο πλαίσιο ενός δικτύου, να μεγιστοποιείται η προσπελασιμότητα αυτών και των Υπηρεσιών Απασχόλησης για τα μέλη ευπαθών κοινωνικά ομάδων, να ενισχύεται η δυνατότητα ένταξης και επανένταξης μελών των ανωτέρω ομάδων στην αγορά εργασίας και να περιορίζεται η αναντιστοιχία μεταξύ των Λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και των προδιαγραφών των Ο.Σ.Σ.Α.. Στη διαμόρφωση ενός ενιαίου Πλαισίου Ποιοτικών Προδιαγραφών αποσκοπεί, επίσης, η βελτίωση και διεύρυνση των υπηρεσιών που παρέχουν οι Ο.Σ.Σ.Α. και η ισχυροποίηση του δικτύου φορέων, στελεχών και συμβούλων, ώστε να είναι σε θέση να επηρεάζει θετικά τους όρους αποδοχής και ένταξης των επωφελούμενων στην αγορά εργασίας, να επηρεάζει τις πολιτικές που μπορούν να συμβάλουν στην άμβλυνση των διακρίσεων όσον αφορά την ένταξη στην αγορά εργασίας, να συμβάλει στη διαδικασία σχεδιασμού των πολιτικών Απασχόλησης και Κοινωνικής Ένταξης, να ενισχύει τη διαπραγματευτική ισχύ δικτύου φορέων σε συνεργατική βάση και να προωθεί ευρύτερα πεδία διαρθρωτικής παρέμβασης υπό τη μορφή ολοκληρωμένων σχεδίων δράσης, βάσει κοινών ερευνητικών αποτελεσμάτων.

Το συγκεκριμένο Σύστημα Ποιότητας σύμφωνα με τους δημιουργούς του είναι δυνατό να εφαρμοστεί ευρύτερα από το επιστημονικό, διοικητικό προσωπικό και τους συμβούλους των Ο.Σ.Σ.Α. υπό την εποπτεία ενός Συμβούλου Ποιότητας που ορίζεται κατά περίπτωση βάσει του επιστημονικού του υποβάθρου και της εμπειρίας του. Κατά περίπτωση το Σύστημα προϋποθέτει Διαφοροποιήσεις, ανάλογα με:

- Το θεσμικό πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας κάθε Οργανισμού, αλλά και της πολιτικής που ασκεί
- Τη στρατηγική, τους στόχους, τις προτεραιότητες και τις προοπτικές ανάπτυξης αυτού
- Την εμβέλεια των δράσεων και παρεμβάσεων του Οργανισμού σε διεθνές, ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό ή κλαδικό επίπεδο
- Τις Ομάδες Στόχους, το είδος και το εύρος των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.
- Τη διαθέσιμη τεχνογνωσία και τις δυνατότητες επιστημονικής τεκμηρίωσης των επιλογών, δράσεων και παρεμβάσεων
- Τις διαρκείς μεταβολές και τους μετασχηματισμούς στους οποίους υπόκεινται οι Οργανισμοί
- Τη διαθέσιμη υλικοτεχνική υποδομή, κυρίως σε σχέση με τις νέες τεχνολογίες
- Τις δραστηριότητες ή τις δυνατότητες δικτύωσης των Οργανισμών σε ενιαίο πλαίσιο αλληλοσυμπληρούμενων δράσεων και παρεμβάσεων με κοινούς στόχους

Σχετικά με το Σύστημα Ποιότητας που σχεδιάστηκε και δημιουργήθηκε από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη «E-Quality» ενημερώθηκαν περί τους τριακόσιους ογδόντα (380) φορείς από διάφορους χώρους, μέσω ημερίδων, fora, θεματικών εργαστηρίων και επισκέψεων εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της εκστρατείας ενημέρωσης που προέβλεπε το Έργο.

2.4 Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας για τις Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα (Ε.Κ.Ε.Π.)

Το 2007, στο πλαίσιο έρευνας που πραγματοποιήθηκε με ευθύνη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) από τον ανάδοχο Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.Ε.Κ.Ε.Π.), ως μέρος Έργου ενταγμένου στο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000 – 2006), με τίτλο «Διεθνή Συστήματα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότη-

τας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού», προτάθηκε ένα Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας με δυνατότητα εφαρμογής και ανταποκρινόμενο στις ανάγκες των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της χώρας μας (Ε.Κ.Ε.Π., 2007α). Ως απώτεροι σκοποί του Συστήματος ορίζονται η διευκόλυνση του Ε.Κ.Ε.Π. στην επιτυχή υλοποίηση του ρόλου του ως φορέα διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών Σ.Υ.Ε.Π. στην Ελλάδα, η δημιουργία μιας λογικής ποιότητας και συνεχούς βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών Σ.Υ.Ε.Π. μέσα από τη διαδικασία διαχείρισης της ποιότητας, η αναβάθμιση της ποιότητας των λειτουργών Σ.Υ.Ε.Π., η βελτίωση της διαχείρισης των θεμάτων που συνδέονται με τις Υπηρεσίες Σ.Υ.Ε.Π. με παράλληλη βελτίωση της διαχειριστικής ικανότητας του Ε.Κ.Ε.Π. στον τομέα αυτό και η εξασφάλιση μιας σειράς χαρακτηριστικών στον τομέα της Διαχείρισης Ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών Σ.Υ.Ε.Π., όπως είναι η διαφάνεια, η αντικειμενικότητα και η ισότητα.

Πάνω απ' όλα, όμως, το εν λόγω Σύστημα καλείται να αναπτύξει την τεχνογνωσία όσον αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας στον χώρο των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα και να δημιουργήσει ένα νομικό πλαίσιο για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση αυτών. Το υπό εξέταση Σύστημα σχεδιάστηκε έτσι ώστε να καλύπτει τις ανάγκες μιας ομάδας στόχου η οποία αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα φορέων, προερχόμενο από διάφορους χώρους, επιφορτισμένων με την παροχή υπηρεσιών Σ.Υ.Ε.Π., ενώ υπάρχει η δυνατότητα επέκτασής του σε περίπτωση που οι εξελίξεις στον χώρο οδηγήσουν στη δημιουργία φορέων, υπηρεσιών ή πρακτικών που δεν υπάρχουν σήμερα, καθώς και στον μετασχηματισμό των υφιστάμενων φορέων. Προς το παρόν απευθύνεται στις δημόσιες Υπηρεσίες παροχής ΣΥ.Ε.Π. όλων των βαθμίδων του τομέα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, στις αντίστοιχες του τομέα της Απασχόλησης, σε φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ιδιωτικής πρωτοβουλίας και σε τοπικές κυβερνητικές Υπηρεσίες.

Το Σύστημα έχει επηρεαστεί ή και αντλήσει στοιχεία από μια σειρά πηγών, όπως είναι τα παραδοσιακά Συστήματα Ποιότητας, τα Συστήματα E.F.Q.M., Blueprints for Life / Work Designs, MATRIX, Investors in Careers, το πλαίσιο E.C.Q.A.F., οι άξονες που έχουν προσδιοριστεί από τις σχετικές μελέτες του C.E.DE.FO.P. και το έργο της Τεχνικής Ομάδας Εργασίας (Technical Working Group) πάνω στη Δια βίου εφαρμογή του θεσμού Σ.Υ.Ε.Π. (Life Long Guidance), που ορίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2002 στο πλαίσιο υλοποίησης της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης, η φιλοσοφία και οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάνω στο ίδιο θέμα, η οποία αντανακλάται άμεσα σε ένα σύνολο εργαλείων που έχουν αναπτυχθεί, και τέλος οι μελέτες και οι οδηγίες του Ο.Ο.Σ.Α.. Για τη δημιουργία του Συστήματος ελήφθη υπόψη μια σειρά παραμέτρων, με κυριότερες τον τρόπο εφαρμογής της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και του σχετικού θεσμικού πλαισίου στη χώρα μας και τα αποτελέσματα της μελέτης που διεξήγαγε η ομάδα εργασίας που ορίστηκε απ' το Ε.Κ.Ε.Π. για τη δημιουργία συστήματος πιστοποίησης λειτουργών Σ.Υ.Ε.Π., καθώς και το σχέδιο που υπεβλήθη προς τα αρμόδια Υπουργεία. Οι μέθοδοι που αξιοποιήθηκαν κατά τη διαδικασία δημιουργίας του ήταν η βιβλιογραφική έρευνα, η ανάπτυξη Σημείων Αναφοράς, Δεικτών Ποιότητας και εγγράφων με δεδομένα προερχόμενα από μια επιστημονική επιτροπή Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π., η πιλοτική εφαρμογή σε δημόσιες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., η συγκέντρωση ανατροφοδότησης από τις ίδιες τις υπηρεσίες, η αναθεώρηση των Σημείων Αναφοράς και των Δεικτών και η διαβούλευση με τα Υπουργεία και άλλους αρμόδιους φορείς.

Οι βασικές Αρχές στις οποίες στηρίχθηκε το εν λόγω Σύστημα είναι πολλές και ποικίλες. Πρώτα απ' όλα, η αρχή πως ο πολίτης πρέπει να βρίσκεται στο κέντρο της υπηρεσίας, ο σεβασμός της ατομικής και επαγγελματικής ανάπτυξης και των συνακόλουθων αποφάσεων του ατόμου, καθώς και η αρχή της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων του πολίτη. Δόθηκε, ακόμη, βάση στην αρχή της ισότητας μεταξύ των πολιτών, όσον αφορά την παροχή προς αυτούς ευκαιριών εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας, η αρχή της διαφάνειας και αυτή της φιλικότητας της υπηρεσίας προς τον πολίτη, όπως και η αρχή της ανταποκρισιμότητας στις διαφορετικές ανάγκες των πολιτών. Κατά τον σχεδιασμό, τέλος, ελήφθη υπόψη η αρχή της αξιοποίησης κατάλληλης μεθοδολογίας ΣΥ.Ε.Π., της συνεχούς βελτίωσης και της κατάλληλης στελέχωσης των υπηρεσιών. Οι ανωτέρω Αρχές είναι προφανές πως σχετίζονται ή και συμπίπτουν με τους Πυλώνες της Ευρωπαϊκής πολιτικής όσον αφορά εν

γένει την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αλλά και τον χώρο των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με αποτέλεσμα το Σύστημα που σχεδιάστηκε να ανταποκρίνεται πλήρως στις επιταγές της σύγχρονης εποχής (Γαϊτάνης, 2009).

Σε αυτό το σημείο πρέπει να σημειωθεί πως το προτεινόμενο Σύστημα αποτελεί ένα Σύστημα Πλαίσιο που καλύπτει όλες τις Υπηρεσίες Σ.Υ.Ε.Π., όμως ελλείψει επίσημων θεσμικών και τεχνικών προϋποθέσεων για την εφαρμογή ενός Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας δεν έχει χαρακτήρα υποχρεωτικό. Αποτελεί ένα Σύστημα ατομοκεντρικό, καθώς η έμφαση δίνεται στην υποστήριξη του ατόμου, στρέφεται κατ' αρχήν προς την ανάπτυξη πολιτικής Ποιότητας και σε δεύτερη φάση στην ανάπτυξη στρατηγικής και πρακτικών για τη Διαχείριση της Ποιότητας, προσανατολίζεται προς ρόλους συντονιστικούς, αφού πρόκειται για σύστημα εθνικής εμβέλειας και ευθύνης, άρα στοχεύει στη Διασφάλιση της Ποιότητας των Υπηρεσιών Σ.Υ.Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο, διαθέτει χαρακτηριστικά συνεχούς βελτίωσης και ανάπτυξης, ενώ συγχρόνως έχει διεθνείς προσανατολισμούς. Ως προς τη Διάρθρωση, το Σύστημα αποτελείται από προκαθορισμένα Χαρακτηριστικά Ποιότητας, Κριτήρια Αναφοράς / Κριτήρια Αξιολόγησης της Ποιότητας, Δείκτες Ποιότητας και Αποδεικτικά Στοιχεία, ενώ, πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνει έξι (6) *Ομάδες Κριτηρίων* και τριάντα τρία (33) επιμέρους *Κριτήρια*. Εν συντομία, οι Ομάδες Κριτηρίων αφορούν την Ηγεσία του υπό εξέταση Οργανισμού, την Οργάνωση / Προγραμματισμό, τους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. / το Ανθρώπινο Δυναμικό, την Ικανοποίηση του Πελάτη / Πολίτη, την Παροχή Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και την Κτηριακή Υποδομή.

Πιο αναλυτικά, η δομή του Συστήματος όσον αφορά τις Ομάδες Κριτηρίων και τα επιμέρους Κριτήρια έχει ως εξής:

1. Ηγεσία

1.1 Διατυπώνονται με σαφήνεια η αποστολή, οι στόχοι, οι αποδέκτες των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και η πολιτική του φορέα

1.2 Υπάρχει πλαίσιο συνεργασίας με άλλους φορείς για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών / πελατών του φορέα

1.3α Υπάρχει μηχανισμός αποτελεσματικής διαχείρισης πληροφοριών

1.3β Εφαρμόζεται μηχανισμός αποτελεσματικής διαχείρισης πληροφοριών

1.4 Υπάρχει μηχανισμός αποτελεσματικής διαχείρισης της Ν. Τεχνολογίας για τους σκοπούς του φορέα

2. Οργάνωση – Προγραμματισμός

2.1 Ο φορέας είναι πιστοποιημένος για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

2.2 Υπάρχει σύστημα σύγχρονης οργάνωσης και διοίκησης του φορέα

2.3 Υπάρχει ένα σύστημα σχεδιασμού και προγραμματισμού (βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου) των δράσεων του φορέα

2.4 Εφαρμόζεται σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης της λειτουργίας και απόδοσης του φορέα

2.5α Υπάρχει σύστημα Διαχείρισης και Διασφάλισης της Ποιότητας

2.5β Εφαρμόζεται σύστημα Διαχείρισης και Διασφάλισης της Ποιότητας

2.6α Υπάρχει μηχανισμός / σύστημα για τη συνεχή ανάπτυξη και βελτίωση του προσωπικού του φορέα

2.6β Εφαρμόζεται μηχανισμός / σύστημα για τη συνεχή ανάπτυξη και βελτίωση του προσωπικού του φορέα

2.7 Προβλέπεται σύστημα παρώθησης για τη βελτίωση και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού του φορέα

2.8α Υπάρχει στον φορέα σύστημα αξιολόγησης των Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. και του υπόλοιπου προσωπικού

2.8β Εφαρμόζεται στον φορέα σύστημα αξιολόγησης των Λειτουργών και στελεχών του

3. Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. – Ανθρώπινο Δυναμικό

3.1 Ο φορέας απασχολεί προσωπικό με εξειδίκευση και εμπειρία στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

3.2 Οι Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. διαθέτουν συμπληρωματικές δεξιότητες που υποστηρίζουν το έργο τους

3.3 Οι αρμοδιότητες που αναλαμβάνουν στον φορέα οι Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. είναι αντίστοιχες με την κατάρτιση και την εμπειρία τους

3.4 Οι Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π. είναι πιστοποιημένοι για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

3.5 Οι Λειτουργοί του φορέα δραστηριοποιούνται με στόχο τη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη

3.6 Ο φορέας διαθέτει το απαραίτητο και κατάλληλο επικουρικό προσωπικό

4. Ικανοποίηση πελάτη / πολίτη

4.1α Υπάρχει μηχανισμός διερεύνησης των αναγκών των χρηστών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. του φορέα

4.1β Εφαρμόζεται μηχανισμός διερεύνησης των αναγκών των χρηστών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. του φορέα

4.2 Ο φορέας προσφέρει στους πελάτες / πολίτες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που καλύπτουν τις ανάγκες των διαφόρων ομάδων στόχου στο πλαίσιο της αποστολής του

4.3 Ο φορέας διαθέτει σύστημα ενημέρωσης για τις υπηρεσίες που παρέχει σε κάθε επιμέρους ο μάδα στόχο (ευρύ κοινό και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες)

4.4α Υπάρχει μηχανισμός διερεύνησης της ικανοποίησης των πελατών του φορέα από τις προσφερόμενες υπηρεσίες και τους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π., καθώς και αξιοποίησης των σχετικών αποτελεσμάτων

4.4β Εφαρμόζεται μηχανισμός διερεύνησης της ικανοποίησης των πελατών του φορέα από τις προσφερόμενες υπηρεσίες και τους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π., καθώς και αξιοποίησης των σχετικών αποτελεσμάτων

5. Παροχή Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

5.1 Ο φορέας διαθέτει σύστημα προώθησης / προβολής των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχει

5.2 Τηρείται κώδικας δεοντολογίας για την εφαρμογή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στον φορέα

5.3 Τηρείται από το φορέα καθορισμένη μεθοδολογία παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

5.4 Παρέχεται πληροφόρηση με τις κατάλληλες μεθόδους / μέσα / υλικά / εξοπλισμό

5.5 Ο φορέας διαθέτει τα απαραίτητα μέσα / υλικά / εξοπλισμό για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών

5.6 Στη διαδικασία και μεθοδολογία ΣΥ.Ε.Π. προβλέπεται η μετάδοση ικανοτήτων Δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας και μάθησης με τα απαραίτητα μέσα / υλικά και εξοπλισμό

5.7α Προβλέπεται η λειτουργία της παραπομπής σε πιο εξειδικευμένους φορείς στην περίπτωση που αυτό κρίνεται αναγκαίο ή χρήσιμο για τον πελάτη

5.7β Εφαρμόζεται η λειτουργία της παραπομπής σε πιο εξειδικευμένους φορείς στην περίπτωση που αυτό κρίνεται αναγκαίο ή χρήσιμο για τον πελάτη

6. Κτηριακή υποδομή – Εξοπλισμός

6.1 Το κτήριο, η τοποθεσία όπου βρίσκεται και η εσωτερική του διαρρύθμιση είναι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία

6.2 Για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. διατίθεται κατάλληλος χώρος και εξοπλισμός, σύμφωνος με τις αρχές της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, καθώς και με την ισχύουσα νομοθεσία

6.3 Υπάρχει εξοπλισμός κατάλληλος για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

6.4 Υπάρχουν οι συνθήκες, ώστε όλα τα άτομα που επιθυμούν να έχουν πρόσβαση στον φορέα ΣΥ.Ε.Π.

Οι Λειτουργίες, τώρα, που προτείνονται στο πλαίσιο του εν λόγω Συστήματος είναι οκτώ (8) και αφορούν τη Χάραξη Εθνικής Πολιτικής Ποιότητας των Υπηρεσιών στον Τομέα Σ.Υ.Ε.Π., τον Προσδιορισμό της Στρατηγικής / Μεθοδολογίας για τη Διαχείριση της Ποιότητας σε Εθνικό Επίπεδο, την Αξιολόγηση της Ποιότητας και την Πιστοποίηση Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Σ.Υ.Ε.Π., την Πιστοποίηση των Λειτουργών Σ.Υ.Ε.Π., την Εποπτεία, τον Συντονισμό, τη Συνεχή Παρακολούθηση και Δυναμική Αξιολόγηση της Ποιότητας Παρεχόμενων Υπηρεσιών Σ.Υ.Ε.Π., την Επικοινωνία, Ανατροφοδότηση, Ενημέρωση και Διάχυση Πληροφοριών, τη Διοικητική, Οργανωτική και Τεχνική Υποστήριξη του Συστήματος, και, τέλος, τη Δυναμική αυτό-αξιολόγησή του. Στις ανωτέρω Λειτουργίες αντιστοιχούν τα Δομικά Μέρη του Συστήματος και αποτελούν μηχανισμούς αλληλοσυνδεόμενους και αλληλοσυμπληρούμενους, σύμφωνα με τη θεωρία και την εφαρμογή συστημάτων (systems approach). Σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημάνουμε πως η συνολική εποπτεία, η παρακολούθηση, καθώς και η Δυναμική Αξιολόγηση αποτελούν ευθύνη του Ε.Κ.Ε.Π. και υλοποιούνται είτε από στελέχη του Κέντρου είτε από ομάδες εμπειρογνωμόνων σε ρόλο εξωτερικού αξιολογητή, μετά από ανάθεση. Ο χαρακτήρας, τέλος, του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας που προτάθηκε είναι γενικός, καθώς ο χώρος του ΣΥ.Ε.Π. αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς και κρίθηκε παρακινδυνευμένη μια εξειδίκευση σε τόσο αρχικό στάδιο, ενώ δόθηκε πάνω απ' όλα έμφαση στον επιστημονικό, υποστηρικτικό και σε καμία περίπτωση ελεγκτικό ρόλο του Ε.Κ.Ε.Π., όπως ταιριάζει στη φιλοσοφία των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη μετέπειτα πορεία του ανωτέρω Συστήματος παρουσιάζει η Μελέτη Περίπτωσης (Case Study) που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Δράσης **WP4** του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. (**E.L.G.P.N.**) και δημοσιεύτηκε το 2010, η οποία παρουσιάζει συνοπτικά την εφαρμογή του εν λόγω Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην χώρα μας (E.L.G.P.N., 2010) και από την οποία μπορούν να εξαχθούν ενδιαφέροντα συμπεράσματα για την τρέχουσα κατάσταση. Περιγράφεται εκεί ως το *Εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας*, το οποίο συγχρηματοδοτήθηκε από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων,

Πολιτισμού και Αθλητισμού και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Ε.Κ.Τ (European Social Fund – E.S.F.) με τον προϋπολογισμό του έργου να ανέρχεται στα σαράντα χιλιάδες (40.000) ευρώ, ενώ εκτίθεται εν συντομία και η διαδικασία που ακολουθείται για την αρχική ή τη συνεχιζόμενη αξιολόγηση μιας Υπηρεσίας ΣΥ.Ε.Π., η οποία έχει συνοπτικά ως εξής:

1. Η Υπηρεσία υποβάλλει έναν φάκελο, ο οποίος περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία που αποδεικνύουν την εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας.
2. Μια ομάδα εξωτερικών αξιολογητών επισκέπτεται την Υπηρεσία και διενεργεί επιτόπου την αξιολόγηση, σύμφωνα με μια συγκεκριμένη γραπτή φόρμα.
3. Οι αξιολογητές ζητούν να δουν συγκεκριμένα στοιχεία και έγγραφα, που να αποδεικνύουν την τήρηση κάθε μεμονωμένου Κριτηρίου.
4. Ένα πιστοποιητικό ποιοτικής συμμόρφωσης απονέμεται σε κάθε Υπηρεσία που αγγίζει την επιθυμητή βαθμολογία.
5. Τα στοιχεία των πιστοποιημένων Υπηρεσιών καταχωρούνται σε ειδικό μητρώο.
6. Μια ηλεκτρονική πλατφόρμα υποστηρίζει την όλη διαδικασία, από τις αιτήσεις μέχρι τα αποτελέσματα κάθε αξιολόγησης.

Γεγονός πάντως παραμένει πως πρέπει να μεσολαβήσουν αρκετές κινήσεις, ώσπου να φτάσει το προτεινόμενο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας σε σημείο όπου θα είναι δυνατή η επίσημη αξιοποίησή του στη χώρα μας. Η πρόταση που παρουσιάστηκε αφορά βέβαια ένα πλήρες και ολοκληρωμένο σύστημα, πρακτικοί όμως λόγοι επιβάλλουν τη σταδιακή εφαρμογή του Συστήματος, με μερικούς μόνο μηχανισμούς να εφαρμόζονται εξ αρχής. Τα βήματα τα οποία προτείνονται στο πλαίσιο της ίδιας της μελέτης του Ε.Κ.Ε.Π. σε σχέση με τη μελλοντική εφαρμογή του Συστήματος είναι τα παρακάτω:

- Ευρεία ενημέρωση των φορέων και Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. για την ανάγκη διαχείρισης της Ποιότητας στον χώρο της ΣΥ.Ε.Π. γενικά και για το συγκεκριμένο Σύστημα ειδικότερα.
- Πραγματοποίηση αξιολογικής έρευνας όλων των φορέων Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας
- Η πειραματική εφαρμογή του Συστήματος, και ειδικότερα των τμημάτων α) Πιστοποίηση Λειτουργών και β) Αξιολόγηση Φορέων ΣΥ.Ε.Π., για ένα μεταβατικό διάστημα ως εργαλείου αξιολόγησης των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να εντοπιστούν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία τους και να σχεδιαστεί η συνεχής βελτίωσή τους βάσει των αποτελεσμάτων της αξιολόγησής τους.
- Η αξιολόγηση αυτή πρέπει να κατοχυρωθεί νομοθετικά, έστω κι αν δε συνιστά προϋπόθεση για να δοθεί άδεια λειτουργίας στις Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π..
- Παράλληλα, πραγματοποίηση μελετών για την εξειδίκευση του Συστήματος στις ανάγκες των διαφόρων τύπων Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..
- Μετά την πάροδο του μεταβατικού σταδίου, αξιολόγηση και βελτίωση του Συστήματος.
- Οριστική / επίσημη εφαρμογή του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας και πιστοποίηση των φορέων με βάση τη βελτιωμένη έκδοσή του.
- Σύνδεση της πιστοποίησης των φορέων και Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. με την άδεια λειτουργίας τους και ασκήσεως του επαγγέλματός τους αντίστοιχα.

Μέχρι τη στιγμή που ολοκληρώθηκε η παρούσα έρευνα, είχε πραγματοποιηθεί πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος σε δομές ΣΥ.Ε.Π. τόσο στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όσο και στον

χώρο της Απασχόλησης. Συνεχίζεται τέλος, όπως δηλώθηκε, η συστηματική συλλογή δεδομένων από διάφορους φορείς του χώρου για τη δράση τους, προκειμένου να αξιοποιηθούν περαιτέρω.

2.5 Το Σχέδιο Αξιολόγησης & Πιστοποίησης των Ευρωπαίων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. (European Accreditation Scheme for Career Guidance Counselors – E.A.S.) – ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Στο πλαίσιο των προσπαθειών της για την αναβάθμιση του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού συμμετείχε το 2007 ως εξωτερικός συνεργάτης, όπως και αντίστοιχοι φορείς από δέκα (10) άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στο πιλοτικό πρόγραμμα Leonardo da Vinci με τίτλο "European Accreditation Scheme for Career Guidance Counselors – E.A.S.", σκοπός του οποίου ήταν η ανάπτυξη ενός κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των ευρωπαίων Λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. (Καλαβά-Μυλωνά & Σαμοϊλης, 2009). Στο πρόγραμμα συμμετείχε μεταξύ άλλων και η Διεθνής Εταιρεία Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (I.A.E.V.G.), ενώ την ευθύνη του προγράμματος είχε το ιταλικό Ινστιτούτο Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας (Institute of Career Guidance – I.C.G.).

Από τους είκοσι δύο (22) Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π. που ήταν αρχικά υποψήφιοι να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα ως αξιολογούμενοι, τελικά ολοκλήρωσαν τη διαδικασία οι δεκατέσσερις (14), οι οποίοι και κλήθηκαν να συμπληρώσουν δύο ερωτηματολόγια, το πρώτο σχετικό με τα προσωπικά τους στοιχεία και την εργασιακή τους εμπειρία και το δεύτερο σχετικό με τις σπουδές, την περαιτέρω κατάρτιση και την αρθρογραφία ή τη συμμετοχή σε επιστημονικούς συλλόγους. Δημιουργήθηκε ατομικός φάκελος για κάθε συμμετέχοντα και ακολούθησε προσωπική δομημένη συνέντευξη, ενώ οι εκθέσεις των αξιολογητών υπεβλήθησαν στα μέσα του 2008. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι Σύμβουλοι ακολούθησαν μια πιλοτική διαδικασία αξιολόγησης, η οποία υπό κανονικές συνθήκες θα οδηγούσε στην πιστοποίησή τους ως επαγγελματιών του χώρου, στην προκειμένη περίπτωση όμως τους χορηγήθηκε απλώς βεβαίωση συμμετοχής στο πρόγραμμα, καθώς ο ιταλικός Οργανισμός που είχε την ευθύνη αυτού δεν μπορούσε να θεωρηθεί νομικά αρμόδιος για να εκδώσει βεβαιώσεις πιστοποίησης.

Βάσει των απαντήσεων στα ερωτηματολόγια καταγράφτηκαν οι δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες, προκειμένου να θεωρηθούν οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. εξειδικευμένες Αυτές εντάχθηκαν σε πέντε (5) Τομείς Δεξιοτήτων, στους οποίους αξιολογήθηκαν οι Σύμβουλοι, και είναι οι εξής:

- Επικοινωνία με τον επωφελούμενο
    - Αξιολόγηση των αναγκών του
    - Παραπομπή του στις αρμόδιες Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.
- Διαχείριση της πληροφορίας
    - Συγκέντρωση, οργάνωση, παραγωγή και διάδοση των πληροφοριών
    - Παροχή πληροφόρησης, είτε σε κατ' ιδίαν επικοινωνία είτε εξ αποστάσεως
- Επαγγελματική Συμβουλευτική (career guidance interview)
    - Αξιοποίηση τεχνικών συνέντευξης
    - Αξιολόγηση των αναγκών του επωφελούμενου
    - Επιλογή και χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, όπου κρίνεται απαραίτητο
    - Διευκόλυνση του επωφελούμενου στη λήψη αποφάσεων και τον σχεδιασμό δράσεων, στήριξη κατά την προσπάθεια υλοποίησης των σχεδίων δράσης του
- Οργάνωση ομαδικών δραστηριοτήτων με στόχο τη διερεύνηση της αγοράς εργασίας
    - Αξιοποίηση τεχνικών και σχεδιασμός ομαδικών δράσεων για την επίτευξη των τεθέντων στόχων

- Βοήθεια προς τους συμμετέχοντες για την ολοκλήρωση και αποτίμηση του διερευνητικού έργου τους

- Οργάνωση ομαδικών δραστηριοτήτων με στόχο την προετοιμασία μετάβασης στην αγορά εργασίας
  - Αξιοποίηση τεχνικών και σχεδιασμός ομαδικών δράσεων για την επίτευξη των τεθέντων στόχων
  - Βοήθεια προς τους συμμετέχοντες για την ολοκλήρωση και αποτίμηση του συνολικού σχεδίου δράσης τους

Πέραν, όμως, των δεξιοτήτων που προκύπτουν από τους Τομείς που αναφέρονται ανωτέρω σε ένα αντίστοιχο πιλοτικό πρόγραμμα με εφαρμογή στη χώρα μας θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν επιπλέον κριτήρια, όπως η ύπαρξη χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του Συμβούλου που κρίνονται απαραίτητα για την εξάσκηση του λειτουργήματος, η ικανότητα εφαρμογής επιστημονικών θεωριών στην πράξη, η ικανότητα χειρισμού ομάδων στόχων με ιδιαίτερες ανάγκες με διαφορετικότητα, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και παραγωγής έργου υπό αντίξοες εργασιακές συνθήκες, καθώς και η αποτελεσματικότητα σε παρεμβατικές δράσεις εκτός εργασιακού χώρου. Επιπρόσθετα πάντως του άμεσου οφέλους, της αξιολόγησης ενός, μικρού, έστω αριθμού ελλήνων Συμβούλων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προέκυψαν και αρκετά χρήσιμα στοιχεία, τα οποία θα μπορούσαν να ενταχθούν σε ένα μελλοντικό Σχέδιο Αξιολόγησης – Πιστοποίησης. Μεταξύ αυτών είναι η ανάγκη ύπαρξης μιας επιτροπής ειδικών με υψηλό κύρος στον χώρο της ΣΥ.Ε.Π., οι οποίοι θα είναι υπεύθυνοι για τη διαδικασία αξιολόγησης στο σύνολό της, η συμπλήρωση αναλυτικών ερωτηματολογίων από τους αξιολογούμενους, η επιλογή ικανών και πεπειραμένων αξιολογητών, η αξιοποίηση της μεθόδου της Συμβουλευτικής Συνέντευξης, η χρήση Νέων Τεχνολογιών και ο προσεκτικός έλεγχος των εγγράφων που υποβάλει κάθε αξιολογούμενος, η συγκέντρωσή τους σε ηλεκτρονική βάση δεδομένων και η συνεκτίμηση όλων των στοιχείων προκειμένου να χορηγηθεί η τελική πιστοποίηση.

2.6 Το Ελληνικό «Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων» (National Qualifications Framework – N.Q.F.) και ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (Ε.Ο.Π.Π.)

Στην ενότητα 1.4. παραπάνω έγινε συζήτηση σχετικά με το Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που σχεδίασε και δημιούργησε το Ε.Κ.Ε.Π. για την κάλυψη των ελληνικών αναγκών. Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται εξελίξεις που έχουν άμεση συνάφεια με την προώθηση του εν λόγω Συστήματος ως του επίσημου Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας στη χώρα μας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. Οι εξελίξεις αυτές, να σημειωθεί, έρχονται σε απάντηση των επιταγών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη δημιουργία Πλαισίων Προσόντων σε όλα τα κράτη μέλη, εξειδικευμένων στις ανάγκες των πολιτών κάθε ενός από αυτά.

Ακολουθώντας τη λογική του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων – Ε.Π.Π. (European Qualifications Framework – E.Q.F.) και σύμφωνα με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεσπίστηκε με το άρθρο 16 του νόμου 3879/2010 το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων της χώρας μας. Σύμφωνα με τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ως Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων νοείται ένα «εργαλείο» για την κατηγοριοποίηση των προσόντων βάσει ενός συνόλου κριτηρίων επίτευξης καθορισμένων επιπέδων μάθησης, το οποίο στοχεύει στη συνένωση σε ενιαίο σύνολο και στο συντονισμό των εθνικών υποσυστημάτων επαγγελματικών προσόντων, καθώς και στη βελτίωση της διαφάνειας, της πρόσβασης, της εξέλιξης και της ποιότητας των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με την αγορά εργασίας και την κοινωνία των πολιτών (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008). Το Εθνικό Πλαίσιο απευθύνεται σε εκπαιδευόμενους και εργαζόμενους που επιθυμούν ν' αλλάξουν εκπαιδευτική διαδρομή, θέση εργασίας ή να μετακινηθούν εντός ή εκτός συνόρων, τόσο για σπουδές όσο και για

επαγγελματικούς λόγους, σε παρόχους Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και σε εργοδότες και μπορεί να εξειδικεύεται κατά περίπτωση σε Κλαδικά Πλαίσια Προσόντων (Sectoral Qualification Frameworks).

Την εποπτεία για τη διαμόρφωση και τη λειτουργία αυτού, καθώς και τον συντονισμό των εμπλεκόμενων δομών και φορέων ασκεί η Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Ένωσης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Οι όροι διαμόρφωσης και εφαρμογής του Εθνικού Πλαισίου και κυρίως τα θέματα που αφορούν την αντιστοίχιση με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, με διεθνή κλαδικά προσόντα και τη δημιουργία κλαδικών περιγραφικών δεικτών, οι προϋποθέσεις, οι όροι και η διαδικασία πιστοποίησης, περιλαμβανομένου του συστήματος εξέτασης, αξιολόγησης και επικύρωσης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των ενδιαφερόμενων, καθώς και οι προϋποθέσεις, οι όροι και η διαδικασία αδειοδότησης φορέων πιστοποίησης των ανωτέρω και λοιπές λεπτομέρειες θα καθορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα μετά από πρόταση του Υπουργού Παιδείας και κατόπιν εισήγησης του *Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων* (Ε.Ο.Π.Π.), ο οποίος συστάθηκε στο πλαίσιο του ίδιου νόμου.

Η διαδικασία δημιουργίας του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων χωρίζεται σε τέσσερις (4) φάσεις: α) Σχεδιασμός, διαβούλευση και νομική κατοχύρωση, β) Προετοιμασία για τη συγκρότηση Εθνικού Πλαισίου, γ) Συγκρότηση Εθνικού Πλαισίου και δ) Αντιστοίχηση στα επίπεδα του E.Q.F.. Στο πλαίσιο της πρώτης φάσης υπήρξε εξάμηνη δημόσια διαβούλευση, η οποία ολοκληρώθηκε τον Σεπτέμβριο του 2010 και ακολούθησε η νομοθετική κατοχύρωση του Πλαισίου, ενώ στο πλαίσιο της δεύτερης φάσης ξεκίνησε τη λειτουργία του ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και εκπονήθηκε μεθοδολογικός οδηγός. Με την Υπ. Απόφαση υπ' αριθμόν 119959 του 2011 ο Ε.Ο.Π.Π. συγχωνεύτηκε δι' απορροφήσεως με το Ε.Κ.Ε.Π. και το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και δημιούργησαν τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού - Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., ο οποίος αναμένεται να συνεχίσει με επιτυχία τη δράση των τριών φορέων.

Η τρίτη φάση δημιουργίας του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, που βρίσκεται σε εξέλιξη και αναμένεται να ολοκληρωθεί μέσα στο 2012, περιλαμβάνει τις εξής δράσεις:

- Σύσταση Ομάδων Εργασίας
- Εκπόνηση ειδικών περιγραφικών δεικτών κατά επίπεδο και κατά κλάδο και αντιστοίχιση με τα επίπεδα του Ε.Π.Π..
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας για την εκπόνηση προτύπων και διαδικασιών πιστοποίησης στη μη τυπική εκπαίδευση με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα κάνοντας χρήση και των επαγγελματικών περιγραμμάτων.
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας Συστήματος Πιστωτικών Μονάδων σε προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Πιλοτική πιστοποίηση σε επιλεγμένα προγράμματα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης – Σ.Ε.Κ. (πράσινα επαγγέλματα και τουρισμό) και ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης.
- Ανάπτυξη ειδικών περιγραφικών δεικτών και πιλοτική αντιστοίχιση δύο επαγγελματικών κλάδων (π.χ. εμπόριο, υγεία) κάθετα στα 8 επίπεδα του Ε.Π.Π..
- Πιλοτική εφαρμογή ανεξάρτητων και πλουραλιστικών διαδικασιών αναγνώρισης μη τυπικής και άτυπης μάθησης.
- Θεσμοθέτηση του Συστήματος Πιστοποίησης Προσόντων (δυνατότητα υιοθέτησης διαφορετικών διαδικασιών εντός ενός κοινού πλαισίου).
- Θεσμοθέτηση Συστήματος Διαπίστευσης Φορέων Πιστοποίησης Προσόντων.

Το Έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.) 2007-2013 υπό την αιγίδα του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού και στο σύνολό της η διαδικασία υλοποίησης του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων αναμένεται να ολοκληρωθεί μέχρι το τέλος του 2012. Σύμφωνα με το C.E.DE.FO.P. (C.E.DE.FO.P., 2010b) η εμπλοκή ποικίλων κοινωνικών φορέων στην ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου και κατά τη διαδικασία της Διαβούλευσης είναι καθοριστικής σημασίας, τονίζεται όμως πως, σε σχέση με άλλα κράτη μέλη, η Ελλάδα δεν έχει παράδοση στην αξιοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων για τον καθορισμό και την περιγραφή προσόντων, γεγονός που μπορεί να περιορίσει τον βαθμό στον οποίο το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων μπορεί να επηρεάσει πολιτικές και πρακτικές, και κυρίως την εξέλιξη μεταξύ διαφορετικών επιπέδων και τύπων προσόντων.

Σε αυτό το σημείο είναι καλό να γίνει μια σύντομη αναφορά στον **Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων** (Ε.Ο.Π.Π.), ο οποίος υπήρξε νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου και συστάθηκε με το άρθρο 11 του νόμου 3879/2010. Ο Ε.Ο.Π.Π. αποτέλεσε για το σύντομο διάστημα λειτουργίας του τον εθνικό φορέα Πιστοποίησης των εκροών της μη τυπικής εκπαίδευσης και της άτυπης μάθησης και λειτούργησε ως η εθνική δομή των Ευρωπαϊκών Δικτύων που διαχειρίζονται ζητήματα προσόντων και ευρωπαϊκών εργαλείων Διαφάνειας και Κινητικότητας. Ο Οργανισμός συνέχισε το έργο του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), που καταργήθηκε στο πλαίσιο του ίδιου νόμου, έργο το οποίο σχετίζεται με την πιστοποίηση, τη χορήγηση ισοτιμιών και την αναγνώριση επαγγελματικών δικαιωμάτων, ενώ αποτέλεσε και το Εθνικό Κέντρο Europass, στη θέση του Ο.Ε.Ε.Κ.. Ως Σ*κοποί* του Ε.Ο.Π.Π. ορίζονταν:

- Η δημιουργία και ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων και η αντιστοίχιση του με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων.
- Η αντιστοίχιση των προσόντων που αποκτώνται μέσω της τυπικής εκπαίδευσης, της μη τυπικής εκπαίδευσης και της άτυπης μάθησης στα επίπεδα του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων.
- Η δημιουργία κλαδικών περιγραφικών Δεικτών σε μορφή γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αντιστοιχούν στα επίπεδα του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων.
- Η πιστοποίηση των εκροών της μη τυπικής εκπαίδευσης και άτυπης μάθησης και ειδικότερα: α) η ανάπτυξη Συστήματος Αναγνώρισης και Πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής εκπαίδευσης και της άτυπης μάθησης, η πιστοποίηση των προσόντων αυτών και η αντιστοίχισή τους στα πλαίσια του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, και β) η αδειοδότηση και ο έλεγχος λειτουργίας φορέων πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής εκπαίδευσης και της άτυπης μάθησης.
- Η ανάπτυξη και εφαρμογή Συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.
- Η Διασφάλιση της Ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης, σε συνεργασία με τους λοιπούς αρμόδιους φορείς.
- Η εισήγηση του καθορισμού των επαγγελματικών δικαιωμάτων των κατόχων προσόντων που αποκτώνται στο πλαίσιο της Διά Βίου Μάθησης, πλην της Ανώτατης Εκπαίδευσης.
- Η αντιστοίχιση στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων διεθνών κλαδικών προσόντων.
- Η αναγνώριση της ισοτιμίας εκπαιδευτικών τίτλων της αλλοδαπής με εξαίρεση αυτών της Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Να σημειωθεί, τέλος, πως ο Ε.Ο.Π.Π., σε συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) αποτελεί για την Ελλάδα το *Εθνικό Σημείο Αναφοράς για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση* (Quality Assurance National Reference Point) στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Επαγγελματική

Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Quality Assurance in Vocational Education and Training – E.Q.A.V.E.T.), εκτενής αναφορά στον ρόλο των οποίων έχει ήδη γίνει σε προηγούμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

2.7 Ο νόμος 4009/2011 - Διασφάλιση της Ποιότητας των Σπουδών και Διεθνοποίηση των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

Σε νόμο – σταθμό φαίνεται πως θα εξελιχθεί ο νόμος 4009 που ψηφίστηκε τον Σεπτέμβριο του 2011 και δημοσιεύθηκε στο Φ.Ε.Κ. Α 195/06.09.2011. Ο νόμος αφορά τη δομή, λειτουργία, Διασφάλιση της Ποιότητας των σπουδών και τη διεθνοποίηση των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και έρχεται να λειτουργήσει ως νόμος – πλαίσιο για το σύνολο των ζητημάτων που αφορούν τα Ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στη χώρα μας. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται και το ακανθώδες ζήτημα της Αξιολόγησης, Διαχείρισης και Διασφάλισης της Ποιότητας των Ιδρυμάτων στο σύνολό τους, αλλά και πιο συγκεκριμένα των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που αυτά παρέχουν, θέμα το οποίο βρίσκεται στο κέντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος της παρούσας εργασίας. Εν γένει, ο νόμος 4009 αναφέρει πως κάθε Ίδρυμα είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση και τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού και ερευνητικού έργου που αυτό παράγει, καθώς και για την αποτελεσματική λειτουργία και απόδοση των υπηρεσιών του σύμφωνα με τις διεθνείς πρακτικές και τις γενικές κατευθύνσεις που παρέχει η Αρχή Διασφάλισης Ποιότητας (Α.ΔΙ.Π.).

Υπεύθυνη για την τήρηση των διαδικασιών Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στο πλαίσιο κάθε Πανεπιστημιακού Ιδρύματος είναι η *Μονάδα Διασφάλισης της Ποιότητας* (ΜΟ.ΔΙ.Π.), η οποία αποτελείται από τον πρύτανη ή έναν από τους αναπληρωτές τους ως πρόεδρο, πέντε (5) καθηγητές του Α.Ε.Ι., έναν εκπρόσωπο κάθε κατηγορίας προσωπικού με δικαίωμα ψήφου όταν συζητούνται θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας, έναν εκπρόσωπο των προπτυχιακών κι έναν εκπρόσωπο των μεταπτυχιακών φοιτητών και υποψηφίων διδακτόρων, εφόσον υπάρχουν, και στην οποία έχει ήδη γίνει αναφορά προηγουμένως, σε σχέση με τον νόμο 3374 του 2005. Η ΜΟ.ΔΙ.Π. ορίζεται αρμόδια για την ανάπτυξη συγκεκριμένης πολιτικής, στρατηγικής και των απαραίτητων διαδικασιών για τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας του έργου και των υπηρεσιών του Ιδρύματος, την οργάνωση, λειτουργία και συνεχή βελτίωση του εσωτερικού Συστήματος Δ.Π. του Ιδρύματος, τον συντονισμό και την υποστήριξη των διαδικασιών αξιολόγησης των ακαδημαϊκών μονάδων και των λοιπών υπηρεσιών του Ιδρύματος και την υποστήριξη των διαδικασιών εξωτερικής αξιολόγησης και πιστοποίησης των προγραμμάτων σπουδών και του εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης της Ποιότητας του Ιδρύματος, στο πλαίσιο των αρχών, κατευθύνσεων και οδηγιών της Α.ΔΙ.Π..

Τονίζεται, ακόμη, πως το εσωτερικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας του Ιδρύματος και οι διαδικασίες υλοποίησής του καθορίζονται με απόφαση που εκδίδει το Συμβούλιο μετά από πρόταση του Πρύτανη και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αλλά και στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος, ενώ όλα τα ανωτέρω αναθεωρούνται το αργότερο κάθε έξι (6) έτη. Λοιπά θέματα που αφορούν την οργάνωση και τη λειτουργία της ΜΟ.ΔΙ.Π., καθώς και τις ειδικότερες αρμοδιότητές της ορίζει ο Εσωτερικός Κανονισμός κάθε Ιδρύματος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ξεχωριστά. Με το άρθρο 35, επίσης, προβλέπεται η ύπαρξη Συμβούλου Σπουδών στα κατά τόπους Ανώτατα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, ρόλος του οποίου είναι να καθοδηγεί και να υποστηρίζει τους φοιτώντες σε σχέση με τα προγράμματα σπουδών τους. Ο Εσωτερικός Κανονισμός κάθε Ιδρύματος ορίζει εκ περιτροπής την ανάθεση καθηκόντων Συμβούλου Σπουδών σε καθηγητές, ενώ ρυθμίζει και τα ειδικότερα σχετικά θέματα. Μέριμνα ειδικά για τη Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στο πλαίσιο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης δεν υπάρχει στον νόμο 4009, στα άρθρα όμως όπου διευκρινίζεται ο ρόλος της Α.ΔΙ.Π. υπάρχουν αναφορές σε υπηρεσίες φοιτητικής μέριμνας, στις οποίες λογικά περιλαμβάνονται και οι κάθε τύπου δομές παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε πως η ανάγκη για Διασφάλιση Ποιότητας γίνεται όλο και πιο έντονα αντιληπτή από τους αρμόδιους για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. φορείς. Τα τελευταία μέτρα, όμως, που ελήφθησαν σε σχέση με τη Διασφάλιση της Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας

καταδεικνύουν μια χαλάρωση υπό την πίεση της κρίσης, γεγονός που αποτελεί ανάσχεση της προόδου που σημειωνόταν με σταθερούς ρυθμούς εδώ και δεκαετίες. Ο Ιδιωτικός χώρος προχωρά με σταθερά βήματα και συνεχίζει να παρουσιάζει δείγματα προόδου, υπό την πίεση, βέβαια, και της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία πλέον αποδέχεται προϊόντα και υπηρεσίες μόνο από πιστοποιημένες μονάδες παραγωγής ή φορείς παροχής υπηρεσιών. Ο Δημόσιος τομέας, από την άλλη, κινείται γενικά με αργά βήματα, τόσο λόγω των δυσκίνητων γραφειοκρατικών διαδικασιών, όσο και εξ αιτίας της οικονομικής δυσπραγίας που έχει επιβάλει στη χώρα μας η παγκόσμια οικονομική κρίση. Στον χώρο, ειδικότερα, της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης γίνονται κάποια σαφή βήματα προς τα εμπρός, καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί δυναμικά τις σχετικές πολιτικές της, μένει όμως να εφαρμοστεί πλήρως η νέα νομοθεσία, ώστε να καταφανούν τα αποτελέσματά της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Εισαγωγή

Στο πλαίσιο του γενικού σκοπού της παρούσας εργασίας, στο Κεφάλαιο αυτό, που είναι εν μέρει ανακεφαλαιωτικό, επιχειρείται η διαπίστωση της Ποιότητας του συστήματος ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, με άξονα αναφοράς τη συγκριτική θεώρηση των πολιτικών που θεσπίστηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και της πρακτικής σε εθνικό επίπεδο στη χώρα μας. Η συγκριτική αυτή θεώρηση γίνεται με τη βοήθεια ενός **Πλαισίου Σύγκρισης**, το οποίο δημιουργήθηκε προκειμένου να διευκολύνει αυτή τη διαδικασία. Το πλαίσιο, βέβαια, αυτό δεν φιλοδοξεί να πάρει τη μορφή ενός ενιαίου Εθνικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. Αντίθετα, αποτελεί στην ουσία ένα **Πλαίσιο Προσομοίωσης για τη Διασφάλιση Ποιότητας**, το οποίο όμως είναι ένα εξειδικευμένο και πρωτότυπο εργαλείο, που δημιουργήθηκε για την προσέγγιση της σύγκρισης, στην οποία περιορίζεται και ο σκοπός αυτής της έρευνας.

