



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:

*Ο ρόλος των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης των Δήμων στον
επαγγελματικό προσανατολισμό των ενηλίκων. Διερεύνηση
μιας πτυχής της Διά Βίου Συμβουλευτικής.*

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΚΩΝ. ΔΕΒΕΤΖΙΔΗΣ
A.M.: 1241

Επιβλέπουσα: Δρ. Ελπίδα Μπαγανά
Εξεταστές: Ανδρέας Οικονόμου, Επικ. Καθηγητής Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
Γεώργιος Μενεξές, Επικ. Καθηγητής Α.Π.Θ.

ΣΙΝΔΟΣ 2015

Copyright © Αθανάσιος Κ. Δεβετζίδης, 2015
Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό της ΑΣΠΑΙΤΕ δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους της Σχολής. Επιτρέπεται η αναπαραγωγή της εργασίας αλλά με σαφή αναφορά στον συγγραφέα και τις πηγές.

Στο φιλελεύθερο πνεύμα της Χριστιανικής Αγάπης

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Από τα γυμνασιακά μου χρόνια είχα εντοπίσει ένα μεγάλο ενδιαφέρον για το μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στη πορεία το ενδιαφέρον αυτό επικεντρώθηκε στη σύζευξη των εγκυκλίων σπουδών Θεολογίας και των άλλων πρωτοβουλιών μου στους τομείς της επιμόρφωσης και κατάρτισης για μια επιτυχημένη έξοδο στην αγορά εργασίας.

Έτσι, από πολύ νωρίς έγινα χρήστης των υπηρεσιών Συμβουλευτικής, κυρίως μέσα από το Γραφείο Διασύνδεσης του ΑΠΘ και αργότερα των υπηρεσιών εργασιακού συμβούλου του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Σε όλη αυτή τη πορεία αντιλήφθηκα τις δεξιότητες που απαιτούνται για την παροχή των συμβουλευτικών υπηρεσιών, την ανάγκη διαρκούς ενημέρωσης και πληροφόρησης και κυρίως την απαίτηση των καιρών για εγρήγορση, ευελιξία και κινητικότητα.

Στο σημερινό διεθνοποιημένο οικονομικό-πολιτικό περιβάλλον, όπου τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα -άρα και οι όροι προσφοράς και ζήτησης εργασίας- πλήττονται τόσο από τις ακραίες νεοφιλελεύθερες πολιτικές και τις συνέπειες τους (*κατάργηση συλλογικών συμβάσεων, περικοπές μισθών και συντάξεων, διάλυση του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας, ιδιωτικοποίηση κοινωνικών αγαθών, άνοδος λαϊκίστικων και ακραίων πολιτικών δυνάμεων*) όσο και από χρόνιες στρεβλώσεις και αγκυλώσεις του συστήματος (*κλειστά επαγγέλματα και προστατευτισμοί, δυστοκίες στη πιστοποίηση μαθησιακών αποτελεσμάτων-προσόντων, κακό οικονομικό κλίμα, έλλειψη καταναλωτικής συνείδησης, απουσία επιχειρηματικής-συνεργατικής κουλτούρας*) η παροχή και χρήση των υπηρεσιών ΣΥΕΠ καθίσταται αναγκαία και κρίσιμη, ειδικά η προοπτική της Δια Βίου Συμβουλευτικής αφού οι εναλλαγές εργασιακών ρόλων και θέσεων είναι διαρκείς.

Από την άλλη πλευρά το ακαδημαϊκό μου υπόβαθρο, η μέχρι τώρα εργασιακή μου εμπειρία σε διάφορες θέσεις στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και το οικογενειακό μου περιβάλλον, με οδήγησαν στην αποσαφήνιση και εμπέδωση της γνωστής θέσης που λέει ότι *“για να είναι κανείς ευτυχισμένος και επιτυχημένος θα πρέπει να κάνει το επάγγελμα που του ταιριάζει”*. Έτσι, αποφάσισα να κάνω το πρώτο βήμα για να βρεθώ από τη θέση του λήπτη, στη θέση του παρόχου υπηρεσιών συμβουλευτικής -με αρκετή επίδραση του παράγοντα της τύχης είναι η αλήθεια-

συμμετέχοντας στη νέα διαδικασία ανάδειξης σπουδαστών (κλήρωση) του Προγράμματος ΠΕΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ.

Η συγκυρία της συμμετοχής μου στη διαδικασία επιλογής σπουδαστών του ΠΕΣΥΠ, δεν ήταν εύκολη για μένα, εξαιτίας της οικονομικής συμμετοχής στο κόστος του προγράμματος, καθώς μόλις είχα ολοκληρώσει ένα άλλο αυτοχρηματοδοτούμενο επιμορφωτικό πρόγραμμα, μεγάλου βεληνεκούς, στο πλαίσιο αύξησης των προσόντων και βελτίωσης της επαγγελματικής μου θέσης, για την Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης.

Επιπλέον, η νέα σχολική χρονιά είχε ήδη ξεκινήσει κι οι υποχρεώσεις μου στην Οργανωτική υποστήριξη του Κέντρου Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης Ελευθερίου-Κορδελιού ήταν ήδη σε πλήρη εξέλιξη, τη στιγμή μάλιστα όπου ανέμενα και τα αποτελέσματα εισαγωγής στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα “Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης” του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής ΠαΜακ. Καθώς φαίνεται η τύχη είναι με τους τολμηρούς, αφού και η εισαγωγή στο Μ.Π.Σ. της Εκπαίδευσης Ενηλίκων επετεύχθη και στο πρόγραμμα Π.Ε.ΣΥ.Π συμμετείχα, με τη βοήθεια του Θεού οικονομήθηκαν έτσι τα πράγματα, ώστε και τα ωρολόγια προγράμματα να είναι βολικά και οι δάσκαλοι θαυμάσιοι και οι συνάδελφοι εκλεκτοί.

Ο αγώνας της καθημερινότητας και η μάχη της βιωτής είναι αξεπέραστα είτε από την τέχνη είτε από τα εργαστήρια προσομοίωσης... μιας και από την άτυπη άσκηση της συμβουλευτικής σε φίλους και γνωστούς, οι προκλήσεις από τα συμβάντα της ζωής, ιδίως κατά τη χρονιά φοίτησης μου στο Π.Ε.ΣΥ.Π, έδωσαν νέα ερεθίσματα και ανέδειξαν νέα εμπόδια που πρέπει να ξεπεραστούν, μπολιάζοντας τη νέα γνώση για τους σκοπούς, μεθόδους, εργαλεία ΣΥ.Ε.Π με έντονα προσωπικά γεγονότα.

Από αυτό το τελευταίο κρίνοντας, βοηθήθηκα έτι περαιτέρω, για να γνωρίσω τα όρια μου, να ορίσω εκ νέου την προσωπική και επαγγελματική μου ανάπτυξη, να “επαγγελματοποιήσω” όλα όσα γνώριζα βιωματικά και να θέτω νέους εσωτερικούς όρους σύγκρισης στα πράγματα -από τη σκοπιά του Συμβούλου- κι ας μην το πετύχαινα πάντοτε...

Οι δυσκολίες κάθε ανθρώπου τον οδηγούν να θεωρεί τα δικά του μόνο προβλήματα σημαντικά, άλλοι πάλι επιδίδονται σε έναν εργασιακό μαραθώνιο (εργασιομανία) για να αποφύγουν οικογενειακά ή άλλα προσωπικά ζητήματα, η

θέαση μιας υγιούς ενσυναίσθησης είναι ίσως η μεγαλύτερη προσφορά που μου παρείχε το πρόγραμμα του ΠΕΣΥΠ.

Στο σημείο αυτό αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω την βαθιά μου ευγνωμοσύνη, την τιμή, την εκτίμηση και κυρίως την αγάπη μου, ευχαριστώντας ιδιαίτερω τα μέλη της οικογένειας μου, τον πατέρα μου Κωνσταντίνο, τη μητέρα μου Βασιλική και την αδελφή μου Παναγιώτα, η οποία από το μικρό εισόδημά της με στήριξε και οικονομικά. Για ακόμα μια φορά μου παρείχαν πλήρη στήριξη και εμπιστοσύνη στο νέο αυτό πεδίο έρευνας και μελέτης.

Ομοίως, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες προς την επιβλέπουσα μου Δρα. Ελπίδα Μπαγανά για την εκτίμηση και την εμπιστοσύνη της στις δυνατότητες μου. Επίσης, ευχαριστώ τα στελέχη του ΙΝΕΔΙΒΙΜ για τα ΚΔΒΜ κ. Σουζάνα Κυριακοπούλου, κ. Ελευθερία Κρίκη και κ. Βασιλική Παπαπέτρου για την βοήθεια τους με την παροχή στοιχείων για τα χαρακτηριστικά συμμετεχόντων.

Θερμότατες ευχαριστίες επίσης εκφράζω προς την Υπεύθυνη του Γραφείου Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νεάπολης-Συκεών κ. Μάρω Βασσάρα καθώς και στο προσωπικό του Συμβουλευτικού Σταθμού Συκεών για την δυνατότητα που μου παρείχαν να έχω μια μεστή εμπειρία στο χώρο της Συμβουλευτικής κατά τη διάρκεια της Πρακτικής μου Άσκησης. Ομοίως, ευχαριστώ θερμά και την Προϊσταμένη του ΚΕΚ Eurotraining/Παράρτημα Θεσσαλονίκης κ. Ευφημία Παπαδοπούλου, η οποία μερίμνησε για το δεύτερο σκέλος της πρακτικής μου άσκησης στον ως άνω οργανισμό, δίνοντας μου την δυνατότητα να προσεγγίσω εμπειρικά το χώρο της συμβουλευτικής ανέργων, συμμετέχοντας σε ομαδικές συμβουλευτικές συναντήσεις.

Ειδικές ευχαριστίες θα ήθελα να εκφράσω στον Επίκουρο Καθηγητή της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. κ. Ανδρέα Οικονόμου για την αμέριστη υποστήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης μου στο Π.Ε.ΣΥ.Π. αλλά και για την αγάπη, την τιμή και την εμπιστοσύνη που έχει επιδείξει στο πρόσωπο μου συνολικά. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους μου για την πολύ καλή συνεργασία που είχαμε, ειδικότερα δε τις συμφοιτήτριές μου κ.κ. Αθανασίου Κυριακή, Παπαδοπούλου Ευφημία, Πεδή Ευγενία, Χατζηκωνσταντίνου Έλενα και Μάστορα Μαρία.