Το περιεχόμενο του Κεφαλαίου αυτού είναι οργανωμένο σε τρία μέρη, σε τρία Υποκεφάλαια. Στο πρώτο παρουσιάζεται το Πλαίσιο Σύγκρισης που αναφέρθηκε πιο πάνω, με αναλυτική αναφορά στα Επιθυμητά Χαρακτηριστικά, τις Αξιολογικές Ερωτήσεις και στους Δείκτες Ποιότητας / στα Κριτήρια που αξιοποιούνται. Τα κριτήρια, και κατ΄ επέκταση οι δείκτες ποιότητας, έχουν τοποθετηθεί σε οκτώ συγκεκριμένες ομάδες, που αναφέρονται στα παρακάτω χαρακτηριστικά: στις ανάγκες, τη φιλοσοφία και στους σκοπούς και στόχους του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., στους φορείς οργάνωσης και εποπτείας των σχετικών υπηρεσιών αλλά και στον τρόπο οργάνωσης και παροχής αυτών, στη χρηματοδότηση και στους λειτουργούς του θεσμού, στις προσπάθειες Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών, στις ομάδες στόχους, όπως και στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Οι ομάδες αυτές είναι οι ίδιες για τις οποίες έγινε λόγος στο Τέταρτο Κεφάλαιο. Στο δεύτερο Υποκεφάλαιο πραγματοποιείται η κατ' εξοχήν συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ πολιτικών και πρακτικών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στο τρίτο Υποκεφάλαιο παρατίθενται γενικά συμπεράσματα, ενώ γίνεται και μια προσπάθεια αιτιολόγησης των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ανάλυση των αξιολογικών δεδομένων. Τέλος, διατυπώνονται προτάσεις προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης μιας αποτελεσματικότερης αντιστοίχισης των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, με όσα προβλέπουν οι σχετικές ευρωπαϊκές πολιτικές.

Α. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

Όπως αναφέρθηκε, στην ενότητα αυτή γίνεται συγκριτική αξιολογική παράθεση στοιχείων που περιγράφουν τις επιμέρους πολιτικές, στρατηγικές και πρακτικές που θεσπίστηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση ή προτάθηκαν ως βέλτιστες πρακτικές στη χώρα μας πάνω στο πεδίο που ενδιαφέρει αυτή την έρευνα, δηλαδή την πράξη της Διασφάλισης Ποιότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, και της αντίστοιχης ελληνικής πραγματικότητας. Προκειμένου να είναι εφικτή η αξιολογική αυτή θεώρηση σε συγκριτική βάση, είναι αναγκαίο να προσδιοριστούν **Δείκτες Σύγκρισης.** Οι Δείκτες αυτοί αντανακλώνται στα Κριτήρια με βάση τα οποία θα πραγματοποιηθούν οι συγκριτικές εκτιμήσεις. Είναι δε λογικό οι Δείκτες αυτοί να αντιστοιχούν σε Δείκτες Ποιότητας, για τους οποίους έγινε λόγος στο Τέταρτο Κεφάλαιο.

Κύρια επιδίωξη, λοιπόν, της συγκριτικής θεώρησης είναι να καταδειχτεί αν οι στρατηγικές και πρακτικές μέσω των οποίων έχει οργανωθεί και υλοποιείται ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας αντιστοιχούν

επιτυχώς στις αντίστοιχες πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις καλύπτουν επαρκώς. Επιδιώκεται, με άλλα λόγια, να διαπιστωθεί μέσα από ένα ιδεατό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας η σχέση που λογικά θα αναμενόταν να υπάρχει, αν είχε λειτουργήσει άψογα η σχέση μεταξύ ευρωπαϊκών πολιτικών και εθνικών πρακτικών.

1. Το Πλαίσιο Προσομοίωσης για Διασφάλιση Ποιότητας

Το Πλαίσιο Προσομοίωσης για τη Διασφάλισης Ποιότητας που δομήθηκε όπως αναφέρεται πιο πάνω, έχει πάρει τη μορφή που φαίνεται στον Πίνακα 9. Σκοπός του Πίνακα 9 είναι περισσότερο να δείξει παραστατικά τη μεθοδολογία που ακολουθείται, τον τρόπο σκέψης μέσα από τον οποίο διαμορφώνονται τα Κριτήρια / οι Δείκτες Ποιότητας, και λιγότερο να παρουσιάσει μια εξαντλητική περιγραφή ενός ολοκληρωμένου Συστήματος.

Έτσι, όπως φαίνεται με αρχή την πρώτη στήλη του Πίνακα, η διαδικασία ξεκινάει με τον εντοπισμό των *Χαρακτηριστικών Ποιότητας* (Χ.Π.), δηλαδή των χαρακτηριστικών που είναι επιθυμητό να έχουν στην πράξη οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στη δεύτερη στήλη του Πίνακα δίνονται ενδεικτικές ιδέες αναφορικά με το πώς διαμορφώνονται, πώς προσδιορίζονται αυτά τα χαρακτηριστικά, ποιος και με ποιον τρόπο τα προσδιορίζει. Το σημαντικό είναι σε κάθε προσπάθεια Διασφάλισης Ποιότητας να προσδιοριστούν επακριβώς τα στοιχεία αυτά, γιατί προφανώς καθένας μπορεί σε διαφορετικές καταστάσεις και υπό διαφορετικούς όρους να ξεκινήσει από διαφορετικές αφετηρίες και διαφορετικά χαρακτηριστικά και συνεπώς να οδηγηθεί σε διαφορετικά αποτελέσματα.

Στη συνέχεια, το κάθε Χαρακτηριστικό οδηγεί σε συγκεκριμένη *Αξιολογική Ερώτηση*, η οποία όταν τεθεί διευκολύνει την εξαγωγή συμπερασμάτων σε σχέση με την παρουσία ή όχι του εκάστοτε Χαρακτηριστικού Ποιότητας και αποτελεί κατ' ουσίαν εργαλείο που τίθεται στη διάθεση του συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας και όσων το αξιοποιούν. Η Αξιολογική Ερώτηση με τη σειρά της αντανακλά και προσδιορίζει το συγκεκριμένο *Κριτήριο* που, στην περίπτωση που χρησιμοποιήσουμε όρους Διασφάλισης Ποιότητας, προσδιορίζει τον *Δείκτη Ποιότητας*. Στο παρόν Πλαίσιο Προσομοίωσης για τη Διασφάλιση Ποιότητας τα χαρακτηριστικά αυτά, που καταλήγουν αντίστοιχα σε Κριτήρια / Δείκτες Ποιότητας, έχουν ενταχθεί σε οκτώ (8) Ομάδες, οι οποίες, όπως θα αναμενόταν, είναι ίδιες με εκείνες που δημιουργήθηκαν και αξιοποιήθηκαν στο Τρίτο Κεφάλαιο:

α) Φιλοσοφία, σκοποί και στόχοι,

β) Φορείς οργάνωσης και εποπτείας,

γ) Τρόπος οργάνωσης και παροχής,

δ) Χρηματοδότηση,

ε) Λειτουργοί,

στ) Διασφάλιση Ποιότητας,

ζ) Ομάδες – στόχοι, και

η) Αποτελεσματικότητα & Αποδοτικότητα.

Το Πλαίσιο Προσομοίωσης για τη Διασφάλισης Ποιότητας είναι επί της ουσίας ενδεικτικό και δημιουργήθηκε προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Σε καμία περίπτωση δεν θεωρείται ότι αποτελεί ολοκληρωμένη πρόταση συνεχούς Διασφάλισης Ποιότητας του θεσμού στην πράξη. Για τον σχεδιασμό και τη δημιουργία του έχουν αντληθεί στοιχεία από τα επιστημονικά τεκμηριωμένα και πρακτικά δοκιμασμένα διεθνή συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας που παρουσιάστηκαν στο Τέταρτο Κεφάλαιο της εργασίας, κατάλληλα προσαρμοσμένα για τις ανάγκες της έρευνας. *Εν τούτοις, υπό προϋποθέσεις και μετά από τους ανάλογους μετασχηματισμούς, το Πλαίσιο αυτό θα*

μπορούσε να προσαρμοστεί, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται απόλυτα στις ανάγκες ενός πλήρους και ολοκληρωμένου Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας για τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στη χώρα μας, τόσο για εθνικό επίπεδο, όσο και για έναν συγκεκριμένο χώρο ή ακόμη και για έναν επιμέρους κλάδο ενδιαφέροντος ή φορέα εφαρμογής του θεσμού ΣΥ.Ε.Π..

Πίνακας 9: Από τα Χαρακτηριστικά Ποιότητας στα Κριτήρια / στους Δείκτες Ποιότητας

Α/Α	Χαρακτηριστικό Ποιότητας (Χ.Π.)	Τρόπος Προσδιορισμού του Χ.Π.	Αξιολογική Ερώτηση	Κριτήριο / Δείκτης Ποιότητας
α. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.				
1	Η πολιτική και η πράξη εφαρμογής του θεσμού πρέπει να εκφράζουν σαφώς διαμορφωμένη φιλοσοφία γύρω από τον θεσμό και την εφαρμογή του.	Η φιλοσοφία αυτή διαμορφώνεται με βάση τις τοπικές κατά περίπτωση συνθήκες και τάσεις, και εκφράζεται μέσα από τα έργα ερευνητών και διανοουμένων της περιοχής.	Υπάρχει διαμορφωμένη φιλοσοφία του θεσμού η οποία να διέπει τις πολιτικές αλλά και την πράξη εφαρμογής του στην συγκεκριμένη περίπτωση;	Ύπαρξη σαφώς διαμορφωμένης φιλοσοφίας εφαρμογής του θεσμού.
2	Η συγκεκριμένη φιλοσοφία πρέπει να έχει την αφετηρία της σε σαφώς προσδιορισμένες γενικές και ειδικές ανάγκες των ομάδων στόχων του θεσμού.	Οι ανάγκες αυτές εκφράζονται κατά κανόνα ομαδικά από τις ομάδες-στόχους και θεμελιώνονται μέσα από εμπεριστατωμένη κοινωνική έρευνα μεταξύ των μελών τους.	Έχουν διαπιστωθεί με συστηματικό τρόπο και περιγραφεί σαφώς οι ανάγκες για συγκεκριμένες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.;	Ύπαρξη σαφούς προσδιορισμού των αναγκών των ομάδων –στόχων για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.
3	Οι ανάγκες αυτές και η αντίστοιχη φιλοσοφία πρέπει να μετουσιώνονται σε σαφώς εκφρασμένες επιδιώξεις, σε μορφή σκοπών και στόχων.	Οι ανάγκες και η φιλοσοφία εκφράζονται μέσα από τις διατυπώσεις σκοπών και στόχων των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.	Υπάρχει σύνολο σκοπών και στόχων των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που αντανακλούν το είδος και το περιεχόμενο των αναγκών και της φιλοσοφίας;	Ύπαρξη σαφούς καταλόγου σκοπών και στόχων του θεσμού, μέσα από τους οποίους εκφράζονται η αντίστοιχη φιλοσοφία και οι ανάγκες των ομάδων-στόχων.
β. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.				
1	Πρέπει να υπάρχουν επίσημοι φορείς που στη χώρα τους έχει ανατεθεί συγκεκριμένη ευθύνη για την οργάνωση, παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.	Αυτό το χαρακτηριστικό προσδιορίζεται από τη φύση των φορέων και την σχέση τους με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στο συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο της χώρας	Υπάρχουν επίσημοι φορείς που στη χώρα μας έχουν την συγκεκριμένη ευθύνη για την οργάνωση, παροχή και εποπτεία υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.;	Ύπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την οργάνωση και παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.
2	Πρέπει να υπάρχουν επίσημοι φορείς που στη χώρα τους έχει ανατεθεί συγκεκριμένη ευθύνη για την εποπτεία υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..	Αυτό το χαρακτηριστικό προσδιορίζεται από τη φύση των φορέων και την σχέση τους με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στο συγκε-	Υπάρχουν επίσημοι φορείς που στη χώρα μας έχουν την συγκεκριμένη ευθύνη για την εποπτεία υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.;	Ύπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

		κριμένο θεσμικό πλαίσιο της χώρας		
3	Οι ανωτέρω φορείς είναι ευδιάκριτοι και φέρουν σαφή την ευθύνη οργάνωσης και παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με σαφώς προσδιορισμένα όρια δραστηριοτήτων ο καθένας.	Αυτό το χαρακτηριστικό αντανακλάται στην υφιστάμενη σχετική νομοθεσία και γενικά στα θεσμικά κείμενα που αναφέρονται στον θεσμό και στους φορείς εφαρμογής του.	Είναι καθένας από τους ανωτέρω φορείς ευδιάκριτος σε σχέση με άλλους, και είναι προσδιορισμένα το όρια ευθύνης και δραστηριοτήτων του;	Διακριτότητα και σαφήνεια ευθύνης και δραστηριότητας καθενός από τους φορείς ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα.
γ. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. / Μεθοδολογία Υλοποίησης				
1	Χαρακτηριστικό ενός καλά οργανωμένου συστήματος υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. είναι η ενσωμάτωση ενός συστηματικά προσδιορισμένου τρόπου οργάνωσης και εποπτείας της παροχής των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.;	Ο τρόπος οργάνωσης αυτός αντανακλάται στην περιγραφή της δομής και διάρθρωσης του συστήματος / του φορέα.	Στην παρουσίαση του συστήματος περιλαμβάνεται ένας οργανωμένος τρόπος διάρθρωσης αλλά και εποπτείας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.;	Ύπαρξη τρόπου οργάνωσης και εποπτείας της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στον φορέα.
2	Πρέπει να έχει προσδιοριστεί η μεθοδολογία μέσω της οποίας επιχειρείται η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε κάθε συγκεκριμένη εφαρμογή.	Η μεθοδολογία παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κατά κανόνα είναι ενσωματωμένη στα επίσημα κείμενα οργάνωσης και λειτουργίας της υπηρεσίας ΣΥ.Ε.Π..	Είναι διαθέσιμη οργανωμένη και συστηματική περιγραφή της μεθοδολογίας παροχής των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.;	Ύπαρξη συστηματικής περιγραφής της μεθοδολογίας για παροχή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..
3	Η μεθοδολογία αυτή πρέπει να είναι η κατά περίπτωση ενδεδειγμένη ώστε να ελπίζεται ότι θα οδηγήσει στην επίτευξη των επιδιωκομένων σκοπών και στόχων.	Η ορθότητα και καταλληλότητα της κατά περίπτωση μεθοδολογίας ορίζεται από τα επιστημονικά εγχειρίδια εφαρμογής της κάθε λειτουργίας του θεσμού.	Είναι η προβλεπόμενη μεθοδολογία ορθή και κατάλληλη για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στις συγκεκριμένες ομάδες - στόχους με τις συγκεκριμένες ανάγκες;	Ορθότητα και καταλληλότητα της κατά περίπτωση μεθοδολογίας εφαρμογής των λειτουργιών ΣΥ.Ε.Π..
δ. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών Παροχής ΣΥ.Ε.Π.				
1	Πρέπει να προβλέπεται στο σύστημα συγκεκριμένος τρόπος χρηματοδότησης του θεσμού, και να έχουν εξασφαλιστεί οι αντίστοιχοι πόροι.	Κατά κανόνα το θέμα της χρηματοδότησης μνημονεύεται στο νομικό κείμενο θέσπισης του φορέα / της υπηρεσίας.	Προβλέπεται συγκεκριμένος τρόπος χρηματοδότησης του συστήματος / του φορέα παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και έχουν εξασφαλιστεί οι αντίστοιχοι πόροι;	Πρόβλεψη χρηματοδότησης του συστήματος και εξασφάλιση σχετικών πόρων.
2	Οι πόροι χρηματοδότησης του φορέα πρέπει να είναι επαρκείς για την επίτευξη των στόχων του θεσμού στην κάθε υπηρεσία παρο-	Η επάρκεια πόρων προσδιορίζεται με την κοστολόγηση των προβλεπόμενων υπηρεσιών και τον προϋπολογισμό των α-	Είναι επαρκείς οι πόροι για την κάλυψη των δαπανών των προβλεπόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.;	Επάρκεια πόρων για κάλυψη των προβλεπόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

	χής ΣΥ.Ε.Π..	παιτουμενων δαπανών.		
ε. Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.				
1	Πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια ποιοι είναι οι λειτουργοί που έχουν την ευθύνη να εφαρμόζουν τον θεσμό στο κάθε πλαίσιο ή στον κάθε φορέα.	Κατά κανόνα η περιγραφή γίνεται στο κείμενο που θεσπίζει την οργάνωση και λειτουργία του φορέα.	Γίνεται περιγραφή των λειτουργών που θα υλοποιούν τον θεσμό στον συγκεκριμένο φορέα;	Πρόβλεψη λειτουργών που θα εφαρμόσουν τον θεσμό στον φορέα και περιγραφή των χαρακτηριστικών τους.
2	Οι λειτουργοί αυτοί πρέπει να προβλέπεται να έχουν εξασφαλίσει επαρκή προσόντα (εκπαίδευση και εμπειρία) για την επιτυχή εφαρμογή των κατά περίπτωση προβλεπόμενων λειτουργιών του θεσμού.	Κατά κανόνα η περιγραφή γίνεται στο κείμενο που θεσπίζει την οργάνωση και λειτουργία του φορέα ή σε άλλα μεταγενέστερα συναφή κείμενα.	Υπάρχει πρόβλεψη αναφορικά με τα προσόντα (εκπαίδευση και εμπειρία) των λειτουργών του θεσμού στην συγκεκριμενη περίπτωση;	Πρόβλεψη αναφορικά με τα προσόντα των λειτουργών του θεσμού στην κάθε περίπτωση.
3	Ο προβλεπόμενος αριθμός και η προβλεπόμενη ποιότητα των λειτουργών πρέπει να επαρκούν για την ικανοποιητική εφαρμογή του θεσμού στους αντίστοιχους χώρους.	Η επάρκεια αυτή μπορεί να προσδιοριστεί με την ανάλυση περιεχομένου των υπηρεσιών που προβλέπεται να προσφέρονται στον κάθε φορέα ή χώρο.	Ο αριθμός και η ποιότητα των λειτουργών είναι επαρκή για την επιτυχή εφαρμογή των προβλεπόμενων λειτουργιών ΣΥΕΠ;	Ποσοτική και ποιοτική επάρκεια των λειτουργών του θεσμού στον φορέα.
στ. Διασφάλιση Ποιότητος Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.				
1	Στην οργάνωση των δομών παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να έχει προβλεφτεί και ενσωματωθεί σύστημα Δ.Π. της παροχής αυτών των υπηρεσιών.	Ένα τέτοιο σύστημα περιγράφεται μέσα από ένα επίσημο κείμενο του φορέα ΣΥ.Ε.Π.	Προβλέπεται σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας στην λειτουργία του φορέα ή συστήματος;	Πρόβλεψη για ενσωμάτωση Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην οργάνωση του φορέα.
2	Το σύστημα Δ.Π. πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια, να είναι άρτιο και να είναι εφαρμόσιμο σε όλες του τις φάσεις και διαστάσεις.	Η σαφήνεια περιγραφής και η αρτιότητα και εφαρμοσιμότητα του συστήματος Δ.Π. προκύπτει από την απλή τήρηση των κανόνων οργάνωσης και λειτουργίας της Δ.Π.	Περιγράφεται το σύστημα Δ.Π. με σαφήνεια, και είναι άρτιο και εφαρμόσιμο στο συγκεκριμένο πλαίσιο με βάση τις μεθοδολογικές αρχές της Δ.Π.;	Σαφήνεια περιγραφής, αρτιότητα και εφαρμοσιμότητα του συστήματος Δ.Π.
3	Το σύστημα Δ.Π. πρέπει να στηρίζεται σε ένα πλέγμα Δεικτών Ποιότητας κατάλληλων και επαρκών για την συγκεκριμένη εφαρμογή ΣΥ.Ε.Π..	Η καταλληλότητα των Δεικτών Ποιότητας προκύπτει από την ανάλυση του περιεχομένου και των σκοπών της συγκεκριμένης εφαρμογής λειτουργιών ΣΥ.Ε.Π. και την τήρηση των κανόνων οργάνωσης της Δ.Π.	Είναι το σύστημα Δ.Π. στηριγμένο σε κατάλληλο και επαρκές πλέγμα Δεικτών Ποιότητας;	Καταλληλότητα και επάρκεια των Δεικτών Ποιότητας του συστήματος Δ.Π.

ζ. Κάλυψη Ομάδων-Στόχων του Θεσμού				
1	Στην κάθε περίπτωση είναι προσδιορισμένες με σαφήνεια οι ομάδες στις οποίες απευθύνεται ο θεσμός.	Η περιγραφή των ομάδων-στόχων λογικά έχει γίνει στο θεσμικό κείμενο που ορίζονται η αποστολή και οι επιδιώξεις του φορέα παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..	Έχουν προσδιοριστεί με σαφήνεια οι ομάδες-στοχοι στα μέλη των οποίων απευθύνεται ο φορέας παροχής ΣΥ.Ε.Π.;	Σαφής προσδιορισμός των ομάδων -στόχων προς τις οποίες απευθύνεται ο κάθε φορέας ΣΥ.Ε.Π..
2	Πρέπει να καλύπτονται από τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. όλες οι ομάδες-στόχοι του θεσμού, και ιδίως αυτές που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη αυτών των υπηρεσιών.	Σε θεωρητική βάση το εύρος κάλυψης των ομάδων - στόχων διαπιστώνεται από την περιγραφή των αρμοδιοτήτων του φορέα, αλλά σε ουσιαστική βάση μόνον ως αποτέλεσμα αξιολογικής έρευνας μπορεί να διαπιστωθεί.	Καλύπτεται από την λειτουργία του φορέα ΣΥ.Ε.Π. όλο το φάσμα των ομάδων-στόχων που αποτελούν αποστολή του φορέα;	Πλήρης κάλυψη των προβλεπόμενων ομάδων-στόχων.
3	Όλα τα μέλη των ομάδων-στόχων, και ιδίως τα πιο αδύναμα, πρέπει να έχουν εύκολη πρόσβαση στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.	Η διαθεσιμότητα υπηρεσιών, η προσβασιμότητα και προσπελασιμότητα των υπηρεσιών διαπιστώνονται θεωρητικά στην περιγραφή της οργανωτικής δομής του φορέα και πρακτικά στην διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών.	Εξασφαλίζεται το επιθυμητό επίπεδο διαθεσιμότητας υπηρεσιών, προσβασιμότητας και προσπελασιμότητας σε όλα τα μέλη των ομάδων-στόχων;	Διαθεσιμότητα, προσβασιμότητα και προσπελασιμότητα των υπηρεσιών του θεσμού στα μέλη των ομάδων-στοχων και ιδίως τα ασθενέστερα.
η. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.				
1	Οι προσφερόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να είναι αποτελεσματικές, δηλαδή να επιτυγχάνουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα.	Αυτό το χαρακτηριστικό προσδιορίζεται μέσα από τη σύγκριση των σκοπών και στόχων που είχαν τεθεί και των τελικών διαπιστωμένων αποτελεσμάτων	Επιτυγχάνονται τα αποτελέσματα που προσδοκώνται από τις προσφερόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.;	Πρόβλεψη για την επίτευξη των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων από τις προσφερόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.
2	Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να προσφέρονται με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας.	Το επίπεδο αποδοτικότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. θα πρέπει να ανταποκρίνεται στη σύγχρονη αντίληψη περί αποδοτικότητας.	Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. προσφέρονται με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας;	Πρόβλεψη για την προσφορά των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας.
3	Οι «πελάτες» (τα μέλη των ομάδων - στόχων των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.) πρέπει είναι ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες αυτές.	Η αποτελεσματικότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. αντανακλάται στην ικανοποίηση των μελών των ομάδων – στόχων.	Σε τι βαθμό είναι ικανοποιημένα από τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. τα μέλη των ομάδων – στόχων;	Πρόβλεψη για διαπίστωση της ικανοποίησης των μελών των ομάδων – στόχων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.

2. Επιθυμητά Χαρακτηριστικά / Αξιολογικές Ερωτήσεις / Δείκτες Ποιότητας – Κριτήρια: Συνοπτική Ανάλυση

Προκειμένου να γίνουν περισσότερο κατανοητοί οι Δείκτες Ποιότητας που συνοψίστηκαν στον Πίνακα 9, παρακάτω γίνεται μια πιο εκτενής παρουσίαση των Δεικτών / Κριτηρίων[1] αυτών. Η παρουσίαση γίνεται πάλι ανά ομάδα Κριτηρίων, όπως στον πίνακα.

α. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Στην πρώτη αυτή ομάδα κριτηρίων τοποθετήθηκαν εκείνα τα κριτήρια που σχετίζονται με τις επιδιώξεις του θεσμού στο εθνικό πλαίσιο. Είναι αυτονόητο ότι ένα σύστημα ΣΥ.Ε.Π. δομείται και οργανώνεται προκειμένου να υπηρετήσει συγκεκριμένους σκοπούς και στόχους. Αυτοί με τη σειρά τους αναμένεται να έχουν διατυπωθεί με τρόπο ώστε να υλοποιούν συγκεκριμένες πολιτικές και να συνδέονται με το κοινωνικό σύνολο ή επιμέρους ομάδες του. Οι πολιτικές όμως δεν θεσπίζονται αυθαίρετα, αλλά αποτελούν έκφραση μιας συγκεκριμένης φιλοσοφίας που διέπει, χαρακτηρίζει ή εκφράζει το συγκεκριμένο κοινωνικό σύνολο. Κατά κανόνα η φιλοσοφία αυτή αποτελεί έκφραση ενός συνόλου αναγκών, οι οποίες έχουν εκ των προτέρων διαγνωσθεί και ληφθεί υπόψη κατά τη χάραξη πολιτικών, με απώτερο στόχο πάντα την κάλυψή τους στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

α1. *Ύπαρξη σαφώς διαμορφωμένης φιλοσοφίας εφαρμογής του θεσμού.*

Με το κριτήριο αυτό καλύπτεται η ύπαρξη ενός ξεκάθαρου, σαφώς περιγεγραμμένου φιλοσοφικού προσανατολισμού από πλευράς συστήματος ΣΥ.Ε.Π., ενός συνόλου αξιών και αρχών, που έχουν οδηγήσει σε σαφείς πολιτικές. Όλα μαζί τα παραπάνω αποτελούν οδηγό διαμόρφωσης στρατηγικών εφαρμογής του συστήματος.

α2. *Ύπαρξη σαφούς προσδιορισμού των αναγκών των ομάδων - στόχων για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.*

Το κριτήριο αυτό αναφέρεται στην εκ των προτέρων διάγνωση των αναγκών των ομάδων – στόχων στις οποίες απευθύνονται οι εκάστοτε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. Ο έγκαιρος και σαφής προσδιορισμός αυτών αποτελεί βασική προϋπόθεση για τον σχεδιασμό και τη μετέπειτα παροχή των υπηρεσιών, με τρόπο ώστε να εξασφαλιστεί η κάλυψη των αναγκών αυτών στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό.

α3. *Ύπαρξη σαφούς καταλόγου σκοπών και στόχων του θεσμού, μέσα από τους οποίους εκφράζονται η αντίστοιχη φιλοσοφία και οι αντίστοιχες ανάγκες των ομάδων.*

Το κριτήριο αυτό αφορά τη σαφή διατύπωση των γενικών σκοπών και επιμέρους στόχων που καλείται να υλοποιήσει ο θεσμός μέσω των δράσεων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιό του. Η ύπαρξη σαφούς καταλόγου κρίνεται θεμελιώδους σημασίας, καθώς δεν έχει νόημα η πραγματοποίηση οποιωνδήποτε δράσεων χωρίς προηγούμενη σαφή στοχοθεσία, η οποία θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ομάδων – στόχων στις οποίες απευθύνονται οι εν λόγω δράσεις.

[1] Όπου για λόγους συντομίας χρησιμοποιείται μόνον η λέξη «Κριτήρια» νοείται ότι περιλαμβάνει και τους Δείκτες Ποιότητας και αντίστροφα.

β. Φορείς Ευθύνης, Παροχής και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Στην ομάδα αυτή κριτηρίων τοποθετήθηκαν εκείνα που σχετίζονται με τους φορείς που έχουν οριστεί ως υπεύθυνοι για την οργάνωση, την παροχή και την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο, ανεξαρτήτως αν είναι του ιδιωτικού ή του δημόσιου χώρου. Η ύπαρξη εξουσιοδοτημένων φορέων κατοχυρώνεται από την υφιστάμενη σχετική νομοθεσία και τα λοιπά θεσμικά κείμενα που αναφέρονται στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

β1. *΄Υπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την οργάνωση και παροχή υπηρεσιών* ΣΥ.Ε.Π.*.*

Το κριτήριο υποδηλώνει ότι στο κάθε περιβάλλον, κατά κανόνα σε κάθε κράτος-μέλος ή και σε κάθε χώρα εν γένει, ακόμη και σε κάθε υποσύστημα σε μερικές περιπτώσεις, πρέπει να υπάρχει επίσημη ανάθεση ή / και εξουσιοδότηση για την οργάνωση και παροχή τέτοιων υπηρεσιών. Σε εθνικό επίπεδο είναι απαραίτητη η νομοθετική ρύθμιση του θέματος, προκειμένου να τεθούν οι σωστές βάσεις για την παροχή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

β2. *΄Υπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.*

Με το κριτήριο αυτό νοείται ότι σε κάθε χώρα ή σε κάθε υποσύστημα πρέπει να έχει προσδιοριστεί με σαφήνεια ο φορέας που έχει την ευθύνη για την εποπτεία παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

β3. *Διακριτότητα και σαφήνεια ευθύνης καθενός από τους φορείς ΣΥ.Ε.Π.*

Το κριτήριο υποδηλώνει ότι στο συγκεκριμένο σύστημα παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. πρέπει να ορίζεται με σαφήνεια το πεδίο ευθύνης κάθε φορέα, το περιεχόμενο των υπηρεσιών που καλείται να παράσχει και ότι ορίζεται, επίσης, ποιες είναι οι ομάδες - στόχοι που καλύπτονται με ευθύνη του φορέα, πώς διαχωρίζεται ο φορέας εποπτείας και ούτω καθ' εξής.

γ. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. / Μεθοδολογία Υλοποίησης

Στην ομάδα αυτή τοποθετήθηκαν εκείνα τα κριτήρια που σχετίζονται με ένα σύστημα οργάνωσης της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Εδώ προφανώς γίνεται αναφορά στη μεθοδολογία που αξιοποιείται για την εφαρμογή των σχετικών υποστηρικτικών λειτουργιών. Η σαφής παρουσίαση του τρόπου οργάνωσης και δομής του κάθε φορέα, καθώς και η αξιοποιούμενη μεθοδολογία περιλαμβάνονται στα θεσμικά κείμενα που διέπουν τη λειτουργία αυτού και ελέγχονται ως προς την ορθότητα και την καταλληλότητα από τα επιστημονικά εγχειρίδια που τα συνοδεύουν. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

γ1. *΄Υπαρξη τρόπου οργάνωσης και εποπτείας της παροχής υπηρεσιών* ΣΥ.Ε.Π. *στον φορέα.*

Το κριτήριο αυτό αναφέρεται στην ενσωμάτωση της περιγραφής τρόπου οργάνωσης και εποπτείας των παρεχόμενων υπηρεσιών, ο οποίος να έχει προσδιοριστεί συστηματικά και να αντανακλάται στην περιγραφή της δομής και διάρθρωσης τόσο του συστήματος, όσο και του φορέα.

γ2. *΄Υπαρξη συστηματικής περιγραφής της μεθοδολογίας για παροχή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..*

Το κριτήριο αυτό αναφέρεται στην αντιστοίχιση της μεθοδολογίας με την υλοποίηση των πολιτικών της ομάδας Α. ΄Υπαρξη σαφούς περιγραφής της αξιοποιούμενης μεθοδολογίας, που περιέχει τουλάχιστον τις στρατηγικές, τις προσεγγίσεις, τις μεθόδους, τις τεχνικές, τα μέσα, τα υλικά και τα εργαλεία

που έχουν στη διάθεσή τους και χρησιμοποιούν οι αρμόδιοι φορείς και οι λειτουργοί του θεσμού για την υλοποίηση των τεθέντων σκοπών και στόχων.

γ3. *Ορθότητα και καταλληλότητα της κατά περίπτωση μεθοδολογίας εφαρμογής των λειτουργιών ΣΥ.Ε.Π.*

Μέσω του κριτηρίου αυτού διασφαλίζεται πως η μεθοδολογία που εφαρμόζεται από τον εκάστοτε αρμόδιο φορέα και τους μεμονωμένους λειτουργούς του θεσμού σε σχέση με τις λειτουργίες ΣΥ.Ε.Π. είναι η ενδεδειγμένη για κάθε περίπτωση και μπορεί να οδηγήσει στην επίτευξη των γενικών σκοπών και ειδικών στόχων που έχουν τεθεί. Η ορθότητα και η καταλληλότητα της εκάστοτε μεθοδολογίας εξετάζεται σε σχέση με τις διεγνωσμένες ανάγκες των ομάδων – στόχων στις οποίες απευθύνεται.

δ. Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Στην ομάδα αυτή τοποθετήθηκαν εκείνα τα κριτήρια που αφορούν την πρακτική εξασφάλιση της βιωσιμότητας των αρμόδιων φορέων και υπηρεσιών και κατ' επέκταση του ίδιου του θεσμού. Η χρηματοδότηση, αν και αποτελεί πολιτική μέριμνα και ευθύνη, παίζει κεφαλαιώδη ρόλο για την υλοποίηση σε επίπεδο φορέων και μεμονωμένων λειτουργών των κατά περίπτωση δηλωθέντων σκοπών και στόχων. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

δ1. *Πρόβλεψη χρηματοδότησης του συστήματος και εξασφάλιση σχετικών πόρων.*

Με το κριτήριο αυτό καθίσταται σαφής η ύπαρξη πρόβλεψης για συγκεκριμένο τρόπο χρηματοδότησης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., καθώς και η εξασφάλιση των αναγκαίων για την επίτευξη των στόχων του πόρων. Είθισται στο νομικό κείμενο θέσπισης του εκάστοτε φορέα να μνημονεύεται με σαφήνεια ο τρόπος και οι πηγές χρηματοδότησης των δράσεών του.

δ2. *Επάρκεια πόρων για κάλυψη των προβλεπόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..*

Μέσω του κριτηρίου αυτού τονίζεται η ανάγκη για τη διασφάλιση επαρκών πόρων για την επίτευξη των γενικών σκοπών και των ειδικών στόχων του θεσμού σε κάθε περίπτωση. Η επάρκεια των πόρων συνδέεται στενά με την κοστολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., καθώς και με τον προϋπολογισμό των απαιτούμενων δαπανών για την υλοποίηση των προγραμματισμένων δράσεων.

ε. Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.

Στην ομάδα αυτή κριτηρίων τοποθετήθηκαν εκείνα τα κριτήρια που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό του θεσμού, τα άτομα που στελεχώνουν τους φορείς, οι οποίοι έχουν οριστεί ως αρμόδιοι για την υλοποίηση των γενικών σκοπών και ειδικών στόχων που τίθενται στο πλαίσιο των σχετικών πολιτικών. Η ύπαρξη αυτή καθ' εαυτή Συμβούλων, τα προσόντα που οφείλουν να έχουν και η επάρκεια αυτών, τόσο από ποσοτικής όσο και από ποιοτικής πλευράς, σχετίζονται με τα κριτήρια αυτής της ομάδας. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

ε1. *Πρόβλεψη λειτουργών που θα εφαρμόσουν τον θεσμό στον φορέα και περιγραφή των χαρακτηριστικών τους.*

Το κριτήριο αυτό καλύπτει την ίδια την εξ αρχής πρόβλεψη για ύπαρξη εξειδικευμένων ατόμων που θα στελεχώνουν τον φορέα και θα είναι επιφορτισμένοι με την υλοποίηση των δράσεων που προβλέ-

πονται από τις σχετικές πολιτικές. Η ύπαρξη λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. θεσπίζεται από τις ίδιες νομοθετικές πράξεις που θεσπίζουν την οργάνωση και τη λειτουργία του αντίστοιχου φορέα.

ε2. *Πρόβλεψη αναφορικά με τα προσόντα των λειτουργών του θεσμού στην κάθε περίπτωση.*

Το κριτήριο αυτό αφορά τα επιμέρους χαρακτηριστικά, τα προσόντα και την εμπειρία, την οποία θα πρέπει να διαθέτουν οι λειτουργοί του θεσμού, ανάλογα με τον φορέα που καλούνται να στελεχώσουν και τη θέση όπου έχουν τοποθετηθεί. Η λεπτομερής περιγραφή των προσόντων γίνεται κατά κανόνα στο κείμενο που θεσπίζει την οργάνωση και τη λειτουργία του φορέα, αλλά είναι δυνατό να ενσωματωθεί και σε άλλα μεταγενέστερα συναφή κείμενα.

ε3. *Ποσοτική και ποιοτική επάρκεια των λειτουργών του θεσμού στον φορέα.*

Με το κριτήριο αυτό διασφαλίζεται η ύπαρξη επαρκούς αριθμού λειτουργών για την κάλυψη των διεγνωσμένων αναγκών στον εκάστοτε φορέα (παράμετρος ποσότητας), αλλά και της προβλεπόμενης ποιότητας αυτών για την ικανοποιητική εφαρμογή του θεσμού (παράμετρος ποιότητας), έτσι ώστε να πληρούνται οι προϋποθέσεις που έχουν εξ αρχής τεθεί για την υλοποίηση της μεθοδολογίας που κατά περίπτωση προβλέπεται. Η επάρκεια είναι δυνατό να προσδιοριστεί μετά από ανάλυση περιεχομένου των προβλεπόμενων υπηρεσιών.

στ. Διασφάλιση Ποιότητος Υπηρεσιών *ΣΥ.Ε.Π.*

Στην ομάδα αυτή κριτηρίων τοποθετήθηκαν εκείνα που αφορούν την ύπαρξη και λειτουργία Συστήματος Διασφάλισης της Ποιότητας των παρεχόμενων από τον φορέα υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Το σύστημα πρέπει να περιγράφεται με ακρίβεια, να είναι πρακτικά εφαρμόσιμο και να κρίνεται κατάλληλο για την εκάστοτε εφαρμογή ΣΥ.Ε.Π., σύμφωνα πάντα με τους δηλωμένους γενικούς σκοπούς και ειδικούς στόχους αυτής. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

στ1. Πρόβλεψη για ε*νσωμάτωση Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην οργάνωση του φορέα.*

Στο επίσημο κείμενο οργάνωσης των δομών παροχής υπηρεσιών του φορέα οφείλει να έχει προβλεφθεί και ενσωματωθεί Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας των ανωτέρω υπηρεσιών, το οποίο να περιγράφεται λεπτομερώς.

στ2. *Σαφήνεια περιγραφής, αρτιότητα και εφαρμοσιμότητα του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας.*

Το Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας είναι απαραίτητο να περιγράφεται με σαφήνεια, να χαρακτηρίζεται από αρτιότητα και να μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τους τις φάσεις και διαστάσεις. Τα χαρακτηριστικά του αυτά προκύπτουν από την απλή τήρηση των κανόνων οργάνωσης και λειτουργίας της Διασφάλισης Ποιότητας, με αποτέλεσμα να είναι δυνατή η εφαρμογή του στο συγκεκριμένο πλαίσιο με βάση τις μεθοδολογικές αρχές αυτής

στ3. *Καταλληλότητα και επάρκεια των Δεικτών Ποιότητας του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας.*

Το Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας οφείλει να στηρίζεται σε ένα πλέγμα δεικτών ποιότητας, που να κρίνονται κατάλληλοι και επαρκείς για τη συγκεκριμένη εφαρμογή των λειτουργιών ΣΥ.Ε.Π., μετά από ανάλυση του περιεχομένου των λειτουργιών αυτών, καθώς και την τήρηση των κανόνων οργάνωσης της Διασφάλισης Ποιότητας.

ζ. Κάλυψη Ομάδων-Στόχων του Θεσμού

Στην ομάδα αυτή κριτηρίων τοποθετήθηκαν τα κριτήρια εκείνα που αφορούν τους αποδέκτες των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Οι αποδέκτες, οι οποίοι σε πολλές περιπτώσεις αναφέρονται και ως «πελάτες» (clients), εντάσσονται σε ομάδες – στόχους ανάλογα με τα ιδιαίτερα επιμέρους χαρακτηριστικά τους. Οι ομάδες αυτές πρέπει να είναι εξ αρχής προσδιορισμένες με σαφήνεια, να καλύπτονται στο σύνολό τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες, ενώ κρίνεται απαραίτητη η προσβασιμότητα όλων των μελών τους στις ανωτέρω υπηρεσίες. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

ζ1. *Προσδιορισμός των ομάδων - στόχων προς τις οποίες απευθύνεται ο κάθε φορέας ΣΥ.Ε.Π.*

Το κριτήριο αυτό αναφέρεται στην ανάγκη σαφούς ορισμού των πελατών του θεσμού. Το εύρος των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που καλείται να παράσχει κάθε εξουσιοδοτημένος φορέας κατά κανόνα περιγράφεται στο θεσμικό κείμενο, το οποίο ορίζει την αποστολή και τις επιδιώξεις αυτού. Παράλληλα, προσδιορίζονται με σαφήνεια οι ομάδες – στόχοι στις οποίες απευθύνεται και τις ανάγκες των οποίων καλείται να καλύψει στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό.

ζ2. *Έκταση κάλυψης των προβλεπόμενων ομάδων - στόχων.*

Εννοείται ο βαθμός στον οποίο καλύπτονται οι ομάδες – στόχοι. Η κάλυψη των αναγκών των ομάδων – στόχων που ορίζονται από το καταστατικό λειτουργίας των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. είναι ίσως ο πρωταρχικός τους στόχος, με την έμφαση να δίνεται στις ομάδες που έχουν τεκμηριωμένα μεγαλύτερη ανάγκη των υπηρεσιών αυτών. Σε θεωρητικό επίπεδο το εύρος κάλυψης των αναγκών των ομάδων – στόχων διαφαίνεται από την περιγραφή της αποστολής και των αρμοδιοτήτων αυτού, επί της ουσίας όμως μπορεί να διαπιστωθεί μόνο με τη διενέργεια αξιολογικής έρευνας.

ζ3. *Διαθεσιμότητα, προσβασιμότητα και προσπελασιμότητα των υπηρεσιών του θεσμού στα μέλη των ομάδων - στόχων και ιδίως τα ασθενέστερα.*

Εδώ γίνεται αναφορά στο βαθμό προσπελασιμότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στα μέλη των διαφόρων ομάδων - στόχων. Η ύπαρξη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη διάθεση των μελών των ομάδων – στόχων προβλέπεται από την περιγραφή της οργανωτικής δομής κάθε φορέα που σχετίζεται με τον θεσμό, η προσβασιμότητα όμως σε αυτές και ειδικά από τα ασθενέστερα μέλη των ομάδων – στόχων αποτελεί βασικό παράγοντα της κάλυψης των αναγκών τους. Το επιθυμητό επίπεδο διαθεσιμότητας, προσβασιμότητας και προσπελασιμότητας των σχετικών υπηρεσιών σε όλα τα μέλη των ομάδων – στόχων διαπιστώνεται στην πράξη μέσω της Διασφάλισης Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

η. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Στην ομάδα αυτή κριτηρίων τοποθετήθηκαν εκείνα τα κριτήρια που σχετίζονται με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και εξετάζουν κατά πόσο αυτές επιτυγχάνουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, κατά πόσο προσφέρονται με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας και ικανοποιούν τους αποδέκτες των υπηρεσιών. Στην ομάδα αυτή έχουν ενταχθεί τρία (3) Κριτήρια:

η1. *Πρόβλεψη για την επίτευξη των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων από τις προσφερόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.*

Το κριτήριο αυτό αναφέρεται στην αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Κύριος στόχος των φορέων που υπηρετούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., και κατ' επέκταση των παρεχόμενων από αυτούς υπηρεσιών, είναι η επίτευξη των αποτελεσμάτων που προσδοκώνται από αυτούς. Τα αναμενόμενα

αποτελέσματα περιγράφονται συνήθως στο θεσμικό κείμενο που αφορά την οργάνωση και τη λειτουργία κάθε φορέα.

η2. *Πρόβλεψη για προσφορά των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας.*

Εδώ αναφορά γίνεται στην αποδοτικότητα των υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται από τους εξουσιοδοτημένους φορείς στα μέλη των ομάδων – στόχων πρέπει να παρέχονται με τρόπο που να εξασφαλίζεται ο μέγιστος βαθμός αποδοτικότητας, όπως αυτή γίνεται κατανοητή από τη σύγχρονη επιστημονική κοινότητα.

η3. Πρόβλεψη για διαπίστωση της ι*κανοποίησης των μελών των ομάδων – στόχων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.*

Είναι σημαντικό οι προσφερόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. να αποφέρουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης στους πελάτες τους, και σε αυτό ακριβώς αναφέρεται το κριτήριο αυτό. Η αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. αντανακλάται ευθέως στον βαθμό ικανοποίησης των μελών των ομάδων – στόχων που υπήρξαν αποδέκτες των υπηρεσιών αυτών. Ένας εξουσιοδοτημένος φορέας δεν μπορεί να θεωρηθεί πως επιτελεί επιτυχώς το έργο που του έχει ανατεθεί, παρά μόνο όταν έχει ως αποτέλεσμα την αναγνωρισμένη και εκφρασμένη ικανοποίηση των ομάδων – στόχων στις οποίες απευθύνεται.

Β. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Μετά την περιγραφή, στα προηγούμενα Κεφάλαια, των πολιτικών που διαμορφώθηκαν και προωθήθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες από τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη μια μεριά και της πραγματικότητας στη χώρα μας σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, από την άλλη επιχειρείται παρακάτω μια σύνοψη της συγκριτικής αξιολογικής θεώρησης. Από τότε που άρχισε η προσπάθεια για την καθιέρωση ευθυγραμμισμένων συστημάτων ΣΥ.Ε.Π. στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει παρέλθει διάστημα περίπου τριακονταετίας, είναι συνεπώς εφικτό πλέον να ελεγχθεί ο βαθμός ευθυγράμμισης που έχει επιτευχθεί. Αντίθετα, από τότε που άρχισε η προσπάθεια για δημιουργία ευθυγραμμισμένων συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας, και ειδικότερα αυτών που αναφέρονται συγκεκριμένα στον τομέα ΣΥ.Ε.Π., έχει παρέλθει πολύ μικρότερο διάστημα και ως εκ τούτου ένας έλεγχος για ευθυγράμμιση μόνο με δυσκολίες είναι δυνατός.

Η σύνοψη που επιχειρείται εδώ είναι οργανωμένη ξανά στη βάση των Δεικτών Ποιότητας / Κριτηρίων που παρουσιάστηκαν με συντομία στο προηγούμενο Υποκεφάλαιο. Η οργάνωση και παρουσίαση της σύγκρισης αυτής γίνεται σε δύο επίπεδα: Πρώτα παρουσιάζεται μια σύνοψη των ευρημάτων, που γίνεται στον Πίνακα 8 και ύστερα συμπληρώνεται με εκτενέστερη περιγραφή. Το περιγραφικό κείμενο συνοδεύει το κάθε μέρος του Πίνακα με την αντίστοιχη αρίθμηση και αποτελεί περαιτέρω ανάλυση του περιεχομένου του Πίνακα. Στον πίνακα 9 συνεπώς εκτίθεται συνοπτικά η κατάσταση όπως έχει εξελιχθεί στη χώρα μας σε σύγκριση με τις σχετικές πολιτικές για τη ΣΥ.Ε.Π. που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσα από τις επίσημες ενέργειές της, με άξονα τα Κριτήρια που παρουσιάστηκαν στον Πίνακα 8. Η σύγκριση αυτή στηρίζεται στη μελέτη και την ανάλυση των κειμένων στα οποία κατέληξαν σε διάφορες χρονικές στιγμές τα θεσμικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των αντίστοιχων ελληνικών νομοθετημάτων και θεσμικών κειμένων, αλλά και της ελληνικής πραγματικότητας, όπως αυτή διαφαίνεται μέσω ποικίλων κειμένων και δημοσιευμάτων, καθώς και από τα στοιχεία που

συγκεντρώθηκαν από τις συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν με στελέχη διαφόρων φορέων στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας.

Πιο συγκεκριμένα τώρα, ο Πίνακας 10, για τους σκοπούς αυτής της παρουσίασης, είναι οργανωμένος σε οκτώ μέρη (10α έως 10η), καθένα από τα οποία αναφέρεται σε μια από τις ομάδες Δεικτών Ποιότητας / Κριτηρίων που παρουσιάστηκαν παραπάνω στο Πλαίσιο Προσομοίωσης για Διασφάλιση Ποιότητας. Και τα οκτώ μέρη του Πίνακα 10 έχουν την ίδια δομή: Στην πρώτη στήλη επαναλαμβάνεται ο Δείκτης Ποιότητας / το Κριτήριο όπως ήταν στον πίνακα 9, στη μεσαία στήλη συνοψίζονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης γύρω από τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. αναφορικά με καθένα από τα Κριτήρια, ενώ στην δεξιά στήλη συνοψίζεται η τυπική εικόνα που παρατηρείται στην Ελλάδα αναφορικά με την πράξη στον τομέα που αναφέρεται το κάθε Κριτήριο. Κάθε τμήμα του Πίνακα ακολουθείται από την αντίστοιχη ανάλυση ανά Κριτήριο των στοιχείων που περιλαμβάνονται σε αυτό.

Για λόγους σαφήνειας και αποφυγής επαναλήψεων στην πλειονότητα των περιπτώσεων, όπως και προηγουμένως, δε γίνεται άμεση παραπομπή σε συγκεκριμένα κείμενα των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς αυτά έχουν ήδη παρουσιαστεί στο Δεύτερο Κεφάλαιο, ούτε σε συγκεκριμένες νομοθετικές πράξεις ή αποφάσεις που αφορούν Φορείς σχετικούς με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., καθώς αυτές αναφέρονται στο Τρίτο Κεφαλαίο.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης

10α. Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Κριτήριο	Πολιτική της Ε.Ε.	Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα
α1. *Ύπαρξη σαφώς διαμορφωμένης φιλοσοφίας εφαρμογής του θεσμού.*	▪ Η φιλοσοφία εφαρμογής του θεσμού έχει διαμορφωθεί με σαφήνεια σε μια ποικιλία αποφάσεων και πηγών. ▪ Η φιλοσοφία του θεσμού βασίζεται στα πορίσματα ερευνών και επικαιροποιείται τακτικά.	▪ Η φιλοσοφία εφαρμογής του θεσμού παρατίθεται στην πλειονότητα των επίσημων κειμένων. ▪ Έχει τυπικά υιοθετηθεί η πλειονότητα των προτάσεων της Ε.Ε..
α2. *Ύπαρξη σαφούς προσδιορισμού των αναγκών των ομάδων – στόχων για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π..*	▪ Οι ανάγκες των ομάδων – στόχων αναφέρονται στην πλειονότητα των επίσημων κειμένων πολιτικής. ▪ Οι ανάγκες εντοπίζονται μέσω της διενέργειας εξειδικευμένων ερευνών.	▪ Οι ανάγκες των ομάδων – στόχων αποτελούν βασικό άξονα γύρω απ' τον οποίο περιστρέφονται τα επίσημα κείμενα που διέπουν τη λειτουργία του θεσμού.
α3. *Ύπαρξη σαφούς καταλόγου σκοπών και στόχων του θεσμού, μέσα από τους οποίους εκφράζονται η αντίστοιχη φιλοσοφία και οι ανάγκες των ομάδων.*	▪ Βάσει των διεγνωσμένων αναγκών καθορίζονται στα επίσημα κείμενα με σαφήνεια οι σκοποί και στόχοι του θεσμού. ▪ Η σκοποθεσία στηρίζεται στα επιστημονικά δεδομένα ερευνών και μελετών σε ευρωπαϊκό επίπεδο.	▪ Η παρουσίαση των σκοπών και στόχων άλλοτε γίνεται εκτενώς κι άλλοτε πιο συνοπτικά, ανάλογα με την περίπτωση. ▪ Οι σκοποί και στόχοι του θεσμού θεωρούνται απολύτως αναγκαίοι για την επιτυχή εφαρμογή του.

		▪ Οι σκοποί και στόχοι περιλαμβάνονται στο νομοθέτημα που αφορά την ίδρυση ή στο ιδρυτικό κείμενο κάθε φορέα ΣΥ.Ε.Π..

α1. *΄Υπαρξη σαφώς διαμορφωμένης φιλοσοφίας εφαρμογής του θεσμού.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Από τη στιγμή που ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού συσχετίστηκε στενά με τη Δια βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση, η εφαρμογή του θεωρήθηκε απολύτως αναγκαία για την υλοποίηση των σκοπών και στόχων των ευρύτερων στρατηγικών που θεσπίστηκαν για την προώθηση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι σκοποί και στόχοι διαμορφώθηκαν στη βάση μελετών επί των αναγκών των πολιτών γενικά ή συγκεκριμένων ομάδων – στόχων ειδικότερα. Είναι εύλογο πως αυτό δεν θα μπορούσε επ' ουδενί να επιτευχθεί χωρίς να υπάρχει σαφώς διατυπωμένη και εμπεριστατωμένη φιλοσοφία που να υποστηρίζει την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Η φιλοσοφία του θεσμού, απότοκο ερευνών και μελετών σχετικά με τις ανάγκες των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και των υφιστάμενων πολιτικών, οικονομικών, εκπαιδευτικών και κοινωνικών συνθηκών, διατρέχει όλα τα επίσημα κείμενα των αρμόδιων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης τις τελευταίες δεκαετίες. Είναι σαφώς διατυπωμένη, με εμπεριστατωμένη παρουσίαση και προσαρμόζεται στις μεταβολές της περιρρέουσας ατμόσφαιρας με το πέρασμα των χρόνων.

Ελλάδα

Στην Ελλάδα, όσον αφορά τη φιλοσοφία εφαρμογής του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. κατά κανόνα ακολουθούνται στενά οι επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ως εκ τούτου στα νομοθετήματα, καθώς και στα επίσημα κείμενα που αφορούν τον θεσμό έχει ενσωματωθεί η πλειονότητα των στοιχείων που περιλαμβάνονται στα αντίστοιχα επίσημα Ευρωπαϊκά κείμενα και τα κείμενα των στρατηγικών που υιοθετήθηκαν κατά καιρούς. Είναι, βέβαια, γνωστό πως οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν χαρακτήρα καθαρά παραινετικό και σε καμία περίπτωση παρεμβατικό στις αποφάσεις των εθνικών κυβερνήσεων των κρατών μελών, παρ' όλα αυτά στη χώρα μας στις πιο πολλές περιπτώσεις φαίνεται καθαρά ότι έχει σαφώς επιλεγεί η απόλυτη υιοθέτηση των προτάσεων σε επίπεδο πολιτικών.

α2. *΄Υπαρξη σαφούς προσδιορισμού των αναγκών των ομάδων – στόχων για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως είναι λογικό, έχουν ως πυρήνα τους τις ανάγκες των πολιτών, τόσο στο σύνολό τους όσο και ανά επιμέρους ομάδα στόχο. Ιδιαίτερη αναφορά σε αυτές γίνεται στην πλειονότητα των επίσημων κειμένων που περιγράφουν τις σχετικές πολιτικές, με αφετηρία μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί σε σχέση με τις γενικότερες ανάγκες των πολιτών, οι οποίες κατά περίπτωση εξειδικεύονται στις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων – στόχων. Οι μελέτες αυτές κάποτε πραγματοποιούνται από Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά κύριο λόγο, όμως, προκύπτουν αναθέσεις σε εξωτερικούς συνεργαζόμενους φορείς ή σε αντίστοιχες ομάδες εργασίας, τα πορίσματα των οποίων λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο των εργασιών των επίσημων Οργάνων. Γύρω από αυτό τον άξονα κινείται η χάραξη των πολιτικών για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την περιγραφή των αναγκών των ομάδων – στόχων, γεγονός που αντανακλάται σαφώς στις πολιτικές που σχεδιάζονται και προωθούνται.

Ελλάδα

Στη χώρα μας έχει προτιμηθεί εν γένει η υιοθέτηση των προτάσεων των επίσημων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η ενσωμάτωση των προτάσεών τους στις εθνικές πολιτικές για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Στα σχετικά νομοθετήματα, καθώς και στα επίσημα κείμενα που διέπουν την οργάνωση και τη λειτουργία του θεσμού βασικός άξονας είναι οι ανάγκες των μελών των ομάδων – στόχων, οι οποίες κατά περίπτωση είτε παρουσιάζονται συνοπτικά, είτε αναφέρονται αναλυτικά και με λεπτομέρειες. Η αναγνώρισή τους, πάντως, θεωρείται εκ των ων ουκ άνευ, προκειμένου να τεθούν οι γενικοί σκοποί και οι ειδικοί στόχοι που διέπουν την οργάνωση και τη λειτουργία του θεσμού.

α3. *Ύπαρξη σαφούς καταλόγου σκοπών και στόχων του θεσμού, μέσα από τους οποίους εκφράζονται η αντίστοιχη φιλοσοφία του θεσμού και οι αντίστοιχες ανάγκες των ομάδων.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Σε όλες τις αποφάσεις και τα λοιπά επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν τον θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός παρουσιάζεται αλλού αναλυτικά κι αλλού συνοπτικά η σκοποθεσία του θεσμού, στην οποία περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων οι γενικοί σκοποί και ειδικοί στόχοι σε σχέση με τις ανάγκες επιμέρους ομάδων του πληθυσμού. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων για τη διατύπωση των σκοπών και στόχων είτε του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. εν γένει, είτε συγκεκριμένων φορέων και εφαρμογών, έχουν ληφθεί υπόψη τα στοιχεία που προέκυψαν από τις προαναφερθείσες μελέτες, προκειμένου η σκοποθεσία να βοηθήσει στην κάλυψη των αναγκών των πολιτών, καθώς και στη μακρά, πλέον, ιστορία του θεσμού. Υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, πάντως, δεν νοείται να απουσιάζει από τα επίσημα κείμενα όπου περιγράφεται ο θεσμός έστω συνοπτική παράθεση της σκοποθεσίας του.

Ελλάδα

Η ανάγκη ύπαρξης σαφούς καταλόγου σκοπών και στόχων του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. έχει γίνει κατανοητή και στη χώρα μας, γεγονός που καταδεικνύεται με την ύπαρξη σαφώς διατυπωμένων γενικών σκοπών και ειδικών στόχων ανά εφαρμογή και κατηγορία επωφελουμένων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι σκοποί και στόχοι του θεσμού, μέσα απ' τους οποίους εκφράζονται με σαφήνεια τόσο η φιλοσοφία του, όσο και οι ανάγκες των πολιτών για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που χρήζουν κάλυψης, είθισται να περιλαμβάνονται στο επίσημο ιδρυτικό κείμενο των επιμέρους αρμόδιων φορέων, στο καταστατικό τους ή και στο νομοθέτημα, με το οποίο θεσπίζεται η ίδρυσή τους, όπου χρειάστηκε να γίνει νομοθετική ρύθμιση. Ως εκ τούτου, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα πως η πρακτική που ακολουθείται στην Ελλάδα σε σχέση με την ύπαρξη σαφούς καταλόγου σκοπών και στόχων αναφορικά με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού βρίσκεται σε απόλυτη αντιστοιχία με αυτά που απαντώνται στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης 10β. Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.		
Κριτήριο	**Πολιτική της Ε.Ε.**	**Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα**
β1. *΄Υπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την οργάνωση και παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..*	▪ Δόθηκε έμφαση στην ίδρυση εξειδικευμένων φορέων ήδη κατά τη σκοποθεσία του θεσμού. ▪ Οι φορείς συνεισέφεραν στη δημιουργία ενός εκτεταμένου δικτύου οργανισμών παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..	▪ Δημιουργία φορέων για την κάλυψη των αναγκών της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.. ▪ Ο ρόλος των φορέων είναι εξ αρχής καθορισμένος με σαφήνεια. ▪ Υιοθετήθηκαν τα προτεινόμενα από την Ε.Ε. πρότυπα.
β2. *΄Υπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..*	▪ Σε συνδυασμό με την προώθηση του θεσμού Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας κρίθηκε απαραίτητη η δημιουργία φορέων για την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. ▪ Γίνονται σαφείς αναφορές, αλλά η τελική απόφαση ίδρυσης και λειτουργίας σχετικών φορέων ανήκει στις εθνικές κυβερνήσεις.	▪ Οι εθνικές πολιτικές συμφωνούν στην ανάγκη ύπαρξης φορέων εποπτείας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. ▪ Το Ε.Κ.Ε.Π. επιφορτίσθηκε με τη συνολική εποπτεία των σχετικών υπηρεσιών. ▪ Ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησης λειτουργούν επιμέρους εποπτεύοντες φορείς των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..
β3. *Διακριτότητα και σαφήνεια ευθύνης και δραστηριότητας καθενός από τους φορείς ΣΥ.Ε.Π..*	▪ Προτείνεται ο διαχωρισμός των δράσεων, αρμοδιοτήτων και ομάδων – στόχων στις οποίες απευθύνεται κάθε φορέας. ▪ Υπάρχει τάση διαχωρισμού των αρμοδιοτήτων και αναγνώρισης των αναγκών των ομάδων – στόχων.	▪ Τα όρια των αρμοδιοτήτων μεταξύ φορέων είναι διακριτά, αλλά κατά περίπτωση παρατηρούνται επικαλύψεις. ▪ Οι επικαλύψεις αφορούν κατά κύριο λόγο τις ανάγκες κοινών ομάδων – στόχων.

β1. *΄Υπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την οργάνωση και παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Από τα πρώτα βήματα του θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» ήταν προφανής η ανάγκη δημιουργίας και λειτουργίας εξειδικευμένων και σαφώς προσδιορισμένων φορέων, που θα είχαν την ευθύνη για την οργάνωση και την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Από τη μελέτη των επίσημων κειμένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκύπτει πως δόθηκε προτεραιότητα στη

δημιουργία ανάλογων φορέων κατά τη σκοποθεσία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου αυτοί με τη σειρά τους να συνεισφέρουν στην οργάνωση ενός άρτιου συστήματος παροχής υπηρεσιών, μέσω ενός εκτεταμένου δικτύου οργανισμών που διατρέχει ολόκληρη την Ευρώπη. Οι φορείς που λειτουργούν πλέον στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης τελούν, άμεσα ή έμμεσα, υπό την εποπτεία των αρμόδιων για τη Δια βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμό επίσημων ευρωπαϊκών οργάνων και οργανισμών, με αποτέλεσμα να εξασφαλίζεται πως το καθεστώς και το πλαίσιο λειτουργίας της εναρμονίζεται με τα προτεινόμενα ευρωπαϊκά πρότυπα.

Ελλάδα

Στη χώρα μας, τώρα, από την πρώτη εισαγωγή του θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» βασική προτεραιότητα υπήρξε η δημιουργία φορέων που θα έχουν την τεχνογνωσία, τα μέσα αλλά και την εξειδίκευση να οργανώσουν την παροχή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Ορισμένοι από αυτούς δημιουργήθηκαν στα πρώτα στάδια της εισαγωγής του θεσμού, άλλοι πάλι πιο πρόσφατα, όταν αυτός πήρε τη μορφή της Δια βίου Συμβουλευτικής και παρουσιάστηκε η ανάγκη κάλυψης πιο εξειδικευμένων αναγκών διαφόρων ομάδων - στόχων. Ανεξαρτήτως του χρόνου ίδρυσής τους, πάντως, οι φορείς που έχουν επιφορτισθεί στην Ελλάδα με το έργο της οργάνωσης και διαχείρισης των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. έχουν ήδη από την ίδρυσή τους σαφώς καθορισμένο ρόλο, ο οποίος περιγράφεται στις σχετικές αποφάσεις ή νομοθετήματα, καθώς και στο καταστατικό αυτών. Οι εθνικές πολιτικές έχουν εξ αρχής υιοθετήσει τα προτεινόμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση πρότυπα, γεγονός που καθιστά εύκολη την εναρμόνιση των πολιτικών που χαράσσονται και εφαρμόζονται στη χώρα μας με τα προβλεπόμενα σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

β2. *Ύπαρξη προσδιορισμένων φορέων με ευθύνη την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ασχολούνται με την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην Ευρώπη επεσήμαναν από νωρίς την ανάγκη ίδρυσης και λειτουργίας εξειδικευμένων φορέων, έργο των οποίων θα είναι η εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη. Ο θεσμός της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, που προωθείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ολοένα και περισσότερο ως αναγκαίος για την επιτυχή υλοποίηση όλων προγραμματισμένων δράσεών της, καθιστά αναγκαία την ύπαρξη των εξειδικευμένων αυτών εθνικών φορέων. Στα επίσημα κείμενα των πολιτικών, βέβαια, δεν κατονομάζονται οι φορείς αυτοί, καθώς κάτι τέτοιο θα παρενέβαινε στις αρμοδιότητες των εθνικών κυβερνήσεων, γίνονται όμως σαφείς αναφορές στην ανάγκη ένταξης ανάλογων αποφάσεων στις πολιτικές που χαράσσουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να εξασφαλιστεί η απρόσκοπτη και ποιοτική λειτουργία των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Ελλάδα

Όπως συνέβη και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έτσι και στη χώρα μας αναδείχθηκε από νωρίς η ανάγκη για ύπαρξη σαφώς προσδιορισμένων φορέων που θα έχουν ως ευθύνη τους την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται σε έλληνες πολίτες. Η θεσμοθέτηση φορέων για την οργάνωση και παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δεν κρίθηκε, προφανώς, επαρκής από μόνη της για την επιτυχή υλοποίηση των σκοπών και στόχων του θεσμού, γεγονός που εντάσσεται στην ευρύτερη λογική της Διαχείρισης και Διασφάλισης της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Την ευθύνη για την εποπτεία των φορέων που επιφορτίσθηκαν με τη παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. έχει αναλάβει κατά βάση το Ε.Κ.Ε.Π., αλλά η ευθύνη αυτή επιμερίζεται ανάλογα με τον τομέα δραστηριότητας, καθώς έχει δημιουργηθεί μια σαφώς καθορισμένη οργανωτική δομή, όπου φορείς εποπτεύουν τους πιο εξειδικευμένους, για παράδειγμα η Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαι-

δευτικών Δραστηριοτήτων του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού εποπτεύει τα ΚΕ.ΣΥ.Π της χώρας, τα οποία με τη σειρά τους επόπτευαν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της επικράτειας, όσο αυτά ήταν σε λειτουργία. Ανάλογη λογική διατρέχει την οργανωτική δομή και άλλων Υπουργείων που διαθέτουν δομές παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

β3. *Διακριτότητα και σαφήνεια ευθύνης και δραστηριότητας καθενός από της φορείς ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω των αποφάσεων και των επίσημων κειμένων των αρμόδιων οργάνων της, φροντίζει με κάθε ευκαιρία να τονίζει τη μεγάλη σημασία που έχει η διακριτότητα και η σαφήνεια ευθύνης και δραστηριότητας για κάθε έναν από της φορείς ΣΥ.Ε.Π. που δραστηριοποιούνται μέσα στα κράτη μέλη της. Ακολουθώντας αυτή τη γραμμή πλεύσης είναι σαφής η τάση διαχωρισμού μεταξύ των αρμοδιοτήτων, των δράσεων που μπορεί να αναλάβει κάθε φορέας, καθώς και των ομάδων – στόχων της οποίες απευθύνεται ο καθένας από αυτούς. Είναι ουσιαστική η ανάγκη για διαχωρισμό των αρμοδιοτήτων, οι οποίες αντανακλώνται ευθέως στη δυνατότητα κάλυψης των αναγκών των πολιτών της κάθε ομάδας - στόχου, αλλά και στη διάγνωση τυχόν ελλείψεων και αναγκών για περαιτέρω εξειδίκευση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., γεγονός που έχει γίνει αντιληπτό εξ αρχής από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και μετουσιώνεται σε πράξη μέσω της χάραξης και εφαρμογής των αντίστοιχων πολιτικών.

Ελλάδα

Στη χώρα μας, πάλι, είναι γεγονός πως καταβάλλεται προσπάθεια ώστε να είναι διακριτά τα όρια της ευθύνης και της δραστηριότητας κάθε επίσημου φορέα ΣΥ.Ε.Π., σε ορισμένες περιπτώσεις παρατηρείται επικάλυψη όσον αφορά τις αρμοδιότητες. Αυτό παρατηρείται κυρίως αναφορικά με τις ομάδες – στόχους, τις ανάγκες των οποίων καλούνται να καλύψουν οι αρμόδιοι φορείς, καθώς εκτός από κάποιους απόλυτα εξειδικευμένους, η πλειονότητα των φορέων απευθύνεται σε αρκετά ευρύ τμήμα του πληθυσμού. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των ΚΕ.ΣΥ.Π. και, μέχρι πρόσφατα, των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, τα οποία έχουν, βέβαια, ως κύρια ομάδα στόχο τους μαθητές και τις οικογένειές τους, αλλά υπάρχει πρόβλεψη για διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών, ώστε να μπορούν να εξυπηρετήσουν οποιονδήποτε πολίτη απευθύνεται σε αυτά, κινούμενα στο πλαίσιο των λειτουργιών Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Πέρα από αυτές τις επικαλύψεις, πάντως, είναι γεγονός πως στα επίσημα ιδρυτικά κείμενα των αρμόδιων φορέων, καθώς και στα νομοθετήματα που τυχόν έχουν θεσπιστεί καταβάλλεται μεγάλη προσπάθεια για να επιτευχθεί σαφής διάκριση της δραστηριότητας και των ευθυνών κάθε ενός από αυτούς.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης 10γ. Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. / Μεθοδολογία Υλοποίησης		
Κριτήριο	**Πολιτική της Ε.Ε.**	**Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα**
γ1. *Ύπαρξη τρόπου οργάνωσης και εποπτείας της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στον φορέα.*	• Σαφείς και εμπεριστατωμένες αναφορές σε τρόπους οργάνωσης και εποπτείας στα επίσημα κείμενα των Οργάνων της Ε.Ε.. • Αναγνωρίζεται η ανάγκη οργάνωσης και εποπτείας για την απρόσκοπτη και επιτυχή λειτουργία του θεσμού.	• Υπάρχει σαφώς διαμορφωμένος και προκαθορισμένος τρόπος οργάνωσης και εποπτείας. • Παρουσιάζονται διαφορές ανάλογα με το καθεστώς λειτουργίας κάθε φορέα (δημόσιος/ιδιωτικός κτλ).
γ2. *Ύπαρξη συστηματικής περιγραφής της μεθοδολογίας για παροχή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..*	• Δίνεται έμφαση στην ύπαρξη μεθοδολογίας, καθώς θεωρείται ως η κοινή βάση στην οποία στηρίζεται ο θεσμός σε όλη την Ε.Ε.. • Στα επίσημα κείμενα άλλοτε παρουσιάζονται αυτούσιες μεθοδολογικές προτάσεις κι άλλοτε συγκεκριμένα στοιχεία μεθοδολογίας. • Οι μεθοδολογικές προτάσεις τίθενται στη διάθεση των εθνικών αρμόδιων για τις πολιτικές ΣΥ.Ε.Π. και είναι στη διακριτική τους ευχέρεια ποιες θα υιοθετήσουν.	• Οι αρμόδιοι για τις πολιτικές αποδέχονται σχεδόν αυτούσιες τις προτάσεις της Ε.Ε.. • Οι μεθοδολογία που κατά περίπτωση επιλέγεται περιγράφεται στο ιδρυτικό κείμενο ή στο καταστατικό κάθε φορέα. • Οι μέθοδοι που αξιοποιούνται γνωστοποιούνται συνήθως στα μέλη των ομάδων – στόχων.
γ3. *Ορθότητα και καταλληλότητα της κατά περίπτωση μεθοδολογίας εφαρμογής των λειτουργιών ΣΥ.Ε.Π..*	• Η ορθότητα και η καταλληλότητα της μεθοδολογίας καλό είναι να μην κρίνεται συνολικά αλλά κατά περίπτωση. • Οι σχετικές πολιτικές της Ε.Ε. στηρίζονται σε επιστημονικές μελέτες και έρευνες πεδίου.	• Οι μεθοδολογικές προτάσεις της Ε.Ε. υιοθετούνται σχεδόν αυτούσιες, με τις απαραίτητες τροποποιήσεις για να καλύπτονται οι εξειδικευμένες ανάγκες των ελλήνων πολιτών. • Τυχόν ελλείψεις που παρατηρούνται κατά την εφαρμογή του θεσμού συνήθως οφείλονται σε πρακτικές ελλείψεις και όχι σε αστοχία της μεθοδολογίας.

γ1. *Ύπαρξη τρόπου οργάνωσης και εποπτείας της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στον φορέα.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Τα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν την εφαρμογή του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού περιλαμβάνουν αναφορές στον τρόπο οργάνωσης και εποπτείας της παροχής των σχετικών υπηρεσιών, άλλοτε μεγαλύτερης και άλλοτε μικρότερης έκτασης. Όπως είθισται να συμβαίνει με τα κείμενα που προέρχονται από τα αρμόδια για τον θεσμό Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι προσεγγίσεις αυτές λαμβάνουν τη μορφή προτάσεων και σε καμία περίπτωση δεν έχουν χαρακτήρα δεσμευτικό, αντιθέτως υποδεικνύονται απλώς οι βέλτιστοι τρόποι οργάνωσης και εποπτείας των παρεχόμενων υπηρεσιών, σύμφωνα πάντα με τον εκάστοτε επίσημο φορέα. Οι προτάσεις αυτές προκύπτουν μετά από τη διενέργεια ερευνών πεδίου για τις ανάγκες τις οποίες καλείται να καλύψει κάθε φορέας ΣΥ.Ε.Π. και με απώτερο στόχο την αποτελεσματικότερη δυνατή λειτουργία αυτού. Οι αναφορές που γίνονται, πάντως, σε πληθώρα επίσημων κειμένων είναι σαφείς και εμπεριστατωμένες και αφορούν την ανάγκη ύπαρξης τρόπων οργάνωσης και εποπτείας της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., οι οποίοι θα εξασφαλίζουν την ορθή και απρόσκοπτη λειτουργία του θεσμού.

Ελλάδα

Στη χώρα μας ο τρόπος οργάνωσης και εποπτείας της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με τον ευρύτερο φορέα στον οποίο υπάγεται κάθε οργανισμός, κατά πόσο δηλαδή αποτελεί κρατικό φορέα, αν υπάγεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα ή αν εποπτεύεται απλά από το δημόσιο αλλά κατά βάση είναι ιδιωτικών συμφερόντων. Οι κατευθυντήριες γραμμές είναι σαφώς κοινές, παρ' όλα αυτά η οργάνωση και, ακόμα περισσότερο, η εποπτεία του φορέα έχει στενή σχέση με το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο υπάγεται. Τα Κ.Π.Α. επί παραδείγματι έχουν διαφορετικό τρόπο οργάνωσης και εποπτεύονται με διαφορετικό τρόπο από τον Ο.Α.Ε.Δ., σε σχέση με τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και τα ΚΕ.ΣΥ.Π. που υπάγονται άμεσα στην εποπτεία του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Δεν μπορεί, πάντως, να αμφισβητηθεί η ύπαρξη συγκεκριμένου και προκαθορισμένου τρόπου οργάνωσης και εποπτείας των παρεχόμενων υπηρεσιών, παρά την ποικιλομορφία που παρουσιάζεται λόγω των διαφορετικών αναγκών που καλείται να καλύψει κάθε φορέας.

γ2. *Ύπαρξη συστηματικής περιγραφής της μεθοδολογίας για παροχή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Μεγάλη έμφαση έχει δοθεί από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης στη μεθοδολογία που δύναται να αξιοποιηθεί για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., καθώς θα μπορούσε να αποτελεί την κοινή βάση πάνω στην οποία στηρίζεται ολόκληρο το οικοδόμημα του θεσμού στην Ευρώπη. Η περιγραφή της μεθοδολογίας που κατά περίπτωση προτείνεται μπορεί να λάβει δύο μορφές, υπό οποιεσδήποτε συνθήκες όμως δεν μπορεί παρά να χαρακτηριστεί συστηματική. Άλλοτε παρουσιάζονται ολοκληρωμένες μεθοδολογικές προτάσεις σε συνεργασία με επιστημονικούς φορείς ή ομάδες εργασίας που συνεργάζονται με τα αρμόδια για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης κι άλλοτε προτείνονται στοιχεία μεθοδολογίας στο πλαίσιο επίσημων κειμένων ή ευρύτερου περιεχομένου εκθέσεων που δημοσιοποιούνται. Η μεθοδολογικές προτάσεις από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης τίθενται στη διάθεση των εθνικών κυβερνήσεων και των φορέων τους που έχουν επιφορτιστεί με την οργάνωση και την παροχή των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στο κάθε κράτος μέλος και αυτοί παίρνουν τις τελικές αποφάσεις όσον αφορά τις μεθοδολογικές προσεγγίσεις ή τα επιμέρους στοιχεία που θα επιλέξουν να αξιοποιήσουν. Κατά γενική ομολογία, πάντως, οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαίρουν σεβασμού και στην πλειονότητά τους γίνονται αποδεκτές αυτούσιες από τα κράτη μέλη.

Ελλάδα

Τα κείμενα που αφορούν τις εθνικές πολιτικές της χώρας μας σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ακολουθούν σε γενικές γραμμές το παράδειγμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο σε σχέση με τη μορφή, όσο και με το περιεχόμενο, καθώς μέχρι τώρα η χώρα μας τείνει να αποδέχεται πλήρως και να αξιοποιεί αυτούσιες τις ευρωπαϊκές προτάσεις. Παρά την ποικιλομορφία των φορέων στη χώρα μας που ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., οι οποίοι επιπλέον εξειδικεύονται σε διαφορετικές ομάδες στόχους, έχουν ως κοινό σημείο αναφοράς το γεγονός πως η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθείται περιγράφεται σαφώς είτε στο ιδρυτικό τους κείμενο, είτε στο καταστατικό τους. Η μέθοδοι, μάλιστα που αξιοποιούνται γνωστοποιούνται στην πλειονότητα των περιπτώσεων στα μέλη των ομάδων στόχων στα οποία απευθύνονται οι φορείς, είτε προφορικά είτε γραπτώς μέσω ενημερωτικών φυλλαδίων ή της ιστοσελίδας κάθε φορέα, προκειμένου να επιτευχθεί η σωστή και έγκαιρη πληροφόρηση των πολιτών και κατ' επέκταση η εξασφάλιση της συμμετοχής τους σε προγράμματα και υπηρεσίες που παρέχονται.

γ3. *Ορθότητα και καταλληλότητα της κατά περίπτωση μεθοδολογίας εφαρμογής των λειτουργιών ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Η ορθότητα και η καταλληλότητα της μεθοδολογίας που επιλέγεται να εφαρμοστεί κατά περίπτωση, όσον αφορά τις λειτουργίες ΣΥ.Ε.Π., είναι σωστό να εξετάζεται μεμονωμένα και σε άμεση συσχέτιση με τις υφιστάμενες κάθε φορά συνθήκες και ανάγκες, για τις ανάγκες, όμως, της παρούσας έρευνας και στο πλαίσιο της εξαγωγής τελικών συμπερασμάτων δεν μπορεί να αποφευχθεί η γενίκευση. Εν γένει, πάντως, οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης στηρίζονται σε έρευνες πεδίου και επιστημονικές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν από εξειδικευμένους επιστήμονες και ομάδες εργασίας με διακρατικές συνήθως συμμετοχές, οι οποίες παρέχουν σύγχρονα στοιχεία που επικαιροποιούνται τακτικά. Λαμβάνοντας, επιπλέον, υπόψη το γεγονός πως η πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών υιοθετεί σχεδόν αυτούσιες τις μεθοδολογικές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης με επιτυχία και αξιόλογα αποτελέσματα, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα πως αυτές είναι άρτιες ως προσεγγίσεις και κατάλληλες για εφαρμογή στο πλαίσιο των συστημάτων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ελλάδα

Έχει αναφερθεί και σε προηγούμενα σημεία πως οι υπεύθυνοι για τις πολιτικές που χαράσσονται και εφαρμόζονται τις τελευταίες δεκαετίες στη χώρα μας σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. υιοθετούν σχεδόν αυτούσιες τις μεθοδολογικές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης γύρω από την παροχή των σχετικών υπηρεσιών. Είναι ευνόητο, βέβαια, πως γίνονται οι απαραίτητες τροποποιήσεις και προσαρμογές, προκειμένου η μεθοδολογία που εφαρμόζεται να ανταποκρίνεται στην πραγματικές ανάγκες των ελλήνων πολιτών εν γένει, καθώς και των μελών της ομάδας στόχου συγκεκριμένα στην οποία απευθύνονται. Το συμπέρασμα στο οποίο μπορούμε να καταλήξουμε, λαμβάνοντας υπόψη τη γενικότερη εικόνα του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, είναι πως οι όποιες ελλείψεις στην παροχή υπηρεσιών δεν οφείλονται σε αστοχίες της εφαρμοζόμενης μεθοδολογίας, αλλά σε παράγοντες κατά κύριο λόγο πρακτικούς, όπως οι διατιθέμενοι πόροι ή το ανθρώπινο δυναμικό που στελεχώνει τους αντίστοιχους φορείς. Εν ολίγοις, θα μπορούσαμε να πούμε πως η μεθοδολογία είναι άρτια, αλλά στον τομέα της υλοποίησής της υπάρχουν ακόμα αρκετά περιθώρια βελτίωσης.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης **10δ. Χρηματοδότηση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.**		
Κριτήριο	**Πολιτική της Ε.Ε.**	**Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα**
δ1. *Πρόβλεψη χρηματοδότησης του συστήματος και εξασφάλιση σχετικών πόρων.*	• Το θέμα της χρηματοδότησης αποτελεί αντικείμενο έντονου ενδιαφέροντος και έντονης φροντίδας. • Ο εθνικός προϋπολογισμός κάθε κράτους μέλους προτείνεται ως κύρια πηγή εσόδων του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. • Το ύψος της χρηματοδότησης του θεσμού είναι εκτός των ορίων δικαιοδοσίας της Ε.Ε.. • Υπάρχει πρόβλεψη για άμεση και έμμεση χρηματοδότηση εθνικών φορέων και προγραμμάτων.	• Κατά κανόνα υπάρχει πρόβλεψη αναφορικά με τον τρόπο χρηματοδότησης στο καταστατικό ίδρυσης των φορέων ή στα σχετικά νομοθετήματα • Οι φορείς εξαρτώνται άμεσα και συνήθως αποκλειστικά από τον κρατικό προϋπολογισμό. • Πολλές δράσεις και προγράμματα χρηματοδοτούνται εν μέρει ή στο σύνολό τους από Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης.
δ2. *Επάρκεια πόρων για κάλυψη των προβλεπόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.*	• Η Ε.Ε. θεωρεί απαραίτητη την επάρκεια πόρων για την ομαλή λειτουργία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. • Σε πολλές περιπτώσεις η ίδια η Ε.Ε. διασφαλίζει την επάρκεια πόρων στα κράτη μέλη. • Άλλοτε μέσω των πολιτικών της παρωθεί τις εθνικές κυβερνήσεις να αυξήσουν τη χρηματοδότηση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π..	• Διαπιστώνεται ότι επιδεικνύεται ρεαλισμός κατά τη χάραξη των πολιτικών που αφορούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. • Υπάρχουν πολιτικές που μένουν ανεφάρμοστες εν μέρει ή στο σύνολό τους λόγω πρακτικής αδυναμίας υλοποίησής τους από έλλειψη πόρων. • Τα ποσά που προβλέπονται από τον κρατικό προϋπολογισμό δεν καλύπτουν πλήρως τις ανάγκες του θεσμού. • Σε πολλές περιπτώσεις δίνεται προσωρινά λύση με την ένταξη φορέων ή δράσεων σε προγράμματα χρηματοδοτούμενα από την Ε.Ε. Μετά το πέρας, όμως, της χρηματοδότησης οι εν λόγω φορείς και υπηρεσίες συχνά αντιμετωπίζουν πρόβλημα βιωσιμότητας.

δ1. *Πρόβλεψη χρηματοδότησης του συστήματος και εξασφάλιση σχετικών πόρων.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Έχοντας υπόψη τον χαρακτήρα των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος είναι κατά κύριο λόγο συμβουλευτικός και παρωθητικός παρά δεσμευτικός προς τις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών, γίνεται κατανοητή η ασάφεια με την οποία προσεγγίζεται το θέμα της χρηματοδότησης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και της εξασφάλισης των σχετικών πόρων. Είναι εύλογο πως ως κύρια πηγή εσόδων νοείται και προτείνεται ο κρατικός Προϋπολογισμός κάθε κράτους μέλους, στο οποίο είναι απαραίτητο να υπάρχει πρόβλεψη για την παροχή των απαραίτητων πόρων που καθιστούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. βιώσιμο. Δεν είναι, βέβαια, εντός της δικαιοδοσίας των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης να καθορίσουν το ύψος της χρηματοδότησης, ευθύνη που ανήκει στις εθνικές κυβερνήσεις, παρ' όλα αυτά υπάρχει κεντρική μέριμνα για την ενίσχυση των κρατών μελών και την εξασφάλιση βιώσιμων λύσεων, προκειμένου η οικονομική δυσπραγία που έχει αρχίσει να πλήττει ολοένα και περισσότερο τις χώρες της Ευρώπης να μην οδηγήσει σε μαρασμό του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Λύση στο πρόβλημα της εξοικονόμησης πόρων δίνεται μέσω της πρόβλεψης για άμεση ή έμμεση χρηματοδότηση φορέων και προγραμμάτων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ελλάδα

Οι πολιτικές που χαράσσονται στη χώρα μας σε σχέση με τη χρηματοδότηση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. ανεξαρτήτως τομέα εφαρμογής του αντανακλούν την άμεση και σχεδόν απόλυτη εξάρτηση των φορέων και των λειτουργών του θεσμού από τον Προϋπολογισμό του κράτους. Η Δια βίου Συμβουλευτική συνδέεται πλέον στενά με τον θεσμό της Δια βίου Μάθησης, ο οποίος σήμερα έχει ως γνωστόν αναβαθμιστεί σημαντικά στη χώρα μας σε σχέση με παρελθούσες δεκαετίες, γεγονός που επιδρά άμεσα και στην εξεύρεση πόρων για την κάλυψη των αναγκών και κατ' επέκταση για τη βιωσιμότητά του. Παρά ταύτα, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που έχουν προκύψει εξ αιτίας της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, αλλά και χάρη στην πρόθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης εδώ και δεκαετίες να προωθήσει τη σωστή λειτουργία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., πολλές από τις δράσεις και τα προγράμματα που πραγματοποιούνται λαμβάνουν εξ αρχής χρηματοδότηση από Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης. Τα Πλαίσια αυτά είτε αποκλειστικά είτε με τη μορφή συγχρηματοδότησης με το ελληνικό δημόσιο έχουν καταστήσει δυνατή την ανάπτυξη του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας. Αναφορά, πάντως, στην προέλευση των πόρων που απαιτούνται για τη λειτουργία των δομών παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. γίνεται στα ιδρυτικά κείμενά τους ή στα σχετικά νομοθετήματα. Αυτό, βέβαια, δεν αποκλείει το συχνό φαινόμενο να διακόπτεται η λειτουργία κάποιου φορέα, όταν λήξει το Κοινοτικό Πρόγραμμα στο οποίο υπάγεται, το οποίο ήταν και η κύρια πηγή χρηματοδότησής του.

δ2. *Επάρκεια πόρων για κάλυψη των προβλεπόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Η επάρκεια των πόρων αποτελεί βασική προϋπόθεση εργασίας για τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για τον λόγο αυτό στις περισσότερες περιπτώσεις διασφαλίζει η ίδια η Ένωση, μέσω πολιτικών που αφορούν άμεσα τα κράτη μέλη της, την παροχή οικονομικής στήριξης σε όσα από αυτά δεν είναι σε θέση να εξασφαλίσουν πόρους από τον εθνικό προϋπολογισμό για την απρόσκοπτη και ομαλή παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στους πολίτες τους. Υπάρχουν, επιπλέον, περιπτώσεις όπου δεν παρέχεται υλική υποστήριξη, αλλά οι εθνικές κυβερνήσεις, μέσω παραινέσεων, ωθούνται ώστε να διαθέσουν αυξημένους πόρους για την οργάνωση και λειτουργία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Ο εξορθολογισμός των δαπανών που σχετίζονται με την οργάνωση και παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί μια ακόμη πλευρά της οικονομικής πολιτικής που προωθούν τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τον θεσμό, προκειμένου να παρωθηθούν οι εθνικές κυβερνήσεις να προχωρήσουν σε καλύτερη κατανομή των διατιθέμενων πόρων, έτσι ώστε να

εξασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στους ευρωπαίους πολίτες λαμβάνοντας υπόψη σύγχρονους όρους αποδοτικότητας.

Ελλάδα

Στη χώρα μας το ζήτημα των πόρων για την κάλυψη των οικονομικών αναγκών των προσφερόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. έχει παίξει και συνεχίζει να παίζει σημαίνοντα ρόλο στις πολιτικές και μη εξελίξεις γύρω από τον θεσμό. Οι υπεύθυνοι για τη χάραξη των σχετικών πολιτικών έχουν εκτός των άλλων να αντιμετωπίσουν και πρακτικά κωλύματα, καθώς χρειάζεται να επιδείξουν ρεαλισμό όσον αφορά τα προτεινόμενα μέτρα, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν στη χώρα μας, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια που την επηρέασε η παγκόσμια οικονομική κρίση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη χάραξη πολιτικών οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις είναι αδύνατο να εφαρμοστούν εν μέρει ή στο σύνολό τους, λόγω ελλείψεων σε υλικοτεχνική υποδομή και εξειδικευμένα στελέχη, ως απότοκο των οικονομικών δυσχερειών. Ένα από τα πολλά παραδείγματα αυτής της κατάστασης αποτελεί η πλήρης ή μερική αναστολή της λειτουργίας των Γραφείων Διασύνδεσης πολλών Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, λόγω της έλλειψης επαρκούς χρηματοδότησης για τη συνέχιση της λειτουργίας τους. Η λύση στην πλειονότητα των περιπτώσεων, ανεξαρτήτως τομέα εφαρμογής του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., δίδεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, με την ένταξη πολλών φορέων και υπηρεσιών σε προγράμματα μερικώς ή ολικώς χρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.). Πρέπει, πάντως, να σημειωθεί πως τα χρήματα από τον κρατικό Προϋπολογισμό που αφορούν τον θεσμό της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. δεν επαρκούν για την κάλυψη των αναγκών, είτε αυτές αφορούν την υλικοτεχνική υποδομή, είτε την επιμόρφωση και τη μισθοδοσία των λειτουργών του θεσμού και θα πρέπει να γίνει κατανοητό πως η ευρωπαϊκή χρηματοδότηση αποτελεί μια προσωρινή λύση και θα πρέπει να βρεθεί το συντομότερο δυνατό μια βιώσιμη μόνιμη λύση για την οικονομική στήριξη του θεσμού.

Η χρήση σε πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ αυτών και στη χώρα μας, δημόσιων λειτουργών, όπως είναι οι εκπαιδευτικοί, ως λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. μετά από κατάλληλη κατάρτιση έχει αποτελέσει μια προσέγγιση για την αντιμετώπιση του κόστους, καθώς αυτοί είναι έτσι κι αλλιώς αμειβόμενοι από το κράτος για τις υπόλοιπες υπηρεσίες που προσφέρουν. Η πρακτική αυτή, βέβαια, έχει επιπτώσεις στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς οι δημόσιοι λειτουργοί που καλούνται να λειτουργήσουν παράλληλα ως Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π., δεν μπορούν να αποδώσουν τα μέγιστα, τόσο λόγο ελλιπούς κατάρτισης, όσο και λόγω κατακερματισμού των δυνάμεών τους σε διάφορες, άσχετες μεταξύ τους, δραστηριότητες. Τα παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα πως η προσέγγιση αυτή μπορεί να αποτελεί μια λύση στο πρόβλημα των μειωμένων πόρων, αλλά χαρακτηρίζεται εν μέρει μόνο αποτελεσματική, αφού, για λόγους καθαρά πρακτικούς, στερεί από τους αποδέκτες των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. τη βοήθεια εξειδικευμένων επιστημόνων, άρτια καταρτισμένων και σε θέση να συνδράμουν στην πλήρη αντιμετώπιση των προβλημάτων των ομάδων – στόχων.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης 10ε. Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.		
Κριτήριο	**Πολιτική της Ε.Ε.**	**Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα**
ε1. *Πρόβλεψη λειτουργών που θα εφαρμόσουν τον θεσμό στον φορέα και περιγραφή των χαρακτηριστικών τους.*	• Τονίζεται η ανάγκη ύπαρξης εξειδικευμένων Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη. • Τα επίσημα κείμενα περιλαμβάνουν κατά κύριο λόγο γενικευμένες περιγραφές των προσόντων των Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π.. • Η θέσπιση και επιβολή συγκεκριμένων προσόντων όσον αφορά τους Συμβούλους δεν εμπίπτει στη δικαιοδοσία των οργάνων της Ε.Ε., έχουν όμως διαμορφωθεί Πλαίσια Δεξιοτήτων / Προσόντων που κατηγοριοποιούν τα επιθυμητά χαρακτηριστικά ενός Συμβούλου.	• Γίνεται αποδεκτή η ανάγκη ύπαρξης εξειδικευμένων λειτουργών του θεσμού. • Η ακρίβεια της περιγραφής εξαρτάται από τον τομέα δραστηριοποίησης των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.. • Καταβάλλονται προσπάθειες σε επίπεδο πολιτικών, απέχουμε όμως ακόμα από την ύπαρξη σαφών προβλέψεων αναφορικά με τους λειτουργούς.
ε2. *Πρόβλεψη αναφορικά με τα προσόντα των λειτουργών του θεσμού στην κάθε περίπτωση.*	• Γίνονται αναφορές στα προσόντα, τυπικά και ουσιαστικά, που καλό θα ήταν να έχουν οι λειτουργοί του θεσμού στα κράτη μέλη. • Αποφεύγονται οι δεσμευτικές περιγραφές προσόντων, έτσι ώστε να μην ακυρώνονται οι σχετικές εθνικές πολιτικές, αλλά και πρακτικές δυνατότητες. • Προτείνονται Πλαίσια Προσόντων / Δεξιοτήτων και παρατίθενται καλές πρακτικές ως πρότυπα για τα κράτη μέλη.	• Τα απαιτούμενα προσόντα είναι διατυπωμένα με μεγάλη σαφήνεια κυρίως για τα στελέχη των Υπηρεσιών Σ.Ε.Π. στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. • Η απουσία εθνικού συστήματος πιστοποίησης Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. εντείνει την ασάφεια σε σχέση με τα προαπαιτούμενα προσόντα των λειτουργών του θεσμού και διευκολύνει την παραβίαση των προβλεπομένων από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

ε3. *Ποσοτική και ποιοτική επάρκεια των λειτουργών του θεσμού στον φορέα.*	• Οι πολιτικές της Ε.Ε. περιλαμβάνουν προτάσεις για την ποσοτική και ποιοτική επάρκεια των λειτουργών του θεσμού, αλλά δε λαμβάνουν συγκεκριμένη θέση για τη στελέχωση των εθνικών Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. • Η στάση της Ε.Ε. αντικατοπτρίζεται στην ποικιλομορφία των προϋποθέσεων που απαιτούνται και των διαδικασιών που ακολουθούνται ανά κράτος μέλος.	• Τα απαιτούμενα προσόντα είναι διατυπωμένα με μεγάλη σαφήνεια κυρίως για τα στελέχη των Υπηρεσιών Σ.Ε.Π. στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. • Από ποσοτικής πλευράς, παρατηρείται ανεπάρκεια φορέων και Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε σχέση με τις ανάγκες των ομάδων – στόχων. • Σε πολλές περιπτώσεις, λόγω ανεπάρκειας πόρων για εξασφάλιση των απαιτούμενων λειτουργών, υπολειτουργούν οι ήδη υφιστάμενες δομές. • Από ποιοτικής πλευράς, παρατηρείται αδυναμία υλοποίησης, εν μέρει ή στο σύνολό τους, των σχετικών πολιτικών, λόγω ανεπάρκειας πόρων για την κάλυψη βασικών λειτουργικών αναγκών.

ε1. *Πρόβλεψη λειτουργών που θα εφαρμόσουν τον θεσμό στον φορέα και περιγραφή των χαρακτηριστικών τους.*

<u>Ευρωπαϊκή Ένωση</u>

Τα επίσημα κείμενα των πολιτικών που προκύπτουν ως αποτέλεσμα των εργασιών των Οργάνων και των επιμέρους Ομάδων Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνουν κυρίως στοιχεία αναφορικά με τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στο σύνολό του, με το περιεχόμενο να παίρνει πιο εξειδικευμένη μορφή ανάλογα με την περίπτωση. Στην πλειονότητά τους, πάντως, δεν περιλαμβάνουν συγκεκριμένες περιγραφές, μάλλον γενικευμένες αναφορές, στα προσόντα που θα πρέπει να έχει ένας Σύμβουλος ΣΥ.Ε.Π., καθώς αυτά εξαρτώνται άμεσα από τις πολιτικές που χαράσσουν οι εθνικές κυβερνήσεις σε σχέση με τον θεσμό και τις προϋποθέσεις που αυτές θέτουν για την επαγγελματική απασχόληση κάποιου στους αντίστοιχους φορείς. Είναι ευνόητο πως σε πολλά από τα επίσημα κείμενα των ευρωπαϊκών πολιτικών τονίζεται η ανάγκη δημιουργίας εξειδικευμένων Συμβούλων, οι οποίοι αφού περάσουν από εγκεκριμένες σε εθνικό επίπεδο διαδικασίες πιστοποίησης θα αξιοποιηθούν ανάλογα με τις ανάγκες κάθε κράτους μέλους. Παρ' όλα αυτά, η θέσπιση και επιβολή συγκεκριμένων προϋποθέσεων και προσόντων όσον αφορά τους Συμβούλους ΣΥ.Ε.Π. δεν εμπίπτει στα καθήκοντα των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γι' αυτό και η συμβολή τους περιορίζεται σε προτάσεις και παράθεση παραδειγμάτων καλών πρακτικών από τα κράτη μέλη.