Αθανάσιος Κων. Δεβετζίδης

Σίνδος, Μνήμη Αθανασίου & Κυρίλλου Πατριαρχών Αλεξανδρείας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι η διερεύνηση του ρόλου των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) των Δήμων στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ενηλίκων, επιχειρώντας να αναδείξει την νέα αυτή δυνατότητα, ως μια πτυχή της δια βίου συμβουλευτικής. Αρχικά, παρουσιάζονται και αναλύονται οι κεντρικές έννοιες αυτής της μελέτης, όπως η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, σύμφωνα με τη σύγχρονη βιβλιογραφία και τις προτεινόμενες πολιτικές των διεθνών οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ, η Ευρωπαϊκή Ένωση και ειδικοί οργανισμοί όπως το Cedefop. Επιπλέον, προβαίνουμε σε παρατηρήσεις για το σύγχρονο πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνονται οι αποφάσεις και στο οποίο καλείται η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας να ανταποκριθεί, όπως είναι οι διεργασίες της παγκοσμιοποίησης στην μετανεωτερική εποχή. Με δεδομένο ότι ο θεσμός της δια βίου μάθησης στους Δήμους μέσω των ΚΔΒΜ, άρα και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται είναι πολύ καινούργιες και ως ένα βαθμό άγνωστες για το ευρύ κοινό, επιχειρούμε να παρουσιάσουμε, να προσδιορίσουμε, καθώς επίσης να αποτιμήσουμε κριτικά τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που υφίστανται με την νέα αυτή δυνατότητα “συμβουλευτικής στην κοινότητα” στη χώρα μας, ως φορέα επαγγελματικού προσανατολισμού για ενήλικες. Η παρούσα μελέτη ολοκληρώνεται με συμπληρωματικές παρατηρήσεις για την συμβολή της δια βίου μάθησης και συμβουλευτικής στην δημιουργία των προϋποθέσεων για την ενεργοποίηση της τοπικής κοινωνίας, προάγοντας την κοινωνική συνοχή και ανάπτυξη, με σκοπό την διαμόρφωση μιας ανοιχτής, δημοκρατικής κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the participation of the Centers of Lifelong Learning (KDVM) in Counseling and Guidance for adults, as a new perspective of Lifelong Guidance in Greece. Firstly, the presentation and analysis entails the major principles concerning the provision of Counseling and Guidance in terms of Lifelong Learning, according to the modern bibliography and the policies proposed by international institutions such as OECD, the European Union and other special organizations such as Cedefop. Furthermore, we proceed with special remarks on the contemporary frame of globalization and post-modernity, through which decisions are made and at which Career Counseling should respond. Given as a fact that Lifelong Learning and Counseling provided by the Municipalities through the local centers (KDVM) are very new services and as a consequence unknown to wide public, there is an effort to present, specify and also critically assess the opportunities and limitations from such services. The study concludes with additional remarks on the contribution of this type of “community counseling” for adults in terms of regional development, and social cohesion, aiming at creating an open and democratic society which does not exclude any candidates.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πίνακας Βραχυγραφιών.....	10
Εισαγωγή.....	11
Κεφάλαιο Α΄ - Η ανάγκη της δια βίου συμβουλευτικής	
Α.1. Ιστορία – Εξέλιξη της ΔΒΣΥΕΠ.....	14
Α.2. Φορείς που παρέχουν υπηρεσίες ΔΒΣΥΕΠ στην Ελλάδα σήμερα.....	25
Κεφάλαιο Β΄ - Τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης ως φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού ενηλίκων: πάροχοι γενικής παιδείας και φορείς κοινωνικής πολιτικής	
Β.1. Τα ΚΔΒΜ των Δήμων.....	38
Β.2. Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στα ΚΔΒΜ των Δήμων....	46
Β.3. Προοπτικές και προκλήσεις από την Στρατηγική της “Ε.Ε. 2020” – Ο ρόλος της ΔΒΣΥΕΠ.....	58
Συμπεράσματα και Προτάσεις.....	62
Βιβλιογραφία.....	65
Παράρτημα.....	74

ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΠΘ	Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
ΑΣ	Αναπτυξιακή Σύμπραξη
ΑΣΠΑΙΤΕ	Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
CEDEFOP	Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΓΔ	Γραφείο Διασύνδεσης
ΓΓΔΒΜ	Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος
ΓΣΕΒΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος
ΔΑΣΤΑ	Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας
ΔΒΜ	Δια Βίου Μάθηση
ΔΒΣΥΕΠ	Δια Βίου Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός
ΕΕΤΑΑ	Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
ΕΚΕΠ	Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΚΕΠΙΣ	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης
ΕΟΠΠΕΠ	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠΕΔΒΜ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση
ELPGN	European Lifelong Guidance Policy Network (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ανάπτυξης Πολιτικής για τη Δια Βίου Καθοδήγηση)
ΙΝΕΔΙΒΙΜ	Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης
ΚΕΠΕ	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
ΚΔΒΜ	Κέντρο Δια Βίου Μάθησης
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΠΑΜΑΚ	Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
ΠΕΣΥΠ	Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό
ΣΥΕΠ	Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός
ΤΠΕ	Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι η διερεύνηση του ρόλου των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (εφεξής ΚΔΒΜ) των Δήμων στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ενηλίκων, σύμφωνα με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας¹.

Στο σημερινό ρευστό πλαίσιο των διαδικασιών της παγκοσμιοποίησης προβάλλει η ανάγκη ποιοτικών υπηρεσιών συμβουλευτικής για κάθε ηλικία και κάθε άνθρωπο, υπ' αυτήν την έννοια η εργασία επιχειρεί να αναδείξει νέες δυνατότητες στην παροχή υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής σε τοπικό επίπεδο. Η εξέταση αυτή είναι σημαντική με δεδομένη την αύξηση της αβεβαιότητας στη σημερινή εποχή αλλά και την δεσπόζουσα επιδίωξη -σε επίπεδο μικρο- και μακρο-πολιτικής των διεθνών οργανισμών- αυτής της “ευελιξίας με ασφάλεια” στην αγορά εργασίας.

Γενικά, με την παρούσα συνθετική βιβλιογραφική εργασία επιχειρούμε μια ανασύνθεση των νεότερων δεδομένων και η ανασυγκρότηση του προβληματισμού, που διέπει τη μορφή εκείνη της δια βίου συμβουλευτικής, η οποία παρέχεται σε επίπεδο κοινότητας, με ομάδα-στόχο το σύνολο του πληθυσμού των ενηλίκων.

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας θα παρουσιάσουμε και θα αναλύσουμε τις θεματικές ενότητες που άπτονται: α) ενός γενικά αποδεκτού ορισμού της δια βίου συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, β) τη γέννηση και εξέλιξη της δια βίου συμβουλευτικής, γ) την αιτιολόγηση για την ανάγκη της στο σύγχρονο πλαίσιο της παγκοσμιοποιητικής διαδικασίας και της μετανεωτερικής συνθήκης και δ) την οργανική σχέση και σύνδεση ανάμεσα στη δια βίου μάθηση (εφεξής ΔΒΜ) και τη δια βίου συμβουλευτική.

Επίσης, θα αναφέρουμε τους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ στη χώρα μας για ενήλικες, με σκοπό να αντιπαραβάλουμε τα όρια τους και να αναδείξουμε στη συνέχεια τη συμβολή των ΚΔΒΜ των Δήμων. Λαμβάνοντας υπόψη ότι πάντοτε

1 Η αρχή αυτή αποτελεί τυποποίηση της παρέμβασης των προνοιακών φορέων για την κάλυψη μόνο των αναγκών εκείνων που δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν από τους ίδιους τους ενδιαφερομένους, Αμίτσης (2001). Επίσης, η αρχή αυτή τυγχάνει θεμελιώδες οργανωτικό μέγεθος στις υπηρεσίες της Ε.Ε. «*Η αναγνώριση κοινοτικής αρμοδιότητας στα πεδία των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής προστασίας δεν σημαίνει νομοθεσία κατά βούληση γιατί η Κοινοτική νομοθεσία είναι συντρέχουσα με αυτή των εθνικών κρατών-μελών. (Κάθετη επικουρικότητα). Συνεπώς στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας η όποια κοινοτική πρωτοβουλία προσκρούει στο ότι η κοινωνική προστασία εμφανίζεται δεμένη με το κράτος-μέλος.*» (Νικολακοπούλου-Στεφάνου, 2002: 23)

υπάρχουν τμήματα του πληθυσμού που δεν μπορούν, λόγω θεσμικών εμποδίων, να είναι χρήστες των υπηρεσιών ΣΥΕΠ από τους γνωστούς φορείς (ΟΑΕΔ, ΔΑΣΤΑ).

Στη συνέχεια με το δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας προσπαθούμε να προσδιορίσουμε τον ιδιαίτερο ρόλο του νέου θεσμού των ΚΔΒΜ των Δήμων, ως φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, ενώ θα επικεντρωθούμε στα προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας που περιλαμβάνουν τον τομέα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Επιπλέον, θα σταθούμε κριτικά στην ανάδυση της νέας αυτής δυνατότητας στις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που ενυπάρχουν στη λειτουργία των ΚΔΒΜ των Δήμων. Επίσης, θα προβούμε σε συμπληρωματικές παρατηρήσεις για την συμβολή της δια βίου μάθησης και συμβουλευτικής στην δημιουργία των προϋποθέσεων για την ενεργοποίηση της τοπικής κοινωνίας, προάγοντας την κοινωνική συνοχή και ανάπτυξη, με σκοπό την διαμόρφωση μιας ανοιχτής, δημοκρατικής κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

Στο παράρτημα της εργασίας θα παρουσιάσουμε τα επίσημα αποτελέσματα για τα τμήματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας που λειτούργησαν στα ΚΔΒΜ ανά την Επικράτεια για το εκπαιδευτικό έτος 2013-14, με έναν σύντομο σχολιασμό τους.

Τέλος, η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση των συμπερασμάτων και της Βιβλιογραφίας. Πιστεύουμε πως τα στοιχεία που παρουσιάζονται με αυτήν την μελέτη θα είναι ιδιαίτερα χρήσιμα, όχι μόνο για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας, αλλά και για τους επαγγελματίες της εκπαίδευσης ενηλίκων και τους αιρετούς τοπικούς άρχοντες ή τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής, με σκοπό την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και της δια βίου συμβουλευτικής σε τοπικό επίπεδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

Η ανάγκη της Δια Βίου Συμβουλευτικής

Με το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας παραθέτουμε έναν ορισμό για τον προσδιορισμό του όρου “δια βίου συμβουλευτική” (ΔΒΣΥΕΠ), ενώ θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε τους βασικούς παράγοντες που οδήγησαν στην ανάγκη ύπαρξής της, το πλαίσιο στο οποίο αυτή λειτουργεί. Επίσης, θα αναφερθούμε συνοπτικά στο έργο των φορέων που παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε ενήλικες -στο πλαίσιο μιας δια βίου προοπτικής- στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα.

Ορισμοί

Για μια πλήρη και όσο το δυνατόν πιο περιγραφική, αντικειμενική και κριτική απόδοση ενός θέματος είναι αναγκαία η παράθεση των κύριων εννοιών που αυτή πραγματεύεται. Σύμφωνα, λοιπόν, με έναν ορισμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής, αυτή ορίζεται

“ως η διαδικασία κατά την οποία ένας σύμβουλος συνεργάζεται με συμβουλευόμενους/σπουδαστές για να τους βοηθήσει να αποσαφηνίσουν, προσδιορίσουν και εφαρμόσουν αποφάσεις σχετικά με την εργασία τους καθώς και να προσαρμοστούν σε αυτές.” (ΕΚΕΠ, 2008: 9).

Το αντικείμενο της παρούσης εργασίας αφορά τη δια βίου συμβουλευτική -παράλληλος όρος είναι η δια βίου καθοδήγηση- η οποία σύμφωνα με έναν γενικό ορισμό περιγράφεται ως

“μια σειρά από δραστηριότητες που παρέχουν στους πολίτες κάθε ηλικίας και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή της ζωής τους, τα εφόδια να προσδιορίζουν τις δυνατότητες, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα τους, να λαμβάνουν αποφάσεις για την εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση τους και να διαχειρίζονται την προσωπική τους σταδιοδρομία στη μάθηση, την εργασία και άλλους τομείς στους οποίους αποκτώνται ή/και χρησιμοποιούνται οι εν λόγω δυνατότητες και ικανότητες.” (ELGPN, 2014: 29).

Επίσης, η μελέτη μας εξειδικεύει με την εξέταση της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στο πεδίο της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων και συγκεκριμένα από τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (εφεξής ΚΔΒΜ) των Δήμων.

Συνεπώς, είναι χρήσιμο να αποδώσουμε και έναν ορισμό για τη δια βίου εκπαίδευση η οποία κατά τον ν. 3369/2005 για τη “Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις” ορίζεται ως

“κάθε μαθησιακή δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρικής μάθησης, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, με σκοπό την απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τόσο για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας όσο και για την πρόσβαση στην απασχόληση.” (ΦΕΚ 171/Α' 2005: 2793).

Σημειώνουμε πως ο Έλληνας νομοθέτης στοιχίζεται με τα διεθνώς κρατούντα κείμενα και αποφάσεις Ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών για τη δια βίου μάθηση, τη δια βίου κατάρτιση και την εκπαίδευση ενηλίκων γενικότερα.

Ιστορία – Εξέλιξη της ΔΒΣΥΕΠ

Για να αντιληφθούμε καλύτερα τι γέννησε την ανάγκη ανάπτυξης της δια βίου συμβουλευτικής είναι σημαντικό να εξετάσουμε τις διεργασίες της παγκοσμιοποίησης όπως η περιθωριοποίηση των εθνικών συνόρων, η διεθνοποίηση της οικονομίας, η εν πολλοίς κατάργηση της “εδαφικότητας” κατά τη σκέψη του Φ. Τάινις, καθώς επίσης η διάχυση διαφορετικών πολιτισμικών στοιχείων από τόπο σε τόπο με την άρση φραγμών στην κινητικότητα προσώπων, προϊόντων και υπηρεσιών, αλλά και από την αύξηση της μετανάστευσης.