Τέτοιου τύπου προτάσεις αποτελούν τα Πλαίσια Δεξιοτήτων / Προσόντων Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π., όπως το *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.* που παρουσίασε το C.E.DE.FO.P. πρόσφατα (C.E.DE.FO.P., 2009), αναλυτική περιγραφή του οποίου έχει προηγηθεί στο πρώτο τμήμα του Τρίτου Κεφαλαίου της παρούσας έρευνας. Μέσω των Πλαισίων αυτών, τα οποία έχουν πολλά κοινά με αντίστοιχες διεθνείς προτάσεις, η Ευρωπαϊκή Ένωση δίνει τη δυνατότητα στις εθνικές κυβερνήσεις να αξιοποιήσουν την υφιστάμενη τεχνογνωσία και να διαμορφώσουν προγράμματα κατάρτισης Συμβούλων τα οποία θα καλύπτουν τις τρέχουσες ανάγκες των πολιτών τους, αλλά συγχρόνως θα πληρούν ορισμένες ποιοτικές προϋποθέσεις, με απώτερο στόχο οι λειτουργοί του θεσμού σε πανευρωπαϊκό επίπεδο μακροπρόθεσμα να έχουν τις ίδιες δεξιότητες, άρα και οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανεξαρτήτως εθνικότητας, να απολαμβάνουν ιδίου επιπέδου υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π..

Ελλάδα

Στη χώρα μας οι πολιτικές που αφορούν τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό περιέχουν σαφείς αναφορές στην ανάγκη ύπαρξης εξειδικευμένων λειτουργών του θεσμού, οι οποίοι ιδανικά δε θα έχουν πολλαπλούς ρόλους, αλλά θα απασχολούνται αποκλειστικά από φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Η ακρίβεια της περιγραφής των χαρακτηριστικών των επαγγελματιών του χώρου, όμως, ποικίλλει, καθώς εξαρτάται από τον τομέα δραστηριοποίησης, με τις πιο σαφείς περιγραφές να υφίστανται προς το παρόν όσον αφορά τους Συμβούλους που εργάζονται στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με τους υπόλοιπους τομείς να χαρακτηρίζονται ακόμα από ασάφεια όσον αφορά τα επιμέρους χαρακτηριστικά. Εκτός από τις βεβαιώσεις παρακολούθησης, δε, που έχουν δοθεί κατά καιρούς μετά την ολοκλήρωση κύκλων επιμόρφωσης για εκπαιδευτικούς δεν έχουν θεσπιστεί ακόμα μέθοδοι πιστοποίησης Συμβούλων σε εθνικό επίπεδο, γεγονός που αποτελεί απότοκο της έλλειψης σαφούς περιγραφής των χαρακτηριστικών ενός Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π., μέσω της υιοθέτησης ίσως ενός υφιστάμενου Πλαισίου Δεξιοτήτων. Συμπερασματικά, είναι εμφανής η προσπάθεια από πλευράς ελληνικής πολιτείας να ακολουθήσει τις ευρωπαϊκές προτάσεις όσον αφορά τις προβλέψεις για τους λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. και την περιγραφή των χαρακτηριστικών τους, τα αποτελέσματα όμως προς το παρόν δεν είναι τόσο ενθαρρυντικά, καθώς δεν έχουν ληφθεί συγκεκριμένα μέτρα για την υπαγωγή τους σε κοινά προγράμματα κατάρτισης ή την εκ των υστέρων πιστοποίηση των δεξιοτήτων τους βάσει εξειδικευμένων, δομημένων Προτύπων.

ε2. *Πρόβλεψη αναφορικά με τα προσόντα των λειτουργών του θεσμού στην κάθε περίπτωση.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που είναι επιφορτισμένα με την ανάπτυξη και προώθηση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. έχουν εντρυφήσει στις ανάγκες των φορέων που υπηρετούν τον θεσμό, μέσα από τις δράσεις των Ομάδων Εργασίας που έχουν συγκροτηθεί γι' αυτό τον λόγο και τις μελέτες που διενεργούνται συστηματικά από ποικίλους φορείς και Οργανισμούς. Στα επίσημα κείμενα που απορρέουν από τις παραπάνω δραστηριότητες υπάρχει πρόβλεψη σχετικά με τα προσόντα των λειτουργών του θεσμού, με αναφορές όμως γενικές και σε καμία περίπτωση περιοριστικές. Στο πλαίσιο της ευρύτερης προσέγγισης των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο χαρακτήρας των οποίων είναι συμβουλευτικός και προαιρετικός, γίνονται αναφορές, όπου αυτό είναι απαραίτητο, στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των Συμβούλων, σαφής όμως παράθεση αυτών γίνεται μόνο σε Πλαίσια Δεξιοτήτων / Προσόντων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π., τα οποία έχουν την έγκριση των κεντρικών Οργάνων της Ε.Ε.. Τα Πλαίσια αυτά, αναλυτική παρουσίαση των οποίων υπάρχει στο Τρίτο Κεφάλαιο της παρούσας έρευνας, διαμορφώθηκαν προκειμένου να λειτουργήσουν ως κοινή βάση για τα προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Συμβούλων ανά την Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και ως κοινό σημείο αναφοράς για τις υφιστάμενες ή νέες διαδικασίες πιστοποίησης αυτών. Ως εκ τούτου, δεν χαρακτηρίζονται από μεγάλο βαθμό εξειδίκευσης ανάλογα με τον κλάδο του θεσμού στον οποίο αξιοποιείται κάθε Σύμβουλος, αλλά νοούνται κατά κύριο λόγο ως γενικότερες κατευθυντήριες γραμμές.

Ελλάδα

Όσον αφορά την ελληνική πραγματικότητα, τώρα, είναι σαφές πως κατά τη χάραξη πολιτικών σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού καταβάλλονται προσπάθειες να οριστούν με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια οι όροι και οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται, προκειμένου οι επαγγελματίες του χώρου να μπορούν να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις του θεσμού. Απώτερος στόχος των ρυθμίσεων αυτών αποτελεί η δημιουργία εξειδικευμένων Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π. μέσω καινοτόμων προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τα οποία, όμως, προς το παρόν υλοποιούνται περιστασιακά και συνήθως στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Υπάρχουν, βέβαια, τα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών, στα οποία έχει γίνει ήδη αναφορά στο δεύτερο μέρος του Τρίτου Κεφαλαίου, που έχουν ως στόχο τους τη δημιουργία εξειδικευμένων στη ΣΥ.Ε.Π. επιστημόνων, τα οποία όμως δεν επαρκούν για την κάλυψη των εθνικών αναγκών σε λειτουργούς του θεσμού.

Τα απαιτούμενα προσόντα είναι διατυπωμένα με μεγάλη σαφήνεια μόνο στην περίπτωση των στελεχών του θεσμού που ασχολούνται με τον Σ.Ε.Π. και στελεχώνουν τα ΚΕ.ΣΥ.Π. και, μέχρι την κατάργησή τους, τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της επικράτειας, καθώς οι διαδικασίες επιλογής τους καθιστούσαν απαραίτητη τη ρητή κάλυψη ορισμένων προϋποθέσεων από πλευράς λειτουργών του θεσμού. Στους υπόλοιπους τομείς όπου εφαρμόζεται ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π., ελλείψει επίσημου εθνικού εν ενεργεία συστήματος πιστοποίησης των προσόντων των Συμβούλων, η κατάσταση είναι ομιχλώδης όσον αφορά τα προαπαιτούμενα προσόντα για τη στελέχωση των αρμόδιων για τον θεσμό φορέων, ενώ οι προϋποθέσεις απασχόλησης των Συμβούλων ορίζονται κατά περίπτωση. Και δυστυχώς, όσο δε θεσπίζεται εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας μέσω του οποίου να εξασφαλιστεί και το αντίστοιχο προσοντολόγιο για τους λειτουργούς του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., η υπάρχουσα κατάσταση δεν έχει πιθανότητες βελτίωσης.

ε3. *Ποσοτική και ποιοτική επάρκεια των λειτουργών του θεσμού στον φορέα.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως έχει ήδη τονιστεί σε διάφορα σημεία της παρούσας εργασίας, έχουν χαρακτήρα συμβουλευτικό και αποτελούν προτάσεις προς υιοθέτηση με τη λογική ότι οι εθνικές κυβερνήσεις είναι αυτές που γνωρίζουν τις πραγματικές ανάγκες κάθε κράτους μέλους, τις οποίες καλούνται να καλύψουν τα στελέχη των φορέων. Όπως έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενο μέρος της παρούσας έρευνας, με ευθύνη των κεντρικών Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προτείνονται Πλαίσια Δεξιοτήτων / Προσόντων για τους Συμβούλους, ως μια κοινή βάση για τη δημιουργία του «Ευρωπαίου Συμβούλου», ο οποίος θα καλύπτει μεν τις εθνικές ανάγκες της χώρας του, θα πληροί όμως και κάποιες στοιχειώδεις προϋποθέσεις, κοινές για όλα τα κράτη μέλη. Καταλήγουμε, λοιπόν, στο ότι, πέραν ορισμένων γενικών προτάσεων, σε ποσοτική βάση οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης δε λαμβάνουν συγκεκριμένη θέση για το ζήτημα της στελέχωσης των εθνικών Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., σε ποιοτική βάση όμως προτείνουν με αρκετή ακρίβεια τα χαρακτηριστικά τα οποία καλό θα ήταν να έχουν οι Σύμβουλοι ΣΥ.Ε.Π. ανά την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και κριτήρια για την πιστοποίηση των επαγγελματιών του θεσμού, γεγονός που μπορεί να ενισχύσει την προσπάθεια ελαχιστοποίησης της ποικιλομορφίας που παρουσιάζουν οι σχετικές προϋποθέσεις και διαδικασίες ανά την Ευρωπαϊκή Ένωση, άρα κατ' επέκταση και το ανθρώπινο δυναμικό του θεσμού.

Ελλάδα

Ο χώρος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί έναν από τους συνεχώς και ταχέως εξελισσόμενους χώρους υποστηρικτικής παρέμβασης, τόσο σε σχέση με τις πολιτικές, όσο και σε σχέση με τη μεθοδολογία παροχής υπηρεσιών στους τελικούς αποδέκτες. Βασική παράμετρος για την παροχή αποτελεσματικών υπηρεσιών είναι χωρίς αμφιβολία η ποσοτική

και ποιοτική επάρκεια λειτουργών που στελεχώνουν τις αντίστοιχες Υπηρεσίες και φορείς. Από πλευράς ποσοτικής, είναι σχετικά εύκολο να καταλήξουμε σε συμπεράσματα για τη χώρα μας, καθώς το πρόβλημα είναι διττό: υπάρχει έλλειψη, σε πρώτο επίπεδο, φορέων ή Υπηρεσιών των ήδη υπαρχόντων, οι οποίοι θα μπορούσαν να καλύψουν με μεγαλύτερη επιτυχία τις ανάγκες εξειδικευμένων ομάδων του πληθυσμού. Το γεγονός αυτό δημιουργεί σε δεύτερο επίπεδο πρόβλημα, αφού σε ορισμένες περιπτώσεις οι υφιστάμενες δομές υπολειτουργούν λόγω έλλειψης πόρων για την κάλυψη της μισθοδοσίας ικανού αριθμού Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π..

Από ποιοτικής πλευράς, όμως, είναι πολύ πιο δύσκολο να εξαχθούν συμπεράσματα, καθώς είναι γνωστό πως η ποιότητα εν γένει είναι μέγεθος δύσκολα μετρήσιμο. Παρ' όλα αυτά, οι σαφείς ελλείψεις πόρων που παρατηρούνται λόγω οικονομικής δυσπραγίας της χώρας μας, αλλά και παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, αποτελούν αιτία για τη μη υλοποίηση όλων όσα προβλέπονται από τις αντίστοιχες πολιτικές σε επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιμόρφωσης των στελεχών του θεσμού. Ακόμη πιο δυσάρεστο είναι το γεγονός πως περιοδικές επιμορφώσεις, που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν απαραίτητες για την επικαιροποίηση των αξιοποιούμενων μεθοδολογιών και τον εμπλουτισμό των γνώσεων των Συμβούλων δεν περιλαμβάνονται καν στις νέες πολιτικές για τον θεσμό, επειδή είναι εξ αρχής γνωστή η αδυναμία υλοποίησής τους σε πρακτικό επίπεδο. Πέρα, όμως, από τις οικονομικές προεκτάσεις του προβλήματος, δεν παύει να ταλανίζει τον θεσμό η έλλειψη ενός δομημένου προγράμματος, στο οποίο να εντάσσονται όλες οι σχετικές πολιτικές, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η συνέχεια και η συνέπεια των προβλεπόμενων δράσεων. Χωρίς αυτό, όλες οι δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης Συμβούλων δεν μπορούν παρά να θεωρηθούν αποσπασματικές και, σε κάποιες περιπτώσεις, σπασμωδικές κινήσεις προσωρινής κάλυψης αναγκών.

Δεν μπορούμε να καταλήξουμε, συνεπώς, στο ότι παρατηρείται σύγκλιση μεταξύ όσων προβλέπουν οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με την επάρκεια, ποσοτική και ποιοτική, των λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και όσων τελικά υλοποιούνται στη χώρα μας. Μπορεί, λοιπόν, μέχρι έναν βαθμό το γεγονός αυτό να αποδίδεται στην έλλειψη δεσμευτικών εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφάσεων σε σχέση με την ποσοτική και ποιοτική επάρκεια των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π., υπάρχουν όμως βάσιμες υπόνοιες πως ακόμη και σ' εκείνη την περίπτωση η χώρα μας θα υστερούσε όσον αφορά την υλοποίηση πιο συγκεκριμένων και απαιτητικών πολιτικών. Είναι καθοριστικής σημασίας να γίνει αντιληπτή από αυτούς που λαμβάνουν αποφάσεις η ανάγκη για σφαιρική θεώρηση του ζητήματος της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., καθώς και για δημιουργία ή έστω υιοθέτηση ενός συστήματος που να προσεγγίζει συνολικά το ζήτημα της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των Συμβούλων στη χώρα μας.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης 10στ. Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.		
Κριτήριο	**Πολιτική της Ε.Ε.**	**Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα**
στ1. Πρόβλεψη για ε*νσωμάτωση Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην οργάνωση του φορέα.*	• Η Δ.Π. είναι μεταξύ των πυλώνων της Ε.Ε., τόσο γενικότερα, όσο και ειδικά στον χώρο ΣΥ.Ε.Π.. • Δίνεται έμφαση στην προοπτική ενσωμάτωσης συστημάτων Δ.Π. στην οργανωτική δομή των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. • Τονίζεται η ανάγκη για ανατροφοδότηση από τις ομάδες – στόχους, την εισαγωγή αξιολογικών διαδικασιών και τη δημιουργία και εισαγωγή καινοτόμων συστημάτων Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας. • Ως προσέγγιση με τις περισσότερες δυνατότητες αξιοποίησης από τα κράτη μέλη κρίνεται αυτή του C.E.DE.FO.P. (Μετα-Κριτήρια).	• Σε επίπεδο πολιτικών είναι αυξανόμενη η σημασία που δίνεται στη Δ.Π.. • Έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στη Δ.Π. των υπηρεσιών Σ.Ε.Π. και εν γένει στον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. • Δεν έχει θεσπιστεί επίσημα η εισαγωγή συστήματος Δ.Π. ειδικά για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. • Αξιοποιούνται πιλοτικά προτάσεις για συστήματα Δ.Π.. • Γίνεται κατά περίπτωση αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η οποία έχει όμως χαρακτήρα περιστασιακό.
στ2. *Σαφήνεια περιγραφής, αρτιότητα και εφαρμοσιμότητα του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας.*	• Ως βάση για ένα κοινό ευρωπαϊκό Σύστημα Δ.Π. λαμβάνονται τα Μετα-Κριτήρια που πρότεινε το C.E.DE.FO.P.. • 21 κράτη μέλη θεώρησαν το Σύστημα σαφές, άρτιο κι ότι μπορεί να λειτουργήσει ως κοινή αφετηρία για την ανάπτυξη συγκρίσιμων ευρωπαϊκών Συστημάτων Δ.Π.. • Κρίθηκε σε μεγάλο βαθμό εφαρμόσιμο, χρειάζεται όμως προσοχή κατά την ενσωμάτωση στα εθνικά συστήματα και όσον αφορά ζητήματα διαφορετικότητας.	• Δεν υπάρχει θεσμοθετημένο εθνικό Σύστημα Δ.Π.. • Το Πρότυπο Σύστημα Δ.Π. του Ε.Κ.Ε.Π. κρίνεται καθ' όλα σαφές, άρτιο και εφαρμόσιμο στην ελληνική πραγματικότητα. • Το Σύστημα Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. (Α.Σ. E-Quality) είναι επίσης σαφώς εφαρμόσιμο, ενώ συνοδεύεται από αναλυτικότατες οδηγίες και πίνακες παρακολούθησης της εφαρμογής του.

στ3. *Καταλληλότητα και επάρκεια των Δεικτών Ποιότητας του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας.*	• Τα Μετα-Κριτήρια και οι Δείκτες Ποιότητας τέθηκαν στην κρίση των κρατών μελών της Ε.Ε. και εν κατακλείδι κρίθηκαν κατάλληλα για αξιοποίηση. • Εντοπίστηκε η ανάγκη μεγαλύτερης εστίασης στις ανάγκες των πολιτών. • Με την υποστήριξη της Ε.Ε. και την ενθάρρυνση των κρατών μελών οι Δείκτες αυτοί θα μπορούσαν να ενσωματωθούν σε οποιοδήποτε Σύστημα Δ.Π. της Ευρώπης.	• Δεν αξιοποιείται επισήμως κάποιο σύστημα Δ.Π. για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στη χώρα μας. • Στο WP4 του E.L.G.P.N. αναφέρεται το Σύστημα του Ε.Κ.Ε.Π. ως το «Εθνικό Σύστημα Δ.Π.» και κρίνεται επαρκές για τις εθνικές ανάγκες. • Τα Κριτήρια και οι Δείκτες Ποιότητας του Συστήματος Δ.Π. που πρότεινε η Α.Σ. E-Quality δεν αναφέρονται ξεχωριστά, παρ' όλα αυτά το προτεινόμενο Σύστημα είναι με τέτοιον τρόπο δομημένο, που καθίσταται πρόσφορο για εφαρμογή στην ελληνική πραγματικότητα.

στ1. Πρόβλεψη για ε*νσωμάτωση Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στην οργάνωση του φορέα.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο θεσμός της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας αποτελεί έναν από τους πυλώνες, πάνω στους οποίους στηρίζονται όλες οι πολιτικές που έχουν χαραχθεί τις τελευταίες δεκαετίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι, επομένως, λογικό στα επίσημα κείμενα που αποτελούν τους εκφραστές των ευρωπαϊκών πολιτικών να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην προοπτική ενσωμάτωσης συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας στην οργανωτική δομή των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στο σημείο αυτό πρέπει να επαναληφθεί, για πολλοστή ίσως φορά, πως ο ρόλος των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι καθαρά επικουρικός προς τις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών και ως εκ τούτου οι προτάσεις των Οργάνων της δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Τονίζεται, παρά ταύτα, με κάθε ευκαιρία η ανάγκη για ανατροφοδότηση από τις ομάδες στόχους στις οποίες απευθύνεται ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π., για την εισαγωγή αξιολογικών διαδικασιών και για τη δημιουργία και εφαρμογή καινοτόμων και ευέλικτων συστημάτων Διαχείρισης και Διασφάλισης της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η προσέγγιση Διασφάλισης Ποιότητας με τις μεγαλύτερες πιθανότητες να αποτελέσει επιτυχώς τη βάση για τη δημιουργία συγκρίσιμων Συστημάτων Δ.Π. στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά γενική ομολογία είναι αυτή του C.E.DE.FO.P. όπου προτείνεται η αξιοποίηση δεκαοκτώ (18) Μετα-Κριτηρίων, προσέγγιση που παρουσιάστηκε αναλυτικά στο Τέταρτο Κεφάλαιο της παρούσας εργασίας. Στην έρευνα που πραγματοποίησε το C.E.DE.FO.P. έλαβαν μέρος φορείς και Οργανισμοί παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. από είκοσι ένα (21) κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που προσδίδει κύρος στα αποτελέσματα της μελέτης, καθώς αυτή κρίθηκε από επιστήμονες του χώρου της ΣΥ.Ε.Π. που προέρχονται από πολύ διαφορετικά περιβάλλοντα.

Ελλάδα

Οι επίσημες εθνικές πολιτικές δίνουν με το πέρασμα των χρόνων ολοένα αυξανόμενη σημασία στη Διασφάλιση Ποιότητας των παρεχόμενων από φορείς του δημοσίου τομέα υπηρεσιών, με σαφώς λιγότερες αναφορές στους αντίστοιχους ιδιωτικούς φορείς. Έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με νομοθετήματα όπως ο περίφημος Νόμος 3374/2005 που αφορούσε την Αξιολόγηση των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, όμως, σε επίσημο τουλάχιστον επίπεδο δεν έχει θεσπιστεί η εισαγωγή Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας ειδικά για την υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ακόμα και στον πρόσφατο νόμο πλαίσιο 4009/2011 για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ειδική πρόβλεψη για τη Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχουν τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα δεν υπάρχει, παρά εντάσσονται οι σχετικές δομές αορίστως στις υπηρεσίες φοιτητικής μέριμνας. Στο πλαίσιο προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την άλλη, παρουσιάστηκαν ορισμένες προτάσεις, οι οποίες όμως εξακολουθούν να υφίστανται ως πειραματικά μοντέλα Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας για τους φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και στερούνται θεσμικής αναγνώρισης. Στους επιμέρους φορείς που υπηρετούν τον θεσμό καταβάλλονται προσπάθειες αξιοποίησης των στοιχείων που συλλέγονται μέσω ανατροφοδοτήσεων από τα μέλη των ομάδων στόχων, προκειμένου να αξιολογηθούν και να βελτιωθούν οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., οι απόπειρες αυτές όμως έχουν χαρακτήρα περιστασιακό και δεν πραγματοποιούνται οργανωμένα και σε ευρεία κλίμακα, αλλά εξαρτώνται κυρίως από την αυτενέργεια των κατά τόπους υπευθύνων για την οργάνωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

Το Ε.Κ.Ε.Π., ρόλος του οποίου όπως έχει ήδη αναφερθεί είναι η ανάπτυξη ενιαίας πολιτικής για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., την ποιοτική διασφάλιση των παρεχόμενων υπηρεσιών, τον προσδιορισμό των προϋποθέσεων και των κανόνων λειτουργίας των φορέων ΣΥ.Ε.Π. και της επάρκειας προσόντων των στελεχών τους, έχει ως στόχο μεταξύ άλλων την εφαρμογή Εθνικού Συστήματος Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Ως εκ τούτου, το Κέντρο εκπόνησε το 2002 μελέτη με τίτλο «Μελέτη για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των λειτουργών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμό και τον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας των σχετικών φορέων», στα συμπεράσματα της οποίας στηρίχθηκε ο σχεδιασμός σχετικού θεσμικού πλαισίου, το οποίο είχε ως αποτέλεσμα την ψήφιση του Νόμου 3227/2004, όπου καθορίζονται οι προϋποθέσεις και οι κανόνες λειτουργίας των ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ως μετεξέλιξη όσων προβλέπονταν από τον Νόμο 2639/1998 για τις προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας Γραφείων Συμβουλευτικής. Όπως δηλώνεται από το Ε.Κ.Ε.Π., συνεχίζεται η διαβούλευση με τους εμπλεκόμενους φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την αξιολόγηση της επάρκειας των στελεχών παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς και για τη δημιουργία των σχετικών Μητρώων, δράσεις οι οποίες μπορούν να εκληφθούν και ως βήματα προς την ουσιαστική καθιέρωση της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο της ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας.

στ2. *Σαφήνεια περιγραφής, αρτιότητα και εφαρμοσιμότητα του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Το Σύστημα των δεκαοκτώ (18) Μετα-Κριτηρίων που πρότεινε το C.E.DE.FO.P. το 2005 δεν απότελεί από μόνο του Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας έτοιμο προς αξιοποίηση, έχει όμως όλα τα εχέγγυα για να λειτουργήσει ως αφετηρία για τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης εύκολα συγκρίσιμων Συστημάτων Δ.Π., τα οποία θα διευκολύνουν την, ανταλλαγή τεχνογνωσίας, την από κοινού αντιμετώπιση παρόμοιων προβλημάτων και την εξασφάλιση ποιοτικών υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. για όλους τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πρόταση του C.E.DE.FO.P. ελέγχθηκε και αξιολογήθηκε από είκοσι ένα (21) κράτη μέλη και το συμπέρασμα στο οποίο κατέληξαν είναι πως μπορεί να χαρακτηριστεί σαφής και εφαρμόσιμη, υπό την προϋπόθεση να δοθεί η πρέπουσα προσοχή κατά την ενσωμάτων των Μετα-Κριτηρίων στα εθνικά συστήματα, αλλά και στην αντιμετώπιση ζητημάτων διαφορετικότητας που τυχόν προκύ-

πτουν. Η αρτιότητα, πάντως, των συγκεκριμένων προτάσεων είναι εμφανής και από την παραδοχή εκ μέρους των συμμετεχόντων φορέων πως έχουν τη δυνατότητα να ενσωματωθούν σε οποιοδήποτε μελλοντικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας.

Ελλάδα

Σε αυτό το σημείο καλό θα ήταν να επαναλάβουμε πως στην παρούσα φάση δεν έχει θεσμοθετηθεί στην Ελλάδα εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, παρά αξιοποιούνται κατά καιρούς πιλοτικά Συστήματα που έχουν προταθεί από φορείς του χώρου ΣΥ.Ε.Π. ή έχουν δημιουργηθεί στο πλαίσιο Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και στα οποία έχει γίνει εκτενής αναφορά στο Τέταρτο Κεφάλαιο της παρούσας εργασίας. Τα πιο σημαντικά από αυτά είναι το Πρότυπο Σύστημα Δ.Π. που δημιούργησαν το Ε.Κ.Ε.Π. και το Ι.Ε.Κ.Ε.Π. και το Σύστημα Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που πρότεινε η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «E-Quality», τα οποία κατά την πιλοτική φάση εφαρμογής τους αποδείχθηκαν λειτουργικά. Το πρώτο Σύστημα, πιο συγκεκριμένα, κρίνεται στο σύνολό του σαφές και άρτια δομημένο, ενώ συγχρόνως δίνει στοιχεία πως μπορεί να εφαρμοστεί με επιτυχία στην ελληνική πραγματικότητα και να καλύψει τις τρέχουσες ανάγκες για Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας στον χώρο της ΣΥ.Ε.Π.. Το Σύστημα, πάλι, που διαμόρφωσε η Α.Σ. «E-Quality», μπορεί εξ ίσου να χαρακτηριστεί εφαρμόσιμο, καθώς έχουν δημιουργηθεί ειδικοί πίνακες καταγραφής των δραστηριοτήτων που λαμβάνουν χώρα και δελτία παρακολούθησης της διαδικασίας στο σύνολό της για τη διευκόλυνση των Ο.Σ.Σ.Α. που θα αποφασίσουν να το εφαρμόσουν. Οι οδηγίες δε που παρέχονται για κάθε φάση της διαδικασίας είναι τόσο αναλυτικές, ώστε καθιστούν το εν λόγω Σύστημα Δ.Π. ιδιαιτέρως εύχρηστο.

στ3. *Καταλληλότητα και επάρκεια των Δεικτών Ποιότητας του συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που συμμετείχαν στην έρευνα που διενέργησε το C.E.DE.FO.P. κατέληξαν πως τόσο τα Μετα-Κριτήρια, όσο και οι Δείκτες Ποιότητας που ετέθησαν στην κρίση τους είναι εν γένει κατάλληλα προς αξιοποίηση, αν και χρειάζεται περαιτέρω έλεγχος πριν από την εφαρμογή τους. Κρίθηκε, βέβαια, πως το συγκεκριμένο μοντέλο χρήζει μεγαλύτερης εστίασης στις ανάγκες των πολιτών, δεν πρέπει όμως να παραγνωρίζεται το γεγονός πως αυτό αποτελεί τη βάση, την αφετηρία για την ανάπτυξη αντίστοιχων εθνικών Συστημάτων, όπου είναι φυσιολογικό να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στη εξειδίκευση, όσον αφορά την αντιμετώπιση των αναγκών των πολιτών κάθε κράτους μέλους ξεχωριστά. Τα δεκαοκτώ (18) Μετα-Κριτήρια και οι Δείκτες που προτείνονται μπορούν να λειτουργήσουν άριστα ως κοινά εργαλεία αναφοράς, πάνω στα οποία θα στηριχθεί η ανάπτυξη εθνικών Συστημάτων Δ.Π., αφού βέβαια πραγματοποιηθούν ορισμένοι περαιτέρω έλεγχοι μέχρι την τελική εφαρμογή τους. Αναγκαία προϋπόθεση για την υλοποίηση όλων των παραπάνω κρίνεται η έμπρακτη υποστήριξη και ενθάρρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τα κράτη μέλη, προκειμένου αυτά να αξιοποιήσουν στην πράξη και να ενσωματώσουν στις εθνικές τους πολιτικές τα Μετα-Κριτήρια και τη μεθοδολογία εν γένει που προτείνεται από τη συγκεκριμένη προσέγγιση.

Ελλάδα

Το συγκεκριμένο Κριτήριο δυστυχώς μπορεί να εξεταστεί μόνο αναφορικά με τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας που έχουν πρόσφατα χρησιμοποιηθεί πιλοτικά στη χώρα μας, ελλείψει κατοχυρωμένου νομοθετικά εθνικού Συστήματος για τις Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. Μεταξύ των δύο σημαντικότερων Συστημάτων που έχουν προταθεί, αυτό των Ε.Κ.Ε.Π. / Ι.Ε.Κ.Ε.Π. μπορεί να χαρακτηριστεί το πλέον επαρκές και κατάλληλο όσον αφορά τους Δείκτες Ποιότητας, γεγονός που οδήγησε το E.L.G.P.N., στο

πλαίσιο της δράσης WP4 και στο σκέλος της που αφορούσε τη χώρα μας, να το χαρακτηρίζει ως «Εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας» της Ελλάδας. Στο Σύστημα, πάλι, που πρότεινε η Α.Σ. «E-Quality» αναφέρεται πως στο πλέγμα διεργασιών που το αποτελεί περιλαμβάνονται χαρακτηριστικά, προδιαγραφές, προϋποθέσεις, κριτήρια και δείκτες παρακολούθησης ή αποτελεσμάτων, όπως χαρακτηρίζονται, τα οποία τηρούνται προκειμένου να συντελέσουν στην αποτελεσματική λειτουργία και στην αναβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχει ο Ο.Σ.Σ.Α., ο οποίος αξιοποιεί το συγκεκριμένο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας. Πρέπει, όμως, να τονιστεί πως υπάρχει πρόβλεψη για επεξεργασία των δεδομένων που προκύπτουν από τους ελέγχους από τον Υπεύθυνο Ποιότητας, ο οποίος ως εξειδικευμένος επιστήμονας, μέσω αυτών θα είναι σε θέση να υπολογίζει τους Δείκτες Ποιότητας και να εξάγει τα τελικά συμπεράσματα για τη συνολική εικόνα που παρουσιάζει ο εκάστοτε Ο.Σ.Σ.Α. από πλευράς ποιότητας. Εν κατακλείδι, μπορεί το συγκεκριμένο Σύστημα Δ.Π. να μην είναι δομημένο όπως αυτό του Ε.Κ.Ε.Π., δεν παύει όμως να είναι αρκετά σαφές και εύχρηστο, ώστε να καλύπτει τις ανάγκες της σύγχρονης ελληνικής πραγματικότητας.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης

10ζ. Κάλυψη των Ομάδων - Στόχων του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Κριτήριο	Πολιτική της Ε.Ε.	Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα
ζ1. *Προσδιορισμός των ομάδων – στόχων προς τις οποίες απευθύνεται ο κάθε φορέας ΣΥ.Ε.Π.*	• Δίνεται έμφαση στο ζήτημα του προσδιορισμού των ομάδων – στόχων, με κύριους άξονες την Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Απασχόληση. • Προτρέπονται οι εθνικές κυβερνήσεις να προσδιορίσουν με σαφήνεια τις ομάδες – στόχους στις οποίες απευθύνεται κάθε φορέας ΣΥ.Ε.Π.. • Γίνονται κατά περίπτωση αναφορές σε συγκεκριμένες ομάδες – στόχους με άξονα εθνικά, φυλετικά ή άλλα χαρακτηριστικά.	• Σαφήνεια στον προσδιορισμό των ομάδων - στόχων, ειδικά σε σχέση με τους τομείς της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Απασχόλησης. • Στους υπόλοιπους τομείς προσδιορίζονται με επάρκεια οι ομάδες – στόχοι, αν και όχι τόσο εμφατικά όσο στους ανωτέρω. • Η κατάσταση που διαμορφώνεται στη χώρα μας σε γενικές γραμμές ακολουθεί τις προτροπές της Ε.Ε..

ζ2. *Έκταση κάλυψης των προβλεπόμενων ομάδων – στόχων.*	• Τονίζεται το δικαίωμα όλων ανεξαιρέτως των πολιτών για ελεύθερη πρόσβαση σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και η ανάγκη για την εξειδίκευση των υπηρεσιών αυτών. • Καλούνται οι αρμόδιοι για την χάραξη πολιτικών στα κράτη μέλη να φροντίσουν για την κάλυψη όσο το δυνατόν μεγαλύτερου μέρους των αναγκών των ομάδων – στόχων, ιδιαίτερα στην περίπτωση των ευάλωτων ομάδων.	• Καταβάλλεται προσπάθεια οι πολιτικές να καλύπτουν τις ανάγκες του μεγαλύτερου μέρος του πληθυσμού. • Προβάλλεται έντονα η θέση πως όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. • Γίνεται συνήθως ειδική μνεία στις ομάδες του πληθυσμού που έχουν αυξημένες ανάγκες για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. • Σε νομοθετικό επίπεδο παρατηρείται πλήρης κάλυψη των προβλεπόμενων από την Ε.Ε..
ζ3. *Διαθεσιμότητα, προσβασιμότητα και προσπελασιμότητα των υπηρεσιών του θεσμού στα μέλη των ομάδων – στόχων και ιδίως τα ασθενέστερα.*	• Έμφαση στην Αρχή της Ισότητας, κατ' επέκταση και στην εξασφάλιση της διαθεσιμότητας και της προσβασιμότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε όλα τα μέλη των ομάδων – στόχων. • Η ελεύθερη πρόσβαση σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. θεωρείται αναφαίρετο δικαίωμα των ευρωπαίων πολιτών και η εξασφάλισή της αποτελεί ευθύνη των εθνικών κυβερνήσεων.	• Καταβάλλονται προσπάθειες από τους αρμόδιους φορείς ώστε οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. να είναι εύκολα προσβάσιμες από τα μέλη των ομάδων – στόχων. • Παρατηρείται προβλήματα σε σχέση με την πληροφόρηση των πολιτών για τις δυνατότητες που τους προσφέρει ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π.. • Προγράμματα της Ε.Ε. δίνουν λύση σε ορισμένες περιπτώσεις όσον αφορά την πληροφόρηση ομάδων – στόχων με αυξημένες ανάγκες ή προβλήματα ένταξης, κινητικά κ.ο.κ..

ζ1. *Προσδιορισμός των ομάδων – στόχων προς τις οποίες απευθύνεται ο κάθε φορέας ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Η ραγδαία εξέλιξη τις τελευταίες δεκαετίες του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην άρρηκτη σύνδεσή του με τον θεσμό της Δια βίου Μάθησης, εξ ου και η μετεξέλιξή του σε Δια βίου ΣΥ.Ε.Π.. Ως εκ τούτου, στα κείμενα που προέκυψαν

από τις εργασίες των επίσημων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στις ομάδες – στόχους, τις ανάγκες των οποίων καλούνται να καλύψουν οι αρμόδιοι φορείς στα κράτη μέλη, με κυριότερους άξονες αναφοράς την Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την Απασχόληση. Υπό αυτό το πρίσμα γίνονται αναλυτικές παρουσιάσεις των χαρακτηριστικών των ομάδων – στόχων, ανάλογα με τους εκάστοτε σκοπούς, αλλά και τους αποδέκτες των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και είναι σαφής ο διαχωρισμός μεταξύ αυτών. Πέραν, όμως, των παραμέτρων που σχετίζονται με το Δια βίου σκέλος του θεσμού, γίνονται κατά περίπτωση αναφορές και στις ομάδες – στόχους που αφορούν τα μέλη μειονοτήτων ή σχετίζονται με φυλετικές, θρησκευτικές και άλλες διαφορές. Η γραμμή, εν ολίγοις, που περνά μέσα από τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών είναι πως κρίνεται σε κάθε περίπτωση αναγκαίος ο σαφής προσδιορισμός των ομάδων – στόχων, στις οποίες απευθύνεται κάθε φορέας ΣΥ.Ε.Π., προκειμένου να αποφευχθούν επικαλύψεις αρμοδιοτήτων.

Ελλάδα

Στην ελληνική πραγματικότητα ο προσδιορισμός των ομάδων – στόχων χαρακτηρίζεται από εξίσου μεγάλη σαφήνεια, κυρίως όσον αφορά τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στους τομείς της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Απασχόλησης. Με τις ραγδαίες και συνεχείς αλλαγές γύρω από το εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και τη σαφή τάση προς τη Δια βίου Μάθηση είναι εύλογο να προσδιορίζονται με απόλυτη σαφήνεια οι αντίστοιχες ομάδες – στόχοι, ενώ σαφήνεια χαρακτηρίζει και τον προσδιορισμό των ομάδων του πληθυσμού, στις οποίες απευθύνονται οι αντίστοιχοι φορείς ΣΥ.Ε.Π. του τομέα Απασχόλησης. Θα μπορούσαμε να πούμε με ασφάλεια πως και στους υπόλοιπους τομείς προσδιορίζονται με επάρκεια οι ομάδες – στόχοι των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., αν και όχι τόσο εμφατικά όσο στους χώρους της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης, και πως εν γένει η κατάσταση, όπως έχει διαμορφωθεί στη χώρα μας, δεν απέχει πολύ από αυτά που επιτάσσουν οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ζ2. *Έκταση κάλυψης των προβλεπόμενων ομάδων – στόχων.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι πολιτικές που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είχαν ανέκαθεν ως βασικό άξονα την κάλυψη των εξειδικευμένων αναγκών των ευρωπαίων πολιτών. Στα επίσημα κείμενα που εκφράζουν τις ευρωπαϊκές πολιτικές τονίζεται τόσο το δικαίωμα όλων των πολιτών να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., όσο και η ανάγκη για εξειδίκευση των παρεχόμενων υπηρεσιών, προκειμένου να καλύπτουν με τον πληρέστερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες πιο συγκεκριμένων ομάδων – στόχων. Κατ' ουσίαν, οι πολιτικές προβλέπουν την ανταπόκριση των αρμόδιων για την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. φορέων στις ανάγκες όλων ανεξαιρέτως των ευρωπαίων πολιτών και ως εκ τούτου οι ομάδες – στόχοι στις οποίες γίνεται αναφορά, είτε έχουν ως άξονα τη Δια βίου Μάθηση και την Απασχόληση, είτε φυλετικά, κοινωνικά ή άλλα χαρακτηριστικά, καλύπτουν όλο το εύρος του πληθυσμού.

Λόγω της συνεχώς αυξανόμενης έμφασης που δίνεται στην εφαρμογή του θεσμού της Δια βίου Μάθησης πλέον και στη χώρα μας, καταβάλλεται προσπάθεια οι ομάδες – στόχοι στις οποίες απευθύνονται οι νεότερες πολιτικές γύρω από τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. να καλύπτουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη έκταση του πληθυσμού. Ως εκ τούτου, σε αυτές περιλαμβάνονται οι πολίτες ανά βαθμίδα του Συστήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων και των μεταβατικών σταδίων, καθώς και άλλα άτομα έμμεσα εμπλεκόμενα στις μαθησιακές διαδικασίες. Στον χώρο της Απασχόλησης είναι εύλογο να εντάσσονται σε ομάδα - στόχο πρώτα απ' όλα οι άνεργοι και οι αναζητούντες εργασία, παρ' όλα αυτά δικαίωμα στις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. έχουν όλοι οι έλληνες πολίτες, ανεξαρτήτως

εργασιακής κατάστασης. Εν ολίγοις, όλοι οι πολίτες σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τις εθνικές πολιτικές και την κείμενη νομοθεσία έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., καθώς εντάσσονται συνήθως σε περισσότερες από μία ομάδες – στόχους. Ειδικά μνεία γίνεται και στις ομάδες του πληθυσμού με αυξημένες ανάγκες, οι οποίες χρήζουν ειδικών υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., όπως τα άτομα με ειδικές δεξιότητες, τα μέλη φυλετικών μειονοτήτων, τα άτομα με παραβατική συμπεριφορά και οι γυναίκες που επιζητούν να επανενταχθούν στην Αγορά Εργασίας. Καταλήγουμε, συνεπώς, στο ότι στη χώρα μας παρατηρείται πλήρης κάλυψη από πλευράς νομοθετικής των προβλεπόμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση ομάδων – στόχων, με την πρόσβαση σε υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού να θεωρείται πλέον αναφαίρετο δικαίωμα όλων των πολιτών.

ζ3. *Διαθεσιμότητα, προσβασιμότητα και προσπελασιμότητα των υπηρεσιών του θεσμού στα μέλη των ομάδων – στόχων και ιδίως τα ασθενέστερα.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Με δεδομένο το ότι η Ισότητα συγκαταλέγεται μεταξύ των Πυλώνων που στηρίζουν τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι εύλογη η έμφαση που δίνεται στα κείμενα που αφορούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. στην εξασφάλιση της διαθεσιμότητας και προσβασιμότητας των σχετικών υπηρεσιών στα μέλη των ομάδων – στόχων. Ειδική μνεία, μάλιστα, γίνεται στην περίπτωση τμημάτων του πληθυσμού με αυξημένες ανάγκες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίες απαιτούν ειδικούς χειρισμούς από εξειδικευμένους Συμβούλους. Η ύπαρξη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η προσβασιμότητα και η προσπελασιμότητα αυτών, σύμφωνα με τα επίσημα κείμενα των Οργάνων τα Ευρωπαϊκής Ένωσης, θεωρούνται αναφαίρετο δικαίωμα των ευρωπαίων πολιτών και η εξασφάλισή τους για τους πολίτες προκρίνεται ως βασική μέριμνα των εθνικών κυβερνήσεων.

Ελλάδα

Στη χώρα μας ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μετρά πια αρκετές δεκαετίες εφαρμογής και έχει εναρμονιστεί πλέον σε μεγάλο βαθμό με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυρίως όσον αφορά τη Δια βίου προοπτική του. Οι επίσημοι φορείς που έχουν επωμιστεί το έργο της παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στους πολίτες καταβάλλουν σημαντικές προσπάθειες, ώστε αυτές να είναι διαθέσιμες και εύκολα προσβάσιμες από όλους, ανάλογα πάντα με την ομάδα – στόχο στην οποία απευθύνονται. Το μεγαλύτερο πρόβλημα που παρατηρείται σε σχέση με την προσβασιμότητα των υπηρεσιών, έγκειται στην αποτελεσματικότητα της πληροφόρησης των μελών των εκάστοτε ομάδων – στόχων, καθώς συχνά δεν είναι ενήμερα για τα δικαιώματα που έχουν και τις δυνατότητες που υφίστανται για ενίσχυσή τους όσον αφορά την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη. Ειδικά στην περίπτωση ομάδων – στόχων που αντιμετωπίζουν ζητήματα κοινωνικής ένταξης, κινητικά ή χαρακτηρίζονται εν γένει ως ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, το πρόβλημα διογκώνεται, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις τη λύση έχουν δώσει εξειδικευμένα, συνήθως επιχορηγούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση, πιλοτικά προγράμματα, τα οποία δίνουν μεγάλη έμφαση αρχικά στην προσέγγιση και πληροφόρηση των μελών των ομάδων – στόχων.

Πίνακας 10: Συνοπτική Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων της Αξιολογικής Σύγκρισης 10η. Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.		
Κριτήριο	**Πολιτική της Ε.Ε.**	**Τυπική Εικόνα στην Ελλάδα**
η1. *Πρόβλεψη για την επίτευξη των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων από τις προσφερόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.*	• Δίνεται μεγάλη σημασία στην αξιοποίηση της ανατροφοδότησης για τη διαπίστωση και αποτίμηση των αποτελεσμάτων των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. • Τονίζεται η αξία της αξιολόγησης του συμβουλευτικού έργου. • Ο ρόλος της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. θεωρείται καθοριστικός	• Διαπιστώνεται πως οι εθνικές πολιτικές είναι ιδιαίτερα φιλόδοξες, εν γένει σύμφωνες με τις επιταγές της Ε.Ε.. • Έχει γίνει σημαντική πρόοδος, η οποία όμως καθυστερεί λόγω των οικονομικών δυσχερειών. • Διαδικασίες αξιολόγησης των υπηρεσιών και λειτουργιών ΣΥ.Ε.Π. συναντώνται στις κύριες εφαρμογές (Εκπαίδευση και Απασχόληση) Δύσκολη η αποτίμηση της χρήσης των αποτελεσμάτων τους. • Η αποτίμηση των αποτελεσμάτων της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. θα είναι πλήρως εφικτή σε βάθος χρόνου. • Πολλές προσπάθειες στο ερευνητικό πλαίσιο, όχι ως μέρος των ίδιων των υπηρεσιών αλλά από μεμονωμένους μελετητές.
η2. *Πρόβλεψη για προσφορά των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας.*	• Δίνεται έμφαση στην αξιοποίηση επικαιροποιημένων μεθόδων και πληροφοριών από τους αρμόδιους για τον θεσμό εθνικούς φορείς. • Καταβάλλονται προσπάθειες για την εξισορρόπηση της ενέργειας και των πόρων που απαιτούνται με τα αποτελέσματα από την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. • Οι αναφορές στο ζήτημα της αποδοτικότητας δεν είναι εκτενείς στην πλειονότητα	• Το ζήτημα της αποδοτικότητας δεν προβάλλεται ιδιαίτερα στις πολιτικές που αφορούν την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. • Συχνά δαπανώνται από τους λειτουργούς του θεσμού χρόνος, ενέργεια και πόροι δυσανάλογοι σε σχέση με τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται. • Στην πλειονότητα των περιπτώσεων η έμφαση που δίνεται στην παροχή

	των περιπτώσεων.	ποιοτικών υπηρεσιών οδηγεί σε υποδεέστερα αποτελέσματα από ποσοτικής πλευράς. • Απουσιάζουν εντελώς μελέτες διαπίστωσης της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..
η3. *Πρόβλεψη για διαπίστωση της ικανοποίησης των μελών των ομάδων – στόχων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π..*	• Η ικανοποίηση των αποδεκτών των υπηρεσιών αποτελεί έναν από τους κυριότερους στόχους του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και πρωταρχικό μέλημα των πολιτικών της Ε.Ε.. • Η εξακρίβωση της ικανοποίησής τους ενθαρρύνεται μέσω της εισαγωγής διαδικασιών Αξιολόγησης και Διασφάλισης Ποιότητας. • Βασικό σκέλος των συστημάτων ΣΥ.Ε.Π. αποτελεί η ανατροφοδότηση. • Η ικανοποίηση των μελών των ομάδων – στόχων προωθείται ως ένας από τους κύριους στόχους που πρέπει να επιτύχουν οι εθνικοί φορείς που υπηρετούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π..	• Η ικανοποίηση των μελών των ομάδων – στόχων αποτελεί βασική μέριμνα των υπευθύνων για τη χάραξη των εθνικών πολιτικών. • Η ικανοποίηση αυτών αποτελεί απόδειξη επίτευξης πολλών επιμέρους στόχων του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. • Καταβάλλεται προσπάθεια εναρμόνισης με τις πολιτικές της Ε.Ε. σε σχέση με τη Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. • Απαιτείται ακόμη πολλή δουλειά για την πλήρη εναρμόνιση με τις ευρωπαϊκές πολιτικές και την υλοποίηση του Δια βίου σκέλους του θεσμού.

η1. *Πρόβλεψη για την επίτευξη των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων από τις προσφερόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.*

<u>Ευρωπαϊκή Ένωση</u>

Έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο σημείο του παρόντος Κεφαλαίου πως στα επίσημα κείμενα των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που είναι επιφορτισμένα με την οργάνωση και υλοποίηση των στόχων του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, περιγράφονται με σαφήνεια τα αποτελέσματα που προσδοκώνται από τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. Οι ευρωπαϊκές πολιτικές δίνουν ιδιαίτερη αξία στο σκέλος της ανατροφοδότησης, καθώς έχει γίνει προ πολλού αντιληπτό πως για τον έλεγχο των αποτελεσμάτων που έχουν να παρουσιάσουν οι επιφορτισμένοι με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. φορείς, αλλά και για τη βελτίωση των προσφερόμενων υπηρεσιών είναι απαραίτητη όχι μόνο η καλή οργάνωση και υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων, αλλά και η συλλογή στοιχείων για την αποτίμηση των τελικών αποτελεσμάτων. Υπό αυτό το πρίσμα, γίνεται κατανοητή και η μεγάλη σημασία που έχει δοθεί τις τελευταίες δεκαετίες στην αξιολόγηση του συμβουλευτικού έργου και των λειτουργών και φορέων του θεσμού εν γένει, καθώς και ο κεντρικός ρόλος που παίζει πλέον η

Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας στην εφαρμογή του θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός».

Ελλάδα

Οι πολιτικές που αφορούν τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» τις τελευταίες δεκαετίες στη χώρα μας συνδέονται με τη Δια βίου πλευρά του και ως εκ τούτου τα αποτελέσματα θα πρέπει να αξιολογηθούν σε βάθος χρόνου κι όχι σε μια μόνο χρονική στιγμή. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις και οι προβλέψεις, εν γένει, που έχουν πραγματοποιηθεί από τους αρμόδιους στη χώρα μας φορείς μπορούν να χαρακτηριστούν ως αρκετά φιλόδοξες και σίγουρα σύμφωνες με τα προβλεπόμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ελληνική πραγματικότητα, όμως, με τις ιδιαίτερες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες της, σε συνδυασμό με την παγκόσμια οικονομική κρίση που έπληξε και τη χώρα μας έπαιξε καταλυτικό ρόλο στην υλοποίηση όσων προβλέφθηκαν κατά καιρούς από τις πολιτικές σχετικά με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. Αν εξεταστεί εξελικτικά η πορεία του θεσμού στην Ελλάδα, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα προόδου και πως έχουν αρχίσει να διαφαίνονται τα πρώτα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών που λαμβάνονται. Με δεδομένο, όμως, τον Δια βίου χαρακτήρα των αποτελεσμάτων που προσδοκώνται, πρέπει να καταστεί σαφές πως ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας έχει ακόμα να διανύσει πολύ δρόμο και να θέσει σε εφαρμογή πολλές από τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να μπορούμε να μιλήσουμε για επίτευξη των στόχων του και για ύπαρξη Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως καθημερινής πρακτικής και πραγματικότητας στην Ελλάδα. Βασική προϋπόθεση, τέλος, για την επίτευξη των στόχων που τίθενται από τις αντίστοιχες πολιτικές είναι να γίνει πλήρως αντιληπτή από τους έλληνες πολίτες η αναγκαιότητα ύπαρξης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και να εξελιχθεί σε βίωμα η συστηματική αξιοποίηση των υπηρεσιών που παρέχουν οι αρμόδιοι φορείς καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

η2. *Πρόβλεψη για προσφορά των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Από τις απαρχές κιόλας του θεσμού τα Όργανα που είναι υπεύθυνα για την προώθηση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ευρώπη φρόντισαν να δοθεί έμφαση στη συνεχή επικαιροποίηση των μεθόδων και των πληροφοριών που αξιοποιούνται από τους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη. Στην προκειμένη περίπτωση οι προτάσεις που προωθούνται μέσω των αντίστοιχων πολιτικών τονίζουν την ανάγκη προσφοράς των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας, προκειμένου να εξασφαλιστεί η επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί και η ικανοποίηση των μελών των ομάδων – στόχων. Μέριμνα των επιφορτισμένων με αυτό το καθήκον φορέων είναι η εξισορρόπηση της ενέργειας και των πόρων που απαιτούνται για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με τα αποτελέσματα αυτής, γεγονός που λαμβάνει υπόψη της η Ευρωπαϊκή Ένωση κατά τον σχεδιασμό και τη χάραξη των πολιτικών της. Σε πολλά από τα κείμενα των επίσημων Οργάνων σχετικά με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. γίνονται αναφορές στο ζήτημα της αποδοτικότητας των σχετικών υπηρεσιών, αν και η αναφορά σε αυτό δεν είναι συνήθως εκτενής.

Ελλάδα

Το ζήτημα της αποδοτικότητας σε σχέση με την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας δεν προβάλλεται ιδιαίτερα από τις πολιτικές που αφορούν τον θεσμό και ως εκ τούτου αυτό αντανακλάται στην καθημερινή πρακτική των επιφορτισμένων με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. φορέων. Η αποδοτικότητα ως γνωστόν αφορά την αντιστοιχία των δυνάμεων και πόρων που δαπανώνται σε σύγκριση με τον βαθμό επίτευξης του επιθυμητού αποτελέσματος, σχέση η οποία συχνά παρουσιάζει ανισορροπίες στην ελληνική πραγματικότητα. Οι λειτουργοί του θεσμού που απασχολούνται σε φορείς επιφορτισμέ-

νους με την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στα μέλη διαφόρων ομάδων – στόχων πολλές φορές δαπανούν πόρους (χρόνο, ενέργεια και χρήματα) δυσανάλογα πολλούς σε σχέση με τα αποτελέσματα που τελικά επιτυγχάνονται (όπου και όταν ελέγχονται τα αποτελέσματα, κάτι που σπανίως συμβαίνει έτσι κι αλλιώς). Το συμπέρασμα αυτό αφορά τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά αποτελέσματα, καθώς ο αριθμός των επωφελούμενων μελών των ομάδων – στόχων στην πλειονότητα των περιπτώσεων είναι χαμηλός συγκριτικά με τις εργατοώρες και τους πόρους που δαπανώνται, αλλά και η ποιότητα της υποστήριξης είναι αμφίβολη. Όσον αφορά, πάντως, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, μπορεί να υποστηριχτεί ότι οι λειτουργοί του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. καταβάλλουν εν γένει μεγάλες προσπάθειες για να παρέχουν συστηματικά υψηλού επιπέδου υπηρεσίες.

Όπως και να έχει, η πρόβλεψη για αποδοτικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δεν μπορεί να καταστεί δυνατή χωρίς την αποτελεσματική Διαχείριση και Διασφάλιση της Ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται. Είναι γνωστό πως η έννοια της αποδοτικότητας συνδέεται άρρηκτα με αυτή της Διαχείρισης Ποιότητας, αφού δεν είναι δυνατό να μιλάμε για αποδοτικότητα όταν δεν έχει εξασφαλιστεί η υψηλή ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται. Σε αυτό το σημείο, λοιπόν, χωλαίνει το σύστημα παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που εφαρμόζεται στη χώρα μας, καθώς οι προσπάθειες εισαγωγής επίσημου συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας προσκρούουν σε διάφορα κωλύματα. Λαμβάνουν χώρα, βέβαια, κάποιες αξιολογικές διαδικασίες, δεν αξιοποιούνται όμως συστηματικά τα αποτελέσματά τους, ούτε είναι από μόνες τους αρκετές ώστε να διασφαλίσουν την ποιοτική παροχή υπηρεσιών στις ομάδες-στόχους.

η3. *Πρόβλεψη για διαπίστωση της ικανοποίησης των μελών των ομάδων – στόχων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.*

Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» σε όλες τους τις εκφάνσεις δίνουν έμφαση πρώτα απ' όλα στην ικανοποίηση των μελών των ομάδων – στόχων από τις υπηρεσίες που τους παρέχουν οι επιφορτισμένοι με αυτό τον ρόλο φορείς. Μέσω της εισαγωγής διαδικασιών Αξιολόγησης και Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας επιχειρείται να επιβεβαιωθεί πως σε κάθε περίπτωση επιτυγχάνεται ο κυριότερος στόχος των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., που είναι η κάλυψη των αναγκών των μελών της εκάστοτε ομάδας στόχου, άρα κατ' επέκταση και πως εξασφαλίζεται η ικανοποίηση αυτών από τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Η ανατροφοδότηση αποτελεί σπουδαιότατο σκέλος όλων ανεξαιρέτως των συστημάτων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που η Ευρωπαϊκή Ένωση προτρέπει τα κράτη μέλη της να υιοθετήσουν, ανεξάρτητα από το αν αυτή προέρχεται αποκλειστικά από τα μέλη των ομάδων – στόχων ή και από άλλες πηγές. Από αυτά, λοιπόν, προκύπτει πως τα αρμόδια για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποδεικνύουν την ικανοποίηση των αποδεκτών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. ως έναν από τους πρωταρχικούς στόχους που πρέπει να επιτύχουν οι λειτουργοί του θεσμού, προκειμένου αυτός να βελτιώνεται συνεχώς.

Ελλάδα

Η ικανοποίηση των μελών των ομάδων – στόχων αποτελεί πρωταρχικό μέλημα των υπεύθυνων για τη χάραξη των πολιτικών που αφορούν τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στη χώρα μας, καθώς αποτελεί σαφές δείγμα επίτευξης της πλειονότητας των στόχων που έχουν τεθεί από τους αρμόδιους για την παροχή υπηρεσιών φορείς και την Πολιτεία. Η χώρα μας καταβάλλει προσπάθειες να εναρμονιστεί με τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την ανατροφοδότηση για τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και ως εκ τούτου στις εθνικές πολιτικές προβλέπεται πλέον η εισαγωγή συστημάτων Αξιολόγησης και Διασφάλισης Ποιότητας. Με τους τρόπους αυτούς επιχειρείται να διαπιστωθεί σε πρώτη φάση και να εξασφαλιστεί σε δεύτερη η ικανοποίηση των αποδεκτών των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., η οποία με τα μέτρα που λαμβάνονται μέχρι σήμερα δεν

μπορεί να θεωρηθεί δεδομένη. Για λόγους που παρουσιάστηκαν και σε προηγούμενα σημεία του παρόντος Υποκεφαλαίου η απόδοση των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. δεν είναι η βέλτιστη δυνατή, συνέπεια του οποίου αποτελεί και η περιορισμένη ικανοποίηση των επωφελουμένων. Η εναρμόνιση, συνεπώς, των εθνικών πολιτικών με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι μεγάλου βαθμού, παρ' όλα αυτά μένουν πολλά να γίνουν για την ουσιαστική ικανοποίηση των μελών των ομάδων - στόχων του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας.

Στο σημείο αυτό ολοκληρώθηκε το Υποκεφάλαιο Β, όπου πραγματοποιήθηκε αναλυτικά η σύγκριση μεταξύ των προβλεπόμενων από τις ευρωπαϊκές πολιτικές που αφορούν τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και όσων τελικά υιοθετούνται από τη χώρα μας, ενσωματώνονται στις εθνικές πολιτικές και υλοποιούνται στην πράξη, στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Ακολουθεί το Υποκεφάλαιο Γ, στο οποίο θα παρουσιαστούν αναλυτικά τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τις επιμέρους συγκρίσεις του παρόντος Υποκεφαλαίου. Ως ένα πρώτο σχόλιο, παρ' όλα αυτά, μπορεί να ειπωθεί σε αυτό το σημείο πως είναι εμφανής η πρόθεση των υπευθύνων για τις εθνικές πολιτικές να ενσωματώσουν στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό όσα προτείνονται από τα αρμόδια Όργανα της Ευρωπαϊκής ένωσης γύρω απ' τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., καθώς και η προσπάθεια επιτυχούς υλοποίησής τους, η οποία δυσχεραίνεται από ποικίλους παράγοντες, στην πλειονότητά τους εξωτερικούς.

Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

1. Γενικά Συμπεράσματα

Στην ενότητα αυτή επιχειρείται η εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων σε σχέση με τον βαθμό στον οποίο ταυτίζονται οι πολιτικές που προωθούν για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την ελληνική πραγματικότητα, όσον αφορά την τελική υλοποίηση του θεσμού. Θα επιχειρηθεί, δηλαδή, να γίνει μια γενική συγκριτική θεώρηση, αλλά και να παρουσιαστούν οι παράγοντες που παίζουν ρόλο τόσο στην επιρροή που ασκείται από τις ευρωπαϊκές πολιτικές, όσο και στην τελική εναρμόνιση των ελληνικών πολιτικών και πρακτικών με αυτές. Η συγκριτική αυτή θεώρηση έχει ως αφετηρία και σημείο αναφοράς τον γενικό σκοπό και τους ειδικούς στόχους της παρούσας έρευνας, καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί εξ αρχής.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως έχει καταδειχθεί και σε προηγούμενο σημείο της παρούσας ανάλυσης, έχει χαράξει και προωθεί μέσω των αρμοδίων οργάνων της σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού πολιτικές, οι οποίες έχουν τη μορφή προτάσεων προς τις εθνικές κυβερνήσεις, άρα καθίστανται και προαιρετικές ως προς την ενσωμάτωσή τους στις εθνικές πολιτικές κάθε κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πολιτικές αυτές προτείνουν τις βέλτιστες, κατά την Ευρωπαϊκή Ένωση, πρακτικές όσον αφορά τη θεωρητική στήριξη, τον σχεδιασμό, την οργάνωση και την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Ο μη δεσμευτικός τους χαρακτήρας κάνει τις ευρωπαϊκές πολιτικές γύρω από τον θεσμό να επέχουν θέση κατευθυντήριων γραμμών, με απώτερο στόχο πάντα την ύπαρξη κοινών σημείων αναφοράς μεταξύ των τελικών πρακτικών που επιλέγουν να υιοθετήσουν τα κράτη μέλη και την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των εθνικών φορέων για τη ΣΥ.Ε.Π. με αφετηρία μια κοινή βάση.

Η Ελλάδα από πλευράς της έχει λάβει πολύ σοβαρά υπ' όψιν όσα προτείνει μέσω των επίσημων κειμένων της η Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., γεγονός που αποδεικνύεται από την προσπάθεια που καταβάλλεται για την επίτευξη σύμπνοιας μεταξύ των εθνικών της πολιτικών και των αντίστοιχων ευρωπαϊκών. Με το πέρασμα των χρόνων και μέσω της ίδρυσης εξειδικευμένων

φορέων ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, αλλά και της συμμετοχής της σε ευρωπαϊκά fora και λοιπούς οργανισμούς και ομάδες εργασίας, η οποία συνεισέφερε στην ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειριών, ενώ υλοποιούνται σταδιακά όλο και περισσότερες προτάσεις των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πολιτικές που προωθούνται σε εθνικό επίπεδο καθορίζουν στην πλειονότητα των περιπτώσεων τις λεπτομέρειες για την οργάνωση και το περιεχόμενο των εγχώριων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., αφήνοντας πάντα το περιθώριο για τροποποιήσεις και προσαρμογές, έτσι ώστε οι υπηρεσίες να εξειδικεύονται στην κάλυψη των αναγκών των ελλήνων πολιτών.

Τόσο για πρακτικούς, όσο και για πιο ουσιαστικούς λόγους η προσπάθεια εξαγωγής γενικών συμπερασμάτων είναι χρήσιμο να βρίσκεται σε άμεση συσχέτιση και να έχει ως αφετηρία τον Γενικό Σκοπό και τους Ειδικούς Στόχους που έχουν τεθεί για την έρευνα, καθώς και τα κύρια Ερευνητικά Ερωτήματα που έχουν παρουσιαστεί ήδη στο Πρώτο Κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, που υπενθυμίζεται πως έχουν ως ακολούθως:

Γενικός Σκοπός της εργασίας:

Ο Γενικός Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθεί σε συγκριτική βάση η εξέλιξη των πολιτικών κατά κύριο λόγο στην Ευρωπαϊκή Ένωση πάνω στο υπό συζήτηση θέμα και η εξέλιξη των πολιτικών, αλλά και της πράξης, στη χώρα μας, στο διάστημα κυρίως από τη συνθήκη της Bologna (1999) και εξής, και να επιχειρηθεί στη συνέχεια μια συγκριτική θεώρησή τους.

Ειδικοί Στόχοι της έρευνας:

1. Να εντοπισθούν και να καταγραφούν οι άξονες των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάνω στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό γενικά, αλλά και στον τομέα της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ειδικότερα, και να κωδικοποιηθούν οι σημαντικότεροι σταθμοί και τα σημεία κλειδιά αναφορικά με τη διαμόρφωση και εξέλιξη των πολιτικών αυτών και της εφαρμογής τους.

2. Να γίνει συνθετική συγκριτική παρουσίαση των σχετικών πολιτικών σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε εθνικό επίπεδο και να καταδειχθεί με ποιον τρόπο οι αποφάσεις στο πρώτο επίπεδο έχουν επηρεάσει και επηρεάζουν τις αποφάσεις στο δεύτερο.

3. Να εξαχθούν συμπεράσματα αναφορικά με την σχέση των πολιτικών που προωθούν τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αυτών που σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε εθνικό επίπεδο, εν γένει σε σχέση με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά και ειδικά όσον αφορά τον τομέα της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στον θεσμό.

4. Να διατυπωθούν προτάσεις για τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό και την αποτελεσματικότερη υλοποίηση των εθνικών πολιτικών και μέτρων που αφορούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., καθώς και για την πιο ουσιαστική Διαχείριση και Διασφάλιση της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Ερευνητικά Ερωτήματα της παρούσας εργασίας, σε συσχέτιση με τους ανωτέρω Ειδικούς Στόχους:

1. Ποιες ακριβώς είναι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό εν γένει, αλλά και στον τομέα της Διασφάλισης Ποιότητας όσον αφορά τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. ειδικότερα, και πάνω σε ποιους άξονες εκφράζονται; Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι σταθμοί και τα σημεία κλειδιά για τη διαμόρφωση και την εξέλιξη των πολιτικών αυτών;

2. Ποιοι είναι οι άξονες των πολιτικών πάνω στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στη χώρα μας, ειδικά στον τομέα της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας του θεσμού;

3. Πώς αντανακλώνται στις πρακτικές στη χώρα μας οι πολιτικές αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με ποιους τρόπους ακριβώς οι αποφάσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης επηρεάζουν τις αποφάσεις και τις πρακτικές σε εθνικό επίπεδο;

4. Με ποιους τρόπους θα μπορούσαν οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μετουσιώνονται αποτελεσματικότερα σε πράξη σε εθνικό επίπεδο;

Το γενικότερο, λοιπόν, συμπέρασμα που προκύπτει από την παρούσα έρευνα είναι πως η ευθυγράμμιση της χώρας μας στον τομέα ΣΥ.Ε.Π. με τις πολιτικές που προκρίνουν τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν έχει επιτευχθεί, όσον αφορά την πλειονότητα των δεικτών, ή, όπου έχει, δεν είναι τόσο αρμονική, όσο θα αναμενόταν. Σε σχέση, δηλαδή με ορισμένους δείκτες παρατηρείται απόλυτη ευθυγράμμιση, σε άλλους μερική ευθυγράμμιση, αλλού σημειώνεται μεγάλη απόκλιση και αλλού πλήρης αναντιστοιχία. Φαίνεται, βέβαια, ότι από ελληνικής πλευράς καταβάλλονται σημαντικές προσπάθειες για υιοθέτηση όσων προτείνονται από τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τον θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», προσπάθειες όμως οι οποίες αντιμετωπίζουν προβλήματα στην υλοποίησή τους λόγω δυσχερειών που οφείλονται στις ευρύτερες συνθήκες μέσα στις οποίες καλείται να λειτουργήσει ο θεσμός στη χώρα μας. Αντίστοιχα, η ποιότητα του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας με βάση το σύστημα Δεικτών Ποιότητας του Συστήματος που χρησιμοποιήθηκε μπορεί να θεωρηθεί μόνο μερικώς ικανοποιητική.

Ενδιαφέρον θα ήταν στο σημείο αυτό, αν και όχι εύκολο, να αναζητηθεί μια απάντηση στο ερώτημα γιατί η ευθυγράμμιση μεταξύ ευρωπαϊκών πολιτικών και ελληνικής πραγματικότητας δεν εμφανίζεται τόσο αρμονική όσο θα αναμενόταν. Για να είχε εξασφαλιστεί η ευθυγράμμιση αναφορικά με την ανάπτυξη στον τομέα ΣΥ.Ε.Π. και στο αντίστοιχο σύστημα Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, θεωρείται ότι ήταν αναγκαία η ύπαρξη ορισμένων **Προϋποθέσεων**, που αναφέρονται και στις δύο πλευρές, τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και στη χώρα μας. Μεταξύ των προϋποθέσεων αυτών επισημαίνονται οι εξής:

1. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν προταθεί από διάφορους φορείς και Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης Συστήματα για τη Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη. Τα συστήματα αυτά δύνανται να λειτουργήσουν ως πρότυπα για τη δημιουργία αντίστοιχων εθνικών Συστημάτων ή και να μεταφερθούν και ενσωματωθούν στις εθνικές πολιτικές με αποτελεσματικό τρόπο. Θα έπρεπε, συνεπώς να υπάρχει μέριμνα από πλευράς εθνικών αρμόδιων φορέων, ούτως ώστε να εκμεταλλευτούν προς όφελος της χώρας μας προτάσεις ήδη διαμορφωμένες και κάποτε δοκιμασμένες, οι οποίες με την κατάλληλη τροποποίηση θα μπορούσαν ν' ανταποκριθούν άριστα στις ιδιαίτερες εθνικές συνθήκες. Τέτοια μέριμνα, όμως, δεν υπήρξε, όχι τουλάχιστον στον βαθμό που χρειαζόταν.

2. Βασική προϋπόθεση, επίσης, θα ήταν η επαρκής οικονομική στήριξη της χώρας μας, προκειμένου να αναπτυχθούν εθνικά και κλαδικά συστήματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Διασφάλισης Ποιότητας αντίστοιχα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω προγραμμάτων ή άλλων επίσημων οδών θα μπορούσε να ενισχύσει ακόμα περισσότερο την προσπάθεια της χώρας μας να δημιουργήσει εξ αρχής ή έστω να υιοθετήσει μια τροποποιημένη μορφή των Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας που ήδη υφίστανται και να τα μετατρέψει σε μόνιμες δομές. Για να είμαστε όμως ακριβοδίκαιοι, θα μπορούσε να υπάρξει και σαφέστερα εκπεφρασμένη εθνική βούληση, με πρώτη και σημαντικότερη κίνηση προς αυτή την κατεύθυνση την αύξηση των πόρων που προέρχονται τόσο από κοινοτικές χρηματοδοτήσεις, όσο και από τον εθνικό προϋπολογισμό για τη δημιουργία ή τροποποίηση ενός Συστήματος Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Είναι σαφές πως η οικονομική κατάσταση της χώρας μας, σε συνδυασμό με την ευρύτερη οικονομική κρίση, δεν αποτελεί παράγοντα ενθαρρυντικό για την εξέλιξη του θεσμού και την ανάπτυξη καινοτομιών, παρ' όλα αυτά η ανάπτυξη σε όλους τους τομείς αποτελεί κατά γενική ομολογία τη μόνη οδό για

έξοδο από την κρίση, με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού να μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση.

3. Απολύτως αναγκαία προϋπόθεση, ακόμη, θα ήταν η επαρκής μεθοδολογική και τεχνική υποστήριξη προς τη χώρα μας στην κατεύθυνση της ανάπτυξης εθνικών και κλαδικών Συστημάτων Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας τόσο από πλευράς επίσημων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και με ανταλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών από πλευράς κρατών μελών. Δεν αρκεί η εξεύρεση πόρων, είναι απαραίτητη και η εξασφάλιση τεχνογνωσίας και εξειδικευμένου επιστημονικού δυναμικού, προκειμένου να μπορέσουν να αξιοποιηθούν οι πόροι παραγωγικά και να εφαρμοστούν στην πράξη Συστήματα που θα αναπτυχθούν με ελληνική πρωτοβουλία ή άλλα που θα τροποποιηθούν προκειμένου να καλύψουν τις εθνικές ανάγκες στον χώρο της ΣΥ.Ε.Π..

4. Μεγάλη βοήθεια στο έργο όσων ασχολούνται με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. θα παρείχε η θέσπιση κατάλληλων, αλλά και πιο δεσμευτικών όρων υπό τους οποίους οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα μετατρέπονταν σε εθνικές πολιτικές και στη συνέχεια θα υλοποιούνταν στην πράξη. Οι «όροι» περιλαμβάνουν τόσο την υλικοτεχνική υποδομή και την ύπαρξη εξειδικευμένων επιστημόνων, όσο και γενικότερα συνθηκών κατάλληλων ώστε να ευδοκιμήσουν οι προσπάθειες για ανάπτυξη καινοτομιών και εξάπλωση των καλών πρακτικών, με τη δημιουργία μηχανισμών ανάπτυξης και υλοποίησης εθνικών πολιτικών, οι οποίες θα μετουσιώνουν σε πράξη όσα θεωρητικά προτείνουν οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο των «όρων» αυτών εντάσσεται και η κατάλληλη προετοιμασία της κοινωνίας ώστε να αποδεχθεί τις προτεινόμενες αλλαγές και παρεμβάσεις που στοχεύουν μεταξύ άλλων στη δημιουργία μιας κοινωνίας που στηρίζεται στη γνώση και επενδύει στη Δια Βίου Μάθηση. Η γενική εντύπωση είναι πως και αυτή η προϋπόθεση δεν υπήρξε στην πράξη, όσον αφορά τη χώρα μας.

5. Απολύτως αναγκαία, ακόμη, κρίνεται η ανάπτυξη μηχανισμών ελέγχου των αποτελεσμάτων της εφαρμογής των αντίστοιχων μέτρων και πολιτικών, εφ' όσον πια έχει γίνει κατανοητή η ουσιαστική συμβολή της ανατροφοδότησης στην περαιτέρω εξέλιξη και βελτίωση συστημάτων, μεθοδολογιών και πολιτικών που αφορούν τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ακόμα κι αν επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή ενσωμάτωση των προτάσεων των ευρωπαϊκών πολιτικών στις αντίστοιχες εθνικές, χωρίς την ύπαρξη ενός μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής και ελέγχου των αποτελεσμάτων των μέτρων που υλοποιούνται, δεν μπορεί να διαπιστωθεί τελικά ο βαθμός αποτελεσματικότητας αυτών και η ανάγκη για τυχόν διορθώσεις, πόσο μάλλον αυτές να λάβουν χώρα έγκαιρα ώστε να λειτουργήσουν διορθωτικά. Με δεδομένη, λοιπόν, την εικόνα που παρουσιάζει η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, καθώς και τη συνακόλουθη ανάγκη για διορθωτικές κινήσεις, η ανάπτυξη μηχανισμών ελέγχου κρίνεται εκ των ων ουκ άνευ. Και η προϋπόθεση αυτή δεν υπήρξε σε ουσιαστικό βαθμό. Όσο και αν εκ πρώτης όψεως φαίνεται μειωτικό για τη χώρα μας, αποδεικνύεται ότι η περίφημη αρχή της «παραινετικής πολιτικής» που ακολούθησε η Ευρωπαϊκή Ένωση, που είχε ως συνακόλουθο την «προαιρετική εφαρμογή» των μέτρων υλοποίησης των πολιτικών, δεν απεδείχθη ιδιαίτερα παραγωγική για τη χώρα μας.

6. Η ανάπτυξη φορέων και δομών παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., επίσης, οι οποίοι θα πληρούσαν τις απαραίτητες προϋποθέσεις, έτσι ώστε να παραμείνουν σε πλήρη λειτουργία και μετά από τη διακοπή της κοινοτικής χρηματοδότησης θεωρείται βασική προϋπόθεση για τη ύπαρξη συνέχειας στο έργο τους. Καλό θα ήταν, μάλιστα, να υπήρχαν διαδικασίες μετα-παρακολούθησης των δράσεων που υλοποιήθηκαν, έτσι ώστε να είναι εφικτή η αξιολόγηση και, κατ' επέκταση, η Διασφάλιση της Ποιότητας των υπηρεσιών που παρασχέθηκαν στα μέλη των εκάστοτε ομάδων-στόχων. Για να γίνει αυτό, βέβαια, θα έπρεπε να έχουν πρώτα εξασφαλιστεί πόροι από τον κρατικό προϋπολογισμό, οι οποίοι θα κάλυπταν τις πάγιες και τις έκτακτες ανάγκες λειτουργίας των φορέων αυτών. Μιλάμε, δηλαδή, για εντελώς διαφορετική προσέγγιση της αξιοποίησης των κοινοτικών πόρων σε σχέση με τις δομές ΣΥ.Ε.Π..

7. Βασική, τέλος, προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία και την αποδοτικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. αποτελεί η επαφή με τις πραγματικές συνθήκες παροχής υπηρεσιών και η βαθειά γνώση των αναγκών τόσο των ομάδων-στόχων, όσο και των λειτουργών του θεσμού. Οι φορείς ευθύνης

και εποπτείας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δεν έλαβαν μέχρι σήμερα επαρκώς υπόψη τους τις προτάσεις μεμονωμένων επιστημόνων, αλλά και του κατ' εξοχήν επιστημονικού οργάνου του θεσμού στη χώρα μας, της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., γεγονός που οδήγησε στην ύπαρξη κενών τόσο στις πολιτικές που υιοθετήθηκαν, όσο και στις τελικές πρακτικές. Αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στην αδυναμία να κατανοήσουν όσοι χαράζουν τις σχετικές πολιτικές ποια είναι η πραγματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα και πώς πρέπει να προσεγγιστεί, ώστε να αποδώσει τα μέγιστα.

8. Από τα παραπάνω συνάγεται ότι οποιαδήποτε προσπάθεια εκσυγχρονισμού του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας δεν μπορεί να ευοδωθεί χωρίς την δημιουργία και αξιοποίηση στελεχών απόλυτα εξειδικευμένων στον θεσμό. Αυτός ο όρος έχει αποτελέσει προτεραιότητα από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης και έχει επανειλημμένα διοχετευθεί η ανάλογη χρηματοδότηση για αντίστοιχες πράξεις στη χώρα μας. Όμως η χώρα μας δεν αξιοποίησε αυτή τη δυνατότητα με τρόπο σώφρονα, με αποτέλεσμα οι πόροι να σπαταληθούν σε βραχύχρονες εκπαιδεύσεις στελεχών που ελάχιστα χρησιμοποιήθηκαν για τον σκοπό για τον οποίο εκπαιδεύτηκαν, αφού δεν δημιουργήθηκαν παράλληλα οι δεσμευτικοί μηχανισμοί, τόσο για την πολιτεία όσο και για τους εκπαιδευμένους. Επιπρόσθετα, η χώρα μας απέτυχε να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις ώστε να αξιοποιηθούν για τους σκοπούς του θεσμού οι απόφοιτοι των Τμημάτων που δημιουργήθηκαν και παρέχουν εξειδικευμένες σπουδές στον τομέα ΣΥ.Ε.Π..

9. Γενικά, η ενσωμάτωση των προτάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις εθνικές πολιτικές, καθώς και η μετουσίωσή τους σε πράξη από τους αρμόδιους στη χώρα μας φορείς δε θα μπορούσε να θεωρηθεί ολοκληρωμένη παρά μόνο μετά τη θέσπιση και εισαγωγή εξειδικευμένων μηχανισμών ελέγχου των αποτελεσμάτων αυτών. Η Διαχείριση, όπως και η συνακόλουθη Διασφάλιση της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού προϋποθέτουν την ύπαρξη ουσιαστικής αξιολόγησης και ανατροφοδότησης. Έχει πλέον γίνει κατανοητό και αποδεκτό από τους αρμόδιους για την οργάνωση και την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. διεθνώς πως η εισαγωγή οποιουδήποτε τύπου Συστήματος δεν μπορεί να νοηθεί χωρίς διαδικασίες Αξιολόγησης, αναγκαίο κομμάτι των οποίων είναι και η ανατροφοδότηση σε σχέση με τα τελικά αποτελέσματα των διεργασιών. Από τη στιγμή που πρακτικά στη χώρα μας δεν υφίστανται σχετικοί μηχανισμοί και αντίστοιχες υποδομές, παρά την ύπαρξη ορισμένων νομοθετημάτων που ανοίγουν τον δρόμο προς αυτή την κατεύθυνση, δεν μπορούμε να αναμένουμε απολύτως ικανοποιητική και αποτελεσματική εφαρμογή του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

2. Ειδικά Συμπεράσματα

Μετά τις παραπάνω διαπιστώσεις είναι χρήσιμο να γίνει και παρουσίαση πιο Ειδικών Συμπερασμάτων, και ο καλύτερος τρόπος γι' αυτό είναι να παρουσιαστούν τα συμπεράσματα ειδικά ατά ομάδα Δεικτών, τα οποία προκύπτουν από την εξέταση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν μετά από αξιολογική σύγκριση των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ελληνικής πραγματικότητας αναφορικά με τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με βάση την ομαδοποίηση που έχει αξιοποιηθεί σε ολόκληρο το Πέμπτο Κεφάλαιο. Θα πρέπει να τονιστεί σε αυτό το σημείο πως δίνεται έμφαση στη διατύπωση των συμπερασμάτων που αφορούν την εικόνα που παρουσιάζει ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, καθώς οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελούν κατά κύριο λόγο προτάσεις και παραινέσεις των επίσημων Οργάνων αυτής και η αξιολόγηση και κρίση τους δεν περιλαμβάνεται στους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Κύριος στόχος, λοιπόν, της αξιολογικής σύγκρισης που πραγματοποιήθηκε στο πρώτο μέρος του παρόντος Κεφαλαίου είναι η εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με την τρέχουσα κατάσταση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα και υπό αυτό το πρίσμα διατυπώνονται οι κρίσεις που ακολουθούν.

2.1 Ανάγκες, Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Σε ό,τι αφορά την ομάδα αυτή Δεικτών η εικόνα που παρουσιάζεται από πλευράς της χώρας μας είναι καλή, δεδομένου ότι οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τη φιλοσοφία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. έχουν στην πλειονότητά τους υιοθετηθεί από τους αρμόδιους για τις ελληνικές πολιτικές και έχουν ενσωματωθεί σε αυτές. Έχει παρατηρηθεί, πάντως, πως λόγω των δυσχερών οικονομικών συνθηκών, αλλά και άλλων συγκυριών η χώρα μας αντιμετωπίζει δυσκολίες στην υλοποίηση όσων θεσπίζονται σε επίπεδο πολιτικών, καθώς υπάρχει βέβαια πολιτική βούληση, αλλά οι συνθήκες όλο και πιο συχνά δεν επιτρέπουν την εφαρμογή των πολιτικών που αφορούν το θεσμό ΣΥ.Ε.Π., άλλοτε εν μέρει και άλλοτε στο σύνολό τους. Ως κεντρικός άξονας, τώρα, γύρω από τον οποίο περιστρέφονται τα σχετικά επίσημα κείμενα λειτουργούν και στην περίπτωση της χώρας μας, όπως και στα αντίστοιχα ευρωπαϊκά, οι ομάδες στόχοι και οι ανάγκες τους, οι οποίες προσδιορίζονται με σχετική σαφήνεια. Οι ομάδες στόχοι και οι ανάγκες τους, τις οποίες καλούνται να καλύψουν οι αρμόδιοι φορείς και οι λειτουργοί του θεσμού, σε ορισμένες περιπτώσεις παρουσιάζονται στα επίσημα κείμενα μαζί με τους σκοπούς και στόχους των φορέων, αν και εν γένει δεν έχει δοθεί μεγάλη έμφαση στον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών τους. Σαφές προβάδισμα στο θέμα αυτό έχουν οι ομάδες στόχοι που σχετίζονται με τον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με τις υπόλοιπες να περιγράφονται συνήθως αποσπασματικά και περιστασιακά.

Οι σκοποί και οι στόχοι δε του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., ακόμη, μέσα απ' τους οποίους εκφράζονται η αντίστοιχη φιλοσοφία και οι ανάγκες των ομάδων στόχων, αλλά και που διέπουν την οργάνωση και τη λειτουργία του θεσμού, παρουσιάζονται σε άλλες περιπτώσεις εκτενώς και με λεπτομέρειες και σε άλλες περιπτώσεις πιο συνοπτικά, ανάλογα με τον τύπο και τη χρήση κάθε επίσημου κειμένου. Η σωστή στοχοθεσία, πάντως, κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική από τους υπεύθυνους για τη χάραξη των εθνικών πολιτικών, όπως ακριβώς συμβαίνει και στην Ευρώπη, καθώς αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επιτυχή κάλυψη των αναγκών των ομάδων στόχων, και ως εκ τούτου είθισται να περιλαμβάνεται στο ιδρυτικό κείμενο, στο νομοθέτημα που αφορά την ίδρυση και λειτουργία φορέων που θέτουν σε εφαρμογή τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας ή έστω στο καταστατικό λειτουργίας τους. Εν κατακλείδι, θα μπορούσαμε να πούμε πως η στάση της χώρας μας συνολικά απέναντι στη φιλοσοφία, τους σκοπούς και τους στόχους του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. συμβαδίζει, αν όχι σχεδόν ταυτίζεται, με όσα προκρίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση για τα κράτη μέλη της, γεγονός που οδηγεί στην ελπίδα πως, όταν αρθούν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει η χώρα μας, θα υπάρχουν στέρεες βάσεις για τη σωστή και απρόσκοπτη λειτουργία του θεσμού.

2.2 Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Σε σχέση, τώρα, με τους Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. μπορούμε να καταλήξουμε με ασφάλεια στο συμπέρασμα πως αν μη τι άλλο ο ρόλος των φορέων που έχουν ιδρυθεί και λειτουργούν στη χώρα μας είναι εξ αρχής καθορισμένος με σαφήνεια και σύμφωνος με τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Εδώ και δεκαετίες, σε μια προσπάθεια ήδη από τις απαρχές του θεσμού στη χώρα μας για εναρμόνιση με όσα επιτάσσουν οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημιουργήθηκαν φορείς επιφορτισμένοι με την οργάνωση και την κάλυψη των αναγκών της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η έμφαση που δόθηκε στην ίδρυση φορέων οι οποίοι θα διαθέτουν την τεχνογνωσία, τα μέσα και εν γένει την εξειδίκευση για την οργάνωση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. φαίνεται ικανοποιητική σε αρκετά μεγάλο βαθμό, είτε πρόκειται για φορείς που λειτουργούν από τα πρώτα στάδια του θεσμού στη χώρα, είτε για φορείς που ιδρύθηκαν πρόσφατα στο πλαίσιο εφαρμογής της Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π..

Η ύπαρξη φορέων υπεύθυνων για την οργανωτική εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στους πολίτες κρίθηκε απαραίτητη από τους υπεύθυνους για τη χάραξη των εθνικών πολιτικών γύρω από τον θεσμό, αναγνωρίζοντας με αυτό τον τρόπο την τεράστια αξία που προσδίδει η Ευρωπαϊκή Ένωση στον θεσμό της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) να επιφορτίζεται με την εποπτεία του συνόλου σχεδόν

των σχετικών υπηρεσιών στη χώρα μας. Στη συνέχεια, ανάλογα με τον τομέα ενδιαφέροντος και υπό την αιγίδα του αρμόδιου κατά περίπτωση Υπουργείου, δραστηριοποιούνται ποικίλοι επιμέρους φορείς, οι οποίοι έχουν αναλάβει την εποπτεία συγκεκριμένων Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες στόχους. Όπως αναφέρθηκε ήδη, οι δράσεις εποπτείας και οργάνωσης δείχνουν να αποδίδουν σε μεγάλο βαθμό, παρ' όλα αυτά υπάρχουν αρκετά ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν όσον αφορά τη λειτουργία των επιμέρους υπηρεσιών, για τα οποία ευθύνονται εξωτερικοί παράγοντες, κυρίως οικονομικοί, αλλά και κοινωνικοί και πολιτικοί, τα οποία δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν σε επίπεδο φορέα, αλλά σε υψηλότερο επίπεδο.

Ένα από τα ζητήματα που καλό είναι να επισημανθεί σε αυτό το σημείο είναι η τάση που παρατηρείται σε αρκετές περιπτώσεις οι αρμοδιότητες των εγχώριων φορέων που σχετίζονται με την οργάνωση και την εποπτεία των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. να επικαλύπτονται, παρά το γεγονός πως σε επίπεδο θεωρητικό τα όρια μεταξύ των αρμοδιοτήτων τους είναι διακριτά. Βασικός παράγοντας που οδηγεί στην κατάσταση αυτή είναι το γεγονός πως απευθύνονται συνήθως στα μέλη των ίδιων ομάδων στόχων, τις ανάγκες των οποίων επιχειρούν να καλύψουν, με αποτέλεσμα σε ορισμένες περιπτώσεις να υλοποιούνται δράσεις με σημαντικές ομοιότητες μεταξύ τους και να δημιουργείται σύγχυση μεταξύ των ενδιαφερομένων. Οι επικαλύψεις απ' ό,τι φαίνεται προκύπτουν λόγω του ότι οι φορείς απευθύνονται συνήθως σε αρκετά ευρύ τμήμα του πληθυσμού, τους μαθητές, επί παραδείγματι, ή τους ανέργους στο σύνολό τους. Τα τελευταία χρόνια, πάντως, καταβάλλονται προσπάθειες για τη θεσμοθετημένη εισαγωγή Συστημάτων Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, τα οποία μεταξύ άλλων δίνουν έμφαση και στους φορείς που είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση των δικτύων παροχής σχετικών υπηρεσιών.

2.3 Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. / Μεθοδολογία Υλοποίησης

Όσον αφορά, τώρα, τον Τρόπο Οργάνωσης, Παροχής και Εποπτείας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., αλλά και τη Μεθοδολογία που αξιοποιείται στη χώρα μας σε σχέση με τον θεσμό, παρουσιάζεται αναλογία με όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω αναφορικά με τους Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας. Οι υπηρεσίες, δηλαδή, έχουν οργανωθεί εξ αρχής με σαφήνεια, παρατηρούνται όμως διαφορές ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο λειτουργεί κάθε φορέας, όπως για παράδειγμα αν υπάγεται στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Καλό θα ήταν, βέβαια, να καταστεί σαφές πως τα ανωτέρω αφορούν το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο στηρίζεται η λειτουργία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας και πως σε ορισμένες περιπτώσεις η πραγματικότητα έρχεται να διαψεύσει τις πολιτικές και να παρουσιάσει μια εντελώς διαφορετική εικόνα των καθημερινών πρακτικών κατά την υλοποίηση του θεσμού στην πράξη. Οι κατευθυντήριες γραμμές που δίνονται, βέβαια, άνωθεν είναι κοινές για όλους τους τύπους Υπηρεσιών και Οργανισμών, όμως κατ' ουσίαν η οργάνωση σε πρακτικό επίπεδο σχετίζεται κυρίως με τους φορείς που έχουν επιφορτισθεί με αυτό το καθήκον ανά τομέα, οι οποίοι έχουν τον τελευταίο λόγο για τους τρόπους με τους οποίους οργανώνουν και εποπτεύουν τους υφιστάμενούς τους φορείς. Η ποικιλομορφία και οι διαφορετικές επιλογές όσον αφορά τις μεθόδους οργάνωσης και προσφοράς σε πρακτικό επίπεδο οφείλονται κατά κύριο λόγο στο ότι οι επιμέρους φορείς απευθύνονται σε διαφορετικές ομάδες στόχους, οι οποίες έχουν διαφορετικές ανάγκες που πρέπει να καλυφθούν, με αποτέλεσμα να μην ταιριάζουν σε όλες τις περιπτώσεις τα ίδια μέτρα.

Οι πολιτικές που προωθούν τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν γίνει ως τώρα αποδεκτές σχεδόν αυτούσιες από τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών στη χώρα μας, ενώ στην πλειονότητα των περιπτώσεων η μεθοδολογία που κρίνεται ως πιο πρόσφορη για αξιοποίηση περιγράφεται στο ιδρυτικό κείμενο ή στο καταστατικό λειτουργίας κάθε φορέα. Οι μέθοδοι, επιπλέον, που κατά περίπτωση έχουν επιλεγεί καθίστανται ως επί το πλείστον γνωστές στα μέλη των ομάδων στόχων στις οποίες απευθύνεται κάθε φορέας, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η διαφάνεια και να δίνεται η δυνατότητα στους πολίτες να αντιληφθούν σε μεγαλύτερο βαθμό τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να επωφεληθούν από κάθε φορέα ή τους λόγους για τους οποίους πραγματοποιούνται ορισμένες δράσεις. Οι ενέργειες με σκοπό την πληροφόρηση των μελών των ομάδων στόχων

παίζουν σε αυτή την περίπτωση καθοριστικό ρόλο, καθώς στην πλειονότητα των περιπτώσεων οι πολίτες δεν αναζητούν με δική τους πρωτοβουλία πληροφορίες για τις διαθέσιμες δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι όμως πάντα πρόθυμοι να ενημερωθούν από όσους φορείς πάρουν την πρωτοβουλία, είτε προφορικά, είτε μέσω εντύπων, είτε μέσω διαδικτύου. Στην πλειονότητά τους οι σχετικές δράσεις ενημέρωσης σχετίζονται με προγράμματα που επιδοτεί άμεσα ή έμμεσα η Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου προβλέπεται πάντοτε η διάθεση μέρους του προϋπολογισμού σε δράσεις πληροφόρησης του κοινού, με τους φορείς που εξαρτώνται αποκλειστικά από κρατική χρηματοδότηση να υπολείπονται, καθώς προσπαθούν συνήθως να καλύψουν πρώτα τις λειτουργικές τους ανάγκες εξασφαλίζοντας έτσι την επιβίωσή τους.

Το ερώτημα, βέβαια, που εγείρεται είναι κατά πόσο είναι ορθές και κατάλληλες για τη χρήση που επιλέγονται οι εκάστοτε μεθοδολογίες ΣΥ.Ε.Π., η επιλογή τους όμως στηρίζεται κατά βάση στην εμπιστοσύνη που εμπνέουν τα Όργανα και οι διαδικασίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ λαμβάνεται μέριμνα για την τροποποίησή τους όπου χρειάζεται, ώστε να καλύπτουν απόλυτα τις ανάγκες των ελλήνων πολιτών. Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός πως οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι συνήθως γενικόλογες προκειμένου να καλύπτουν όλο το εύρος και την ποικιλομορφία των κρατών μελών, αλλά και για να παρέχουν στις εθνικές κυβερνήσεις τη δυνατότητα να τις τροποποιούν σύμφωνα με τις κοινωνικές, οικονομικές και άλλες συνθήκες που επικρατούν σε κάθε χώρα, έτσι ώστε να καλύπτουν με τον πληρέστερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες των πολιτών. Καλό είναι, τέλος, να τονιστεί πως οι ελλείψεις ή τα προβλήματα που κατά καιρούς παρουσιάζονται κατά την εφαρμογή των επιλεγμένων μεθοδολογιών οφείλονται σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις σε πρακτικούς λόγους κι όχι σε αστοχία των ίδιων των μεθοδολογιών. Έτσι, λοιπόν, αποκλίσεις από όσα προβλέπονται σε επίπεδο οργάνωσης και προσφοράς μπορούν να αποδοθούν τις περισσότερες φορές σε ανεπάρκεια των διατιθέμενων πόρων ή σε ελλείψεις εξειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού.

Είναι πάντως ενδιαφέρον να παρατηρηθεί ότι στο σύνολο σχεδόν των εφαρμογών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός με τη Συμβουλευτική δεν είναι καθαρά «Δια βίου», ενώ οι διάφορες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. δεν χαρακτηρίζονται για την άμεση και αγαστή συνεργασία μεταξύ τους ώστε να εξασφαλίζεται η συμπληρωματικότητά τους.

2.4 Χρηματοδότηση των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Η Χρηματοδότηση, τώρα, του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. αποτελούσε ανέκαθεν θέμα ακανθώδες για τη χώρα μας, καθώς οι πόροι που διατίθενται για την ανάπτυξη και τη λειτουργία των σχετικών δομών και δικτύων δε φαίνεται ποτέ να επαρκούν. Οι φορείς στην πλειονότητά τους εξαρτώνται σχεδόν αποκλειστικά από κρατική χρηματοδότηση, πρόβλεψη για την οποία κατά κανόνα υπάρχει, δεν αγγίζει όμως ποτέ ύψος τέτοιο που θα επαρκούσε για την κάλυψη των αναγκών σε υλικοτεχνική υποδομή, επιστημονικό προσωπικό, αλλά και την υλοποίηση όλων των απαραίτητων δράσεων. Προσωρινή λύση δίνει η χρηματοδότηση, συνολική ή εν μέρει, φορέων ή σειράς δράσεων, από προγράμματα που εντάσσονται σε Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης, με το πρόβλημα όμως να οξύνεται όταν αυτά λήγουν και οι φορείς βρίσκονται σε αδιέξοδο, με αποτέλεσμα άλλοτε να υπολειτουργούν κι άλλοτε να αναστέλλουν τελείως τη λειτουργία τους έως ότου βρεθεί κάποια άλλη λύση για την εξασφάλιση της βιωσιμότητά τους, όπως συνέβη με αρκετά Γραφεία Διασύνδεσης Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων ή με τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. πιο πρόσφατα. Η αξία τους πάντως δεν παραγνωρίζεται σε καμία περίπτωση, αλλά είναι ευρέως αποδεκτό το γεγονός πως η ανάπτυξη του θεσμού της Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας έχει καταστεί δυνατή κυρίως χάρη στη μέριμνα από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιωτική πρωτοβουλία υπάρχει, είναι όμως αρκετά περιορισμένη σε σχέση με άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν μπορεί προς το παρόν να παίξει σημαντικό ρόλο όσον αφορά τις εξελίξεις στον χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αλλά λειτουργεί καθαρά επικουρικά και με περιορισμένες δυνατότητες παρέμβασης.

Οι εθνικές πολιτικές για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό κινούνται, βέβαια, γύρω από τον άξονα των προτάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στις περισσότερες περιπτώσεις

όμως επιδεικνύεται ρεαλισμός και λαμβάνονται υπόψη οι κοινωνικές και, κυρίως, οι οικονομικές συγκυρίες κατά τη χάραξή τους. Το φλέγον ζήτημα της εξεύρεσης πόρων ταλανίζει τη χώρα μας σε όλους τους τομείς, πόσο μάλλον σε σχέση με τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., η αξία του οποίου στην πράξη παραγνωρίζεται συστηματικά και ως εκ τούτου δεν τον κατατάσσει μεταξύ των προτεραιοτήτων όσον αφορά τον κρατικό προϋπολογισμό. Δεν είναι σπάνιο, δηλαδή, να μένουν συγκεκριμένες δράσεις ή και πολιτικές εν γένει ανεφάρμοστες λόγω πρακτικών δυσκολιών, όπως είναι η έλλειψη πόρων για τη μισθοδοσία και την επιμόρφωση των λειτουργών του θεσμού και οι ελλείψεις σε υλικοτεχνική υποδομή. Οφθαλμοφανές παράδειγμα της κατάστασης η πρόσφατη επ' άπειρον αναστολή λειτουργίας των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας και η παράλληλη μείωση του αριθμού των ΚΕ.ΣΥ.Π., κινήσεις που ουσιαστικά οδηγούν προς την κατάργηση τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, σε εποχές που παγκοσμίως δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη αυτού.