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να τονίσουμε πως η επαγγελματική συμβουλευτική είναι πλέον στις μέρες μας φύσει και θέσει διαπολιτισμική, καθώς απευθύνεται σε κάθε ηλικία και σε κάθε άνθρωπο, ανεξαρτήτως φύλου, καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων και πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων³, αυτό μάλιστα έχει εκφραστεί και θεσμικά στον Κώδικα Δεοντολογίας ΣΥΕΠ (ΕΟΠΠΕΠ, 2013).

Στην ίδια συνάφεια, έχουν δημοσιευτεί αρκετές μελέτες, έρευνες,

2 Στη σύγχρονη εποχή, οι δυνατότητες που παρέχουν οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) «εκμηδενίζουν» τις γεωγραφικές αποστάσεις. Έτσι, αίρονται ως ένα βαθμό οι οξύτατοι διαχωρισμοί ανάμεσα σε κοινωνία και κοινότητα. Πρόκειται δηλαδή για την «εισχώρηση» του «αστικού» στο «κοινοτικό». Περισσότερες κοινωνιολογικές παρατηρήσεις βλ. Νικολαΐδου (1993).

3 Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος Pedersen (2000) περιλαμβάνει τόσο δημογραφικά όσο και εθνογραφικά στοιχεία στο πλαίσιο της συμβουλευτικής. Ομοίως, ο Das (1995) αναφέρεται στη συμβουλευτική σχέση όταν ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος ανήκουν σε διαφορετικούς πολιτισμούς και έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για την κοινωνική πραγματικότητα. Περισσότερα σχόλια βλ. Παπαστυλιανού (2003)

εκπαιδευτικό υλικό, υλοποιούνται θεματικά σεμινάρια ευαισθητοποίησης, ενώ έχουν μεταφραστεί και σταθμιστεί ειδικά ερωτηματολόγια, με σκοπό την κατάλληλη προετοιμασία των συμβούλων για την πολυπολιτισμική τους επάρκεια (Κλεφτάρας, 2003· Κάντας, 2003· Παπαβασιλείου, 2009).

Στο παρακάτω σχήμα αποδίδεται χαρακτηριστικά το πρίσμα μέσα από το οποίο οφείλει να εργάζεται ο σύμβουλος, έχοντας αναπτύξει στρατηγικές ευελιξίας, προσαρμοστικότητας, αναγνώρισης και αποδοχής των προσωπικών πολιτισμικά διαμορφωμένων απόψεων του, διαθέτοντας την ίδια στιγμή την ικανότητα να κατανοεί το διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο του συμβουλευόμενου και τη σημασία που αυτό έχει για τον πελάτη του (Παπαστυλιανού, 2003).

Μια “τρι-εστιακή” οπτική Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής



Πηγή:

Pack-Brown, S.P. & Williams, C.B. (2003). *Ethics in Multicultural Context*. London: SAGE.

Σχήμα 1. Το πρίσμα μέσα στο οποίο οφείλει να λειτουργεί ο Σύμβουλος

Με δεδομένο πως “η δια βίου ΣΥΕΠ αναπτύχθηκε βαθμιαία σε περιοχή προτεραιότητας στα πεδία της δια βίου μάθησης, της κατάρτισης και της απασχόλησης” (Παπαβασιλείου, 2011), η στενή σχέση τους οδηγεί κατ' επέκταση στη συνεξέτασή τους, όπως θα δούμε και στις επόμενες ενότητες αυτής της μελέτης.

Επιπλέον, τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής Ε.Ε) εστιάζουν στην ανάγκη ποιοτικών υπηρεσιών ΣΥΕΠ, καθώς θεωρείται ότι συντελούν στην προσωπική ανάπτυξη, την απασχολησιμότητα και την κοινωνική συνοχή⁴

⁴ Στην ίδια συνάφεια είναι αξιοσημείωτες οι εισαγωγικές παρατηρήσεις στην ειδική έκδοση του ιδρύματος Konrad-Adenauer και Ε.Ε για την κοινωνική συνοχή, όπου αναφέρεται μεταξύ άλλων πως “τα τελευταία χρόνια η κοινωνική συνοχή έχει διευρυνθεί ώστε να περιλαμβάνει διάφορες

(ΕΟΠΠΕΠ, 2012).

Ως ενδεικτικό στοιχείο της εξέλιξης της δια βίου συμβουλευτικής θεωρούμε την καλλιέργεια δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας σε μια δια βίου προοπτική, μέσα από την ένταξη του ατόμου σε περιβάλλοντα τυπικής, μη-τυπικής και άτυπης μάθησης⁵ κατά την διάκριση των Coombs & Ahmed (Γκόβαρης & Ρουσσάκης, 2008).

Το σύγχρονο πλαίσιο από την παγκοσμιοποίηση και τη μετανεωτερικότητα

Για να προβούμε στις παρατηρήσεις που αφορούν τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στη σύγχρονη εποχή, κρίνουμε αναγκαίο να αποδώσουμε το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο αυτή διαδραματίζεται, και το οποίο χαρακτηρίζεται από ένα πλήθος μεταβολών εξαιτίας της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης και της μετανεωτερικότητας. Έτσι, ο πρώτος πυλώνας που έχει σημαντικές επιπτώσεις στην οργάνωση των συστημάτων εκπαίδευσης και απασχόλησης λογίζεται ως μετανεωτερική συνθήκη (όρος που συχνά παρερμηνεύεται). Ως τέτοια, θεωρείται η πνευματική κίνηση που εμφανίστηκε στο δεύτερο μισό του 20ου αιώνα, ως αντίδραση στις επιταγές και τα προτάγματα της νεωτερικότητας⁶, κύριο θέμα αυτής είναι ότι *“ο μοντέρνος κόσμος τελείωσε, συνεπώς πρέπει να προχωρήσουμε πνευματικά”* (Hicks, 2004: 8).

Η πνευματική αυτή κίνηση ασκεί κριτική στους θεσμούς που προβλήθηκαν από τη νεωτερικότητα, δείχνοντας τις σοβαρές στρεβλώσεις που δημιουργήθηκαν όπως η φτώχεια, οι φυλετικές συγκρούσεις και η περιβαλλοντική καταστροφή. Οι στρεβλώσεις αυτές προήλθαν από τις θεσμικές διαστάσεις της νεωτερικότητας (Giddens, 2001) τις οποίες ομαδοποιήσαμε στις ακόλουθες προτάσεις:

-κρατική επιτήρηση: έλεγχος της πληροφόρησης και κοινωνική επίβλεψη

πτυχές, ενδεικτικά αναφέρουμε ορισμένες, όπως η πολιτική συμμετοχή, τα δικαιώματα των μειονοτήτων η ένταξη των νέων μεταναστών, η πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες... το εισόδημα και το αίσθημα του ανήκειν” (Hofmeister & Ruel, 2014: 8).

5 Οι μορφές που μπορεί να λάβει η μάθηση μπορούν να περιλαμβάνουν ένα οργανωμένο εκπαιδευτικό σύστημα κατά ιεραρχική σειρά και με συγκεκριμένη διάρκεια (τυπικό πλαίσιο), οργανωμένες δράσεις για συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων (μη-τυπικό) και τέλος η μάθηση που προκύπτει από την καθημερινή διεργασία και εμπειρία, όπως οι συνήθειες και τα έθιμα (άτυπη μάθηση).

6 Ο Anthony Giddens στο έργο του “Οι συνέπειες της νεωτερικότητας” αναφέρει συγκεκριμένα πως οι τρόποι ζωής που γεννήθηκαν χάρη στη νεωτερικότητα, μας απομάκρυναν από όλους τους παραδοσιακούς τύπους κοινωνικής τάξης, με εντελώς πρωτοφανή τρόπο σε ένταση και έκταση. Η θέση αυτή επαναλαμβάνεται και σε άλλους ερευνητές όπως ο Stephen Hicks.

(μονοπώλιο στη βία)

-στρατιωτική εξουσία: έλεγχος των μέσων άσκησης της βίας στο πλαίσιο εκβιομηχάνισης του πολέμου

-βιομηχανισμός: μετασχηματισμός της φύσης και δημιουργία του δομημένου περιβάλλοντος

-καπιταλισμός: υπέρμετρη συσσώρευση πλούτου στο πλαίσιο ανταγωνισμού αγορών εργασίας και παραγωγής.

Έτσι, ως κύριες ερμηνείες της μετανεωτερικής κατάστασης λογίζονται οι παρακάτω θέσεις (Giddens, 2001):

-η απομάκρυνση από εγχειρήματα επιστημολογικής θεμελίωσης

-η εξαφάνιση μιας μεγάλης αφήγησης (δεν υπάρχει τοποθέτηση στην Ιστορία)

-το “τέλος της Ιστορίας” είναι εδώ (δεν υπάρχει προβλέψιμο μέλλον)

-διαπίστωση πλήθους ετερογενών αξιώσεων για γνώση

-όλα τα θεμέλια της επιστημολογίας αποδείχτηκαν αναξιόπιστα

-η ιστορία δεν είναι τελολογική, καμιά έννοια προόδου δεν μπορεί να βρει πειστικούς υπερασπιστές

-αλληλουχία μεταβάσεων των θεσμικών συμπλεγμάτων της νεωτερικότητας

-ανάδυση νέων τρόπων κοινωνικής οργάνωσης με αποκλίσεις όσων ανέδειξαν οι μοντέρνοι θεσμοί.

Στο σημείο αυτό είναι αναγκαίο να διευκρινίσουμε πώς γίνεται χρήση της ερμηνείας για τη μετανεωτερικότητα στην οποία προβαίνει ο Anthony Giddens, ωστόσο ο ίδιος πιστεύει ότι δεν βρισκόμαστε στη μετανεωτερική κατάσταση αλλά ότι βιώνουμε την ριζοσπαστικοποιημένη νεωτερικότητα καθώς

“δεν αρκεί η επινόηση νέων όρων, αλλά η κατανόηση της ίδιας της φύσης της νεωτερικότητας” και συνεχίζει “βρισκόμαστε σε μια περίοδο όπου οι συνέπειες της νεωτερικότητας γίνονται πιο ριζοσπαστικές και οικουμενικές από ότι πιο πριν.”

(Giddens, 2001: 25) διότι η ερμηνεία της μοντέρνας κοινωνικής ανάπτυξης είναι ασυνεχής.

Η μετανεωτερική κατάσταση τοποθετείται χρονικά από το 1900 (οι απαρχές), σίγουρα πάντως από το 1960 και εξής, ενώ χαρακτηρίζεται ως πραγματισμός (Hicks, 2004· Lemert, 1997) σε αντιδιαστολή με τον προνεωτερικό κόσμο που θεωρείται ιδεαλιστικός και το νεότερο κόσμο που θεωρείται ρεαλιστικός. Ως τόπος εμφάνισης

του ρεύματος αυτού λογίζεται η Δυτική Ευρώπη.

Αξίζει να αναφέρουμε πως οι μετανεωτεριστές είναι γνώστες των προηγούμενων φιλοσοφικών παραδόσεων και διαφωνούν με αυτές, προκρίνουν δε τη δυναμική της ομάδας παρά το άτομο⁷. Πέραν των γάλλων διανοητών, ο Hicks συγκαταριθμεί στους εκπροσώπους αυτής της σχολής σκέψης τον John Dewey και τον William James. Οι τάσεις που χαρακτηρίζουν τη μετανεωτερική σχολή σκέψης είναι η ριζοσπαστική και η στρατηγική μετανεωτερικότητα (Lemert, 1997) στις διακρίσεις των οποίων δεν θα επεκταθούμε, καθώς εκφεύγει των ορίων της παρούσης εργασίας.

Ο έτερος πυλώνας που επιδρά σημαντικά στην κοινωνικό-οικονομική οργάνωση και την εκπαίδευση των σύγχρονων κοινωνιών -κυρίως στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες- είναι αυτός της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης, ο οποίος βρίσκεται σε αλληλεξάρτηση με την μετανεωτερικότητα. Από τη σύντομη μελέτη ελλήνων κυρίως ερευνητών επισημαίνουμε τις παρακάτω θέσεις:

- Ο χώρος και ο χρόνος είναι το πλαίσιο της κοινωνικής εξουσίας του κεφαλαίου, ενώ η παραγωγή και η απόκτηση του κεφαλαίου αλλάζουν διαρκώς την κοινωνική εξουσία μέσω του χειρισμού τους. (Ψημμένος, 1999)

- Η παγκόσμια οικονομία έχει μεταβεί από την κρατικό-μονοπωλιακή στην καπιταλιστική ανάπτυξη. (Ντούσκος, 2002)

- Η μεταβλητότητα στην επαγγελματική ζωή έχει αυξηθεί ραγδαία, εξαιτίας της μεγάλης ανάπτυξης των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), των επιστημονικών και τεχνολογιών εξελίξεων, της εμφάνισης νέων μορφών εργασίας, της εξάντλησης των φυσικών πόρων. Όλοι αυτοί οι παράγοντες έχουν αρνητικές επιπτώσεις για τα άτομα και την κοινωνία επιτείνοντας την αβεβαιότητα για το μέλλον αλλά και τις κοινωνικές ανισότητες. (Κασσωτάκης, 2013).