Πέραν της γενικότερης οικονομικής δυσπραγίας, βέβαια, βασικός παράγοντας που δεν επιτρέπει την πλήρη κάλυψη των οικονομικών αναγκών για τη σωστή και απρόσκοπτη λειτουργία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι η έλλειψη σαφούς γνώσης και καταγραφής των αναγκών αυτών, με αποτέλεσμα οι κυβερνήσεις να προχωρούν σε έμμεση χρηματοδότηση των φορέων μέσω δικτύων που δεν αφορούν αποκλειστικά τον θεσμό. Οι πόροι, δηλαδή, δε διατίθενται τις περισσότερες φορές απευθείας σε Οργανισμούς και άλλες δομές παροχής υπηρεσιών, ανάλογα με τις εξειδικευμένες ανάγκες καθενός από αυτούς, παρά στα ευρύτερα δίκτυα τα οποία άλλοτε προχωρούν σε σωστή κατανομή των πόρων και άλλοτε όχι, ανάλογα με τον τρόπο που γίνονται κατά περίπτωση αντιληπτές οι συνθήκες. Αιτία αυτού είναι η σχεδόν παντελής έλλειψη διαδικασιών ελέγχου, αξιολόγησης και ανατροφοδότησης των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. και η συνακόλουθη έλλειψη ακριβών στοιχείων για τις ομάδες στόχου και τα ποσοτικά έστω δεδομένα που τις αφορούν, η οποία καταβάλλεται προσπάθειες να αντιμετωπιστεί με την προώθηση της θεσμοθέτησης επίσημου συστήματος Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας σε σχέση με τον θεσμό. Περαιτέρω σύγχυση προκαλεί το γεγονός της απασχόλησης προσωπικού διαφόρων φορέων και ως στελεχών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. παράλληλα με την κύρια απασχόλησή τους, όπως συνέβαινε με τους εκπαιδευτικούς που στελέχωναν μέχρι πρότινος τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας, καθώς αυτοί αμείβονται ούτως ή άλλως για το διδακτικό τους έργο, άρα δυσχεραίνουν την προσπάθεια καθορισμού του ακριβούς ποσού που δαπανάται για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στη χώρα μας.

2.5 Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.

Η εικόνα που παρουσιάζει η χώρα μας σε σχέση με τους Λειτουργούς του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι αρκετά συγκεχυμένη, καθώς έχει μεν γίνει αποδεκτή σε επίπεδο πολιτικών η ανάγκη δημιουργίας εξειδικευμένου προσωπικού για τη στελέχωση των σχετικών δομών, στην πράξη όμως και σε επίπεδο θεσμοθετημένων μέτρων απέχουμε ακόμα αρκετά από την ύπαρξη σαφών προβλέψεων. Ιδανικά οι λειτουργοί του θεσμού στη χώρα μας θα ήταν εξειδικευμένοι ανά τομέα ενασχόλησης και δεν θα είχαν πολλαπλούς ρόλους, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των εκπαιδευτικών που στελεχώνουν δομές Σ.Ε.Π.. Η πραγματικότητα στη χώρα μας, όμως, είναι εντελώς διαφορετική. Η έλλειψη πόρων, όπως τονίστηκε και προηγουμένως, δεν επιτρέπει την εφαρμογή πολιτικών εφάμιλλων των ευρωπαϊκών όσον αφορά τους λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π., ενώ επιβάλλει ρεαλισμό όσον αφορά την εισαγωγή φιλόδοξων σχεδίων για το μέλλον.

Σε σχέση με τα επιθυμητά χαρακτηριστικά των λειτουργών του θεσμού παρουσιάζει αρκετή ποικιλία ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησής τους και συνήθως περιέχονται σε προσκλήσεις ενδιαφέροντος ή άλλα επίσημα κείμενα τέτοιου τύπου. Ο χώρος όπου μπορεί κανείς να βρει τις σαφέστερες περιγραφές για τα προσόντα που απαιτούνται προκειμένου να δραστηριοποιηθεί κανείς ως λειτουργός του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι η Εκπαίδευση και Κατάρτιση, καθώς το αρμόδιο Υπουργείο φρόντιζε πάντα στις εγκυκλίους, αποφάσεις και προσκλήσεις ενδιαφέροντός του να παραθέτει με ακρίβεια τις προϋποθέσεις για τη στελέχωση των οικείων δομών, οι ανάγκες των οποίων καλύπτονται σχεδόν αποκλειστικά από εν ενεργεία εκπαιδευτικούς. Στους υπόλοιπους τομείς δραστηριοποίησης, όμως, η

εικόνα που παρουσιάζεται είναι αρκετά συγκεχυμένη, καθώς δεν υφίσταται ακόμα στη χώρα μας επίσημα θεσπισμένο Σύστημα Πιστοποίησης Συμβούλων ΣΥ.Ε.Π., με αποτέλεσμα να μην είναι σαφές ποια τελικά προσόντα, τυπικά και άτυπα, θεωρούνται προαπαιτούμενα για να θεωρηθεί κάποιος επαγγελματίας Σύμβουλος. Η παράλειψη αυτή οδηγεί σε πολλές περιπτώσεις στην παραβίαση όσων προβλέπονται από τους επίσημους φορείς και τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία όμως δεν μπορεί να παρέμβει δραστικά λόγω του συμβουλευτικού ρόλου που έχει επιλέξει να έχει σε σχέση με τις εθνικές κυβερνήσεις.

Αν προσεγγίσουμε, τώρα, ποσοτικά το ζήτημα της επάρκειας των λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας διαπιστώνουμε πως οι επιστήμονες που στελεχώνουν τις υφιστάμενες δομές δεν είναι αρκετοί για να καλύψουν τις ανάγκες των ομάδων στόχων στις οποίες απευθύνονται, ενώ συγχρόνως δεν επαρκούν οι πόροι για την επιμόρφωση, αρχική και συνεχιζόμενη, στελεχών. Οι ελλείψεις σε επιστημονικό προσωπικό έχει επιχειρηθεί κατά καιρούς να αντιμετωπιστεί με τρόπο ευκαιριακό και εντελώς προσωρινό, είτε μέσω της ένταξης δομών σε ευρωπαϊκά προγράμματα, είτε με την κάλυψη θέσεων από επαγγελματίες συναφών ή μη κλάδων, με στοιχειώδη συχνά εξειδίκευση, οι οποίοι μισθοδοτούνται ήδη για τις υπηρεσίες που παρέχουν, όπως συμβαίνει στον χώρο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Η ανεπάρκεια προσωπικού, κατ' επέκταση, αναγκάζει τις δομές ΣΥ.Ε.Π. στην πλειονότητα των περιπτώσεων να υπολειτουργούν, μειώνοντας είτε τις ώρες λειτουργίας, είτε τον αριθμό των πολιτών που μπορούν να εξυπηρετήσουν. Για την κατάσταση αυτή φυσικά ευθύνεται η έλλειψη πόρων που κατατρύχει με ποικίλους τρόπους τον θεσμό και η οποία οδηγεί σταδιακά στην απαξίωσή του, ενώ εκφράζονται φόβοι για τον συνολικό του αφανισμό, εάν οι κυβερνήσεις συνεχίσουν να τον προσεγγίζουν με παρόμοια λογική. Αρνητικό παράδειγμα είναι οι Σύμβουλοι καθηγητές στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση, όπου, παρά το ότι έχει προταθεί επίμονα η δημιουργία ειδικού κλάδου Καθηγητών – Συμβούλων, η ηγεσία του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού δεν έχει ανταποκριθεί θετικά.

Η εξαγωγή συμπερασμάτων, τώρα, όσον αφορά το ποιοτικό σκέλος είναι ιδιαίτερα δύσκολη, δεδομένης και της έλλειψης επίσημων διαδικασιών Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, αλλά και λόγω της αντικειμενικής δυσκολίας στη μέτρηση της Ποιότητας ως μεγέθους. Ακόμα κι έτσι, όμως, είναι εμφανής η αδυναμία υλοποίησης πολλών πολιτικών που αφορούν τη δημιουργία και επιμόρφωση λειτουργών ΣΥ.Ε.Π., καθώς και τη στελέχωση των σχετικών δομών με σταθερό προσωπικό, και ως εκ τούτου τη συνακόλουθη υποβάθμιση των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών, οι ανάγκες των οποίων δεν καλύπτονται πλήρως. Στο πλαίσιο δράσεων της Αναπτυξιακής Σύμπραξης E-Quality δημιουργήθηκε ένα Επαγγελματικό Προφίλ του Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π., το οποίο παρουσιάστηκε ήδη σε προηγούμενο Κεφάλαιο, εξακολουθεί όμως να ταλανίζει τον χώρο η έλλειψη ενός επίσημου Επαγγελματικού Προφίλ, το οποίο θα έδινε τέλος στις σπασμωδικές κινήσεις και τις αοριστίες όσον αφορά τα προσόντα των απασχολούμενων σε δομές ΣΥ.Ε.Π., και θα αποτελούσε ένα σταθερό σημείο αναφοράς για την ενασχόληση με το θεσμό. Με δεδομένες, βέβαια, τις τρέχουσες εξελίξεις και τη γενικότερη οικονομική δυσπραγία στην οποία βρίσκεται η χώρα μας θα ήταν υπερβολικά φιλόδοξο να αναμένουμε σαρωτικές αλλαγές στο άμεσο μέλλον σε σχέση με τους λειτουργούς του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., σίγουρα όμως θα πρέπει να γίνει κατανοητό από τους υπεύθυνους για τις σχετικές εθνικές πολιτικές πως τα περιθώρια στενεύουν και θα πρέπει το ζήτημα να αντιμετωπιστεί σύντομα στο σύνολό του.

2.6 Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Σε ό,τι αφορά τη Διασφάλιση Ποιότητας, η οποία αποτελεί και το βασικό σημείο ενδιαφέροντος της παρούσας έρευνας, έχει επισημανθεί και σε προηγούμενα σημεία πως έχει αυξηθεί σημαντικά η έμφαση που δίνεται στην εισαγωγή του θεσμού στην ελληνική πραγματικότητα, γεγονός που αποδεικνύεται εξετάζοντας τις πολιτικές που χαράσσονται σε σχέση με τη Διασφάλιση Ποιότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Προκρίθηκε, βέβαια, και σε αυτή την περίπτωση η πρόβλεψη για εφαρμογή διαδικασιών Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας στον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με τις υπηρεσίες Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού να βρί-

σκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος, επίσημα όμως δεν έχει θεσπιστεί ακόμα Σύστημα Δ.Π. ειδικά για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στη χώρα μας. Νόμοι όπως ο 3374/2005 που αφορούσε την Αξιολόγηση των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ή ο 4009/2011 που περιέχει ρυθμίσεις για τα Διασφάλιση Ποιότητας στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση δίνουν το στίγμα των αλλαγών που σιγά σιγά λαμβάνουν χώρα, με τον θεσμό της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας να κατάλαμβάνει αργά αλλά σταθερά τη θέση που του αρμόζει, μένουν όμως ακόμα πολλά να γίνουν προτού να μπορούμε να μιλήσουμε για ύπαρξη επίσημων διαδικασιών Διασφάλισης Ποιότητας ειδικά για τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανεξαρτήτως τομέα εφαρμογής τους.

Πρέπει να σημειωθεί, βέβαια, πως έχουν αξιοποιηθεί πιλοτικά ορισμένες προτάσεις για Συστήματα Δ.Π., τα οποία επέδειξαν ικανοποιητικά αποτελέσματα, ενώ περιστασιακά πραγματοποιούνται δράσεις αξιολόγησης των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται με αξιοποίηση των στοιχείων που συγκεντρώνονται κατά καιρούς από τα μέλη των ομάδων στόχων, δράσεις όμως οι οποίες έχουν μεμονωμένο χαρακτήρα και δεν εντάσσονται σε ένα ευρύτερο, συγκροτημένο πλαίσιο, αλλά επαφίενται σε πρωτοβουλίες ατόμων ή φορέων. Οι λόγοι που οδήγησαν στην εικόνα που παρουσιάζει η χώρα μας στον τομέα αυτό θα πρέπει να αναζητηθούν στην ελλιπή πολιτική βούληση των ιθυνόντων, σε συνδυασμό με τις δυσχερείς οικονομικές συγκυρίες, οι οποίες οδηγούν τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικών στο να είναι ιδιαίτερα φειδωλοί σε σχέση με όσα προωθούν κι ας απέχουν σε κάποιον βαθμό από τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου με αυτό τον τρόπο να αυξήσουν τις πιθανότητες που έχουν οι συγκεκριμένες πολιτικές να υλοποιηθούν.

Με δεδομένη, λοιπόν, την έλλειψη επίσημου εθνικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. θα ήταν άτοπο να επιχειρήσουμε να εξαγάγουμε συμπεράσματα όσον αφορά τη σαφήνεια της περιγραφής, την αρτιότητα και την εφαρμοσιμότητα των προτεινόμενων συστημάτων, με τρόπο ανάλογο με αυτόν που αφορά τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές πολιτικές. Είναι, παρ' όλα αυτά, σαφές πως τα εν λόγω προτεινόμενα συστήματα, το Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας του Ε.Κ.Ε.Π., δηλαδή, και το Σύστημα Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. της Αναπτυξιακής Σύμπραξης E-Quality είναι καθ' όλα εφαρμόσιμα στην ελληνική πραγματικότητα. Το πρώτο μπορεί να χαρακτηριστεί άρτιο και σαφές, όπως και το δεύτερο, το οποίο περιέχει επιπλέον αναλυτικές οδηγίες για την εφαρμογή του, καθώς και πίνακες για την παρακολούθηση της εξέλιξης των δράσεων. Ως συνέπεια των ανωτέρω και δεδομένου ότι δεν έχει θεσπιστεί νομοθετικά εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, δεν είναι δυνατό να παρατεθούν συμπεράσματα σε σχέση με Δείκτες Ποιότητας, είναι δυνατό, παρά ταύτα, να σχολιαστεί η καταλληλότητα και η επάρκεια των Κριτηρίων και των Δεικτών Ποιότητας των Συστημάτων που προτείνονται και έχουν αξιοποιηθεί πιλοτικά. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π. (E.L.G.P.N.) αναφέρει σε έκθεσή του το Σύστημα που προτείνει το Ε.Κ.Ε.Π. ως το «Εθνικό Σύστημα Δ.Π.» της Ελλάδας, γεγονός όχι ακριβές αφού δεν υπάρχει νομοθετική ρύθμιση που να προβλέπει κάτι τέτοιο, παρ' όλα αυτά είναι σημαντικό πως το εν λόγω Σύστημα μπορεί να θεωρηθεί το πλέον επαρκές στην παρούσα φάση για την κάλυψη των αναγκών όσον αφορά τη Διασφάλιση της Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται στη χώρα μας. Το Σύστημα, τέλος, που σχεδίασε η Α.Σ E-Quality είναι δομημένο με τρόπο που μπορεί εύκολα να εφαρμοστεί από φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, παρά το γεγονός ότι παρουσιάζει αρκετές διαφοροποιήσεις ως προς τη δομή, σε σχέση με αυτό που προτείνει το Ε.Κ.Ε.Π., καθώς κρίνεται ιδιαίτερα σαφές και εύχρηστο.

2.7 Κάλυψη Ομάδων-Στόχων του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Σε σχέση, τώρα, με τις ομάδες-στόχους στις οποίες απευθύνεται ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας παρατηρείται σαφήνεια στον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών τους, με τον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης να κατέχει πάλι τα πρωτεία, αν και η διαφορές σε σχέση με άλλους τομείς δεν είναι τόσο σημαντικές. Θα μπορούσαμε να καταλήξουμε εν γένει στο συμπέρασμα πως η εικόνα που παρουσιάζουν οι εθνικές μας πολιτικές

όσον αφορά τον προσδιορισμό των ομάδων στόχων του θεσμού είναι αντίστοιχη με αυτή που καταγράφεται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και οι σχετικές πολιτικές συμμορφώνονται με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σαφής δέσμευση, πάντως, που έχουν αναλάβει οι αρμόδιοι στη χώρα μας να προωθήσουν τον θεσμό της Δια Βίου Μάθησης συμπαρασύρει, τρόπον τινά, τις εξελίξεις και όσον αφορά τη Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π., η οποία παίζει καθοριστικό ρόλο αναφορικά με τις ομάδες στόχους καθώς θέτει τις βάσεις για συστηματική και εφ' όρου ζωής κάλυψη των αναγκών τους.

Έχουν καταβληθεί σημαντικές προσπάθειες για την πληρέστερη δυνατή κάλυψη του πληθυσμού της χώρας με άξονα πάντα τις ανάγκες που παρουσιάζουν οι ομάδες στόχοι στις οποίες απευθύνεται ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π., με την αρχή της Προσβασιμότητας να παίζει πρωτεύοντα ρόλο σε σχέση με τις πολιτικές που σχεδιάζονται ή επιλέγονται. Λόγω της βαρύτητας, βέβαια, που δίνεται από τους αρμόδιους στην μείωση της ανεργίας και την εξασφάλιση επαγγελματικής αποκατάστασης των νέων δίνεται παραδοσιακά έμφαση στις υπηρεσίες Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, γεγονός βέβαια που άλλαξε πρόσφατα με την κατάργηση κατ' ουσίαν του θεσμού Σ.Ε.Π. μέσω της αναστολής λειτουργίας του συνόλου σχεδόν των σχετικών δομών. Μικρότερης έκτασης είναι οι ενέργειες από πλευράς αρμοδίων που αφορούν τον τομέα της Απασχόλησης, όπου καταβάλλονται βέβαια προσπάθειες για τον εκσυγχρονισμό των παρεχόμενων υπηρεσιών, συνήθως, όμως, προσκρούουν είτε στη γραφειοκρατία είτε στην έλλειψη πόρων για την κάλυψη των αναγκών και ως εκ τούτου δυσχεραίνεται σημαντικά η προσπάθεια για σταθερή και συστηματική παρουσία του θεσμού της Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π. στην καθημερινότητα των ελλήνων πολιτών. Προτεραιότητα δίνεται, όπως είναι φυσικό, στους ανέργους και λιγότερο στους εργαζόμενους που αναζητούν νέα θέση εργασίας ή ευκαιρίες επιμόρφωσης και συμπληρωματικής κατάρτισης.

Οι ομάδες του πληθυσμού, πάλι, με αυξημένες ανάγκες και απαιτήσεις συγκεντρώνουν εύλογα αρκετά μεγάλο μερίδιο του ενδιαφέροντος που επιδεικνύει η πολιτεία σε σχέση με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., όπως αυτό εκφράζεται μέσα από τις πολιτικές που προωθεί, με ειδική μνεία σε αυτές, η οποία κατά περίπτωση μετουσιώνεται και σε πράξεις, δεδομένων πάντα των περιορισμένων πόρων που διατίθενται για τον θεσμό. Προσωρινή λύση δίνεται από την υλοποίηση προγραμμάτων επιδοτούμενων πλήρως ή εν μέρει από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία έχουν ως άξονα αναφοράς κάποια συγκεκριμένη ομάδα του πληθυσμού, όπως τα Άτομα με Ειδικές Δεξιότητες, τα άτομα με παραβατική συμπεριφορά, τα μέλη φυλετικών ή άλλων μειονοτήτων και γυναίκες που επιθυμούν να επανενταχθούν στην Αγορά Εργασίας. Εξυπηρετούνται με αυτό τον τρόπο οι ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων στόχων, ενώ παράλληλα αναγνωρίζεται το δικαίωμα όλων για πρόσβαση σε κατάλληλες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., με το πρόβλημα βέβαια να επανέρχεται όταν λήγουν τα προγράμματα και οι κρατικοί πόροι αδυνατούν να συντηρήσουν τις δομές που δημιουργήθηκαν, ώστε να συνεχιστούν οι δράσεις. Σε θεωρητικό και νομοθετικό επίπεδο, λοιπόν, η κάλυψη όσων προβλέπονται από τα αρμόδια Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι σχεδόν πλήρης, στην πράξη όμως απαιτείται ακόμα πολλή δουλειά ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες της πλειονότητας των ομάδων στόχων. Με δεδομένη, μάλιστα, την υπαγωγή μεγάλου μέρους του πληθυσμού της χώρας σε περισσότερες της μίας ομάδες, γίνεται ακόμα πιο επιτακτική η ανάγκη για τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όσον αφορά την πλήρη κάλυψη αυτών.

Έμφαση, ακόμη, έχει δοθεί στη διαθεσιμότητα και στην προσπελασιμότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. από όλα τα μέλη των ομάδων στόχων και ιδιαίτερα τα πιο αδύναμα. Έχει ληφθεί μέριμνα, κατά κύριο λόγο ανάλογα με τη γεωγραφική κατανομή του πληθυσμού της χώρας, για την προσβασιμότητα των σχετικών υπηρεσιών, αν και προς το παρόν δεν είναι δυνατό να διατεινόμαστε πως καλύπτεται πλήρως όλη η επικράτεια. Μείζον πρόβλημα, επίσης, αποτελεί η ενημέρωση μεγάλου μέρους των μελών των ομάδων στόχων, καθώς προς ορισμένες ομάδες του πληθυσμού η πληροφόρηση είναι συστηματική, ενώ προς άλλες ελλιπής και ευκαιριακή, με αποτέλεσμα αρκετοί πολίτες να μη γνωρίζουν τις δυνατότητες του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. ή τις υπηρεσίες που είναι σε θέση να τους παράσχουν οι σχετικές δομές. Το γεγονός αυτό αποδυναμώνει περαιτέρω τις ήδη υπάρχουσες δομές και δυσχεραίνει αρκετά το έργο των στελεχών τους. Λύση δίνεται προσωρινά κατά τη διάρκεια υλοποίησης προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης από φορείς που δραστηριοποιούνται στον χώρο, τα οποία όμως την πλειονότη-

τά τους εστιάζουν στις ανάγκες πολύ συγκεκριμένων ομάδων στόχων, συνήθως αυτών με αυξημένες ή πολύ εξειδικευμένες απαιτήσεις, με τις υπόλοιπες ομάδες να περνούν σε δεύτερη μοίρα και να επαφίενται σε όσα μπορούν να υλοποιηθούν με αξιοποίηση των κρατικών πόρων.

2.8 Αποτελεσματικότητα και Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Σε ό,τι αφορά, τέλος, την Αποτελεσματικότητα και την Αποδοτικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, τα συμπεράσματα σχετίζονται άμεσα με την έλλειψη επίσημων μηχανισμών συστηματικού ελέγχου φορέων, στελεχών και δράσεων εν γένει και φυσικά πρακτικά εφαρμοζόμενου συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας. Οι πολιτικές, βέβαια, που εισάγονται τις τελευταίες δεκαετίες στη χώρα μας είναι ιδιαίτερα φιλόδοξες και ακολουθούν σχεδόν κατά γράμμα όσα προωθούνται από τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που σηματοδοτεί την αλλαγή τρόπου σκέψης και νοοτροπίας γύρω από τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. Οι αλλαγές αυτές, βέβαια, είναι σε επίπεδο θεωρητικό, γιατί σε πρακτικό επίπεδο η υλοποίηση των πολιτικών σε πολλές περιπτώσεις καθυστερεί ή ακυρώνεται εντελώς λόγω αντικειμενικών, οικονομικών κατά κύριο λόγο, δυσκολιών. Διαδικασίες αξιολόγησης των υπηρεσιών και των φορέων υφίστανται κυρίως στους τομείς της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Απασχόλησης, η αποτίμηση, όμως, αλλά και η περαιτέρω αξιοποίηση των αποτελεσμάτων τους καθίσταται δύσκολη από τη μη συστηματοποιημένη μορφή και τον περιστασιακό χαρακτήρα τους. Αυτό συμβαίνει γιατί πολλές προσπάθειες υλοποιούνται σε ερευνητικό επίπεδο από ομάδες ή μεμονωμένους μελετητές κι όχι ως αναπόσπαστο τμήμα των ίδιων των διαδικασιών του θεσμού. Ειδικά δε για τα αποτελέσματα της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. είναι ακόμα πολύ νωρίς, με δεδομένο το ότι η εισαγωγή αυτής της διάστασης του θεσμού στη χώρα μας και η εκκίνηση σχετικών διαδικασιών είναι μάλλον πρόσφατη, συνεπώς η αποτίμησή τους θα είναι λογικά εφικτή μετά από αρκετά χρόνια. Οι πρακτικές δυσκολίες, εξάλλου, τις οποίες αντιμετωπίζει η χώρα μας σε επίπεδο κυρίως οικονομικό, αλλά και πολιτικό και κοινωνικό, δε μας επιτρέπουν στην παρούσα φάση να μιλάμε ούτε για πλήρως λειτουργική Διά Βίου ΣΥ.Ε.Π., πόσο μάλλον για την εξακρίβωση των αποτελεσμάτων της.

Παρά το γεγονός πως στις ευρωπαϊκές πολιτικές που προκρίνονται γύρω από τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. δίνεται έμφαση στην πρόβλεψη για προσφορά των υπηρεσιών με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας, στις εθνικές μας πολιτικές το ζήτημα δεν προβάλλεται ιδιαίτερα. Έχει διαπιστωθεί πως είναι σύνηθες φαινόμενο για την ελληνική πραγματικότητα να δαπανώνται χρόνος, ενέργεια και πόροι δυσανάλογοι με τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται, είτε λόγω άγνοιας, είτε λόγω έλλειψης κατάλληλων μεθοδολογιών, καταρτισμένου επιστημονικού προσωπικού ή υλικοτεχνικής υποδομής, γεγονός που διαπιστώνεται στις καθημερινές πρακτικές ποικίλων φορέων που υπηρετούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π.. Δεν είναι, μάλιστα, σπάνιο να λειτουργεί η ποιότητα σε βάρος της ποσότητας και το αντίστροφο, με την έμφαση σε έναν από τους δύο τομείς να οδηγεί αντίστοιχα είτε σε αποτελέσματα υποδεέστερα ποιοτικά, είτε μειωμένα ποσοτικά. Προς τιμήν των ελλήνων λειτουργών του θεσμού, βέβαια, είναι το γεγονός πως καταβάλλουν προσπάθειες με όσα μέσα διαθέτουν και συχνά σε αντίξοες συνθήκες να καλύψουν τις ανάγκες των ομάδων στόχων, τόσο ποσοτικά, όσο και με υψηλό βαθμό ποιότητας. Ενδεικτικό, πάντως, της ανυπαρξίας πρόβλεψης για την προσφορά υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας είναι το γεγονός πως απουσιάζουν εν γένει μελέτες διαπίστωσης της αποτελεσματικότητας των σχετικών δομών, των στελεχών αυτών και των υπηρεσιών συνολικά, με όσες τυχόν εκπονούνται να αποτελούν μεμονωμένα ερευνητικά πονήματα ή ενδοϋπηρεσιακές απόπειρες αξιοποίησης στοιχείων που έχουν προκύψει από ανατροφοδότηση από τις ομάδες στόχους.

Η εξακρίβωση της ικανοποίησης των μελών των ομάδων στόχων αποτελεί βασική πρόβλεψη στις ευρωπαϊκές πολιτικές και ως εκ τούτου προκρίθηκε ως βασικό στοιχείο των αντίστοιχων εθνικών, καθώς η ικανοποίηση αυτών αποτελεί αδιάσειστο στοιχείο πως επιτυγχάνονται πολλοί επιμέρους στόχοι του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.. Οι προσπάθειες, άλλωστε, εναρμόνισης με τις πολιτικές που προκρίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση αναφορικά με τη Διαχείριση και Διασφάλιση της Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και οι ενέργειες για τη θεσμοθέτηση επίσημου Συστήματος Δ.Π. έχουν ως απώτερο στόχο την εξακρίβωση κατά πόσο καλύπτονται οι ανάγκες των εγχώριων ομάδων-στόχων, άρα και ποιος είναι ο

συνακόλουθος βαθμός ικανοποίησης των πολιτών που υπάγονται σε αυτές, και σε δεύτερη φάση την αξιοποίηση των δεδομένων που θα προκύψουν για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και την εξασφάλιση της ικανοποίησης των αποδεκτών. Πρέπει σε αυτό το σημείο να σημειωθεί πως οι προσπάθειες αυτές ήταν κατά κύριο λόγο αποτέλεσμα της πίεσης που ασκήθηκε είτε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, είτε από εγχώριους φορείς του χώρου ΣΥ.Ε.Π., όπως είναι η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.. Δεν πρέπει, τέλος, να παραγνωρίζεται το γεγονός πως οι χρηματοδοτήσεις που αντλήθηκαν με σκοπό την εναρμόνιση των εγχώριων με τις ευρωπαϊκές πολιτικές κάθε άλλο παρά αμελητέες ήταν σε ύψος κονδυλίων.

Παρά τις φιλότιμες προσπάθειες, πάντως, σε επίπεδο πολιτικών απαιτείται ακόμα πολλή δουλειά προκειμένου να μπορούμε να μιλήσουμε για πλήρη εναρμόνιση με όσα επιτάσσουν τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για ουσιαστική διαπίστωση της ικανοποίησης των πολιτών από τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. των οποίων γίνονται αποδέκτες. Καταλυτικό ρόλο στην επίτευξη αυτού του στόχου μπορεί να παίξει η εισαγωγή ουσιαστικών διαδικασιών Διασφάλισης Ποιότητας στον χώρο ΣΥ.Ε.Π., καθώς μόνο έτσι μπορεί να προβλεφθεί και να εξασφαλιστεί, τελικά, μακροπρόθεσμα η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. υψηλού επιπέδου στους πολίτες. Η αποτελεσματικότητα, συνεπώς, και η αποδοτικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι άρρηκτα συνδεδεμένη και εξαρτώμενη από την εισαγωγή και την απρόσκοπτη λειτουργία ενός Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας.

3. Προτάσεις

Τελευταίος ειδικός στόχος αυτής της εργασίας ήταν να διατυπωθούν προτάσεις με βάση τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα. Οι προτάσεις που αφορούν τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατίθενται συνολικά, σε ένα ενιαίο κείμενο. Στις προτάσεις, όμως, που σχετίζονται με τη χώρα μας κρίθηκε σκόπιμο να ακολουθηθεί η ίδια αναλυτική δομή του Πλαισίου Σύγκρισης, όπως παραπάνω.

3.1 Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι πολιτικές που προωθούνται από τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης τις τελευταίες δεκαετίες γύρω από τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τη Διασφάλιση Ποιότητας ως θεσμό εν γένει και τη Διασφάλιση Ποιότητας του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. πιο συγκεκριμένα, έχουν ως άξονα το κοινό όραμα που προσπαθεί να εξυπηρετήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιχειρείται, δηλαδή, η δημιουργία κοινής βάσης και όμοιων διαδικασιών στους ανωτέρω χώρους, έτσι ώστε να καταστεί δυνατή η ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειριών, αλλά και η σύγκριση πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών. Απώτερος στόχος των παραπάνω είναι η διευκόλυνση της Κινητικότητας και η ενίσχυση της Ισότητας μεταξύ των ευρωπαίων πολιτών. Στα επίσημα κείμενα των πολιτικών, όμως, ορισμένες φορές παρατηρούνται επαναλήψεις, είναι ορατή μια τάση για αοριστία που εύκολα παρερμηνεύεται και παρανοείται, και ενίοτε δημιουργείται η αίσθηση πως είναι περισσότερες οι αναφορές σε προηγούμενες πολιτικές, παρά οι προτάσεις για το μέλλον. Είναι, βέβαια, λογικό τα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης να παρουσιάζονται γενικόλογα, καθώς απευθύνονται στο σύνολο των κρατών μελών, τα οποία χαρακτηρίζονται από μεγάλη ποικιλομορφία μεταξύ τους, καλό θα ήταν όμως να είναι σε μεγαλύτερο βαθμό προσηλωμένα στις πρακτικές και στους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ως εκ τούτου, θα ήταν προς όφελος όλων όσοι σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τις ευρωπαϊκές πολιτικές, αλλά και με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των αντίστοιχων εθνικών πολιτικών, τα κείμενα που εκφράζουν τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης να χαρακτηρίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από σαφήνεια, να έχουν περισσότερες πρακτικές προεκτάσεις και να προσεγγίζουν τα θέματα που θίγονται με σαφώς λιγότερη θεωρητική διάθεση. Οι θεωρητικές βάσεις τόσο του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όσο και της Διασφάλισης Ποιότητας έχουν προ πολλού τεθεί από εξειδικευμένους επιστήμονες κάθε χώρου και είναι γνωστές στους άμεσα

εμπλεκόμενους, γι' αυτό τον λόγο θα ήταν προτιμότερο να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση σε πτυχές που αφορούν την καινοτομία, τις νέες εξελίξεις στους χώρους αυτούς, στην προώθηση καλών πρακτικών εκ μέρους ευρωπαϊκών ή άλλων κρατών και στην προβολή μεθοδολογιών, εργαλείων ή δεδομένων που προέκυψαν από εθνικές, ευρωπαϊκές ή διεθνείς έρευνες, τα οποία θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμα τόσο στη διαμόρφωση των εθνικών πολιτικών, όσο και στην εφαρμογή τους στην πράξη.

Οι *σκοποί και οι στόχοι του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.* σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν παρατεθεί με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια, έχοντας ως άξονα τις ομάδες στόχους στις ανάγκες των οποίων αυτός απευθύνεται, ενώ δίνονται και οι γενικές κατευθυντήριες γραμμές για τη δημιουργία εθνικών δικτύων φορέων που, με συνεργασία μεταξύ τους, θα υπηρετούν τον θεσμό αποτελεσματικά. Ίσως θα ήταν, όμως, πιο κοντά στην ευρωπαϊκή πραγματικότητα να λαμβάνονται περισσότερο υπόψη οι κοινωνικές, οικονομικές και άλλες συνθήκες που επικρατούν σε κάθε χώρα, ως παράγοντες που επηρεάζουν καθοριστικά τις δυνατότητες και τις προοπτικές τους σε σχέση με όσα προτείνονται. Οι *μεθοδολογίες* που προτείνονται κρίνονται συνολικά αποτελεσματικές, θα ήταν όμως χρήσιμο να είναι πιο εύκολα προσβάσιμα τα στοιχεία από την εφαρμογή τους σε διάφορες περιπτώσεις, έτσι ώστε κάθε κράτος μέλος να μπορεί να κρίνει την εφαρμοσιμότητά τους, αλλά και τη δική του πρόοδο εφ' όσον τις εφαρμόσει τελικά. Η *χρηματοδότηση*, πάλι, του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι εκτός δικαιοδοσίας των επίσημων Οργάνων, οι τρόποι όμως άμεσης ή έμμεσης χρηματοδότησης των σχετικών προγραμμάτων εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα μπορούσαν να αναφέρονται με μεγαλύτερη σαφήνεια στο πλαίσιο των πολιτικών, χωρίς αυτό να επηρεάζει καθόλου την αυτονομία των εθνικών κυβερνήσεων γύρω από το θέμα, ή ακόμα και να παρωθούνται πιο ενεργά οι κυβερνήσεις να αυξήσουν τις χρηματοδοτήσεις που αφορούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π..

Όσον αφορά, τώρα, τα *προσόντα και τα χαρακτηριστικά των Λειτουργών του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.*, αυτά στα επίσημα κείμενα των πολιτικών περιγράφονται κάπως γενικόλογα ενώ θα ήταν προτιμότερο να γίνονται πιο σαφείς αναφορές, συμπληρώνονται όμως από τα Πλαίσια Δεξιοτήτων / Προσόντων για Συμβούλους, όπου και κατηγοριοποιούνται λεπτομερώς τα επιθυμητά χαρακτηριστικά. Στο πλαίσιο της διακριτικής στάσης που κρατά η Ευρωπαϊκή Ένωση και της ελευθερίας που παρέχει στα κράτη μέλη όσον αφορά τις επιλογές στους για τις εθνικές πολιτικές, δε λαμβάνει συγκεκριμένη θέση όσον αφορά τη στελέχωση των εθνικών φορέων και υπηρεσιών που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., αν και κρίνεται πως θα ήταν μακροπρόθεσμα πιο πρόσφορο να θέτει πιο αυστηρές προδιαγραφές όσον αφορά τη στελέχωση του θεσμού και τις διαδικασίες που ακολουθούνται προς αυτή την κατεύθυνση από κάθε κράτος μέλος.

Παράλληλα, και η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση ίσως χρειάζεται να είναι πιο επιμελής και πιο σχολαστική στο θέμα της επιλογής των στελεχών που διαχειρίζονται θέματα πολιτικής ΣΥ.Ε.Π. ή ακόμη και συμμετοχής σε κρίσιμες ομάδες εργασίας, δεδομένου ότι είναι συχνό το φαινόμενο κρίσιμες προτάσεις να εκπονούνται και καθοριστικές αποφάσεις να λαμβάνονται από άτομα των οποίων η πλειοψηφία δεν διαθέτει το κατάλληλο υπόβαθρο. Στο θέμα, πάλι, της *Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας*, το οποίο αποτελεί και το κέντρο του ενδιαφέροντος της παρούσας έρευνας, ο θεσμός βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γενικά και ειδικότερα όσον αφορά τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι σχετικές πολιτικές δίνουν ως είθισται έμφαση στις προτάσεις προς τα κράτη μέλη για εισαγωγή Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας των σχετικών υπηρεσιών. Παρ' όλα αυτά, ίσως θα έπρεπε να επανεξεταστεί συνολικά η λογική των προσεγγίσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς, με το να παρέχουν απόλυτη ελευθερία στις εθνικές κυβερνήσεις και να έχουν χαρακτήρα καθαρά προαιρετικό, σε κάποιες περιπτώσεις δε λαμβάνονται υπόψη και δεν υλοποιούνται σημαντικότατες όψεις αντίστοιχων πολιτικών.

Οι *ομάδες-στόχοι*, τώρα, στις οποίες απευθύνονται οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιγράφονται σε ορισμένα από τα κείμενα των σχετικών πολιτικών, θα ήταν όμως χρήσιμο να υπάρξει κάπου σαφής και συνολική παρουσίασή τους. Ένα τέτοιο κείμενο θα μπορούσε να λειτουργήσει για τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικών ή για τους υπόλοιπους εμπλεκόμενους φορείς ως σημείο αναφοράς για τις δράσεις τους. Προωθείται, ακόμη, *η διαθεσιμότητα, η προσβασιμότητα και η προσπελασιμότητα των σχετικών υπηρεσιών* στα μέλη των ομάδων στόχων, η ύπαρξη

όμως ενός συστήματος εκ των υστέρων ελέγχου κατά πόσο ελήφθησαν υπόψη στην πράξη οι σχετικές πολιτικές θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο ως μέρος της ανατροφοδότησης που θα βοηθήσει στη διαμόρφωση μελλοντικών ευρωπαϊκών πολιτικών. Όσον αφορά, επιπλέον, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στα κράτη μέλη τονίζεται η ανάγκη αξιολόγησης και Διασφάλισης της Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, θα ήταν όμως προτιμότερο να λαμβάνονται, όπως ήδη αναφέρθηκε, μέτρα για την εξασφάλιση από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης πως έστω κάποιο μέρος των σχετικών πολιτικών υλοποιείται. Οι αναφορές, τέλος, ειδικά στο ζήτημα της αποδοτικότητας θα ήταν προτιμότερο να είναι κάπως πιο ακριβείς και να μην εξαντλούνται σε γενικόλογες περιγραφές.

Συμπερασματικά, οι πολιτικές που προτείνονται από τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα μπορούσαν να θεωρούνται άρτιες, αν δεν χαρακτηρίζονταν για την ελαστικότητά τους. Διακρίνονται, όμως, για την αντικειμενικότητά τους και δε χάνουν ποτέ τον συμβουλευτικό και προαιρετικό τους χαρακτήρα, αλλά αντίθετα τονίζουν την ελευθερία επιλογής και αυτενέργειας των εθνικών κυβερνήσεων. Το γεγονός, πάντως, είναι πως οι πολιτικές που προκρίνονται χαρακτηρίζονται από τη σοβαρότητα και την φερεγγυότητα που αρμόζει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και ως εκ τούτου μπορούν να θεωρηθούν εκ προοιμίου αξιόπιστες και έτοιμες προς υιοθέτηση από τις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών.

3.2 Ελλάδα

α) Σε ό,τι αφορά την ομάδα κριτηρίων **Φιλοσοφία, Σκοποί και Στόχοι** του θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη χώρα μας, όπως αναφέρθηκε ήδη, έχουν ως επί το πλείστον αξιοποιηθεί οι προτάσεις των επίσημων Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έχουν σε μεγάλο βαθμό ενσωματωθεί στις αντίστοιχες εθνικές πολιτικές. Ο βαθμός σύγκλισης, δηλαδή, σε θεωρητικό τουλάχιστον επίπεδο είναι υψηλός, ασχέτως τελικής υλοποίησης ή όχι των πολιτικών στην πράξη. Για την περαιτέρω βελτίωση, όμως, του θεσμού προτείνονται τα εξής:

- Να απαιτηθεί να συνδεθούν ο σχεδιασμός και οι σκοποί και στόχοι του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. με αποτελέσματα μελετών επί των αναγκών των ομάδων-στόχων.
- Να καταστεί σαφέστερη η σκοποθεσία του θεσμού, καθώς, υπάρχει βέβαια μεγάλος βαθμός σύγκλισης με όσα επιτάσσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά η εξειδίκευση των σκοπών και στόχων και η εξέλιξή τους προς το πρακτικότερο σίγουρα θα βοηθούσε στην υλοποίηση αυτών και τη μεγιστοποίηση των ωφελειών που αναμένεται να προκύψουν από την εφαρμογή των πολιτικών.
- Να συστηματοποιηθεί η μεθοδολογία που ακολουθείται για τον εντοπισμό των αναγκών των ομάδων στόχων του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., εφ' όσον αυτές αποτελούν τον κύριο άξονα γύρω από τον οποίο περιστρέφονται οι σχετικές πολιτικές, τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Να καταβληθούν προσπάθειες για μεγαλύτερη αντιστοίχιση μεταξύ των δεδηλωμένων σκοπών και στόχων του θεσμού, όπως αυτοί παρουσιάζονται στα ιδρυτικά κείμενα ή στο καταστατικό λειτουργίας των αρμόδιων για τη ΣΥ.Ε.Π. φορέων, και στην τελική υλοποίηση των πολιτικών, όπως αυτές μετουσιώνονται σε πράξη προς όφελος των πολιτών.

β) Σε ό,τι αφορά την ομάδα **Φορείς Ευθύνης και Εποπτείας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.**, ο βαθμός σύγκλισης, όπως ήδη διαπιστώθηκε, με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι πολύ μεγάλος, καθώς ενσωματώθηκαν σχεδόν αυτούσια στις εθνικές πολιτικές τα προτεινόμενα από τα αρμόδια Όργανα πρότυπα. Δεν παύουν, παρ' όλα αυτά, να διαπιστώνονται επικαλύψεις όσον αφορά τις αρμοδιότητες των φορέων του χώρου, τα όρια των οποίων συχνά είναι δυσδιάκριτα. Για την επίτευξη, όμως, των καλύτερων δυνατών αποτελεσμάτων στον χώρο εφαρμογής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., προτείνονται τα ακόλουθα:

- Να καταβληθεί προσπάθεια για τη διαφύλαξη του ρόλου κάθε φορέα παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., καθώς είθισται στη χώρα μας, ασχέτως προθέσεων και νομοθετικών ρυθμίσεων, τα όρια αρμοδιότητας κάθε φορά να καταλήγουν ρευστά και να επικαλύπτονται τα πεδία δράσης διάφορων φορέων.
- Να καταστεί σαφής η διάκριση των ομάδων στόχων και, κυρίως, ο ρόλος και οι στόχοι κάθε φορέα σε σχέση με κάθε μία από αυτές, προκειμένου να μην παρατηρείται επικάλυψη των υλοποιούμενων δράσεων στην περίπτωση ορισμένων ομάδων στόχων και ανυπαρξία δράσεων σε άλλες περιπτώσεις.
- Να ενισχυθεί στην πράξη η Δια Βίου διάσταση στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., γεγονός που προϋποθέτει, βέβαια, την ύπαρξη συνέχειας και συνέπειας στη λειτουργία των φορέων που είναι επιφορτισμένοι με την υλοποίηση του θεσμού, οι οποίες όμως εξαρτώνται άμεσα όχι μόνο από τις πολιτικές που προωθούνται, αλλά και από τους πόρους που διατίθενται για τον θεσμό.
- Να καταστεί πιο ουσιαστική η εποπτεία των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., καθώς έχουν, βέβαια, προβλεφθεί οι σχετικές δομές, σε ορισμένες περιπτώσεις όμως ο ρόλος τους δεν είναι αρκούντως ενεργητικός και στερούνται κατ' ουσίαν τη δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης και βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών.

γ) Σε ό,τι αφορά την ομάδα **Τρόπος Οργάνωσης και Παροχής Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π./ Μεθοδολογία Υλοποίησης**, εξήχθη και πιο πάνω το γενικότερο συμπέρασμα πως, παρά τις τυχόν ελλείψεις σε επίπεδο υλοποίησης, η γενικότερη αίσθηση είναι πως οι εθνικές πολιτικές έχουν ενσωματώσει σε μεγάλο βαθμό τις σχετικές εισηγήσεις των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τις μεθοδολογικές προτάσεις να αξιοποιούνται σχεδόν αυτούσιες, μετά από τις απαραίτητες τροποποιήσεις για την κάλυψη των αναγκών των ελλήνων πολιτών. Για την περαιτέρω, πάντως, εξέλιξη και βελτίωση του τρόπου οργάνωσης και παροχής των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας προτείνονται τα κάτωθι:

- Να αποσυνδεθεί το πλαίσιο στο οποίο υπάγεται κάθε επιμέρους φορέας εφαρμογής ΣΥ.Ε.Π. από τον φορέα οργάνωσης και εποπτείας αυτού, με τη θέσπιση ή έστω υιοθέτηση ήδη υφιστάμενων σχετικών μηχανισμών ενιαίων για όλους τους φορείς του χώρου. Ως αποτέλεσμα αυτού, πέραν της κοινής αντιμετώπισης όμοιων ζητημάτων, θα προκύπτουν δεδομένα εύκολα συγκρίσιμα και εν γένει αξιοποιήσιμα.
- Να καταβληθούν προσπάθειες για την υπερπήδηση των πρακτικών εμποδίων που υφίστανται όσον αφορά την αξιοποίηση των μεθοδολογιών οργάνωσης και εποπτείας των δομών ΣΥ.Ε.Π., δεδομένου πως όσο άρτια και αξιόλογη κι αν είναι μια μεθοδολογική προσέγγιση, η εφαρμογή της στην πράξη είναι αυτή που τελικά θα σημάνει την επίτευξη ή όχι των στόχων που έχουν τεθεί και την υλοποίηση των προδιαγεγραμμένων δράσεων.
- Να μελετηθεί καλύτερα και να ανασχεδιασθεί η οργάνωση της εφαρμογής των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με τρόπο ώστε να είναι πραγματικά και όχι μόνο κατ΄ όνομα «Δια βίου».

δ) Σε ό,τι αφορά την ομάδα **Χρηματοδότηση του Θεσμού ΣΥ.Ε.Π.**, τα προβλήματα που ανακύπτουν έχουν κυρίως πολιτική αφετηρία, αφού η χρηματοδότηση του θεσμού εξαρτάται σε τεράστιο βαθμό από τον εθνικό προϋπολογισμό. Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεωρούν, βέβαια, δεδομένη την οικονομική υποστήριξη του θεσμού από τις εθνικές κυβερνήσεις, τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όμως δεν είναι σε θέση να επιβάλουν ο,τιδήποτε, καθώς το ύψος των κατά περίπτωση χρηματοδοτήσεων είναι εκτός δικαιοδοσίας τους. Η Ευρωπαϊκή Ένωση από θεσμικής πλευράς έχει το δικαίωμα να προτείνει μόνο λύσεις ή να υποστηρίζει άμεσα ή έμμεσα μέσω Κοινοτικών Προγραμμάτων και περιστασιακά τη λειτουργία του θεσμού στα κράτη μέλη. Η πρακτική στη χώρα μας σε σχέση με την παροχή επαρκών πόρων για τη βιωσιμότητα, αρχικά, και την εξέλιξη και μακροημέρευση, σε δεύτερη φάση, του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. είναι, όπως έχει ήδη αναφερθεί, κάπως συγκεχυμένη, καθώς

δεν υπάρχουν σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία όσον αφορά τις ανάγκες, άρα πρόκειται κατά κύριο λόγο για έμμεση χρηματοδότηση των αρμόδιων φορέων. Η αδυναμία, επιπλέον, εφαρμογής ορισμένων οικονομικών πολιτικών, με την οικονομική κρίση και τη δυσπραγία της χώρας να δυσχεραίνουν σημαντικά την κατάσταση, οξύνουν ακόμα περισσότερο τα προβλήματα του θεσμού. Υπό αυτό το πρίσμα, λοιπόν, προτείνονται τα εξής:

- Να αναβαθμιστεί ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. στη λίστα προτεραιοτήτων των αρμόδιων Υπουργείων, καθώς και στην εκάστοτε κυβερνητική ατζέντα, καθ' ό,τι προς το παρόν ο ρόλος του θεσμού είναι αρκετά υποβαθμισμένος κι αυτό αντανακλάται ευθέως στη χρηματοδότησή του.
- Να διαμορφωθεί εξ αρχής ή έστω να υιοθετηθεί μια από τις υπάρχουσες μεθοδολογίες για τη συλλογή αξιόπιστων δεδομένων σε σχέση με τις οικονομικής φύσεως ανάγκες του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., καθώς και μηχανισμοί αξιοποίησης των στοιχείων αυτών, προκειμένου να ληφθούν υπ' όψιν κατά τη διαμόρφωση του εθνικού προϋπολογισμού.
- Να εξορθολογιστεί ο τρόπος κατανομής των πόρων που διατίθενται για τις ανάγκες του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, καθώς σπάνια επαρκούν για την κάλυψή τους.
- Να σταματήσει να εξαρτάται η χρηματοδότηση του θεσμού αποκλειστικά από τον κρατικό προϋπολογισμό και να διερευνηθούν τα ενδεχόμενα προώθησης ιδιωτικών πρωτοβουλιών ή εύρεσης πόρων άλλου τύπου για την κάλυψη των αναγκών.
- Να εφαρμοστεί απευθείας χρηματοδότηση των φορέων που έχουν επιφορτισθεί με τη λειτουργία του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., εν αντιθέσει με την έμμεση χρηματοδότηση ανά τομέα δραστηριότητας που εφαρμόζεται κατά κύριο λόγο στη χώρα μας.
- Να αυξηθεί ο βαθμός ορθής αξιοποίησης των κοινοτικών κονδυλίων, έτσι ώστε να δημιουργηθούν άρτιες δομές παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και να υλοποιηθούν καινοτόμα προγράμματα, να ληφθεί όμως παράλληλα μέριμνα για τη βιωσιμότητα αυτών και μετά τη λήξη των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων με τη διάθεση κρατικών πόρων.