- Η δυσκολία προκαθορισμού των παραγόντων που οδηγούν σε έναν επιτυχημένο σχεδιασμό ζωής, ενώ θεωρείται δεδομένο το “τέλος” της παραμονής στην ίδια εργασία μέχρι την συνταξιοδότηση, όπως και η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία. (Κρίβας, 2013).

Το διαρκές ζητούμενο είναι η ανεύρεση των κοινωνικών εκδηλώσεων οι

⁷ Με βάση την παρατήρηση αυτή, συμφωνούμε με τη θέση πως η εμπειρία και η χρήση της προϋπάρχουσας γνώσης του ατόμου είναι σημαντικές. Περισσότερα σχόλια για το θέμα βλ. Κρίβας (2007)

οποίες ανασυστήνουν τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία, ιδίως στην περίπτωση της διάρθρωσης και λειτουργίας των κοινωνικών υπηρεσιών, προκειμένου να διασφαλιστεί η κοινωνική συνοχή. Εξάλλου, η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ΣΥΕΠ και η εκπαίδευση γενικότερα, καθιστούν αποδοτικότερη την αγορά εργασίας (Σαΐτη, 2000: 162).

Στα επόμενα κεφάλαια της παρούσης εργασίας θα αναφερθούμε συνοπτικά στο ζήτημα αυτό μέσα από την εξέταση της μάθησης και της εκπαίδευσης ενηλίκων ως απελευθερωτική δυνατότητα από τις καταπιεστικές συνθήκες της κοινωνικής αναπαραγωγής, αλλά και της διαχείρισης των “κοινών” ως μια εναλλακτική δυνατότητα τοπικού χαρακτήρα, επισημαίνοντας νέα πεδία δράσης για την συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ενηλίκων, μέσα από τη “συλλειτουργία” των προγραμμάτων ΣΥΕΠ στα δημοτικά ΚΔΒΜ με άλλα εκπαιδευτικά αντικείμενα.

Κατά τον Ψημμένο (1999) η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης⁸ συνίσταται στην εμφάνιση συνόλων διαρθρωτικών και ιδεολογικών παραγόντων οργάνωσης σε μια διαδικασία ολοκλήρωσης, αποδιαρρύθμισης και αναδιαρρύθμισης, μετασχηματισμού του εταιρικού διακανονισμού με όρους παγκοσμιοτητας. Η κατάσταση αυτή βρίσκεται σε διαρκή μετασχηματισμό και συνεχείς αλλαγές, με κύριες όψεις της την διεθνή συγκέντρωση του κεφαλαίου και τη χωρική αναδιοργάνωση της εργασιακής διαδικασίας. Ζητούμενο παραμένει έως και σήμερα το αίτημα που διατύπωσε ο γνωστός κοινωνιολόγος U. Beck ότι τα κράτη πρέπει αποφασιστικά να τολμήσουν τη μεταξύ τους πολιτική συνεργασία για να αναπτυχθούν δυνάμεις αντίρροπες από αυτές που τείνουν σήμερα να κυριαρχήσουν (Νικολάου, 2011).

Μια ενδιαφέρουσα παράμετρος σε ότι αφορά την παγκοσμιοποίηση -ενδεχομένως και σε ότι αφορά την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών της- είναι η ανάδυση της έννοιας του glocalism, από την συνένωση των λέξεων global, δηλαδή παγκόσμιος και local, δηλαδή τοπικός. Ο όρος αυτός καθιερώθηκε από τον κοινωνιολόγο R. Robertson και δηλώνει την χρονική σύμπτωση και την συν-

⁸ Στο σημείο αυτό είναι οφέλιμη η διάκριση ανάμεσα στους όρους της παγκοσμιοποίησης και της παγκοσμιοτητας, η πρώτη αποτελεί φαινόμενο ουσιαστικά οικονομικό και ερμηνεύεται ως η διαδικασία της διεθνούς οικονομικής ενσωμάτωσης, ενώ η δεύτερη αποτελεί έννοια ευρύτερη που εμπεριέχει την πρώτη, περιλαμβάνει δε την διάσταση της αλληλεγγύης. Νικολάου (2011).

παρουσία διεθνοποιητικών και τοπικών τάσεων⁹.

Η ανάδυση αυτής της νέας “μεθοδολογίας” προτείνεται ως ένα καλό μέσο για τη δημιουργία προϊόντων ή υπηρεσιών που προορίζονται για την παγκόσμια αγορά, λαμβάνουν ωστόσο υπόψη την τοπική κουλτούρα (Gobo, 2011). Ωστόσο, για τον σύγχρονο δια βίου εκπαιδευόμενο αυτό δεν αποτελεί λύση αλλά την Προκρούστεια κλίνη, καθώς βρίσκεται ανάμεσα στις απαιτήσεις του παγκοσμιοποιημένου οικονομικού πλαισίου και στο προσωπικό πολιτισμικό του συγκείμενο, μέσω του οποίου αποκτά τη γνώση (Karavakou, 2011).

Οι ανακατατάξεις που προκύπτουν από τις διεργασίες της παγκοσμιοποίησης απασχολούν και τους διεθνείς οργανισμούς¹⁰, ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το Ταμείο για την Προσαρμογή στην Παγκοσμιοποίηση (εφεξής ΕΤΠ) που έχει συστήσει η Ε.Ε με σκοπό την εξομάλυνση των συνεπειών από την μετακίνηση βιομηχανικών επιχειρήσεων σε περιοχές εκτός της ηπείρου¹¹. Ανάμεσα στις υπηρεσίες που προσφέρει είναι η χρηματοδότηση μέτρων προστασίας όπως:

- βοήθεια για αναζήτηση εργασίας,
- συμβουλές σε θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας,
- εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση,
- υπηρεσίες επαγγελματικής καθοδήγησης,
- επιχειρηματικότητα και σύσταση επιχείρησης.

Στις αρμοδιότητες του ΕΤΠ περιλαμβάνονται επίσης, οι παροχές σε επιδόματα κατάρτισης και μετεγκατάστασης, εναλλακτικές μορφές στήριξης σε εργαζομένους που έχουν απολυθεί από την εργασία τους. Ωστόσο, το Ταμείο δεν συγχρηματοδοτεί μέτρα κοινωνικής προστασίας, όπως συντάξεις ή παροχές ανεργίας. Κατά την περίοδο 2014-2020, δικαιούχοι μπορεί να είναι αυτοαπασχολούμενοι,

9 Υπερβαίνοντας τον δυισμό ανάμεσα στη λειτουργία του έθνους-κράτους και της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης ο Roudometof προβάλλει την 'διεθνοποιημένη τοπικότητα' (glocalism – transnational) ως εννοιολογικούς συνδέσμους. Roudometof (2014)

10 Με την σταδιακή υποχώρηση του έθνους-κράτους την εποχή της παγκοσμιοποίησης, ως του κύριου παραγωγού και διαμορφωτή πολιτικής, οι διεθνείς οργανισμοί αποτελούν τους «αρχιτέκτονες» των στρατηγικών επιλογών και σχεδιασμών για την κοινωνική αλληλεγγύη, ασφάλεια και πρόνοια. Σακελλαρόπουλος (2001)· Κοντιάδης (2006)· Alcock & Daly & Griggs (2008)· Κατρούγκαλος (2009).

11 Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από τον επίσημο ιστότοπο του Ευρωπαϊκού Ταμείου για την Προσαρμογή στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ)

έκτακτοι υπάλληλοι και εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου, ενώ μέχρι τα τέλη του 2017, περιλαμβάνονται και νέοι που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, σε περιοχές με υψηλή ανεργία νέων. Τέλος, τα κονδύλια του ΕΤΠ δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο ενισχύσεων ή παρεμβάσεων όπως για να παραμείνει σε λειτουργία μια επιχείρηση ή για τον εκσυγχρονισμό της ή για τη διαρθρωτική προσαρμογή της.

Ανακεφαλαιώνοντας την μελέτη των επιδράσεων από τις καταστάσεις αυτές στη ΣΥΕΠ, σημειώνουμε ότι πέρα από τις γνωστές δεξιότητες των Συμβούλων που είναι ανάγκη να εφαρμόζονται, στη δια βίου προοπτική της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού σημείο-κλειδί είναι η μετοχή σε μια κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης που περιλαμβάνει τόσο την ενημέρωση όσο και τη λήψη τακτικής ανατροφοδότησης από τους πολίτες (ΕΟΠΠΕΠ, 2012: 17).

Η οργανική σύνδεση υπηρεσιών ΔΒΣΥΕΠ και Δια Βίου Μάθησης

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 διαπιστώθηκε η ανάγκη της ενσωμάτωσης της γνώσης στη διαδικασία της εργασίας (Γκόβαρης & Ρουσσάκης, 2008), χρειάζεται η ευελιξία από πλευράς εργαζόμενου να εμπλέκεται σε διαδικασίες αναβάθμισης, ανανέωσης και επέκτασης των δεξιοτήτων του, έτσι προέκυψε ο όρος της δια βίου μάθησης (Καραβάκου, 2011), ένας όρος που χαρακτηρίζεται από πληθώρα σημαντικών και διακριτών επιπλοκών στην ακολουθούμενη πολιτική και στην εφαρμογή της (Κυρίτσης, 2011).

Εξάλλου, όχι μόνο τα κείμενα της Ε.Ε αλλά και οι μετανεωτερικοί στοχαστές αποφαίνονται πως *“όλα τα φιλοσοφικά προβλήματα σχετίζονται με τα εκπαιδευτικά προβλήματα”* (Levering, 2001). Το Συμβούλιο της Ευρώπης σε Διακήρυξη του από το 2008 εστιάζει άμεσα στην ενσωμάτωση της ΔΒΣΥΕΠ στις στρατηγικές για τη ΔΒΜ (Παπαβασιλείου, 2011).

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα όσα αναφέρει ο Frank Lentricchia στο έργο του *Critisim & Social Change* η μετανεωτερικότητα δεν ενδιαφέρεται για τα θεμέλια της αλήθειας αλλά να ασκήσει εξουσία για την κοινωνική αλλαγή, έτσι το έργο του εκπαιδευτή είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να εντοπίσουν και να εργαστούν ενάντια στην πολιτική καταπίεση της εποχής (Hicks, 2004).

Επιπλέον, στο έργο του S. Hicks, βρίσκουμε αναφορές στον Foucault ο οποίος ασκεί κριτική και καταδικάζει την αδικία και τη βαρβαρότητα του συστήματος, στον Derrida με αναφορές στον Μάρξ, ομοίως ο Lyotard με τις αναφορές για τον καπιταλισμό ο οποίος θάβει τα προβλήματα που δημιουργεί στον υπανάπτυκτο κόσμο (Hicks, 2004).

Ειδικότερα, αναφορικά με την εμπειρική μάθηση, επισημαίνουμε ότι αυτή αποτελεί κεντρικό στοιχείο της θεωρίας και της πρακτικής της εκπαίδευσης στη μετανεωτερική εποχή, εμπεριέχει δε μια εγγενή αμφισημία και δυνατότητα για πολλές ερμηνείες. (Illeris, 2009).

Στο σχήμα 2 που ακολουθεί υπάρχει μια ταξινόμια της εμπειρικής μάθησης στις κοινωνικές πρακτικές της μετανεωτερικότητας, τις οποίες και θα αναλύσουμε στη συνέχεια. Οι παρατηρήσεις αυτές είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για το θέμα που μας απασχολεί δεδομένης της φύσης του παρόχου των υπηρεσιών ΣΥΕΠ (ΚΔΒΜ).

Οι δυνατότητες από τη χρήση της εμπειρικής μάθησης ως εκπαιδευτικής στρατηγικής (Illeris, 2009) συνίστανται στα εξής:

- σε ένα Αναλυτικό Πρόγραμμα Σπουδών που έχει βάση την ανάπτυξη ικανοτήτων (στην περίπτωση μας τα Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας των ΚΔΒΜ)
- ως μέρος μιας συνεχούς αμφισβήτητης και αντίστασης σε μορφές ισχύος που μας καθορίζουν ως υποκείμενα (ο χαρακτήρας της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων)
- ως μέσο πειθάρχησης του “όλου” υποκειμένου (οι σύγχρονες συνθήκες)



Σχήμα 2. Η συμπερίληψη της εμπειρικής μάθησης ως εκπαιδευτικής στρατηγικής, προϋπόθεση για την επιτυχία της συμβουλευτικής παρέμβασης σε ομάδα ενηλίκων.

Κεντρικό στοιχείο σε αυτή τη διαπάλη αποτελεί ο επαναπροσδιορισμός της χειραφέτησης και της καταπίεσης στη μετανεωτερική εποχή. Από το παραπάνω σχήμα προκύπτουν και οι διάφοροι “τύποι μάθησης” με τις αντίστοιχες διαστάσεις, έτσι γίνεται λόγος για μια μαθησιακή διεργασία (Illeris, 2009) που υποστηρίζεται από:

- Τις πρακτικές τρόπου ζωής, π.χ. στη μεσαία τάξη όπου η κοινωνική ομάδα είναι περισσότερο συνδεδεμένη, η εμπειρία και η μάθηση είναι αμοιβαία τοποθετημένες σε μια αλληλεπιδραστική δυναμική. Η μάθηση γίνεται εμπειρία που αποκτάται από την κατανάλωση και την καινοτομία (Illeris, 2009· Usher, 2007).
- Η εμπειρική μάθηση αποκτάται ως ένα νόμιμο πεδίο για εκπαίδευση, αλλά αμφισβητείται αναφορικά με το νόημα και τη σημασία της, η δε γνώση είναι πολλαπλή καθώς βασίζεται σε πολλαπλές πραγματικότητες και στην πολλαπλότητα της εμπειρίας.
- Τις επαγγελματικές πρακτικές, όπου μάθηση σημαίνει εφαρμογή, με την εκπαίδευση δομημένη γύρω από την επίλυση προβλημάτων και τις δραστηριότητες που βασίζονται σε συγκεκριμένα έργα.
- Τις εξομολογητικές πρακτικές, όπου μάθηση γίνεται ένα θέμα αυτοέκφρασης προς όφελος της προσαρμογής. Η έμφαση βέβαια δίνεται εδώ στην αυτοβελτίωση, την αυτο-ανάπτυξη και στην αυτορύθμιση, δεν απαιτείται εξωτερικά επιβαλλόμενη πειθαρχία, καθώς τα υποκείμενα “κυβερνώνται” ήδη.
- Τις κριτικές πρακτικές, όπου η εμπειρία δεν θεωρείται κάτι που οδηγεί στη γνώση, αλλά γνώση στην υπηρεσία της δράσης. Πρόκειται αδιαμφισβήτητα για μια πολιτική πρακτική, με έμφαση στο πολιτισμικό στοιχείο.

Στο επόμενο κεφάλαιο της παρούσης εργασίας θα εξειδικεύσουμε τις αναφορές για το πρόσωπο του Συμβούλου¹² που αναλαμβάνει το γνωστικό αντικείμενο του προσανατολισμού των ενηλίκων, πάντως ισχύουν οι ακόλουθες

¹² Είναι γνωστό πως ο εκπαιδευτικός κι ο εκπαιδευτής ενηλίκων λειτουργούν ως ένα βαθμό και ως σύμβουλοι, βλ. Μπρούζος (2009). Η πορεία στην περίπτωση που εξετάζουμε (της συμβουλευτικής στα Δημοτικά ΚΔΒΜ) είναι κατά μία έννοια αντίστροφη αφού οι Σύμβουλοι καλούνται να γίνουν εκπαιδευτές, διδάσκοντας τεχνικές και μεταφέροντας γνώσεις αναφορικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την αγορά εργασίας.

γενικές αρχές που αφορούν και την εκπαίδευση ενηλίκων¹³, δεδομένου ότι εξετάζουμε την Συμβουλευτική που προσφέρεται από φορείς γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, τα ΚΔΒΜ των Δήμων. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί αυτό που επισημαίνει ο Αυστραλό-Βρετανός ειδικός της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης ενηλίκων Robin Usher ο οποίος επισημαίνει την αναγκαιότητα οι εκπαιδευτές να βοηθούν τους εκπαιδευόμενους να προβληματίζονται και να διερευνούν την εμπειρία, να έχουν πρόσβαση σε αυτή και να την επικυρώνουν (Usher, 2007).

Ειδικότερα, η εμπειρική μάθηση χαρακτηρίζεται ως μια ολιστική διαδικασία, κοινωνικά και πολιτισμικά δομημένη. Οι αντιλήψεις αυτές είναι έντονα μετανεωτερικές και συμπυκνώνουν αυτά που εκθέσαμε και νωρίτερα για την βασική – κεντρική φιλοσοφική θεώρηση των μετανεωτεριστών, ως κρίση και υπέρβαση των ανισοτήτων της νεωτερικότητας. Συνεπώς, η ευθύνη για την πραγμάτωση και εκπλήρωση των στρατηγικών αυτών ανήκει στην προαίρεση, ενεργητικότητα, και εφαρμογή από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους. Το ίδιο ισχύει και για τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα της Συμβουλευτικής, δεδομένου ότι και στη ΣΥΕΠ απαιτείται η ενεργός εμπλοκή του συμβουλευόμενου σε όλες τις φάσεις της “συμβουλευτικής συμμαχίας”.

Εξάλλου, στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων προβάλλεται η ανάγκη ενός “αυθεντικού διαλόγου” και μια “διεργασία ανασκόπησης” στην πορεία προς την αυτοπραγμάτωση (Brookfield, 2006· Illeris, 2009· Παπασταμάτης, 2010), διαδικασίες κοινές και στη ΣΥΕΠ (Amundson et al., 2008).

Συγκεφαλαιώνοντας όλα τα παραπάνω, μπορούμε να ξεχωρίσουμε τις παρακάτω προτάσεις για τη δια βίου μάθηση, οι οποίες ισχύουν -τηρουμένων των αναλογιών- και για τις διαδικασίες και εφαρμογές της δια βίου συμβουλευτικής:

- Η δια βίου μάθηση μπορεί να είναι τόσο καταπιεστική και συνεπής με τις επιταγές και τα κελεύσματα της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης, όσο και ανατρεπτική διαδικασία και διαδικασία χειραφέτησης προβάλλοντας μια νέα μορφή κοινωνικής οργάνωσης, κατά την διατύπωση του E. Gelpi.

13 Ο A. Rogers (1999) διακρίνει στα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευόμενων ότι οι ενήλικες βρίσκονται σε μια εξελισσόμενη διεργασία ανάπτυξης, φέρουν μαζί τους ένα σύνολο εμπειριών και αξιών, έρχονται με προσδοκίες για την μαθησιακή διεργασία, έχουν ανταγωνιστικά ενδιαφέροντα και έχουν διαμορφωμένα ήδη δικά τους μοντέλα μάθησης. Έναντι όλων αυτών, ένας εκπαιδευτής ενηλίκων -πόσο μάλλον ένας σύμβουλος- οφείλει να τα λάβει υπόψη του κατά την μάθηση.

- Η ευθύνη της επιλογής ενός προγράμματος δια βίου εκπαίδευσης είναι ατομική ευθύνη του εκπαιδευόμενου¹⁴

- Ο εκπαιδευτής έχει ενισχυμένο ρόλο στη μεθόδευση της μαθησιακής διεργασίας, ως διευκολυντής και διοργανωτής της

- Η εμπειρία είναι ένας κρίσιμος παράγοντας όχι μόνο για τη μάθηση αλλά και για την ανάληψη δράσης και την λήψη της απόφασης

- Οι ραγδαία επιταχυνόμενες εξελίξεις στον τομέα των ΤΠΕ διεισδύουν σε όλες τις πτυχές της ανθρώπινης ύπαρξης και μοιραία επιδρούν και στη μάθηση.

Εν κατακλείδι, στην περίπτωση των δημοτικών ΚΔΒΜ πιστεύουμε πως η συμπερίληψη των πρακτικών αυτών (βλ. σχήμα 2) με την βοήθεια του συμβούλου-εκπαιδευτή, θα έχει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα.

Φορείς που παρέχουν υπηρεσίες ΔΒΣΥΕΠ στην Ελλάδα σήμερα

Μια συνοπτική καταγραφή των φορέων που παρέχουν συμβουλευτική σε ενήλικες είναι αναγκαία για την αντιπαραβολή στη συνέχεια με το έργο που παρέχουν τα ΚΔΒΜ των Δήμων.

Εργασιακοί Σύμβουλοι και δράσεις ΣΥΕΠ από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού¹⁵ (ΟΑΕΔ)

Η ιστορική διαδρομή του ΟΑΕΔ ξεκινά από το 1922, δίχως όμως ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο, το 1969 μετασχηματίζεται σε αυτό που είναι γνωστό μέχρι και σήμερα, κομβικό έτος ήταν το 2006, όπου τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ) μετονομάστηκαν σε ΚΠΑ2 (ν. 3518/2006), ώστε να μετεξελιχθούν σε one-stop shops (υπηρεσίες μίας στάσης για την προώθηση στην απασχόληση και τις επιδοματικές πολιτικές).

Επιπλέον, στο πλαίσιο της διαχείρισης, του ελέγχου και της εφαρμογής αναπτυξιακών προγραμμάτων για την προγραμματική περίοδο 2007-2013 με χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ, οι υπηρεσίες του Οργανισμού που εμπλέκονται σχετικά, έχουν πιστοποιηθεί με το σύστημα διασφάλισης ποιότητας ISO 9001:2008.

14 Ομοίως, ατομική είναι η ευθύνη και στη διαχείριση της σταδιοδρομίας (ELPGN, 2012· Augiene & Lamanauskas, 2013)

15 Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από την επίσημη ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ αποτελεί τη δημόσια αρχή και κεντρική δομή διαχείρισης:

- των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για την ανάσχεση της ανεργίας, για την προώθηση της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων
- των παθητικών πολιτικών που αφορούν σε μέτρα ασφάλισης της ανεργίας (βασικό επίδομα ανεργίας) και άλλων επιδομάτων και παροχών κοινωνικής προστασίας (μητρότητας, οικογενειακό, λειτουργία Βρεφονηπιακών Σταθμών ΟΑΕΔ)
- των ενεργητικών πολιτικών για την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση σε συνδυασμό με την πρακτική άσκηση (σύστημα Μαθητείας)

Στους άξονες λειτουργίας του περιλαμβάνονται οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και η εθνική αντιπροσώπευση στο δίκτυο EURES¹⁶ για τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ με πάροχο τον ΟΑΕΔ απευθύνονται είτε σε νεοεισερχόμενα στην αγορά εργασίας άτομα, είτε σε εργαζόμενους που καλούνται να αλλάξουν το επάγγελμα που ασκούν μέχρι σήμερα. Προϋπόθεση είναι η έκδοση και η κατοχή δελτίου ανεργίας. Δυστυχώς οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ μέσω ΟΑΕΔ είναι σχετικά περιορισμένες.

Προϋπόθεση για την ένταξη ενδιαφερομένων σε ομάδα συμβουλευτικής, είναι η σύνταξη του Ατομικού Σχεδίου Δράσης σε συνεργασία με τον εργασιακό σύμβουλο¹⁷. Ένας άλλος περιορισμός που τίθεται είναι ο αριθμός των συμμετεχόντων μελών, ο οποίος κυμαίνεται μεταξύ των 8 και 12 ατόμων, ενώ η διάρκεια της

16 Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Απασχόλησης EURES (European Employment Services), είναι ένα δίκτυο που δημιουργήθηκε το 1993 για τη συνεργασία μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης των κρατών μελών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ), που αφορά τις χώρες της Ε.Ε τη Νορβηγία, την Ισλανδία και το Λιχτενστάιν. Το δίκτυο EURES διευκολύνει και παρέχει πληροφορίες -για τις συνθήκες διαβίωσης και αγοράς εργασίας σε κάθε χώρα-, συμβουλές και υπηρεσίες πρόσληψης/τοποθέτησης στον εργαζόμενο και τον αναζητούντα εργασίας σε άλλη Ευρωπαϊκή χώρα, αλλά και στον εργοδότη να αναζητήσει βιογραφικά σημειώματα υποψηφίων για εργασία. Η Ελλάδα συμμετέχει στο δίκτυο μέσω των 44 σταθμών EURES του ΟΑΕΔ σε όλη την επικράτεια. Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από την επίσημη ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ και την ίδια την διαδικτυακή πύλη EURES

17 Η προσέγγιση αυτή δεν έχει τα χαρακτηριστικά μιας τυπικής συμβουλευτικής συνεδρίας, εφαρμόζεται άπαξ και αφορά σε μια τυπική καταγραφή προσόντων, καθώς και της επιθυμητής θέσης εργασίας του νεοεισερχόμενου ανέργου. Στις νέες ηλεκτρονικές υπηρεσίες του ΟΑΕΔ πέρα από τη δυνατότητα για ηλεκτρονική ανανέωση του δελτίου ανεργίας και την εκτύπωση διαφόρων βεβαιώσεων σχετικά με την ιδιότητα του ανέργου, προσφέρεται η δυνατότητα εισαγωγής του Βιογραφικού Σημειώματος του ανέργου στην ιστοσελίδα του Οργανισμού.