ε) Σε ό,τι αφορά την ομάδα **Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π.**, είναι σαφές πως η πολυπόθητη σύγκλιση μεταξύ των προβλεπόμενων από τα επίσημα Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των πρακτικών στη χώρα μας δεν έχει επιτευχθεί. Καταβάλλονται, βέβαια, προσπάθειες, κυρίως σε επίπεδο πολιτικών, να δημιουργηθεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα καταστεί εφικτή η υλοποίηση όσων θεωρητικά προβλέπονται, στην πράξη, όμως, ακόμα είναι μακρύς ο δρόμος που πρέπει να διανυθεί. Όπως καταδείχθηκε και σε προηγούμενα σημεία της παρούσας έρευνας, τα στελέχη του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην πλειονότητα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό εξειδίκευσης, αντίθετα έχουν λάβει περιστασιακή ή ελλιπή κατάρτιση, γεγονός που οδηγεί σε ομιχλώδη επαγγελματική ταυτότητα των λειτουργών του θεσμού. Στη χώρα μας η πρακτική απέχει αρκετά από τα προβλεπόμενα από τις ευρωπαϊκές πολιτικές, παρά τις προσπάθειες που εμφανώς καταβάλλονται σε επίπεδο πολιτικών για εναρμόνιση με εκείνες. Σε επίπεδο υλοποίησης των πολιτικών, όμως, θα πρέπει να γίνουν βήματα για συστηματικότερη οργάνωση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., ώστε να εφαρμόζονται ανελλιπώς και όχι κατά περίπτωση τα προβλεπόμενα. Προκειμένου, λοιπόν, να βελτιωθεί η υφιστάμενη κατάσταση στη χώρα μας σε σχέση με τους λειτουργούς του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., προτείνονται τα εξής:

- Να ενισχυθούν τα Προγράμματα κατάρτισης Συμβούλων στο πλαίσιο της Αναβάθμισης της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, τόσο σε προπτυχιακό, όσο και σε μεταπτυχιακό επίπεδο, κατ' αντιστοιχία με κάποιο Πλαίσιο Προσόντων / Δεξιοτήτων για Συμβούλους. Στη συνέχεια, να αξιοποιηθούν τα στελέχη που αποφοιτούν από τα προγράμματα αυτά.
- Να δρομολογηθεί η διασάφηση του επαγγελματικού προφίλ των λειτουργών του θεσμού ανά τομέα ενασχόλησης, με τον ρόλο και τις επαγγελματικές τους ευθύνες και αρμοδιότητες να είναι απόλυτα σαφή.

- Να δημιουργηθούν εκτενή και σαφή Πλαίσια Προσόντων / Δεξιοτήτων ή να αξιοποιηθούν τα υφιστάμενα σε ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο, ώστε να είναι απολύτως σαφή τα στοιχεία που πρέπει να χαρακτηρίζουν το εξειδικευμένο προσωπικό που στελεχώνει τον θεσμό, αλλά και το προσωπικό υποστήριξης αυτού.
- Τόσο οι Σύμβουλοι Σ.Ε.Π., όσο και οι υπόλοιποι λειτουργοί του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., ασχέτως τομέα, να εργάζονται με καθεστώς πλήρους / αποκλειστικής απασχόλησης, έτσι ώστε να είναι σαφής ο ρόλος τους και να μη συγχέεται η ιδιότητα του Συμβούλου με άλλες επαγγελματικές ενασχολήσεις, ούτε να αποτελεί αυτή πάρεργο. Ασφαλέστερος τρόπος να εξασφαλιστεί αυτό είναι η δημιουργία ξεχωριστού κλάδου Συμβούλων Σταδιοδρομίας στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και Κατάρτιση και ξεχωριστός κλάδος στις υπηρεσίες Απασχόλησης.
- Να αναδιοργανωθούν εκ θεμελίων οι εθνικές δομές παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ώστε ο ρόλος του Συμβούλου να περιχαρακωθεί και να καταστούν πιο εύκολες οι διαδικασίες συλλογής στοιχείων τόσο για το ίδιο το δυναμικό του θεσμού, όσο και για το έργο που παράγουν και τις ανάγκες που τυχόν υπάρχουν για επεμβάσεις σε επίπεδο κράτους.
- Να συλλεγούν με τρόπο επιστημονικό και συστηματικό επίσημα στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, προκειμένου να διαπιστωθούν και εν συνεχεία να καλυφθούν τόσο ποιοτικά, όσο και ποσοτικά οι ανάγκες των εγχώριων δομών.
- Να θεσπιστεί το κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο, σύμφωνα και με τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την εξασφάλιση της συνεχούς και απρόσκοπτης παροχής υπηρεσιών εκ μέρους των Συμβούλων, έτσι ώστε να πάψει να υφίσταται το παρόν καθεστώς προσωρινής και περιστασιακής κάλυψης αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό.

στ) Σε ό,τι αφορά την ομάδα **Διασφάλιση Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.**, η οποία αποτελεί και το κέντρο του ενδιαφέροντος της παρούσας εργασίας, τα συμπεράσματα που έχουν ήδη διατυπωθεί πιο πάνω φανερώνουν σοβαρές ελλείψεις της χώρας μας στον τομέα της Ποιότητας. Η Διαχείριση και Διασφάλιση της Ποιότητας αποτελεί έναν από τους πυλώνες των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ως εκ τούτου τονίζεται όλο και περισσότερο και στις εθνικές πολιτικές που αφορούν τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π., αν και προς το παρόν η έμφαση δίνεται κυρίως στις υπηρεσίες που αφορούν τον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Το κυριότερο πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι η έλλειψη επίσημου Συστήματος Δ.Π. εξειδικευμένου στις ανάγκες των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Προς το παρόν αξιοποιούνται πιλοτικά προτάσεις για Συστήματα Δ.Π., όπως είναι το Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας που πρότεινε το Ε.Κ.Ε.Π. και το Σύστημα Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «E-Quality», ενώ οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. αξιολογούνται περιστασιακά. Οι λύσεις αυτές όμως δεν παύουν να είναι προσωρινές και ως εκ τούτου προτείνονται τα εξής:

- Να υπάρξει μέριμνα για την εξειδίκευση Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας ή την υιοθέτηση ήδη εξειδικευμένων, έτσι ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., οι οποίες λόγω της ιδιαίτερης φύσης του αντικειμένου δεν μπορούν να καλυφθούν από Συστήματα σχεδιασμένα για άλλους χώρους.
- Να δοθεί έμφαση στη Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και σε τομείς άλλους, πέραν την Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπου έχουν επικεντρωθεί κατά κύριο λόγο οι εθνικές πολιτικές, έτσι ώστε να παρουσιάζει αναλογία η πρόοδος σε όλους τους τομείς δράσης.
- Να συστηματοποιηθούν οι δράσεις συγκέντρωσης και αξιοποίησης δεδομένων σχετικών με τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. που παρέχονται από τους αρμόδιους φορείς στη χώρα μας και να δοθεί προτεραιότητα στην αξιοποίηση της ανατροφοδότησης με σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και των λειτουργών αυτών.

- Να γίνουν οι αναγκαίες ενέργειες για τη θεσμοθέτηση ενός Εθνικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας για τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., το οποίο θα αποτελεί το επίσημο σημείο αναφοράς και ελέγχου όλων των φορέων και διαδικασιών που αφορούν τον θεσμό στη χώρα μας. Μπορεί, για παράδειγμα, να υιοθετηθεί κάποιο από τα Συστήματα που έχουν δημιουργηθεί και δοκιμάστηκαν πιλοτικά.
- Να επιταχυνθούν οι διαδικασίες για τη επίσημη εφαρμογή του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. που πρότεινε το Ε.Κ.Ε.Π., το οποίο χαρακτηρίστηκε από το E.L.G.P.N. άρτιο και εφαρμόσιμο, καθώς και του αντίστοιχου που σχεδιάστηκε από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη «E-Quality», τα οποία αξιοποιήθηκαν πιλοτικά για κάποιο διάστημα και κρίθηκαν λειτουργικά, ξεχωριστά ή σε συνδυασμό.
- Να περιληφθεί στο επιστημονικό δυναμικό του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. προσωπικό εξειδικευμένο στη Διαχείριση και Διασφάλιση Ποιότητας, ούτως ώστε να εξομαλυνθεί η εισαγωγή των σχετικών Συστημάτων και διαδικασιών στο χώρο, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχονται στους πολίτες.

ζ) Όσον αφορά την ομάδα κριτηρίων **Ομάδες – Στόχοι του Θεσμού**, έχει ήδη δηλωθεί πως σε γενικές γραμμές οι ομάδες – στόχοι στις οποίες απευθύνονται οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. περιγράφονται με σαφήνεια στα κείμενα που εκφράζουν τις εθνικές πολιτικές, σύμφωνα και με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο βαθμός εξειδίκευσης των περιγραφών, όμως, ποικίλει ανάλογα με τον τομέα, με αυτόν της Απασχόλησης να υστερεί σε σχέση με τον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπου οι ομάδες στόχοι προσδιορίζονται με τη μεγαλύτερη δυνατή σαφήνεια. Από τη συνολική αποτίμηση, πάντως, της υφιστάμενης κατάστασης στη χώρα μας προκύπτει πως καταβάλλονται προσπάθειες οι εθνικές πολιτικές να καλύπτουν τις ανάγκες του μεγαλύτερου μέρους του πληθυσμού, λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της Ισότητας, αλλά και όσα πρεσβεύει ο θεσμός της Δια Βίου ΣΥ.Ε.Π.. Σε επίπεδο νομοθετικών ρυθμίσεων μπορούμε να παρατηρήσουμε κάλυψη των προβλεπόμενων από τις ευρωπαϊκές πολιτικές σε πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ συνήθως γίνεται ειδική μνεία σε ομάδες του πληθυσμού με αυξημένες ανάγκες για υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π.. Παρά ταύτα, παρατηρούνται ακόμα ελλείψεις και προβλήματα όσον αφορά τη διαθεσιμότητα, την προσβασιμότητα και την προσπελασιμότητα των υπηρεσιών του θεσμού στα μέλη των ομάδων στόχων και ως εκ τούτου προτείνεται:

- Να εξειδικευθούν σε εθνικό επίπεδο και να περιγραφούν με σαφήνεια οι ομάδες στόχοι στις οποίες απευθύνονται οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. σε τομείς άλλους, πέραν της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με τρόπο ανάλογο προς την τελευταία, όπου έχει γίνει λεπτομερής περιγραφή. Δεν είναι τυχαίο το ότι στη χώρα μας η κοινή γνώμη θεωρεί ότι η έννοια της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ταυτίζεται με τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
- Να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη Δια Βίου διάσταση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., ανεξαρτήτως τομέα στον οποίο εντάσσονται τα μέλη των ομάδων στόχων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η συνέχεια των παρεχόμενων υπηρεσιών και να αποκομίσουν οι πολίτες τα μέγιστα οφέλη από αυτές.
- Να ληφθεί επιπλέον μέριμνα για παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών στις ομάδες στόχους που έχουν λόγω συνθηκών ή εκ φύσεως αυξημένες ανάγκες για Συμβουλευτική στήριξη και υπηρεσίες Προσανατολισμού, καθώς προς το παρόν υπάρχει βέβαια σχετική πρόβλεψη στις εθνικές πολιτικές, η υλοποίησή τους όμως σε ορισμένες περιπτώσεις απέχει των προβλεπόμενων λόγω οικονομικών ή άλλων συνθηκών που εμποδίζουν την πλήρη μετουσίωση των πολιτικών σε πράξη.
- Να ληφθούν μέτρα για τον εξορθολογισμό των παρεχόμενων υπηρεσιών ανά ομάδα στόχο, καθώς στην πλειονότητα των περιπτώσεων οι πολίτες μπορούν να υπαχθούν σε περισσότε-

ρες της μίας ομάδες στόχους, με αποτέλεσμα να παρατηρείται το φαινόμενο πολίτες άλλοτε να γίνονται αποδέκτες πολλαπλών υπηρεσιών κι άλλοτε να τις στερούνται πλήρως.

- Να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο ζήτημα της διαθεσιμότητας υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. για αλλοδαπούς, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπολιτισμική όψη που έχει πια η ελληνική κοινωνία λόγω της πολύχρονης ένταξης προσφύγων και μεταναστών. Τις ανάγκες ειδικά αυτής της ομάδας επιχειρούν να καλύψουν ως επί το πλείστον προγράμματα επιδοτούμενα μερικώς ή εξ ολοκλήρου από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία διακόπτονται μετά το πέρας της επιδότησης, καταργώντας ουσιαστικά τα οφέλη που θα μπορούσαν να προκύψουν για τα μέλη της ομάδας στόχου.
- Να δοθεί έμφαση στη διάχυση των πληροφοριών που αφορούν τις υφιστάμενες δομές παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., καθώς ο βαθμός ενημέρωσης των πολιτών ποικίλει λόγω γεωγραφικών, κοινωνικών ή άλλων συνθηκών και δε νοείται να υπάρχει ελλιπής ενημέρωση των ομάδων στόχων στο πλαίσιο της Κοινωνίας της Πληροφορίας.
- Να καταβληθούν προσπάθειες για την αύξηση της προσβασιμότητας των μελών των ομάδων στόχων, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις λόγω πολιτικών αποφάσεων, όπως επί παραδείγματι με την αναστολή λειτουργίας των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας και τη μείωση του αριθμού των ΚΕ.ΣΥ.Π., μειώνεται σημαντικά για ορισμένες ομάδες στόχους η δυνατότητα πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π..

η) Σε ό,τι αφορά, τέλος, την ομάδα **Αποτελεσματικότητα & Αποδοτικότητα των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.** οι εθνικές πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί μπορούν να χαρακτηριστούν τουλάχιστον φιλόδοξες και σε συμφωνία με τις προτάσεις των ευρωπαίων αρμοδίων. Η οικονομική δυσπραγία στη χώρα μας, όμως, έχει θέσει σημαντικά εμπόδια στην επιτυχή υλοποίησή τους. Είναι, βέβαια, προφανές πως η τελική αποτίμηση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τις υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. θα είναι αποτέλεσμα μιας μακροχρόνιας διαδικασίας και γι' αυτό καταβάλλονται προσπάθειες για την υιοθέτηση μεθόδων συστηματικής συλλογής δεδομένων σχετικών με την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.. Καταβάλλονται, εν κατακλείδι, σημαντικές προσπάθειες για την εναρμόνιση της χώρας μας με τις ευρωπαϊκές πολιτικές, απαιτείται όμως ακόμη πολλή δουλειά μέχρι να φτάσουμε να μιλάμε για επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί και μάλιστα με σύγχρονους όρους αποδοτικότητας. Ως εκ τούτου προτείνονται τα εξής:

- Να καταβληθούν προσπάθειες εξορθολογισμού των νομοθετικών ρυθμίσεων που προκύπτουν από τις υιοθετούμενες πολιτικές λαμβάνοντας περισσότερο υπόψη τις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες στη χώρα μας την περίοδο αυτή. Αυξάνονται με αυτό τον τρόπο οι πιθανότητες για επιτυχή και πλήρη υλοποίηση όσων έχουν θεσπιστεί και κατ' επέκταση η αποτελεσματικότητα εν γένει των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π..

- Να ενταθούν οι προσπάθειες προς την κατεύθυνση της Δια Βίου όψης του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., η οποία υστερεί ακόμα στη χώρα μας, προκειμένου να αρχίσουν εν καιρώ να είναι ορατά τα αποτελέσματα των σχετικών δράσεων που υλοποιούνται.

- Να γίνει η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός βίωμα των πολιτών, με συνεχή και σταθερή παρουσία στην ελληνική πραγματικότητα, σε αντιστοιχία με τη Δια Βίου έκφανση του θεσμού, διαφορετικά θα είναι δύσκολη έως αδύνατη η επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί στο πλαίσιο των εθνικών και κατ' επέκταση των ευρωπαϊκών πολιτικών.

- Να δοθεί προσοχή στο πλαίσιο των πολιτικών που υιοθετούνται από τους αρμόδιους στη χώρα μας φορείς στο ζήτημα της αποδοτικότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με ιδιαίτερη έμφα-

ση στην αντιστοιχία χρόνου, ενέργειας και πόρων που δαπανώνται σε σχέση με τα αποτελέσματα που απορρέουν των προσπαθειών αυτών.

- Να υιοθετηθούν μηχανισμοί και μέθοδοι που θα βοηθήσουν στην αποτίμηση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τις δράσεις των λειτουργών και των φορέων ΣΥ.Ε.Π., τόσο από ποσοτικής, όσο και από ποιοτικής πλευράς, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις αντικειμενικές δυσκολίες που αυτοί έχουν να αντιμετωπίσουν λόγω της οικονομικής κυρίως κατάστασης.

- Να ληφθούν μέτρα για τη συστηματική συγκέντρωση επαρκών στοιχείων για τον βαθμό ικανοποίησης των μελών των ομάδων στόχων που γίνονται αποδέκτες υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., αλλά και την ουσιαστική αξιοποίηση της ληφθείσας ανατροφοδότησης. Αναγκαία γι' αυτό τον σκοπό είναι η εισαγωγή συστημάτων Αξιολόγησης και Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, όπως έχει ήδη αναφερθεί.

- Τέλος, να γίνει προσπάθεια να καταστεί σαφής η σχέση μεταξύ Διασφάλισης Ποιότητας και εξασφάλισης Αποτελεσματικότητας και Αποδοτικότητας, μια και είναι αδύνατη η θεώρηση των δύο αυτών αποτελεσμάτων χωρίς Διασφάλιση Ποιότητας.

Έχει προ πολλού γίνει αντιληπτό πως πρέπει να ληφθούν μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα των παρεχόμενων στη χώρα μας υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κι έχουν διατυπωθεί προτάσεις προς αυτή την κατεύθυνση, τις οποίες θα ήταν καλό να λάβουν υπόψη τους οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικών.[1] Είναι σαφές πια πως δεν μπορεί να υπάρξει εκπαίδευση ή επανεκπαίδευση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού χωρίς να θεσπιστούν συγκεκριμένα Κριτήρια Ποιότητας, καθώς είναι απαραίτητη η συνεχής επαφή τους με νέες μεθοδολογικές προσεγγίσεις, εργαλεία και καινοτόμες πρακτικές. Προς το παρόν δεν προβλέπονται ευκαιρίες επανεκπαίδευσης, οι οποίες είναι βέβαιο πως θα ενίσχυαν του Συμβούλους στο εγχείρημά τους όσον αφορά την κάλυψη των αναγκών διαφόρων ομάδων – στόχων, καθώς και στην προσπάθειά τους για επιστημονική και επαγγελματική εξέλιξη.

Δεν έχει ληφθεί, ακόμη, μέριμνα για την πιστοποίηση των προσόντων των Συμβούλων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ούτε για την συστηματική αξιολόγηση της απόδοσής τους βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, ενώ θα πρέπει οπωσδήποτε να δημιουργηθεί μετά από συμφωνία των ενδιαφερόμενων μερών ένας κώδικας ηθικής για τους Συμβούλους, ο οποίος θα διασφαλίζει ένα ικανοποιητικό επίπεδο παροχής υπηρεσιών, τουλάχιστον όσον αφορά τα κέντρα Συμβουλευτικής. Σημαντική παράμετρος, ακόμη, για την παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών θεωρείται η ίδρυση περισσότερων Κέντρων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. κάθε είδους, με βάση προκαθορισμένα υψηλά πρότυπα, προκειμένου κάθε πολίτης να έχει εύκολη πρόσβαση στις υπηρεσίες τους. Μέγιστης, τέλος, σημασίας κρίνεται η αξιολόγηση της λειτουργίας των ήδη υφιστάμενων πάσης φύσεως Κέντρων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., με την αξιοποίηση τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών κριτηρίων, η οποία επί του παρόντος δεν πραγματοποιείται, προκειμένου σε συνδυασμό με μια εκτεταμένη εκστρατεία ενημέρωσης της κοινής γνώμης να τονιστεί η χρησιμότητα των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

[1] Contribution of the Hellenic Society for Counselling & Guidance (HE.S.C.O.G.) to the Commission's Lifelong Guidance Expert Group, 2003

Επίλογος

Στην Ενότητα Α.2 του Πρώτου Κεφαλαίου διατυπώθηκαν αναλυτικά ο γενικός σκοπός και οι ειδικοί στόχοι της παρούσας έρευνας. Όπως μπορεί να διαπιστωθεί και από τον Πίνακα Περιεχομένων της εργασίας, ο σκοπός και οι στόχοι έχουν καλυφθεί. Κατεβλήθησαν μεγάλες προσπάθειες να προσεγγιστεί το υπό εξέταση ερευνητικό αντικείμενο με τη μεγαλύτερη δυνατή προσοχή και αντικειμενικότητα, προκειμένου τα συμπεράσματα που προκύπτουν μετά την ολοκλήρωση της έρευνας να έχουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη επιστημονική αξία και να συνεισφέρουν στην αναβάθμιση του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας, μέσω της αξιοποίησης των μεγάλων δυνατοτήτων που προσφέρει ο θεσμός της Διαχείρισης και Διασφάλισης Ποιότητας, ιδίως στη δύσκολη κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η χώρα μας. Η Διασφάλιση Ποιότητας δεν είναι αυτοσκοπός να θεωρείται πολυτέλεια, είναι μέσον για την βελτίωση της κατάστασης.

Η εκτίμηση της γράφουσας είναι ότι το αποτέλεσμα της προσπάθειας είναι ικανοποιητικό, αν ληφθούν υπόψη από τη μια μεριά τα αποτελέσματα της έρευνας και από την άλλη τα προβλήματα που έπρεπε να αντιμετωπιστούν, προκειμένου να γίνει δυνατή η εκπόνησή της. Εν τούτοις, είναι ρεαλιστικό να τονιστεί ότι πρόκειται περί πρωτόλειας εργασίας, πρώτης στο είδος της επί αυτού του αντικειμένου, και συνεπώς μια πλήρης χαρτογράφηση της πραγματικότητας και βαθύτερη εξέταση των θεμάτων που πραγματεύονται θα απαιτούσε πρόσθετη προσπάθεια, περισσότερο χρόνο, και πρόσθετους πόρους, πράγμα δυνατό μέσα από άλλες παρόμοιες εργασίες που ελπίζεται ότι θα ακολουθήσουν. Τέτοιες εργασίες θα είναι χρήσιμο να εκπονηθούν μετά από ένα εύλογο διάστημα, όταν η εφαρμογή πρακτικών Διασφάλισης Ποιότητας στον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας θα μπορεί να αξιολογηθεί πιο αξιόπιστα. Ολοκληρώνοντας, θα ήθελα για άλλη μια φορά να ευχαριστήσω όλους όσοι με βοήθησαν, με υποστήριξαν και μου συμπαραστάθηκαν σε αυτή μου την προσπάθεια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ[1]

1. Έντυπες Πηγές

Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S., (2008), *Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Διαδικασίες & Τεχνικές*, (επιμ.) Αδαμοπούλου, Α., Βλαχάκη, Φ. & Δουλάμη, Σ., Αθήνα, Ε.Κ.Ε.Π.

Βάγγερ, Α., (2004), *Σχολικοί Παράγοντες που Επηρεάζουν τον Προσανατολισμό των Μαθητών*, στο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη», επιμ. Κασσωτάκης, Μ., Αθήνα, Τυπωθήτω - Γιώργος Δάρδανος

Bell, J. (1997). *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας.* Αθήνα: Εκδ. Gutenberg.

Βλαχάκη, Φ., Μπανούνα, Σ., (2010), *Οι Ευρωπαϊκές Πρωτοβουλίες Ενίσχυσης της Δια βίου Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας και της Κινητικότητας - Εξελίξεις για τον θεσμό ΣΥ.Ε.Π. σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο*, Αθήνα, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 90-91

Βλαχάκη, Φ., Γαϊτάνης, Δ., (2011), *Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Παρουσίαση των Πορισμάτων των Εργασιών του Δικτύου από το 2007 ως το 2010 και Προοπτικές για την Ανάπτυξη του Θεσμού ΣΥΕΠ σε Ευρωπαϊκό και Διεθνές Επίπεδο*, Αθήνα, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 94-95

Bloom, B.S. & Krathwohl, D.F., (1986), (Μτφ Α. Λαμπράκη-Παγανού) *Ταξινομία Διδακτικών Στόχων*, *Τόμος Α: Γνωστικός Τομέας*, Θεσσαλονίκη, Κώδικας

Carre, Ph., (1991), *The Self-Learning Gamble: An Examination of the Issues Involved*, in "Developing People's Ability to Learn" by Nyhan B., Brussels, European Interuniversity Press

Cassio, L.R., (2003), *The Euroguidance Centers*, Luxemburg, C.E.DE.FO.P. Panorama Series, 74, Agora X. Social and vocational guidance. Thessaloniki, 19-20 October 2000

C.E.DE.FO.P., (2005), *Improving lifelong guidance policies and systems*. *Using common European Reference tools*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

C.E.DE.FO.P., (2008a), *Στην τελική ευθεία: από την Κοπεγχάγη στο Μπορντό*, Θεσσαλονίκη, C.E.DE.FO.P.

[1] Τα επώνυμα είναι τοποθετημένα με τη συμβατική σειρά του αγγλικού αλφαβήτου.

C.E.DE.FO.P., (2008b), *From policy to practice: A systemic change to lifelong guidance in Europe*, Panorama series 149, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

C.E.DE.FO.P., (2008c), *Assuring the Quality of VET systems by defining expected outcomes. A cross country analysis in seven Member States*, Panorama series 158, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

C.E.DE.FO.P., (2008d), *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union

C.E.DE.FO.P., (2009a), *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Panorama Series, 164, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

C.E.DE.FO.P., (2009b), *The Development of National Qualifications Frameworks in the European Union; Main Tendencies and Challenges*, Thessaloniki

C.E.DE.FO.P., (2010a), *Access to success. Lifelong guidance for better learning and working in Europe,* Luxembourg, Plublication Office of the European Union

C.E.DE.FO.P., (2010b), *The development of National Qualifications Frameworks in Europe. Working Paper no 8.*, Luxembourg, Plublication Office of the European Union

C.E.DE.FO.P., (2011), *Glossary. Quality in Education and Training*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Cereq, (2010), *The Quality of Guidance Services Gives Rise to Debate*, Training & Employment, Marseille

Clark, G. (2004). *Education and Training 2010. Report of Commission's Expert Working Group on Lifelong Guidance (January-December 2004).* Brussels, European Commission.

Clawson, T., (2009), *Global Perspectives: Quality Assurance in Counseling*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Cohen, L. & Manion, L., (2000), *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας,* Αθήνα, Μεταίχμιο

Commission of the European Communities (2001). *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality.* EC: COM(2001) 678 final

Commission of the European Communities, (2003a), *Decision of the European Parliament and the Council on a single framework on the transparency of qualifications and competences (Europass)*, Brussels, COM(2003)796 final

Commission of the European Communities, (2003b), *"Education and Training 2010" The success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms,* Brussels, COM(2003) 685 final

Commission of the European Communities, (2005), *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning,* Brussels, SEC (2005), 8/7/2005.

Commission of the European Communities, (2009), *Consultation on the Future "EU 2020" Strategy. Commission Working Document*, Brussels, COM(2009) 647/3

Council of Europe, (1996), *The European Social Charter*, Strasbourg, Council of Europe

Council of the European Union, (2002), *Resolution on lifelong learning*, Official Journal of the European Communities, 2002/C 163/01

Council of the European Union, (2003), *Presidency Conclusions, Copenhagen European Council*, Revised Version, Brussels, 15917/02

Council of the European Union, (2004a), *Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*, Introductory note, EDUC 118, SOC 253, 9600/04

Council of the European Union, (2004b), *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*, Brussels, EDUC 109, SOC 234, 9286/04

Council of the European Union, (2004c), *"Education & Training 2010" The success of the Lisbon Strategy hinges on urgent reforms*, Brussels, EDUC 43, 6905/04

Council of the European Union, (2004d), *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe,* Brussels, EDUC 109 SOC 234

Cronbach, L., (1982), *Designing Evaluations of Educational and Social Programs*, San Francisco, Jossey - Bass

Δεμερτζής, Ν., (2011), *Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Πράξη ... στο Πέρασμα της Εφηβείας ... στο Διάβα της Ζωής*, Αθήνα, Σαββάλας

Den Boer, P., Mittendorff, K., Scheerens, J., Sjenitzer, T., (2005), Study on *Indicators and benchmarks for Lifelong Guidance. Draft final report,* Thessaloniki, C.E.DE.FO.P.

Deij, A., (2003), *Assessment Based on Competence, Introductory paper on the Concept and Project Findings*, E.T.F.

De Landsheere, G., (1996), *Η εμπειρική έρευνα στην εκπαίδευση: επεξεργασμένη για το Διεθνές Γραφείο Εκπαίδευσης,* (επιμέλεια Μπρούζος, Α.), Αθήνα, Τυπωθήτω

Δελλασούδας, Λ., (2004), *Σχολικό και Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες: Προϋποθέσεις, Προβλήματα*, στο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη.», επιμ. Κασσωτάκης, Μ., Αθήνα, Τυπωθήτω - Γιώργος Δάρδανος

Delors, J., (1996), *Learning: The treasure within*. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris, UNESCO.

De Rooij, P., (2005), *Teachers and Trainers in Education and Training: a need for reprofessionalisation*, in ETF Yearbook 2005, Teachers & Trainers, Professionals & Stakeholders in the Reform of Vocational Education & Training, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Δημητρόπουλος, Ε., (1986), *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Μια Πρώτη Προσπάθεια Αξιολόγησης του Θεσμού. Εμπειρική Έρευνα.*, Αθήνα, Καραμπερόπουλος

Δημητρόπουλος, Ε., (1998), *Συμβουλευτική και Επαγγελματική Αγωγή στην Ελλάδα. Μια Περιγραφική – Αξιολογική Παρουσίαση*, στα Πρακτικά Α' Κυπροελλαδικού Συνεδρίου Συμβουλευτικής «Συμβουλευτική και Επαγγελματική Αγωγή: Κύπρος – Ελλάδα – Ευρώπη», Λευκωσία, Υπηρεσία Συμβουλευτικής & Επαγγελματικής Αγωγής

Δημητρόπουλος, Ε., Βρετάκου, Β. & Ράπτη, Α., (1998), *Λεξικό Όρων Συμβουλευτικής Προσανατολισμού και Επαγγελματικής Ψυχολογίας*, Αθήνα, Γρηγόρης

Δημητρόπουλος, Ε., (2000), *Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας. Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Συμβουλευτική*, Αθήνα, Ι.Δ.Ε.Κ.Ε., Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων

Δημητρόπουλος, Ε., (2002), *Εκπαιδευτική Αξιολόγηση. Μέρος Πρώτο – Η Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης και του Εκπαιδευτικού Έργου (Δ΄ έκδ).,* Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρη

Δημητρόπουλος, Ε., (2002α), *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Τόμος Α: Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρη

Δημητρόπουλος, Ε., (2003α), *Εκπαιδευτική Αξιολόγηση. Μέρος Δεύτερο - Η Αξιολόγηση του Μαθητή (Θ΄ έκδ.),* Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος, Ε., (2004), *Η Επαγγελματική Ανάπτυξη του Ατόμου και οι Σχετικές Θεωρίες*, στο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη.» (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.), Αθήνα, Τυπωθήτω - Γιώργος Δάρδανος

Δημητρόπουλος, Ε., (2005), *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία της Επιστημονικής Έρευνας – Ένα Συστημικό Δυναμικό Μοντέλο (Γ΄ έκδ.)*, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην

Δημητρόπουλος, (2006), *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Αθήνα, Γρηγόρης

Δράκος, Λ., Κουρακλής, Ι., (2009), *Διασφάλιση Ποιότητας στις Δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Υποδομή και Περιβάλλον Εργασίας στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 86-87

Education, Audiovisual & Culture Executive Agency, (2009), *Higher Education in Europe 2009: Developments in the Bologna Process*, E.A.C.E.A., Brussels

Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού – Ε.Κ.Ε.Π., (2007α), *Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, Αθήνα, Ε.Κ.Ε.Π.

Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού – Ε.Κ.Ε.Π., (2007β), *Οδηγός Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Τομέα της Απασχόλησης*, Αθήνα, Ε.Κ.Ε.Π.

Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού – Ε.Κ.Ε.Π., (2009), *Καθιέρωση και Ανάπτυξη Εθνικών Φόρουμ Πολιτικής για τη Δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Ένα εγχειρίδιο για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και κάθε ενδιαφερόμενο*, Αθήνα

Επιτροπή για την Εκπόνηση Σχεδίου Σύνδεσης Αρχικής & Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση, (2001), *Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), Κανονιστικό Πλαίσιο*

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2006), *Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.C.V.E.T.),* Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, SEC(2006) 1431

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2008), *Ένα επικαιροποιημένο στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, SEC(2008) 3058* - SEC(2008) 3059

E-Quality, (2004), *Επαγγελματικό Προφίλ Συμβούλου Απασχόλησης*, Αθήνα, Καμπύλη Advertising

E.Q.A.V.E.T., (2009),*Guidelines to support the work of the Quality Assurance National Reference Points www.eqavet.eu*

European Lifelong Guidance Policy Network-E.L.G.P.N., (2010), *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10*, Jyvaskyla , Saarijarven Offset Oy

European Commission, *(1999), The Bologna Process Resolution*

European Commission, (2001), *Stockholm European Council. Presidency Conclusions*

European Commission, (2004a), Progress Report *Towards the Common Objectives on Education and Training. Indicators and Benchmarks. Commission Staff Working Paper (21-1-2004,* Brussels, European Commission

European Commission, (2004b), *Development of vocational training policy, European Credits Transfer System for Vocational Education and Training (E.C.V.E.T)* www.europa.eu.int

European Commission, (2004c). *Single Community Framework for the Transparency of Qualifications and Competences (EUROPASS), Decision of the European Parliament and the Council 2241/2004/EC,* Brussels, European Commission

European Commission, (2004d). *Progress Towards the Common Objectives in Education and Training. Indicators and Benchmarks. Commission Staff Working Paper*. Brussels.

European Commission, (2004e), *Towards a European Qualifications Framework (and a Credit Transfer system for Vocational Education and Training)*, Brussels

European Commission, (2004f), *Education and Training 2010. Report of the Commission's Expert Group on Lifelong guidance*, Brussels

European Commission, (2004g), *European credit transfer and accumulation system (E.C.T.S.). Key features*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

European Commission, (2004h), *Copenhagen process. Quality Assurance in VET. Technical Working Group Progress report*, Brussels

European Commission, (2006), *Employment in Europe*, Brussels

European Commission, (2007a), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM(2007) 359

European Commission, (2007b), *Education and Training in the European Social Fund 2007-2013*, Brussels

European Commission, (2008a), *Mission for Flexicurity: Terms of Reference*, Brussels, EMPL / D / XPM / DD D(2008) 2899

European Commission, (2008b), *Implementation of the common principles of flexicurity within the framework of the 2008-2010 round of the Lisbon Strategy - Report by the "flexicurity" mission*, Brussels, 17047/1/08 REV 1 (en)

European Commission, (2009), *The EU Contribution to the Bologna Process*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

European Commission, (2010α), *Workshop on Quality, Brussels, 30th June - 1st July 2010, Background Report*

European Commission, (2010β), *Communication from the Commission. Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, Brussels, COM (2010) 2020

European Commission, European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, (2010), *Europe 2020 Flagship Initiative Innovation Union*

European Council, (2000), *Presidency Conclusions: Lisbon European Council. 23 and 24 march 2000*, Brussels, General Secretariat of the Council of the European Union

European Council, (2002α), *Presidency Conclusions : Lisbon European Council. 23 and 24 march 2000*, Brussels, General Secretariat of the Council of the European Union

European Council, (2002β), *Detailed work programme on the follow-up of the objectives of Education and training systems in Europe*, Official Journal of the European Communities, (2002/C 142/01)

European Council (2002γ), "Detailed work programme on the follow-up of the objectives of Education and training systems in Europe", Official Journal of the European Communities, C 142/1

European Commission, (2003), *Implementation of "Education & Training 2010" Work Programme Reforming Lifelong Guidance and Counselling. Contribution of the Commission's Expert Group*, Progress Report, Brussels

European Commission – EuropeAid, (2004), *Guidelines on Aid Delivery Methods*, Brussels

European Commission, (2008), *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (E.Q.F.)*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

European Forum on Quality in V.E.T. and the Technical Working Group on Quality in V.E.T. (T.W.G.), (2007), *Fundamentals of a common quality assurance framework (C.Q.A.F.) for V.E.T. in Europe*, C.E.DE.FO.P. Panorama series; 148, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

European Ministers for Higher Education, (2005), *The European Higher Education Area : achieving the goals : communiqué of the Conference of European Ministers responsible for Higher Education, Bergen, 19-20 May 2005*, Bergen

European Ministers for Higher Education, (2009), *Communique of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009*,

European Ministers of Vocational Education and Training, (2001), *Towards the European Higher Education Area: Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001*

European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, (2002), *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training*, Brussels, European Commission

European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, (2003), *"Realising the European Higher Education Area": Communique of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003*, Berlin, Conference of Ministers responsible for higher education

European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, (2004), *Maastricht Communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training (VET) : review of the Copenhagen declaration of 30 November 2002 / European Commission,* Brussels, European Commission

European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission, (2006), *The Helsinki Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training : communiqué of the European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission convened in Helsinki on 5 December 2006 to review the priorities and strategies of the Copenhagen Process*, Brussels, European Commission

European Ministers of Vocational Education and Training, (2007), *London Communiqué : towards the European Higher Education Area : responding to challenges in a globalised world*, London, European Commission

European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, (2008), *The Bordeaux communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training : communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European social partners and the European Commission, meeting in Bordeaux on 26 November 2008 to review the priorities and strategies of the Copenhagen process*, Brussels, European Commission

European Parliament and the Council of the European Union, (2004), *Decision No 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 2004 on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass)*, Official Journal of the European Communities, L 390/6

European Parliament and the Council of the European Union, (2006), *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on transnational mobility within the Community for education and training purposes: European Quality Charter for Mobility*, Official Journal of the European Communities, 2006/961/EC

European Parliament and the Council of the European Union, (2009), *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training*, Official Journal C 155 , 08/07/2009 P. 0001 – 0010

EURYDICE, European Commission & C.E.DE.FO.P. (1995). *Structures of the Education and Initial Training Systems in the European Union.* Brussels-Luxemburg, 1995

EURYDICE, (1997), Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Δομές, Οργάνωση και Διοίκηση, Βρυξέλλες, Ευρυδίκη

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2001), *Οι θεσμοί και τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Ποιος κάνει τι στην Ευρωπαϊκή Ένωση; Ποια είναι η συμβολή της συνθήκης της Νίκαιας; Οδηγός του ευρωπαίου πολίτη*, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2006), *Πώς λειτουργεί η Ευρωπαϊκή Ένωση, Οδηγός του πολίτη στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2006), *Σύσταση της 18ης Δεκεμβρίου 2006 σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2006/962/ΕΚ

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2008), *Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Απριλίου 2008 Σχετικά με τη Θέσπιση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων για τη Διά Βίου Μάθηση*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008/C 111/01

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2009), *Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 2009 για τη Δημιουργία Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2009/C 155/01

Evangelista, L., (2003), *Quality Assurance in career guidance services - a tri-variable model*, Professionalita Journal, Editrice La Scuola, vol. 78

Finnish National Board of Education, (2008), *Quality management recommendation for Vocational Education and training*, Yliopistopaino, Helsinki

Φακιολάς, Ν., (2004), *Συμβουλευτική-Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Κοινωνικός Αποκλεισμός*, στο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη.» (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.), Αθήνα, Τυπωθήτω - Γιώργος Δάρδανος

Φλουρής, Γ., (2004), *Αυτοαντίληψη, Αυτογνωσία & Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, στο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη.» (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.), Αθήνα, Τυπωθήτω - Γιώργος Δάρδανος

Φράγκος, Ν., (1998), *Μελέτη για τη Βελτίωση-Ανάπτυξη και Λειτουργία Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού,* Αθήνα, Κέντρο Οικονομικής Έρευνας Α.Σ.Ο.Ε.Ε., Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Further Education and Training Awards Council – FETAC, (2005), *Launch of the European Network on Quality Assurance in VET, 3 October 2005, Information Note*

Γαϊτάνης, Δ., (2009), *Διασφάλιση Ποιότητας στις Υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. Η Μελέτη του Ε.Κ.Ε.Π.*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 86 – 87

Γαλανουδάκη-Ράπτη, Α., (1994), *Η Προσωποκεντρική Προσέγγιση της Συμβουλευτικής*, περιοδικό Τα Εκπαιδευτικά, τ. 34-35

Gornitzka, A., Sverdrup, U., (2007), *Who Consults? Expert groups in the European Union*, in «Institutional Dynamics and the Transformation of Executive Politics in Europe», CONNEX Report Series, 3

Grootings, P, Nielsen, S., (2005), *Teachers and Trainers: the (neglected) human factor in Vocational Education and Training reforms*, in ETF Yearbook 2005, Teachers and Trainers, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Γκροζούδης, Χ., (2009), *Προοπτικές του θεσμού Συμβουλευτική - Προσανατολισμός στην Ελλάδα*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 86 – 87

Γραφείο Διασύνδεσης Πανεπιστημίου Αθηνών, (2007), *Μελέτη Απορρόφησης Αποφοίτων*, ΥΠΕΠΘ

Guba, E. & Lincoln, Y., (1984), *Effective Evaluation*, San Francisco, Jossey-Bass.

Guishard, J., (2003), *Aims and problems in guidance councelling*, Agora X, Social & Vocational Guidance, Thessaloniki, 19-20 October 2000, Panorama Series, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

High Level Group (chaired by W.Kok), (2004), *Facing the Challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities

I.A.E.V.G., (1995), *Ethical Standards, Approved by the General Assembly, Stockholm, Sweden, 8, August 1995*, Stockholm, I.A.E.V.G.

I.A.E.V.G., (2003), *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Final Report to the General Assembly of the I.A.E.V.G.*, Bern, I.A.E.V.G.

Iliadis, N., (2003), *The implementation of indicators and benchmarks into the Greek educational system*, Educational ambitions for Europe, Enschede, C.I.D.R.E.E., pg 181-198

Jecchinis, C, Krivas, S. & Papas, G., (2003), *A New Array of Challenges for Career Counsellors*, IAEVG conference "Quality Development in Vocational Counselling and Training“, Bern, Switzerland, September 3-6, 2003, Bern, I.A.E.V.G.

Καλαβά-Μυλωνά, Α., (2006), *Το Παρελθόν, το Παρόν και το Μέλλον του Θεσμού Συμβουλευτική – Προσανατολισμός Ακολουθώντας τις Κοινωνικές και Οικονομικές Εξελίξεις*, στα Πρακτικά του Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού "Ο Θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας" Αθήνα, 2-3/12/2006

Καλαβά-Μυλωνά, Α., Σαμοϊλης, Π., (2009), *Η Συμμετοχή της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. σε Ευρωπαϊκό Πιλοτικό Πρόγραμμα Πιστοποίησης Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π.. Πρόταση Σχεδίου Αξιολόγησης – Πιστοποίησης Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Κάντας, Α., (2004), *Ψυχολογική Διάγνωση των Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων, Κλίσεων & Ικανοτήτων*, στο Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη. (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.), Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δάρδανος

Καραμεσίνη, Μ., (2008), *Η Απορρόφηση των Πτυχιούχων Πανεπιστημίου στην Αγορά Εργασίας: Πανελλαδική Έρευνα στους Αποφοίτους των ετών 1998-2000*, Αθήνα, Εκδόσεις Διόνικος

Κασσωτάκης, Μ., (2000), *Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα.*, Αθήνα, Γρηγόρης

Κασσωτάκης, Μ., (2004), *Ιστορική Εξέλιξη της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, στο «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία & Πράξη.», επιμ. Κασσωτάκης Μ., Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δάρδανος

Κασσωτάκης, Μ. & Μάνος, Κ., (2004), Η Κατάρτιση και ο Ρόλος των Λειτουργών Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία & Πράξη.», επιμ. Κασσωτάκης Μ., Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δάρδανος

Κασσωτάκης, Μ. & Μαρμαρινός, Ι., (2004), *Οι Κοινωνικές Διαστάσεις του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, στο «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία & Πράξη.», επιμ. Κασσωτάκης Μ., Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δάρδανος

Κασσωτάκης, Μ., (2009), *Η Εφαρμογή και η Εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα από τη Μεταπολίτευση μέχρι Σήμερα: Μια Προσπάθεια Αποτίμησης*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Κατσανέβας, Θ., (2002), *Επαγγέλματα του Μέλλοντος και του Παρελθόντος. Προοπτικές Επαγγελμάτων στην Ελλάδα και στις Δεκατρείς Περιφέρειές της και Επαγγελματικό Προσανατολισμός.*, Αθήνα, Πατάκης

Καφετζόπουλος, Κ., Μπαμπά, Μ., Αγγελοπούλου, Χ., Δρόσος, Ν. & Καραμέτου, Ε., (2009), *Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Αποτελέσματα της Υλοποίησης*

του Έργου «Δημιουργία 4 νέων ΚΕΣΥΠ και 100 νέων ΓΡΑΣΕΠ», Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Κουτσαύτη, Μ., (2009), *Προοπτικές του θεσμού Συμβουλευτική – Προσανατολισμός στην Ελλάδα*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Κρίβας, Σ., (2006), *Προκλήσεις για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στις Συνεχώς Διαφοροποιούμενες Κοινωνικοοικονομικές Συνθήκες*, στα Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού " Ο Θεσμός Συμβουλευτική - Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας", Αθήνα, 2-3/12/2006

Κρίβας, Σ., Μίχαλου, Α., (2009), *Οι Υπηρεσίες Προσανατολισμού / Συμβουλευτικής (ΚΕ.ΣΥ.Π. / ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) στο χώρο της Τυπικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα: Ζητήματα Αξιολόγησης. Μια ερευνητική προσέγγιση*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Κρίβας, Σ., Μπρούζος, Α., Μίχαλου, Α. & Ντόκα, Α., (2010), *Διερεύνηση Προσδοκιών των Γονέων από την Εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ.90-91

Κωστόπουλος, Κ.Π., Χρονοπούλου, Κ., (2010), *Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας και η Συμβολή του Θεσμού στην Ένταξη ΑΜΕΑ στην Αγορά Εργασίας*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 92-93

Λαγός, Δ., Καλούρη, Ο. & Παμουκτσόγλου, Α., (2009), *Η Εκπαίδευση Στελεχών στο πλαίσιο του Θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός (*ΣΥ.Ε.Π.*) στην Τεχνική & Επαγγελματική Εκπαίδευση: Μια απόπειρα αξιολόγησης*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Λαΐνα, Ε., (2009), *Ιστορικό και Αναγκαιότητα του Θεσμού ΣΥ. – Ε.Π.*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

Leney, T., (2004), “Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET”, London, Q.C.A.

Λεοντής, Α., (1998), *Στρατιωτική Συμβουλευτική*, Στρατιωτική Επιθεώρηση, τ. 1

Λιανός, Θ., (2006), *Η Αμοιβή της Εργασίας ως Παράγων Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, στα Πρακτικά του Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού " Ο Θεσμός Συμβουλευτική - Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας" Αθήνα, 2-3/12/2006

Limoges, J., (2003), *Career guidance and planning for life*, Agora X, Social & Vocational Guidance, Thessaloniki, 19-20 October 2000, Panorama Series, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

Maguire, B., (2010), *Issues Arising from Qualifications Frameworks in Europe"*, Irish Bologna Expert Conference National Qualifications Frameworks and the European Overarching Frameworks: Supporting Lifelong Learning in European Education and Training

Μακράκης, Β., (1997), *Ανάλυση Δεδομένων στην Επιστημονική Έρευνα με τη Χρήση του S.P.S.S.,* Αθήνα, Εκδ. Gutenberg

Μαλικιώση – Λοϊζου, Μ., (2011), *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Ελλάδα Σήμερα*, Hellenic Journal of Psychology, vol.8

Μαστοράκη, Ε., (2009), *Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Διατήρηση Δικτύων με στόχο την τοπική ανάπτυξη: Κριτική Θεώρηση της λειτουργίας τους και διερεύνηση των ευκαιριών για τη μετεξέλιξή τους*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, τ. 86-87

McCarthy, J., (2004), *Σύγχρονες Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό*, Πρακτικά Διεθνούς Συνάντησης "Δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εξελίξεις και Προοπτικές", Ε.Κ.Ε.Π.