συμβουλευτικής διαδικασίας σε μια ομάδα ανέργων δεν μπορεί να υπερβεί τις οκτώ ημέρες, ενώ αξιοποιούνται τεχνικές ατομικής ή ομαδικής συμβουλευτικής προσέγγισης και γίνεται χρήση ψυχομετρικών εργαλείων (test προσωπικότητας και test επαγγελματικών ενδιαφερόντων). Επιμέρους στόχοι της συμβουλευτικής προσέγγισης είναι η ανάπτυξη της αυτοαντίληψης και η δημιουργία επαγγελματικού προφίλ, η πληροφόρηση - γνωριμία με το περιβάλλον εργασίας, η εκπαιδευτική πληροφόρηση, η σύνθεση - λήψη απόφασης και η κατάρτιση επαγγελματικού σχεδίου δράσης.

Επιπρόσθετα, διοργανώνονται εργαστήρια με σκοπό την Γνώση κανόνων και διαδικασιών αγοράς εργασίας, τον εντοπισμό αποτελεσματικών τρόπων αναζήτησης εργασίας, τη δημιουργία δικτύου επαφών για αναζήτηση θέσεων απασχόλησης και ειδικότερα για την σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος, Συνοδευτικής επιστολής αλλά και προετοιμασία για συνέντευξη επιλογής με εργοδότη.

Παράλληλα, διοργανώνονται συναντήσεις “Συμβουλευτικής Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών” όπου αντικείμενο τους είναι η ευαισθητοποίηση, η ενθάρρυνση και η παροχή βοήθειας στους ανέργους για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ώστε να μετατραπεί η επιχειρηματική ιδέα τους σε επιχειρηματικό σχέδιο, με απώτερο στόχο τη δημιουργία επιχείρησης με αυξημένες προοπτικές βιωσιμότητας (διερεύνηση επιχειρηματικής ιδέας, λήψη απόφασης, ανάπτυξη προγράμματος marketing και βασικού οικονομικού προγραμματισμού).

Συνοδευτικές - Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (ΣΥΥ) των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (νυν ΚΕΔΙΒΙΜ τύπου II)

Σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο τα δημόσια και ιδιωτικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) λογίζονται πλέον ως Κέντρα Δια Βίου Μάθησης τύπου II με διακριτές προϋποθέσεις λειτουργίας - αδειοδοτήσεις από τον εποπτεύοντα φορέα τον ΕΟΠΠΕΠ. Τα Κέντρα αυτά έχουν ως αποστολή να συνδράμουν στην ανάπτυξη και προώθηση ενεργητικών πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού, μέσα από την υλοποίηση εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Οι δράσεις αυτές προκύπτουν από την υλοποίηση κεντρικών παρεμβάσεων της πολιτείας για την καταπολέμηση της ανεργίας -κυρίως- με τη μέθοδο των επιταγών κατάρτισης και εισόδου ή επανένταξης στην αγορά

εργασίας¹⁸ (voucher). Επίσης, οι δράσεις των ΚΕΚ μπορεί να προκύψουν από ιδιωτικά προγράμματα κατάρτισης ή στο πλαίσιο αναπτυξιακών συμπράξεων (Α.Σ.)

Για την υλοποίηση των δράσεων αυτών εφαρμόζονται τόσο ατομικές συνεδρίες (κυρίως κατά το στάδιο της προεπιλογής των δικαιούχων ενδιαφερομένων για τα προγράμματα voucher), όσο και σε ομαδικές συνεδρίες (κατά το στάδιο της υλοποίησης του προγράμματος, μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης και πριν την επιλογή στις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις).

Τα στελέχη των Κέντρων αυτών είναι συνήθως πιστοποιημένα στελέχη ΣΥΥ¹⁹ και σκοπό έχουν να υποστηρίξουν τους ωφελούμενους ανέργους σε όλες τις φάσεις συμμετοχής τους στα προγράμματα κατάρτισης και εισόδου ή επανένταξης στην αγορά εργασίας, εφαρμόζοντας τα κατάλληλα εργαλεία και διασφαλίζοντας την ενεργό συμμετοχή τους. Σύμφωνα και με τις παρατηρήσεις των Κοσμίδου-Hardy & Γαλανουδάκη-Ράπτη (1996), τα οφέλη από τη συμμετοχή στο πλαίσιο ομαδικής συμβουλευτικής παρέμβασης αφορούν:

- η ομαδική συμβουλευτική είναι οικονομικότερη για τον πάροχο σε σχέση με την ατομική συμβουλευτική
- εντός της ομάδας υπάρχει μεγαλύτερος πλούτος ερεθισμάτων και περισσότερες ευκαιρίες για θετικές ή αρνητικές ενισχύσεις στη συμπεριφορά
- κατά τη Συναλλακτική Ανάλυση, προκύπτει ποικιλία αλληλεπιδράσεων, πρόσφορων για την αυτογνωσία και την εξάσκηση στην αυτόνομη συμπεριφορά
- τα ηλικιακά νεαρότερα άτομα είναι έτοιμα για αλλαγή συμπεριφοράς στην ομάδα
- ευκαιρία διαπίστωσης δυσκολιών σε ατομικό επίπεδο

18 Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από την επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας όπου αναρτώνται Προσκλήσεις/Προκηρύξεις οι οποίες θα υλοποιούνται με το Σύστημα Επιταγών Κατάρτισης (Training Voucher) όπως αυτό ορίζεται στο «Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης», (ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011)

19 Τόσο εθνικοί (ΕΚΕΠ, 2010) όσο και διεθνείς οργανισμοί (ELPGN, 2012) για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την επαγγελματική συμβουλευτική και την απασχόληση, επισημαίνουν στα κείμενα τους την ανάγκη για παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ΣΥΕΠ. Για το σκοπό αυτό έχει εκδοθεί στην Ελλάδα από το 2005 Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ), η οποία εγκαινιάζει το Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών ΣΥΥ, με σκοπό την αξιολόγηση των εργαζομένων που έχουν ειδικές γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να είναι ικανοί να καταγράφουν και να αναλύουν τις ανάγκες των ωφελουμένων προσαρμόζοντας ανάλογα τους στόχους των παρεμβάσεων τους. Στην ΚΥΑ υπ' αριθμ. 113709 περιλαμβάνονται τα κριτήρια και η διαδικασία ένταξης στο Μητρώο. (ΦΕΚ 1821/Β/23-12-2005)

- ευκαιρία για κάθαρση και λύτρωση εντός της ομάδας (διαπίστωση πως και άλλοι άνθρωποι αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα)

- εξωτερίκευση συναισθημάτων και συγκρούσεων, με αποτέλεσμα την δημιουργία “διορθωτικών εμπειριών” , καθώς σταδιακά αυτο-αποκαλύπτονται εντός της ομάδας

- ευκαιρία για αλληλοκατανόηση και συντροφικότητα, παροχή βοήθειας στους άλλους

Οι παρατηρήσεις αυτές για την χρησιμότητα και τα οφέλη της ομαδικής συμβουλευτικής ισχύουν φυσικά και στην περίπτωση της συμβουλευτικής παρέμβασης στο πλαίσιο των δημοτικών ΚΔΒΜ. Στη συνέχεια θα επανέλθουμε στις αναγκαίες δεξιότητες του Συμβούλου στην οικοδόμηση της “δυναμικής της ομάδας”.

Δευτερευόντως, μνημονεύουμε τις Συμβουλευτικές Υπηρεσίες που παρέχονται στο πλαίσιο Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Α.Σ.) για την καταπολέμηση της ανεργίας. Οι δράσεις αυτές υλοποιούνται με την υποστήριξη στελεχών ή συνεργαζόμενων συμβούλων σταδιοδρομίας των ΚΕΚ, ως συμπράττοντες εταίροι των Α.Σ.

Γραφεία Διασύνδεσης (Γ.Δ.) στις Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ) των ιδρυμάτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Ως Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ) νοείται η Δομή εκείνη των ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία έχει ως στόχο να διασφαλίζει τη διαμόρφωση στρατηγικής κάθε ιδρύματος σε θέματα Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας, με την ενεργό συμμετοχή των επιμέρους Δομών (Γραφείο Διασύνδεσης, Γραφείο Πρακτικής Άσκησης, Μονάδα Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας), των φοιτητών και απόφοιτων, καθώς και όλων των εμπλεκόμενων φορέων (σύλλογοι φοιτητών, διδάσκοντες).

Επίσης, σκοπός των ΔΑΣΤΑ είναι να διευκολύνει το συντονισμό των επιμέρους δομών αναλαμβάνοντας το συνολικό σχεδιασμό και την εποπτεία των δραστηριοτήτων τους (δημιουργία Ενιαίου Πληροφοριακού Συστήματος, υποβολή των Ετήσιων Σχεδίων Δράσης των επιμέρους Δομών). Οι ΔΑΣΤΑ αποτελούν το κύριο σημείο επαφής κάθε Ιδρύματος με φορείς, οργανισμούς και επιχειρήσεις.

Παράλληλα, η συγκέντρωση και ο συντονισμός της δικτύωσης σε επιτελικό επίπεδο εξασφαλίζουν τη διάχυση και τη βέλτιστη αξιοποίησης της δικτύωσης αυτής,

από όλες τις σχετικές δομές για την αποφυγή επικαλύψεων και επαναλαμβανόμενων δράσεων, αλλά και στην ευρύτερη διάχυση των αποτελεσμάτων των πράξεων σε επίπεδο Ιδρύματος και στο ευρύτερο κοινό²⁰.

Ειδικότερα, ως “Γραφείο Διασύνδεσης νοείται η Δομή εκείνη του Πανεπιστημίου που στηρίζει τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγική διαδικασία”. Στο πλαίσιο αυτό μεσολαβεί μεταξύ των φοιτητών και αποφοίτων των Πανεπιστημίου και των εργοδοτικών οργανώσεων ή εργοδοτών που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες του, με σκοπό την κάλυψη υπαρχουσών θέσεων εργασίας. Το Γ.Δ., αντιλαμβανόμενο τις ανάγκες των αποφοίτων του Ιδρύματος και μετά την αποφοίτησή τους, μεριμνά για την υποστήριξή τους με τον πιο πρόσφορο τρόπο ακόμη και εάν αυτοί κατοικούν εκτός της περιφέρειας όπου εδρεύει το Ίδρυμα, για παράδειγμα με την παροχή υπηρεσιών εξ αποστάσεως.

Τα Γ.Δ. παρέχουν το ίδιο επίπεδο και είδος υπηρεσιών σε φοιτητές, απόφοιτους και μεταπτυχιακούς φοιτητές, χρησιμοποιώντας μεθόδους της ΣΥΕΠ.

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημάνουμε ότι πέραν των γνωστών δράσεων συμβουλευτικής υποστήριξης (αυτογνωσία, βοήθεια στη λήψη απόφασης, προώθηση στην αγορά εργασίας) τα Γ.Δ. των ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας παρέχουν εξειδικευμένες υποστηρικτικές υπηρεσίες για ακαδημαϊκούς σκοπούς. Συγκεκριμένα, παρέχεται συμβουλευτική υποστήριξη στα ακόλουθα:

- Βοήθεια σε όλα τα στάδια υποβολής αιτήσεων για μεταπτυχιακές σπουδές ή για υποτροφίες, δεδομένου ότι η εισαγωγή σε κάποιο μεταπτυχιακό πρόγραμμα ή η διεκδίκηση υποτροφίας αποτελεί σήμερα μια ιδιαίτερα ανταγωνιστική διαδικασία.

- Αυτοπεριγραφικές Εκθέσεις²¹ (Motivation letter / Statement of Purpose)

- Ερευνητική Πρόταση²² (για τη συνέχιση των σπουδών σε Μεταπτυχιακό ή

20 Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από τον ιστότοπο της ΔΑΣΤΑ του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

21 Η αυτοπεριγραφική έκθεση αποτελεί ουσιαστικά μια αναλυτική περιγραφή των ιδεών και των στόχων του ενδιαφερομένου, στόχος της είναι η περιγραφή και η δήλωση με σαφή, ακριβή και πειστικό τρόπο τους λόγους για τους οποίους είναι επιθυμητή η συνέχιση των σπουδών στο συγκεκριμένο αντικείμενο, καθώς και τον τρόπο που αυτές συνδέονται με επαγγελματικούς στόχους. Παράλληλα, το ύφος της γραφής θα πρέπει να είναι θετικό, επιχειρηματολογώντας και παρουσιάζοντας με πειθώ τα μέχρι σήμερα επιτεύγματα όσο και τους μελλοντικούς επαγγελματικούς στόχους. Η συγγραφή της έκθεσης αντανακλά, τέλος, τις ικανότητες γραπτής έκθεσης αλλά και το βάθος, τη σαφήνεια και τον προσανατολισμό της σκέψης του υποψηφίου. Στοιχεία, ούτως ή άλλως, απαραίτητα για την επιτυχή παρακολούθηση ενός μεταπτυχιακού προγράμματος. Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από την ιστοσελίδα της ΔΑΣΤΑ του ΑΠΘ

22 Η ερευνητική πρόταση, η οποία μπορεί να ποικίλλει σε κάθε πρόγραμμα σπουδών, οφείλει να ξεκινά με σαφή αναφορά στον κύριο στόχο της επιδιωκόμενης ερευνητικής μελέτης. Συγκεκριμένα,

Διδακτορικό επίπεδο)

- Βιογραφικό Σημείωμα για Σπουδές
- Προετοιμασία για συνέντευξη επιλογής σε Μεταπτυχιακά Προγράμματα
- Εξειδικευμένες Συμβουλευτικές Υπηρεσίες για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (φοιτητές με αναπηρία, οροθετικοί, αποφυλακισμένοι, απεξαρτημένοι)

Συνοψίζοντας, ο εκπαιδευτικός προσανατολισμός είναι εξίσου σημαντικός στο πλαίσιο της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, στα δημοτικά ΚΔΒΜ ο εκπαιδευτικός προσανατολισμός αν και δεν αποτελεί διακριτό αντικείμενο εμπεριέχεται έμμεσα στις ασκήσεις και τις άλλες μαθησιακές δραστηριότητες που σχετίζονται με την αυτογνωσία – αυτοαντίληψη και τα προσόντα.

Επιστημονικοί φορείς των τριτοβάθμιων σωματείων (κοινωνικών εταίρων) – Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (ΙΜΕ) της ΓΣΕΒΕΕ

Η συνεχιζόμενη κατάσταση της οικονομίας στη χώρα μας με την εφαρμογή μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής και περικοπών έχουν οδηγήσει σε πλήρη αποδιάρθρωση το πεδίο των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης. Οι εξελίξεις αυτές έχουν επιδράσεις στο σύστημα κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής ασφάλισης, ταυτόχρονα τα ποσοστά ανεργίας αγγίζουν πλέον δυσθεώρητα ύψη.

Στο εν λόγω δυσμενές περιβάλλον το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ ανέπτυξε ένα δίκτυο συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών με στόχο την παροχή αφενός έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης, αλλά και διαμεσολάβησης και υποστήριξης σε εργαζόμενους Έλληνες και οικονομικούς μετανάστες για θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας, καθώς και για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης. Σύμφωνα με τους στόχους για την Πληροφόρηση και τη Συμβουλευτική στο πλαίσιο του δικτύου, δημιουργούνται υπηρεσίες και

είναι απαραίτητη μια σύντομη παρουσίαση και περιγραφή του υπό εξέταση θέματος, ενώ θα πρέπει να περιλαμβάνει αναφορές στις υπάρχουσες μελέτες στον ίδιο τομέα και θα πρέπει να επισημαίνεται η συμβολή της στην προαγωγή της επιστημονικής γνώσης. Τέλος, είναι αναγκαία η βήμα προς βήμα περιγραφή του τρόπου ανάπτυξης του ερευνητικού σχεδίου και της μεθοδολογίας που θα ακολουθηθεί για τη διερεύνηση του θέματος, επισημαίνοντας τα αναμενόμενα οφέλη. Κατά τον Eco μια έρευνα για να θεωρηθεί ότι καλύπτει τις επιστημονικές επιταγές θα πρέπει να αναφέρεται σε ένα αναγνωρίσιμο και εντοπίσιμο αντικείμενο, να προσφέρει νέα δεδομένα ή να ανασυγκροτεί τη σκέψη άλλων ερευνητών μέσα από ένα νέο πρίσμα, να έχει χρησιμότητα και σε άλλους ερευνητές, να προσφέρει στοιχεία επαλήθευσης ή διάψευσης των υποθέσεων που παρουσιάζει, να προσφέρει τεκμήρια για τον εντοπισμό και τα κριτήρια του υλικού. Eco (1994).

υποσυστήματα σε προϋπάρχουσες δομές (π.χ. Σημεία εξυπηρέτησης σε Δήμους) λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, ενώ σκοπεύουν να ανταποκρίνονται τόσο σε ατομικές όσο και σε συλλογικές διαστάσεις.

Όλες οι υπηρεσίες του δικτύου απευθύνονται αποκλειστικά στους εργαζομένους, συνδικαλιστικά στελέχη και φορείς του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας²³. Οι χρήστες του δικτύου, άτομα ή φορείς, μπορούν σε αυτή τη φάση να απευθύνουν στα στελέχη ερωτήματα για θέματα εργασιακών σχέσεων, κοινωνικής ασφάλισης και απασχόλησης²⁴.

Αντίστοιχα, το Ινστιτούτο Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ μέσω του Δικτύου Επιχειρηματικότητας, παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη για τα μέλη του (βιοτέχνες, έμποροι, αυτο-απασχολούμενοι επαγγελματίες και συμβοηθούμενα μέλη μικρών επιχειρήσεων).

Συγκεκριμένα, η συμβουλευτική υποστήριξη έγκειται περισσότερο στη συμβουλευτική επιχειρήσεων (consulting) και λιγότερο στη ΣΥΕΠ. Ειδικότερα, παρέχονται υπηρεσίες με σκοπό την διερεύνηση της πορείας μιας επιχείρησης, με τη χρήση συγκεκριμένης μεθοδολογίας ανάλυσης που θα αποσκοπεί στην παροχή έγκυρης πληροφόρησης και καθοδήγησης, για τη λήψη ορθολογικών αποφάσεων σε κρίσιμες ανάγκες στην οργάνωση και λειτουργία της επαγγελματικής δραστηριότητας, όπως αυτές θα προσδιοριστούν από το σύμβουλο σε συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους επαγγελματίες στη βάση του σχετικού αιτήματος που θα έχουν υποβάλει.

Ειδικότερα, ο εξειδικευμένος σύμβουλος επιχειρήσεων (ο οποίος είναι πολύ πιθανό να είναι γνώστης των αρχών της ΣΥΕΠ και της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων) θα αναλάβει να καλύψει αντίστοιχη ανάγκη της επιχείρησης, θα παρέχει πληροφόρηση και καθοδήγηση για την επίλυση προβλημάτων που θα διαγνώσει σε συνεργασία με την επιχείρηση, συμβάλλοντας παράλληλα με την εξειδίκευσή του, στο να κατευθύνει την επιχείρηση σε συγκεκριμένες λύσεις.

23 Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής Υποστήριξης και Ενδυνάμωσης Εργαζομένων, έργο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2012-2015, ενημερωτικό έντυπο διαθέσιμο και ηλεκτρονικά <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/description1.pdf>

24 Οι υπηρεσίες του δικτύου Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ παρέχονται είτε εξατομικευμένα με επιτόπιες επισκέψεις στα γραφεία του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, είτε με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail), είτε μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας διαδραστικής επικοινωνίας, είτε μέσω της επίσημης Ιστοσελίδας. Επιπλέον, προβλέπονται σχετικές περιοδικές εκδόσεις, ομαδικές συναντήσεις αλλά και σεμινάρια και ημερίδες επιμόρφωσης.

Επιπλέον, η συμβουλευτική υποστήριξη θα έχει οριζόντια οφέλη, διαμορφώνοντας μια εξατομικευμένη εικόνα κάθε επιχείρησης, η λειτουργία αυτή μπορεί να αποτελέσει το εφαλτήριο για την περαιτέρω ανάπτυξη εμπορικών σχέσεων, την προβολή της στην αγορά στην οποία δραστηριοποιείται και εν γένει στην ισχυροποίηση της θέσης της στο ευρύτερο περιβάλλον της.

Συμβουλευτικοί Σταθμοί – Κοινοφελείς Δημοτικές Επιχειρήσεις – Γραφεία Ενημέρωσης στους ΟΤΑ α' βαθμού (Δήμοι)

Στο σύγχρονο ελληνικό κράτος παρατηρείται μια συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή της αυτοδιοίκησης στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής. Παρόλο που το θεσμικό πλαίσιο, δεν προέβλεπε στις αρμοδιότητες της τοπικής αυτοδιοίκησης δραστηριότητες που να αφορούν τη μέριμνα και φροντίδα των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, οι δήμοι εδώ και αρκετά χρόνια αναπτύσσουν συστηματικά δράσεις για τη στήριξη των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων και για την καταπολέμηση της αυξανόμενης ανεργίας (Βασσάρα, 2013).

Το έτος καμπή για την υλοποίηση σχεδίων κοινωνικής πολιτικής είναι το 2006 όπου για πρώτη φορά περιλαμβάνεται στον «Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων» ότι *«Οι δημοτικές και οι κοινοτικές αρχές διευθύνουν και ρυθμίζουν όλες τις τοπικές υποθέσεις, σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της εγγύτητας, με στόχο την προστασία, την ανάπτυξη και τη συνεχή βελτίωση των συμφερόντων και της ποιότητας ζωής της τοπικής κοινωνίας»* (άρθρο 75, ν.3463/2006, ΦΕΚ 114/Α/8-06-2006: 1151).

Συνεπώς, παρέχεται η δυνατότητα στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' βαθμού (Δήμοι) για ίδρυση Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συμβουλευτικής, Γραφείων Ενημέρωσης για την Απασχόληση και την Επιχειρηματικότητα, δηλαδή την παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ στην κοινότητα²⁵

²⁵ Σε επίπεδο κοινότητας παρατηρείται μεγάλη ποικιλία και διαφοροποίηση της ΣΥΕΠ, εξαιτίας της διαφορετικής ιεράρχησης των στόχων και του είδους της παρέμβασης (θεραπευτική, συμβουλευτική ή απλή πληροφόρηση για την τοπική αγορά εργασίας) που επιτελεί ο κάθε φορέας. Οι Σύμβουλοι οφείλουν να παρέχουν σαφείς πληροφορίες για την φύση των διαθέσιμων υπηρεσιών και του τρόπου παροχής, δεδομένου ότι οι ενήλικες προσέρχονται πολλές φορές στους συμβούλους ώστε να συζητήσουν και μη-εργασιακά θέματα. Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι παρατηρήσεις της Ε. Μώκου για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι υπηρεσίες Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, καθώς και η διασύνδεση που έχουν αυτές με την παροχή κοινωνικής πολιτικής. Μώκου (2015)

(Amundson et al., 2008: 174), αίροντας ουσιαστικά τους περιορισμούς και τις προϋποθέσεις που έχουν οι λοιποί φορείς, όπως η έκδοση δελτίου ανεργίας στον ΟΑΕΔ ή η ακαδημαϊκή ιδιότητα για τα Γραφεία Διασύνδεσης των ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ακολούθως, το 2010 -έτος της εκ βάθρων αναμόρφωσης της τοπικής αυτοδιοίκησης- σύμφωνα με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης», οι νέοι δήμοι που δημιουργούνται από τις συνενώσεις που προβλέπονται, υποχρεούνται για πρώτη φορά να περιλάβουν υπηρεσιακή μονάδα που αφορά ανάμεσα σε άλλα αρμοδιότητες άσκησης κοινωνικής πολιτικής και πολιτικής ισότητας των φύλων, στις οποίες μονάδες είναι ενταγμένες οι δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης (άρθρο 97, ν.3852/2010, ΦΕΚ 87/Α/07-06-2010: 1834).