Μπαμπινιώτης, Γ., (2010), *Ετυμολογικό Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας. Ιστορία των Λέξεων*, Αθήνα, Κέντρο Λεξικολογίας Ε.Π.Ε.

Μπρούζος, Α., (1997), *Οι Μαθητές Κρίνουν τους Καθηγητές τους ως Λειτουργούς Συμβουλευτικής: Εμπειρική Προσέγγιση,* Αθήνα, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ.40-41

Μπρούζος, Α., Ράπτη, Κ., (2001), *Η αναγκαιότητα συμβουλευτικής στην ελληνική εκπαίδευση την εποχή της παγκοσμιοποίησης*, Πρακτικά Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος: «Ελληνική Παιδεία και Παγκοσμιοποίηση»

Μπρούζος, Α., (2004), *Προσωποκεντρική Συμβουλευτική. Θεωρία, Έρευνα και Εφαρμογές*. Αθήνα, Εκδ. Τυπωθήτω

Μπρούζος, Α. (2009), *Ο Εκπαιδευτικός ως Λειτουργός Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: Μια Ανθρωπιστική Θεώρηση της Εκπαίδευσης*, Αθήνα, Λύχνος

Μπρούζος, Α., Μόσχου, Κ., (2011), *Διερεύνηση Αντιλήψεων των Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τη Χρησιμότητα Άσκησης του Συμβουλευτικού τους Έργου στη Σύγχρονη Εποχή*, Αθήνα, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ.94-95

National Center for Environmental Research and Quality Assurance, (1997), *Glossary of Quality Assurance Terms and Related Acronyms*, U.S. Environmental Protection Agency

N.I.C.E.C. & The Guidance Council, (2004), *C.E.DE.FO.P. commissioned Preliminary Study on Quality Guidelines and Criteria in Guidance, Final Report*

Nogueira, A., (2002), *Review of Career Guidance Policies – Report*, Paris, O.E.C.D.

Nyhan, B., (1991), *Developing People's Ability to Learn: A European Perspective on Self-Learning Competency and Technological Change*, Brussels, European Interuniversity Press

O.E.C.D., (1996), *Education at a Glance. OECD Indicators,* Paris, O.E.C.D.

O.E.C.D., (1996b), *Growing into Work: Youth and the Labour Market over the 1980s and 1990s*, Employment Outlook, Paris

O.E.C.D., (1996), *Education at a Glance. Analysis*, Paris, O.E.C.D..

O.E.C.D. Development Assistance Committee, (2002), *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*, Paris, O.E.C.D.

O.E.C.D., (2003), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*, Paris, O.E.C.D., EDU/EC(2003)5

O.E.C.D., (2004), *Career Guidance: Handbook for policy Makers*, Paris, O.E.C.D..

O.E.C.D., (2005), *School Factors Related to Quality and Equity. Results from PISA 2000*, Paris, O.E.C.D.

O.E.C.D., (2009), *Creating Effective Teaching and Learning Environments. First Results from TALIS.,* Paris, O.E.C.D.

O.E.C.D., (2010), *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*, Paris, O.E.C.D.

Ο.Ε.Ε.Κ., (2007), *Διαβούλευση για το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.C.V.E.T.)*, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων

Oliveira Reis, F., (2003), *Copenhagen process : First report of the Technical Working Group 'Quality in VET' January 2003 - September 2003*, Brussels, European Commission.

Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2008), *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Ένα Εγχειρίδιο για τους Υπεύθυνους Χάραξης Πολιτικής*, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Αθήνα

Παλαιοκρασάς, Σ., (2006), *Ζητείται: Νέα Στρατηγική Σύνδεσης του Σ.Ε.Π. με την Αγορά Εργασίας*, στα Πρακτικά του Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού " Ο Θεσμός Συμβουλευτική - Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας" Αθήνα, 2-3/12/2006

Παλαιοκρασάς, Σ., Δημητρόπουλος, Ε., Κωστάκη, Α. & Βρετάκου, Β., (1997), *Η Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης: Ευρωπαϊκές Τάσεις και Πρόταση για Ένα Πλαίσιο Εκπαιδευτικής Πολιτικής,* Αθήνα, Εκδ. ΙΩΝ.

Παναγιωτοπούλου – Κασσιώτου, Μ., (2009), *Πορεία των ευρωπαϊκών πολιτικών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Νέες προοπτικές για τον 21ο αιώνα*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 86 - 87

Παπαβασιλείου – Αλεξίου, Ι., (2010), *Το Σύγχρονο «Προφίλ» του Λειτουργού ΣΥ.Π.: Επιπτώσεις της Παγκοσμιοποίησης στη Διαμόρφωσή του*, Αθήνα, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 90-91

Παπαδάκης, Ν., (2004), *Η Παλίμψηστη Εξουσία. Κράτος, Πανεπιστήμιο και Εκπαιδευτική Πολιτική στην Ελλάδα.*, Αθήνα, Gutenberg

Παπαδάκης, Ν., (2007), *Πέρα από την "Ηχώ μιας Παρελθούσης Κατάστασης. Όψεις της Σχέσης Εκπαίδευσης, Κατάρτισης & Εργασίας στην Ύστερη Νεωτερικότητα και μια Πρόταση – Παράδειγμα Ανάλυσης των Σχετικών Πολιτικών (Educational Policy Circle)*, στο «Ζητήματα Θεωρίας και Μεθόδου των Κοινωνικών Επιστημών», επιμ. Παπαϊωάννου, Σ., Αθήνα, Κριτική

Παπαδήμας, Ο., (1998), *Στατιστική Ι και ΙΙ*, Αθήνα, Μακεδονικές Εκδόσεις

Παπακωνσταντίνου, Π. & Εμβαλωτής, Α., (2008), *Ευρωπαϊκή Διάσταση στην Εκπαίδευση και Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών: Η πρόσληψη του Προγράμματος COMENIUS*, στο «Σύνδεση Εκπαιδευτικής Έρευνας και Πράξης. Η Ακαδημαϊκή Πλευρά.» (επιμ. Σβολόπουλος, Β.), Αθήνα, Ατραπός

Παπάς, Γ., (2006), *Θεωρήσεις Μετάβασης από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας*, στα Πρακτικά του Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού " Ο Θεσμός Συμβουλευτική - Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας" Αθήνα, 2-3/12/2006

Παπάς, Γ., (2009), *Αρχές, Μέθοδοι και Χρησιμότητα της Αξιολόγησης στην παροχή Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 86 - 87

Παρασκευόπουλος, Ι., (1993), *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*, τ. 2, Αθήνα, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα

Πασιάς, Γ. & Φλουρής, Γ., (2005), *Η "Ευρώπη της Γνώσης" ως Διακύβευμα και ως Αναπαράσταση των Σχέσεων Εξουσίας - Γνώσης στο Ευρωπαϊκό Εκπαιδευτικό Συγκείμενο.*, στο «Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς.» (επιμ. Γράβαρης, Δ. & Παπαδάκης Ν.), Αθήνα, Σαββάλας

Plant, P., (2011), *Quality assurance and evidence in career guidance in Europe: counting what is measured or measuring what counts?*, International Journal for Educational and Vocational Guidance, DOI 10.1007/s10775-011-9195-2

Seyfried, E., (2008), *Quality and Quality Assurance in Technical and Vocational Education and Training*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

Σιδηρά, Β., Ναγόπουλος, Ν., (2005), *Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης*, πρόγραμμα Equality

Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ., (2007), *Μελέτη για την Εκτίμηση της Ποιότητας Παροχής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στα Άτομα με Αναπηρίες – ΑμΕΑ*, Αθήνα, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Αλεξοπούλου & Ταμπούρη, (2008), *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Αθήνα, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων

Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α., Δρόσος, Ν., (2011), *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων "Προσωπικής Ευελιξίας", μια Νέα Προοπτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: οι Δράσεις του Κέντρου Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική του Πανεπιστημίου Αθηνών*, Αθήνα, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού

Sorbonne Joint Declaration: Joint Declaration on Harmonisation of the Architecture of the European Higher Education System, (1998), Paris

Σταματοπούλου, Ι., (2001), *Η Εξέλιξη και Εφαρμογή του Θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελληνική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Ιστορική και Κοινωνική Προσέγγιση*, Αθήνα, Διπλωματική Εργασία

Stufflebeam, D., Foley, W.J., Gephart, W.J., Guba, E.G., Hammond. R.I., Merriman, H.O., & Provus, M.M., (1971), *Educational Evaluation and Decision Making*, Itaska Ill, Peacock.

Sultana, R. G. (2003a), Guidance Policies and Practices in Nine Central and Eastern European Accession countries, IAEVG conference "Quality Development in Vocational Counselling and Training“ , Bern, Switzerland, September 3-6, 2003, Bern, I.A.E.V.G.

Sultana, R. G. (2003b), *Lifelong Guidance and the European Challenge: Issues for Malta*, Malta, Euroguidance

Sultana, R. G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society. Trends, Challenges and Responses Across Europe. A Synthesis Report,* Panorama Series, Thessaloniki, C.E.DE.FO.P..

Sultana, R.G., (2006), *Summary report on the conclusions of the mutual learning activity on “Quality Assurance in Guidance Provision” organized at the C.E.DE.FO.P. / Danish Ministry of Education meeting in Copenhagen, 26-27 January 2006*

Sultana, R.G., Watts, A.G., (2006), *Career Guidance in Public Employment Services across Europe*, International Journal for Educational and Vocational Guidance, vol 6: 29–46

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2003), *Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση,* Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003/578/ΕΚ

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2009), *Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12ης Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»). Πληροφορίες προερχόμενες από τα όργανα και τους οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης,* Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2009 / C119 / 02

Sweet, R., (2003a), *Career Guidance and Public Policy: Key Findings from an O.E.C.D. Review*, Conference of the International Association for Education and Vocational Guidance "Quality Development in Vocational Counselling and Training“, Bern, I.A.E.V.G.

Sweet, R., (2003b), *Career guidance: new ways forward*, O.E.C.D. Education Policy Analysis 2003

Szilagyi, A., (2009), *The G.C.D.F. (Global Career Development Facilitator) Certification Around the World*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 86-87

Τασιόπουλος, Χ., (2006), *Ομάδες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στον Ο.Α.Ε.Δ.: Σχεδιασμός και Λειτουργία των Ομάδων*, στα Πρακτικά του Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού "Ο Θεσμός Συμβουλευτική - Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας"

Technical Working Group on Quality in VET, (2003a), *A European Common Quality Assurance Framework, Final Version,* Thessaloniki, C.E.DE.FO.P.

Technical Working Group on Quality in VET, (2003b), *An European Guide on Self-assessment for VET-providers*, Thessaloniki, C.E.DE.FO.P.

Technical Working Group on Quality in VET, (2003c), *Quality Standards and Norms in European VET, Final Version*, Thessaloniki, C.E.DE.FO.P.

Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 2.4: *Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας*, Γ' ΚΠΣ, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση" (2001)

Tissot, T. & Bertzeletou, T., (2003), *Quality in Training – La Qualite dans la Formation*, Thessaloniki, C.E.DE.FO.P.

Treidler, O., (2011), *Evaluating the Lisbon Strategy*, Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Τρογκάνης, Α., (2008), *Προοπτικές των Γραφείων Διασύνδεσης των Ελληνικών Πανεπιστημίων 2007-2013*, Αθήνα

Trouve, Ph., (2000), *New approaches to the relationship between training and employment in Europe*, Agora X, Social and Vocational Guidance, Panorama Series, Thessaloniki, C.E.DE.FO.P., pg 11-56

UNESCO Committee of Experts, (1970), *Committee of Experts on the Place and Role of Councelling and Guidance in life long Integrated Education*, UNESCO Archives

Wannan, J. (2004), *Οι Προκλήσεις στην Εφαρμογή της Δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, Πρακτικά Διεθνούς Συνάντησης «Δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εξελίξεις και Προοπτικές"» Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα

Watt, G., (1998), *Supporting Employability. Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Δ/νση Ποιότητας & Αποδοτικότητας, (2007), *Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.) - Common Assessment Framework (C.A.F.)*, Αθήνα

Υπουργείο Παιδείας, Δια βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007), *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση»: Αναπτυξιακή Στρατηγική Περιόδου 2007 – 2013*, Αθήνα

Υπουργείο Οικονομίας & Οικονομικών, Γενική Γραμματεία Επενδύσεων & Ανάπτυξης,(2007), *Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007 – 2013*, Αθήνα

Ζαννή – Τελιοπούλου, Κ., (2009), *Η εξέλιξη του θεσμού Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση στην Ελλάδα*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 86-87

2. Ηλεκτρονικές Πηγές

1. http://aei.dest.gov.au/Aei - Australian Council for Educational Research (A.C.E.R.)
2. http://communities.C.E.DE.FO.P..europa.eu - C.E.DE.FO.P. Virtual Communities
3. http://ec.europa.eu/esf/ - European Social Fund (E.S.F.)
4. http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/ - Μητρώο Ομάδων Εμπειρογνωμόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής & Άλλων Παρεμφερών Οργάνων
5. http://epp.euroastat.ec.europa.eu - Eurostat
6. http://europa.eu.int - Gateway to the European Union
7. http://europa.eu/scadplus/glossary/index_el.htm - Γλωσσάριο Δικτυακής Πύλης Ε.Ε.
8. http://europa.eu.int/hella - Ελληνική Αντιπροσωπεία Ευρωπαϊκής Επιτροπής
9. http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=el – The European Job Mobility Portal (EURES)
10. http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn - European Lifelong Guidance Policy Network (E.L.G.P.N.)
11. https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php?title=Home – Eurypedia, European Encyclopedia of National Education Systems
12. www.adedy.gr/adedy/site/home/ws.csp - Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.)
13. www.adep.gr – Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πατρών Α.Ε. (Α.Δ.Ε.Π.)
14. www.apa.gr – American Psychological Association
15. www.careercertification.org/ - Institute of Career Certification International (I.C.C.I.)
16. www.career-dev-guidelines.org/career_dev/ - Canadian standards & guidelines for career development practitioners
17. www.C.E.DE.FO.P..europa.eu/default.asp - European Centre for the Development of Vocational Training (C.E.DE.FO.P.)
18. www.ceep.eu – European Centre of Employers and Enterprises providing Public services
19. www.cica.org.au/index.pl?page=7 – Professional standards for Australian career development practitioners
20. www.coe.int – Council of Europe
21. www.consilium.europa.eu/showPage.aspx?id=252&lang=el – Συμβούλιο της Ε.Ε.
22. www.corep.it/eas/home.htm - European Accreditation Scheme (E.A.S)
23. www.ec.europa.eu – European Qualifications Framework
24. www.ecgc.at/ - MEVOC: the Quality Manual for Educational & Vocational Counselling
25. www.ecvet.net – ECVET reflector
26. www.eede.gr – Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (Ε.Ε.Δ.Ε.)
27. www.efqm.org – European Foundation for Quality Management (E.F.Q.M.)
28. www.ekep.gr – Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)
29. www.elesyp.gr – Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)

30. www.ento.co.uk/standards/advice_guidance/index.php - U.K. National Vocational Qualifications
31. www.eopp.gov.gr – Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (Ε.Ο.Π.Π.)
32. www.eqavet.eu – European Quality Assurance in Vocational Education & Training (E.Q.A.V.E.T.)
33. www.equal-greece.gr – Ελληνική Ιστοσελίδα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal
34. www.esee.gr – Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.)
35. www.espa.gr Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.)
36. www.et.gr – Εθνικό Τυπογραφείο
37. www.etf.eu.int - European Training Foundation (E.T.F.)
38. www.etuc.org – European Trade Union Confederation (E.T.U.C.)
39. http://www.eua.be/Home.aspx - European University Association (E.U.A.)
40. www.eurofound.europa.eu - the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
41. www.euroguidance.net/Greek/Welcome.htm - Euroguidance
42. http://www.europeanbcc.eu – European Board for Certified Counselors (E.B.C.C.)
43. www.eurydice.org – Δίκτυο Πληροφόρησης για την Εκπαίδευση στην Ευρώπη
44. http://www.greek-language.gr – Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα /Λεξικό της Κοινής Νεοελληνικής
45. www.gsevee.gr/index.asp?a_id=87 – Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)
46. www.gsee.gr – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.)
47. www.guidance-europe.org/ - European Guidance & Counselling Research Forum (E.G.C.R.F.)
48. www.hqaa.gr/index_gr.html - Ελληνική Αρχή Διασφάλισης Ποιότητας Ανώτατης Εκπαίδευσης
49. www.iaevg.org – International Association for Educational & Vocational Guidance (I.A.E.V.G.)
50. www.inegsee.gr – Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. – Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
51. www.investorincareers.org.uk – Investor in Careers
52. www.iobe.gr – Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε.)
53. www.iso.org – International Organization for Standardization (I.S.O.)
54. www.keaes.gr - Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (Κ.Ε.Α.Ε.Σ.)
55. www.matrixstandard.com - The Matrix Standard
56. www.minedu.gov.gr - Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού
57. www.mod.gr – Υπουργείο Εθνικής Άμυνας
58. www.nationalguidanceforum.ie/ - Framework of Competencies for Guidance Practitioners (Ireland)
59. http://www.nbcc.gr/ - National Board for Certified Counselors- (N.B.C.C. Greece)
60. http://www.nbcc.org/ - National Board for Certified Counselors (N.B.C.C.)
61. www.neagenia.gr - Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ.)

62. www.nqf.gov.gr – Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (Ελλάδα)
63. www.oaed.gr – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)
64. www.oecd.org – Organization for Economic Co-operation and Development (O.E.C.D.)
65. http://www.oecd.org/edu/preschoolandschool/oecdteachingandlearninginternationalsurveytalishome.htm - O.E.C.D. Teaching and Learning International Survey (TALIS)
66. www.oecd.org/pisa/ - Programme for International Student Assessment
67. www.sev.org.gr/online/index.aspx - Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.)
68. www.ukas.com - United Kingdom Accreditation Service (U.K.A.S.)
69. www.unesco.org – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (U.N.E.S.C.O.)
70. www.ypakp.gr - Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
71. www.ypepth.gr – πρώην Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων
72. www.ypes.gr – Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

3. Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα και Υπουργικές Αποφάσεις της Ελληνικής Δημοκρατίας[1]

- **Ν. 2961/54** (Φ.Ε.Κ. Α 197 / 25.8.1954) - Περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας.
- **Ν. 309/76** (Φ.Ε.Κ. Α 100 / 30.04.1976) - Εισαγωγή του θεσμού Σ.Ε.Π. στα Γυμνάσια
- **Ν. 1566/85** (Φ.Ε.Κ. Α 167 / 30.09.1985) - Δομή και λειτουργία Α/βάθμιας & Β/βάθμιας Εκπαίδευσης, επέκταση του θεσμού ΣΕΠ σε όλα τα σχολεία, ρόλος Συμβούλου Σ.Ε.Π.
- **Ν. 1837/89** (Φ.Ε.Κ. Α 85 / 23.03.1989) – Παροχή υπηρεσιών Ε.Π. στους νέους που εργάζονται για πρώτη φορά
- **Υπ. Απόφαση & Έγκριση Β7/20** (Φ.Ε.Κ.Β 55 / 28.01.1994) Έγκριση Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος Φ.Π.Ψ. της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών στη Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- **Ν. 2224/94** (Φ.Ε.Κ. Α 112 / 06.07.1994) - Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού – Ε.Κ.Ε.Π.
- **Ν. 3374/95** (Φ.Ε.Κ. Α 189 / 02.08.2005) - Διασφάλιση Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Σύστημα Μεταφοράς και Συσσώρευσης Πιστωτικών Μονάδων – Παράρτημα Διπλώματος
- **Υπ. Απόφαση 4087/4-7-96** – Οργάνωση εφαρμογής Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες
- **Ν.2525/97** (Φ.Ε.Κ. Α 188 / 23.09.1997) - Ίδρυση ΚΕ.ΣΥ.Π. – ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., Παγίωση Ε.Κ.Ε.Π.
- **Υπ. Απόφαση 6646120/97** – Επιμόρφωση καθηγητών στο Σ.Ε.Π. και την Επ. Συμβουλευτική
- **Υπ. Απόφαση 7113/97** – Κάλυψη θέσεων Υπευθύνων Σ.Ε.Π.
- **Πρ. διάταγμα 232/23-7-98** -Στόχοι Ε.Κ.Ε.Π.
- **Ν. 2639 / 98** (Φ.Ε.Κ. Α 205 / 02.09.1998) – Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες Διατάξεις
- **Υπ. Απόφαση 2571/2000** – Τοποθέτηση Εκπαιδευτικών – Συμβούλων Σ.Ε.Π. στα αντίστοιχα Γραφεία Σ.Ε.Π. της χώρας
- **Υπ. Απόφαση 3141/2000** – Τοποθέτηση - Αρμοδιότητες των Εκπαιδευτικών Δ.Ε- Ειδικών της Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης που έχουν επιλεγεί και στελεχώνουν τα ΚΕ.ΣΥ.Π. της χώρας
- **Ν. 2817/2000** (Φ.Ε.Κ. Α 78 / 14.03.2000) - Εκπαίδευση των Ατόμων με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες και άλλες διατάξεις.
- **Υπ. Απόφαση 105127/2001** (Φ.Ε.Κ. Β' 5 / 09.01.2001) - Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης
- **Εγκύκλιος Γ2/614/09-02-2001** – Νομικός Χαρακτήρας των ΚΕ.ΣΥ.Π. και Γραφείων Σ.Ε.Π. της χώρας

[1] Παρατίθενται Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα και Υπουργικές Αποφάσεις που σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας και αξιοποιήθηκαν για την ολοκλήρωσή της.

- **Ν. 2986/2002** (Φ.Ε.Κ. Α 24 / 13.02.2002) - Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις
- **Ν. 3027/2002** (Φ.Ε.Κ. Α 152/29.06.2002) – Ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων, Ανώτατης Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις. (Ίδρυση Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης — Κατάργηση της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.
- **Εγκύκλιος 130807/Γ2/05-12-2002** – Δημιουργία Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Τ.Ε.Ε.
- **Υπ. Απόφαση 111384/2003** (Φ.Ε.Κ. Β 616 / 19.05.2003) – Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- **Ν. 3191/2003** (Φ.Ε.Κ. Α 258 / 07.11.2003) - Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)
- **Ν. 3227/2004** (Φ.Ε.Κ. Α 31 / 09.02.2004) – Μέτρα για την Αντιμετώπιση της Ανεργίας και Άλλες Διατάξεις (Κεφ. Γ: Προϋποθέσεις και Διαδικασία Λειτουργίας Ιδιωτικών Γραφείων και Κέντρων Παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού)
- **Υπ. Απόφαση 113709/05** (Φ.Ε.Κ. Β 1821 / 23.12.2005) – Πιστοποίηση Στελεχών Σ.Υ.Υ.
- **Υπ. Απόφαση Β7/92025** (Φ.Ε.Κ. Β 1597 / 11.08.2008) – Έγκριση Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του Παιδαγωγικού Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τίτλο "Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή και την Εκπαίδευση».
- **Υπ. Απόφαση Β7/93941** (Φ.Ε.Κ. Β 2455 / 02.12.2008) – Έγκριση Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία του Πανεπιστημίου Αθηνών σε συνεργασία με το Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης του Δημοκρίτειου Θράκης, με τίτλο «Συμβουλευτική Ψυχολογία και Συμβουλευτική στην Εκπαίδευση, την Υγεία, την Εργασία».
- **Υπ. Απόφαση 916031** (Φ.Ε.Κ. Β 1999 / 15.09.2009) - Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)
- **Εγκύκλιος 113997/Γ7/17-09-2009** – Ανάθεση της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- **Υπ. Απόφαση 105298/Γ2/27-08-2010** - Αναστολή της Λειτουργίας των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.ΣΥ.)
- **Ν. 3879/2010** (Φ.Ε.Κ. Α 163 / 21.09.2010) – Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές Διατάξεις
- **Ν. 3966/2011** (Φ.Ε.Κ. Α 118 / 24.05.2011) - Θεσμικό πλαίσιο των Πρότυπων Πειραματικών Σχολείων, Ίδρυση Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Οργάνωση του Ινστιτούτου Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ» και λοιπές διατάξεις.
- **Υπουργική Απόφαση 97440**/Γ/30-08-2011 - Παράταση αποσπάσεων των εκπαιδευτικών υπευθύνων Σ.Ε.Π. στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) της χώρας
- **Εγκύκλιος 99024/Γ7/02-09-2011** - Παράδοση εξοπλισμού και υλικοτεχνικής υποδομής δομών Σ.Ε.Π.
- **Ν. 4009/2011** (Φ.Ε.Κ. Α 195 / 06.09.2011) - Δομή, Λειτουργία, Διασφάλιση της Ποιότητας των Σπουδών και Διεθνοποίηση των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.
- **Εγκύκλιος 101984/Γ7/08-09-2011** - Παράδοση της αίθουσας, του αρχείου και του εξοπλισμού των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.

- **Προσχέδιο Νόμου (18.09.2011)** για την Οργάνωση των Περιφερειακών Υπηρεσιών Διοίκησης της Εκπαίδευσης: "Πρώτα ο Μαθητής" - "Πρώτα η Σχολική Μονάδα". Νέα Διοίκηση για το Νέο Σχολείο
- **Υπ. Απόφαση 119959** (Φ.Ε.Κ. Β 2351 / 20.10.2011) - Συγχώνευση δια απορροφήσεως των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου «Εθνικό Κέντρο ΠιστοποίησηςΔομών Δια Βίου Μάθησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.)», «Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)» και «Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (Ε.Ο.Π.Π.)» εποπτείας του Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού.

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΚΥΡΙΩΝ ΟΝΟΜΑΤΩΝ

A

Αγγελοπούλου, Χ. 161

Amundson, N. 99

Αργυροπούλου, Α. 100, 176

B

Βάγγερ, Α. 191

Bell, J. 23

Bertzeletou, T. 46, 48, 60, 62, 213, 214, 215

Βλαχάκη, Φ. 114, 231

Bloom, B.S. 29

Βρετάκου, Β 44, 49

C

Carre, Ph. 69

Cassio, L.R. 114

Clark, G. 153

Clawson, T. 218

Cohen, L. 27, 31, 33

Cronbach, L. 27

D / Δ

Δεμερτζής, Ν. 202

Den Boer, P. 215, 253, 255

Deij, A. 48

De Landsheere, G. 30

Δελλασούδας, Λ. 203

Delors, J. 46

De Rooij, P. 65

Δημητρόπουλος, Ε. 24, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 44, 49, 51, 98, 100, 103, 158, 159, 177, 217

Δράκος, Λ. 170

Δρόσος, Ν. 100, 161, 176

E

Εμβαλωτής, Α. 194

Evangelista, L. 216, 225, 266

F / Φ

Φακιολάς, Ν. 203

Φλουρής, Γ. 74, 100

Foley, W.J. 23

Φράγκος, Ν. 180

G / Γ

Γαϊτάνης, Δ. 217, 228, 231, 278

Γαλανουδάκη-Ράπτη, Α. 47

Gephort, W.J. 23

Gornitzka, A. 42

Γκροζούδης, Χ. 210

Grootings, P. 54

Guba, E. 23, 24

Guishard, J. 101, 103, 105

H

Hammond, R.I. 23

Harris-Bowlsbey, J. 99

I

Iliadis, N. 53

J

Jecchinis, C. 155

K

Καλαβά-Μυλωνά, Α. 98, 282
Καλούρη, Ο. 195
Κάντας, Α. 191
Καραμεσίνη, Μ. 55, 206
Καραμέτου, Ε. 161
Κασσωτάκης, Μ. 101, 106, 159, 163, 188, 192, 193, 203, 205
Κατσανέβας, Θ. 55
Καφετζόπουλος, Κ. 161
Κουρακλής, Ι. 170
Κουτσαύτη, Μ. 211
Krathwohl, D.F. 29
Κρίβας, Σ. / Krivas, S. 102, 113, 155, 157, 164, 190, 204
Κωστάκη, Α. 49
Κωστόπουλος, Κ.Π. 178, 202

L / Λ

Λαγός, Δ. 195
Λαΐνα, Ε. 206, 210
Leney, T. 48, 49, 53, 62, 65, 73, 78, 216
Λεοντής, Α. 182
Λιανός, Θ. 163
Limoges, J. 99
Lincoln, Y. 24

M

Maguire, B. 57, 58
Μακράκης, Β. 32
Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. 159
Manion, L. 27, 31, 33
Μάνος, Κ. 188
Μαρμαρινός, Ι. 163
Μαστοράκη, Ε. 170, 205, 210
Mc Carthy, J. 228
Merriman, H.O. 23
Mittendorff, K. 215, 253, 255
Μίχαλου, Α. 164, 190, 204
Μόσχου, Κ. 194
Μπαμπά, Μ. 161
Μπανούνα, Σ. 114
Μπρούζος, Α. 30, 50, 51, 52, 98, 127, 164, 190, 194

N

Ναγόπουλος, Ν. 216
Nielsen, S. 54
Niles, S. 99
Nogueira, A. 145
Ντόκα, Α. 164
Nyhan, B. 47

O

Oliveira Reis, F. 78

P / Π

Παλαιοκρασάς, Σ. 49, 105
Παμουκτσόγλου, Α., 195
Παναγιωτοπούλου-Κασσιώτου, Μ. 93
Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. 123
Παπαδάκης, Ν. 213, 271

Παπαδήμας, Ο. 32
Παπακωνσταντίνου, Π. 194
Παπάς, Γ. / Papas, G. 155, 188, 265
Παρασκευόπουλος, Ι. 23
Πασιάς, Γ. 74
Plant, P. 118, 136, 218, 223
Provus, M.M. 23

R / P

Ράπτη, Α. 44
Ράπτη, Κ. 98, 164

S / Σ

Σαμοϊλης, Π. 282
Scheerens, J. 215, 253, 255
Seyfried, E. 263
Σιδηρά, Β. 216
Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. 100, 176, 191, 202
Sjenitzer, T. 215, 253, 255
Σταματοπούλου, Ι. 159, 192
Stufflebeam, D. 23
Sultana, R.G. 51, 52, 100, 104, 110, 115, 121, 132, 144, 151, 155, 160, 222, 224
Sverdrup, U. 42
Szilagyi, A. 200
Sweet, R. 50, 128, 136

T

Ταμπούρη, Σ 100
Τασιόπουλος, Χ. 179
Tissot, T. 46, 48, 60, 62, 213, 214, 215
Treidler, O. 96
Τρογκάνης, Α. 174
Trouve, Ph. 54

W

Wannan, J. 203
Watt, G. 66
Watts, A.G. 115, 121, 155

X

Χρονοπούλου, Κ. 178, 202

Z

Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. 161,179

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

1. Πρωτοβουλίες Ευρωπαϊκών Κρατών Γύρω από το Θεσμό ΣΥ.Ε.Π.
2. Βασικά Χαρακτηριστικά των Συστημάτων Δια Βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας
3. Περιγραφικοί Δείκτες που Ορίζουν τα Επίπεδα στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων – Ε.Π.Ε.Π. (European Qualifications Framework – E.Q.F.)
4. Ανάλυση Συγχρηματοδότησης Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου – Ε.Κ.Τ.

Παράρτημα 1

Πρωτοβουλίες Ευρωπαϊκών Κρατών[1] Γύρω από τον Θεσμό ΣΥ.Ε.Π.

Πρωτοβουλίες	AT	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GB	GR	HU	IE	IS	IT	LV	LT	MT	NL	NO	PL	PT	RO	SE	SI	SK
Ψήφιση νομικών εργαλείων για την προώθηση του Ε.Π.		✔	✔			✔	✔		✔						✔	✔	✔		✔	✔				✔				✔	✔
Ανάθεση ερευνών σχετικών με τις διάφορες όψεις του Ε.Π.		✔	✔					✔				✔		✔		✔	✔	✔							✔		✔		
Σχεδιασμός και υλοποίηση μεταρρυθμίσεων στον Ε.Π.							✔				✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔				✔	✔						
Επέκταση υπηρεσιών Ε.Π. στην εκπαίδευση	✔		✔			✔			✔		✔	✔		✔			✔		✔					✔	✔		✔	

[1] Οι συντομογραφίες του πίνακα αντιστοιχούν σε: **AT**: Αυστρία, **BE**: Βέλγιο, **BG**: Βουλγαρία, **CH**: Ελβετία (μη μέλος Ε.Ε.), **CY**: Κύπρος, **CZ**: Τσεχία, **DE**: Γερμανία, **DK**: Δανία, **EE**: Εσθονία, **ES**: Ισπανία, **FI**: Φινλανδία, **FR**: Γαλλία, **GB**: Ηνωμένο Βασίλειο, **GR**: Ελλάδα, **HU**: Ουγγαρία, **IE**: Ιρλανδία, **IS**: Ισλανδία (μη μέλος Ε.Ε.), **IT**: Ιταλία, **LV**: Λετονία, **LT**: Λιθουανία, **MT**: Μάλτα, **NO**: Νορβηγία (μη μέλος Ε.Ε.), **NL**: Κάτω Χώρες, **PL**: Πολωνία, **PT**: Πορτογαλία, **RO**: Ρουμανία, **SE**: Σουηδία, **SI**: Σλοβενία, **SK**: Σλοβακία

	AT	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GB	GR	HU	IE	IS	IT	LV	LT	MT	NO	NL	PL	PT	RO	SE	SI	SK
Ενίσχυση του Ε.Π. στις δημόσιες υπηρεσίες εργασίας		✔					✔							✔		✔					✔				✔				
Επέκταση υπηρεσιών Ε.Π. σε νέες ομάδες στόχους	✔	✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔		✔	✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔	✔		✔		✔		✔	✔		✔
Βελτίωση πρόσβασης στις υπηρεσίες σε τοπικό επίπεδο			✔						✔	✔									✔			✔		✔					
Βελτίωση πρόσβασης στις υπηρεσίες Ε.Π. σε όλη την Ε.Ε.											✔		✔				✔						✔				✔		
Ανάπτυξη νέων εργαλείων												✔					✔							✔		✔			
Μετάβαση σε κλιμακούμενες υπηρεσίες	✔	✔					✔	✔			✔		✔			✔						✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	
Περιχαράκωση επ. προσόντων και προτύπων υπηρεσιών για Συμβούλους									✔	✔							✔	✔						✔	✔				✔

	AT	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GB	GR	HU	IE	IS	IT	LV	LT	MT	NO	NL	PL	PT	RO	SE	SI	SK
Αύξηση των ευκαιριών για εξειδικευμένο Ε.Π.												✔		✔										✔		✔			
Ίδρυση και ενίσχυση συλλόγων ΣΥ.Π.	✔	✔							✔			✔		✔				✔	✔					✔		✔			
Βελτίωση διατομεακής συνεργασίας	✔	✔	✔				✔	✔			✔			✔	✔			✔	✔					✔	✔				

Παράρτημα 2

Βασικά Χαρακτηριστικά των Συστημάτων Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας[1]

1. Χαρακτηριστικά που επικεντρώνονται στον Πολίτη

- Όλοι οι πολίτες έχουν πρόσβαση στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, σε όλη τους τη ζωή: στη στιγμή, στο χώρο, και με τη μορφή που ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους.

- Παρέχονται στους πολίτες ευκαιρίες εκμάθησης του τρόπου με τον οποίον θα λαμβάνουν εποικοδομητικές αποφάσεις για τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους ζητήματα και του τρόπου με τον οποίο θα διαχειρίζονται τη μάθηση και την εργασία τους, ώστε να εξελίσσονται μέσω ποικίλων ευκαιριών μάθησης και επαγγελματικών επιλογών.

- Υπάρχουν μηχανισμοί που επιτρέπουν στους πολίτες να επενδύουν αποτελεσματικά και να ωφελούνται από ευκαιρίες Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, να αναγνωρίζουν τις ικανότητες που αποκτούν μέσω άτυπης, μη τυπικής και τυπικής μάθησης και να αναπτύσσουν άλλες ικανότητες.

- Η συμμετοχή των πολιτών στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ενισχύεται με την εφαρμογή των αρχών παροχής Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

- Τα δικαιώματα των πολιτών στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας είναι προσδιορισμένα με σαφήνεια.

- Οι πολίτες παραπέμπονται για περισσότερη βοήθεια, όπου κρίνεται κατάλληλο, στο πλαίσιο του ίδιου τομέα ή μεταξύ τομέων, καθώς και πέρα από εθνικά σύνορα.

- Η συνεχής βελτίωση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, επαγγελματικής πληροφόρησης και των εργαλείων και προϊόντων που χρησιμοποιούν προωθείται μέσω της εφαρμογής μηχανισμών Διασφάλισης Ποιότητας, στους οποίους ο πολίτης έχει βασικό ρόλο.

2.Χαρακτηριστικά Ανάπτυξης Πολιτικών

- Η Δια βίου μάθηση και η ανάπτυξη της Απασχολησιμότητας είναι οι βασικές αρχές και τα βασικά πλαίσια για την ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών για τη Δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

- Οι πολιτικές και τα προγράμματα Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος πολιτικών και προγραμμάτων κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο. Περιλαμβάνουν πολιτικές και προγράμματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση, την Απασχόληση, την Κοινωνική Ενσωμάτωση, την Ισότητα των φύλων, την Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων, την περιφερειακή και αγροτική Ανάπτυξη, και τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας.

[1] Ομάδα Ειδικών στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας της Ε.Ε. (Ο.Ο.Σ.Α. & Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008).

- Οι πολιτικές και τα προγράμματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας αναπτύσσονται με συντονισμένο τρόπο στους τομείς της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης, της Απασχόλησης και σε τομείς της κοινότητας, μέσα στα πλαίσια της Δια βίου μάθησης και της ενεργού Απασχολησιμότητας.

- Οι ρόλοι και οι ευθύνες όλων όσων αναπτύσσουν πολιτικές, συστήματα και προγράμματα Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας είναι καθορισμένοι με σαφήνεια.

- Οι πολιτικές και τα προγράμματα Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας διαμορφώνονται και εφαρμόζονται μέσω της συμμετοχής φορέων σε μηχανισμούς όπως τα εθνικά φόρουμ Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Οι σχετικοί φορείς περιλαμβάνουν υπουργεία, χρήστες, κοινωνικούς εταίρους, παρόχους υπηρεσιών, υπηρεσίες απασχόλησης, ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, επαγγελματίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, γονείς και νεολαία.

- Οι πολιτικές και τα προγράμματα Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές και διεθνείς οικονομικές αλλαγές και την τεχνολογική εξέλιξη. Αυτές υπόκεινται σε τακτικές αναθεωρήσεις σε σχέση με την τρέχουσα και τη σχεδιαζόμενη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

3.Χαρακτηριστικά Συντονισμού Συστημάτων

- Τα Συστήματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας λειτουργούν με ανοιχτό, ευέλικτο και συμπληρωματικό τρόπο στους τομείς της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης, της Απασχόλησης και σε κοινοτικούς τομείς.

- Οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στα πλαίσια ενός τομέα συντονίζονται με υπηρεσίες σε άλλους τομείς σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Υπάρχει στενή συνεργασία και συντονισμός των παρεχόμενων υπηρεσιών εκτός των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της παρεχόμενης Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας μέσα στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών.

- Τα επίσημα δίκτυα και οι συνεργασίες των παρόχων Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας εδραιώνονται σε τοπικό επίπεδο.

- Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στον χώρο εργασίας προκύπτει από συνεργασίες μεταξύ παρόχων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, επιχειρήσεων, και οργανισμών που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους.

- Οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και άλλων φορέων συμμετέχουν σε οργανώσεις, οι οποίες έχουν την ευθύνη για τη διοίκηση των κρατικά χρηματοδοτούμενων υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

- Σε αποκεντρωμένες δομές, υπάρχουν κεντρικοί κανονισμοί για τη διασφάλιση της συνέπειας στις περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες, ώστε όλοι οι πολίτες να ωφελούνται το ίδιο, άσχετα με τη γεωγραφική τους θέση.

4.Στόχοι στο πλαίσιο Καθολικών Παροχών

- Λαμβάνονται μέτρα για την παροχή αποτελεσματικής και επαρκούς Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σε θέματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης αναφορικά με ομάδες που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό όπως τα άτομα που δεν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση ή που εγκατέλειψαν το σχολείο χωρίς κάποιο πιστοποιητικό, γυναίκες, μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, μέλη γλωσσικών και άλλων μειονοτικών ομάδων, άτομα με αναπηρίες, μετανάστες εργαζόμενοι, και εργαζόμενοι σε εύθραυστους οικονομικούς τομείς ή επιχειρήσεις, οι οποίοι κινδυνεύουν να μείνουν άνεργοι. Στόχος των μέτρων είναι να βοηθήσει τις ομάδες αυτές να έχουν ίσα δικαιώματα στην Απασχόληση και να ενταχθούν ευκολότερα στην κοινωνία και την οικονομία.

- Τα μέτρα αυτά αποτελούν μέρος εθνικών, περιφερειακών και τοπικών στρατηγικών για την παροχή καθολικής Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

5.Χαρακτηριστικά Επιθεώρησης

- Τα Συστήματα και τα προγράμματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας αναθεωρούνται τακτικά, ώστε να:
  - ✓ Γίνεται η καλύτερη δυνατή χρήση των διαθέσιμων πόρων
  - ✓ Προωθείται η συνέργεια μέσα στα πλαίσια και μεταξύ των τομέων της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Απασχόλησης
  - ✓ Προσαρμόζεται η οργάνωση, το περιεχόμενο και οι μέθοδοί τους ανάλογα με: εναλλασσόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, εναλλασσόμενες ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων, και αναβαθμίσεις των σχετικών γνώσεων, και
  - ✓ Γίνονται οι απαιτούμενες αλλαγές για την αποτελεσματικότητα των εθνικών πολιτικών.

- Διεξάγονται έρευνες για την υποστήριξη της ανάπτυξης πολιτικών και συστημάτων με βάση ερευνητικά δεδομένα.

- Ερευνητικά και πειραματικά προγράμματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σχεδιάζονται, ώστε να:
  - ✓ Αξιολογούν την εσωτερική αποδοτικότητα και την εξωτερική αποτελεσματικότητα μεμονωμένων στοιχείων του Συστήματος Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας
  - ✓ Προσδιορίζουν τα άμεσα και έμμεσα κόστη και οφέλη εναλλακτικών τρόπων και μεθόδων παροχής Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας
  - ✓ Καθορίζουν κριτήρια για τη δημιουργία προτεραιοτήτων και την εδραίωση στρατηγικών για την ανάπτυξη Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σε συγκεκριμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες
  - ✓ Αυξάνουν τη γνώση των ψυχολογικών, κοινωνικοοικονομικών και παιδαγωγικών διαστάσεων της Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας
  - ✓ Βελτιώνουν τα ψυχολογικά τεστ και άλλες μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την εξακρίβωση των ικανοτήτων, την εκτίμηση των κλίσεων και των ενδιαφερόντων και την αξιολόγηση των επιπέδων γνώσης και δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης
  - ✓ Αξιολογούν τις ευκαιρίες απασχόλησης σε διάφορους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγελμάτων, και

- ✓ Βελτιώνουν τις διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με τα επαγγέλματα, τις απαιτήσεις τους και τις επιλογές επαγγελματικής εξέλιξης.

- Ειδικές ρυθμίσεις και μέθοδοι διοίκησης σχεδιάζονται και διαμορφώνονται ώστε να υποστηρίξουν την εφαρμογή των προγραμμάτων Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

6.Διεθνή Χαρακτηριστικά

- Η Ευρώπη είναι το πεδίο αναφοράς για την παροχή υπηρεσιών Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας μέσα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- Τα κράτη μέλη συνεργάζονται μεταξύ τους, με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και άλλους φορείς στο σχεδιασμό, την επεξεργασία και την εφαρμογή από κοινού δράσεων στη Δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας μέσα στα πλαίσια των πολιτικών και προγραμμάτων της Κοινότητας για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Απασχόληση.

- Οι συνεργασίες αυτές περιλαμβάνουν:
  - Αμφίπλευρη ή πολύπλευρη παροχή βοήθειας σε άλλες χώρες για το σχεδιασμό, την επεξεργασία και την εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών
  - Έρευνα από κοινού και συλλογικές επιθεωρήσεις για τη βελτίωση της ποιότητας σχεδιασμού και εφαρμογής των Προγραμμάτων
  - Παροχή βοήθειας σε όσους εργάζονται στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών που δεν είναι διαθέσιμες στη χώρα τους
  - Συστηματική ανταλλαγή πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων ερευνών και πειραματικών προγραμμάτων, μέσω συναντήσεων των εμπειρογνωμόνων, διακρατικών ανταλλαγών και τοποθετήσεων, σεμιναρίων, ομάδων μελετών, θεματικών δικτύων ή ανταλλαγών δημοσιεύσεων, και
  - Προετοιμασία και διάδοση βασικού υλικού Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, που περιλαμβάνει τη διδακτέα ύλη και τις προδιαγραφές των επαγγελμάτων, για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας.

- Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν Κέντρα που διευκολύνουν την ανταλλαγή εμπειριών και προωθούν τη διεθνή συνεργασία στην ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και προγραμμάτων και τη μεθοδολογική έρευνα.

Παράρτημα 3

Περιγραφικοί δείκτες που ορίζουν τα επίπεδα στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων – Ε.Π.Ε.Π. (European Qualifications Framework – E.Q.F.)[1]

Καθένα από τα 8 Επίπεδα του Πλαισίου ορίζεται βάσει συνόλου περιγραφικών Δεικτών, οι οποίοι προσδιορίζουν τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στα προσόντα του συγκεκριμένου επιπέδου σε οποιοδήποτε σύστημα επαγγελματικών προσόντων.

	Γνώσεις (Knowledge)	**Δεξιότητες (Skills)**	**Ικανότητες (Competences)**
	Στο Ε.Π.Ε.Π., οι γνώσεις περιγράφονται ως θεωρητικές ή / και αντικειμενικές.	Στο Ε.Π.Ε.Π., οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) και πρακτικές (αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων).	Στο Ε.Π.Ε.Π., η περιγραφή ως προς τις ικανότητες αφορά την υπευθυνότητα και την αυτονομία.
Επίπεδο 1 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 1 είναι:	Βασικές γενικές γνώσεις	Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο
Επίπεδο 2 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 2 είναι:	Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία
Επίπεδο 3 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 3 είναι:	Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή στη σπουδή. Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων
Επίπεδο 4 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 4 είναι:	Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα πεδίο εργασίας	Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές.

[1] (European Commission 2008, C.E.DE.FO.P. 2009b)

		ή σπουδής	Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής
Επίπεδο 5 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 5 είναι:	Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές. Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων
Επίπεδο 6 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 6 είναι:	Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών	Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και Καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	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
Επίπεδο 7 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 7 είναι:	Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα. Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσεγγίσεις. Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή / και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων
Επίπεδο 8 Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο επίπεδο 8 είναι:	Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές, συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης, που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα ή/και στην καινοτομία και για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας

Παράρτημα 4

Ανάλυση Συγχρηματοδότησης Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου – Ε.Κ.Τ.[1]

	Ευρωπαϊκής Ένωση	**Εθνική**	**Ιδιωτική**[2]	**Σύνολο** (σε ευρώ)
Αυστρία	524.412.560	549.921.560	110.000.000	**1.184.334.120**
Βέλγιο	1.073.217.594	1.155.010.157	91.656.855	**2.319.884.606**
Βουλγαρία	1.185.459.863	209.198.799	0	**1.394.658.662**
Κύπρος	119.769.154	29.942.289	0	**149.711.443**
Τσεχία	3.787.795.992	661.259.283	0	**4.449.055.275**
Δανία	254.788.619	169.989.437	84.799.182	**509.577.238**
Εσθονία	391.517.329	51.514.377	18.775.822	**461.807.528**
Φινλανδία	618.564.064	801.836.655	0	**1.420.400.719**
Γαλλία	.394.547.990	3.658.724.217	1.176.395.286	**10.229.667.493**
Γερμανία	9.380.654.763	4.768.951.087	1.514.837.446	**15.664.443.296**
Ελλάδα	**4.363.800.403**	**1.362.266.800**	**0**	**5.726.067.203**
Ουγγαρία	3.629.088.551	640.427.395	0	**4.269.515.946**
Ιρλανδία	375.362.370	528.333.180	3.000.000	**906.695.550**
Ιταλία	6.930.542.469	8.382.975.181	0	**15.313.517.650**
Λετονία	583.103.717	58.634.264	38.539.922	**680.277.903**
Λιθουανία	1.028.306.727	124.539.141	56.926.752	**1.209.772.620**

[1] Πηγή: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

[2] Ιδιωτική δαπάνη: κάθε επιλέξιμη δαπάνη που συμβάλλει στη χρηματοδότηση επιχειρήσεων, της οποίας η προέλευση δεν είναι ο δημόσιος προϋπολογισμός.

Λουξεμβούργο	25.243.666	25.243.666	0	**50.487.332**
Μάλτα	112.000.000	19.764.705	0	**131.764.705**
Ολλανδία	830.002.737	668.844.717	511.142.509	**2.009.989.963**
Πολωνία	10.007.397.937	1.713.031.059	0	**11.720.428.996**
Πορτογαλία	6.843.387.865	2.734.678.863	0	**9.578.066.728**
Ρουμανία	3.684.147.618	651.225.177	0	**4.335.372.795**
Σλοβακία	1.499.603.156	264.635.856	0	**1.764.239.012**
Σλοβενία	755.699.370	133.358.718	0	**889.058.088**
Ισπανία	8.057.328.822	3.076.127.992	144.171.612	**11.277.628.426**
Σουηδία	691.551.158	691.551.158	0	**1.383.102.316**
Ηνωμένο Βασίλειο	4.474.917.728	4.028.419.212	98.660.006	**8.601.996.946**
Σύνολο	**76.622.212.222**	**37.160.404.945**	**3,848,905,392**	**117,631,522,559**