Στον δήμο Νεάπολης-Συκεών, για παράδειγμα, λειτουργεί ένα ολοκληρωμένο δημοτικό δίκτυο παροχής ΣΥΕΠ για ενήλικες (συμβουλευτικοί σταθμοί) σε κάθε δημοτική ενότητα, υφίσταται μια δομή²⁶, ως χώρος υποδοχής όλων των ψυχοκοινωνικών προβλημάτων των δημοτών και των κατοίκων (εξατομικευμένη - ολιστική προσέγγιση), προκειμένου να λαμβάνουν υπηρεσίες κοινωνικής στήριξης σαν «ανοιχτή πόρτα στους πολίτες». Η πρόθεση αυτή επιτυγχάνεται με το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας των σταθμών, από τις 8:00 έως τις 21:00. Έτσι, οι απευθυνόμενοι σ' αυτές εξυπηρετούνται με την άρση οιασδήποτε γραφειοκρατικού εμποδίου, καθώς δεν απαιτείται κάποια προηγούμενη αίτηση ή ραντεβού, αλλά αναλαμβάνονται από κάποιο στέλεχος της δομής άμεσα, εφόσον είναι δημότες ή κάτοικοι της συγκεκριμένης περιοχής.

26 Αναφορικά με το προφίλ των στελεχών του Συμβουλευτικού Σταθμού δήμου Νεάπολης-Συκεών σημειώνουμε ότι έχουν πολυετή εμπειρία και οι ειδικότητες τους είναι κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, σύμβουλοι απασχόλησης και επιχειρηματικότητας αλλά και νομικός σύμβουλος προκειμένου να ανταποκριθούν στα αιτήματα που προκύπτουν, γεγονός που εκτός των άλλων επιτυγχάνει μια διεπιστημονική προσέγγιση. Αναφορικά με τις υπηρεσίες ΣΥΕΠ, πρωταρχικός άξονας δράσης, είναι η συστηματική παροχή βοήθειας για την εύρεση εργασίας, με τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην πληροφόρηση. Επιπλέον, παρέχεται υποστήριξη στη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής, προετοιμασία για τη συνέντευξη για εργασία. Επιπρόσθετα, οργανώνονται τακτικά δωρεάν επιμορφωτικά σεμινάρια, που απευθύνονται σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Η ενδυνάμωση και στήριξη που παρέχεται στους ωφελομένους, για την αντιμετώπιση των αρνητικών συναισθημάτων που σχετίζονται με την παρατεταμένη ανεργία, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική με σκοπό την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας και της ψυχικής ανθεκτικότητας. Πέρα από τον επαγγελματικό προσανατολισμό, πολύ συχνά κρίνεται αναγκαία η παροχή και εκπαιδευτικού προσανατολισμού, όπου συστήνονται οι κατάλληλοι εκπαιδευτικοί φορείς (ΣΔΕ, ΚΔΒΜ, ΙΕΚ, ΚΕΚ, Μεταπτυχιακά).

Εξ αποστάσεως Συμβουλευτική του ΕΟΠΠΕΠ - Εθνικό Κέντρο Euroguidance

Τέλος, ιδιαίτερη περίπτωση είναι η εξ αποστάσεως υπηρεσίες ΣΥΕΠ για ενήλικες που προσφέρει ο καθ' ύλην αρμόδιος Οργανισμός – ΕΟΠΠΕΠ, μέσω της Πύλης Δια Βίου Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας Ενηλίκων <http://e-stadiodromia.eoppep.gr/>

Στον ιστότοπο αυτό θα είναι διαθέσιμη η συνομιλία με Συμβούλους Σταδιοδρομίας μέσω γραπτών μηνυμάτων (chat), ενώ παρέχονται tests ενδιαφερόντων, επαγγελματικών αποφάσεων, αξιών και ασκήσεις δεξιοτήτων σταδιοδρομίας.

Επίσης, περιλαμβάνονται θεματικές ενότητες με σκοπό την πληροφόρηση για σπουδές στην Ευρώπη, την κατάσταση της αγοράς εργασίας, ενημέρωση για ευκαιρίες επιχειρηματικότητας και καινοτομίας, μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Ανεξαρτήτως του παρόχου υπηρεσιών ΔΒΣΥΕΠ προτείνονται οι ακόλουθες βασικές αρχές (ΟΟΣΑ, 2004· Cedefop, 2009) για τη δημιουργία ενός πρότυπου συστήματος²⁷ διασφάλισης ποιότητας ως εξής:

- Εστίαση στον πολίτη
- Διαμόρφωση πολιτικών που θα εμπλέκουν όλα τα μέρη (σύμβουλοι, δημόσιες υπηρεσίες και κοινωνία των πολιτών)
- Συντονισμός του συστήματος ΔΒΣΥΕΠ
- Αναθεώρηση (προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες)
- Στόχευση (εξειδίκευση δράσεων ανάλογα με τον πληθυσμό)
- Διεθνοποίηση (διακρατική συνεργασία, ανταλλαγή καλών πρακτικών).

Κλείνοντας, στην πιο άτυπη μορφή ΔΒΣΥΕΠ μπορούμε να συγκαταλέξουμε τις ειδικές θεματικές ημερίδες προσανατολισμού και σταδιοδρομίας που διοργανώνονται από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, καθώς επίσης και ο ειδικός Τύπος με πληροφόρηση για σπουδές και επαγγέλματα²⁸.

27 Στην ίδια συνάφεια πρβ. *Πολιτικές στη ΔΒΣΥΕΠ στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Πεδή (2014)

28 Η πληροφόρηση των συμβούλων για τις νέες τάσεις της αγοράς εργασίας είναι μια κρίσιμη συνιστώσα για την παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ με ποιότητα. Στις επιμέρους ενότητες θα αναφερθούμε στη σημασία της ποιοτικής ΣΥΕΠ, εδώ αρκούμαστε να αναφέρουμε ότι αντίστοιχες πρωτοβουλίες έχει αναλάβει το ευρωπαϊκό δίκτυο δια βίου καθοδήγησης ELPGN. Επίσης, για το ζήτημα της πληροφόρησης με τα επαγγέλματα του μέλλοντος ο ΕΟΠΠΕΠ έχει δημοσιεύσει σχετική Έκθεση το 2013.

Τέλος, οι λεγόμενες “Ημέρες Καριέρας” είναι διακριτή δράση που αναλαμβάνεται από τις ΔΑΣΤΑ των Πανεπιστημίων ή ιδιωτικούς φορείς όπως τα ΚΕΚ, συνιστώντας περισσότερο μια προσπάθεια σύζευξης του ανθρώπινου δυναμικού με τις επιχειρήσεις και λιγότερο συμβουλευτική παρέμβαση²⁹.

²⁹ Οι "Ημέρες Καριέρας" αφορούν τη διενέργεια συνεντεύξεων με εταιρείες που αναζητούν προσωπικό για άμεση ή μελλοντική συνεργασία. Η συμμετοχή σε αυτές τις εκδηλώσεις αποτελεί μια σημαντική ευκαιρία δικτύωσης και πληροφόρησης. Για παράδειγμα το ΑΠΘ διοργάνωσε φέτος για τρίτη συνεχή χρονιά αντίστοιχη εκδήλωση με τη συμμετοχή 65 εταιριών, 400 αποφοίτων και τη διενέργεια 1500 συνεντεύξεων. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Γ.Δ. το 35% των περυσινών συμμετεχόντων κλήθηκε σε δεύτερη συνέντευξη από τις εταιρίες που συμμετείχαν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

Τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης ως φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού ενηλίκων: πάροχοι γενικής παιδείας και φορείς κοινωνικής πολιτικής

Στο κεφάλαιο αυτό θα προσδιορίσουμε τον ιδιαίτερο ρόλο του νέου θεσμού των ΚΔΒΜ των Δήμων ως φορείς γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, ενώ θα επικεντρωθούμε στα Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας που περιλαμβάνουν τον Τομέα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Επιπλέον, θα σταθούμε κριτικά στην ανάδυση της νέας αυτής δυνατότητας στις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που ενυπάρχουν στη λειτουργία των ΚΔΒΜ των Δήμων.

Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο εκπαίδευσης ενηλίκων και δια βίου μάθησης.

Η γενική εκπαίδευση ενηλίκων παρέχεται από φορείς της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης. Η ΓΓΔΒΜ ως καθ' ύλην αρμόδιος φορέας αναπτύσσει δράσεις στο χώρο της μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων³⁰ απευθυνόμενη στην οικογένεια, με προγράμματα για γονείς, αλλά και σε άλλες εξειδικευμένες παρεμβάσεις με στόχο ευπαθείς ομάδες –κάποιες φορές συνδυαστικά– σε όλους όσοι βρίσκονται σε δυσμενείς κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες ή από άλλους παράγοντες³¹ που συνδέονται με το φύλο, την ηλικία, την εθνική ή πολιτισμική ταυτότητα ή κάποια αναπηρία (EQUAL, 2008).

30 Το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο για την εκπαίδευση ενηλίκων, την κατάρτιση και τη συμβουλευτική περιλαμβάνει μια σειρά από διατάξεις που προκύπτουν από τον ν. 2009/1992 – Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, το Προεδρικό Διάταγμα 67/1997 – Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης & Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, τον ν. 3191/2003 – Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης και Σύνδεσης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ) και τον ν. 4115/2013 – Οργάνωση & Λειτουργία ΙΝΕΔΙΒΙΜ & ΕΟΠΠΕΠ. Ειδικότερα για τη δια βίου μάθηση έχουν ψηφιστεί ο ν. 3369/2005 - Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις και ο ν. 3879/2010 – Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις. Στην ιστοσελίδα της ΓΓΔΒΜ υπάρχει ειδικός χώρος για την πληροφόρηση στα δημοτικά ΚΔΒΜ

31 Το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal εξέδωσε τον Οδηγό για στελέχη ΣΥΕΠ και ΣΥΥ “Διαχείριση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο” στον οποίο περιγράφονται και αναλύονται ο ρόλος των Συμβούλων στην διαχείριση της διαφορετικότητας στην εργασία, η μεθοδολογία και τα εργαλεία διαχείρισης, τις προϋποθέσεις όπως είναι η διάγνωση αναγκών, η δέσμευση όλων των επιπέδων διοίκησης και η εισαγωγή ενός συστήματος αξιολόγησης των αποτελεσμάτων. Ως τομείς-κλειδιά θεωρούνται η ευαισθητοποίηση της διοίκησης και όλο το φάσμα οργάνωσης της εργασίας και διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού (παροχές, κίνητρα, κατάρτιση, αξιολόγηση, εσωτερική επικοινωνία και κανονισμοί).

Όσον αφορά στις υφιστάμενες δομές, η γενική εκπαίδευση ενηλίκων προσφέρεται από τις Σχολές Γονέων και, με τη δραστηριοποίηση των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ), θα παρέχεται κατά κύριο λόγο από αυτά, ενώ η τυπική εκπαίδευση ενηλίκων παρέχεται από τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ).

Στην Εθνική Έκθεση (ΓΓΔΒΜ, 2012: 19) περιγράφονται οι φορείς δια βίου μάθησης. Συγκεκριμένα, ως φορείς διοίκησης της ΔΒΜ στην Ελλάδα ορίζονται η ΓΓΔΒΜ, οι υπηρεσιακές μονάδες των Περιφερειών και των Δήμων, ο ΕΟΠΠΕΠ και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Ως πάροχοι της ΔΒΜ ορίζονται τα Δημόσια και Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης τύπου I & II (Εργαστήρια Ελευθέρων Σπουδών, για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση και Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση), το ΙΝΕΔΙΒΙΜ και τα ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ για τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής.

Στο σημείο αυτό είναι αναγκαία η διάκριση ανάμεσα στην γενική εκπαίδευση ενηλίκων, την επιμόρφωση και την κατάρτιση. Ο πρώτος όρος είναι ευρύτερος και περιλαμβάνει μαθησιακές δραστηριότητες οι οποίες επιλέγονται από τους ενήλικες αυθόρμητα και αυτοβούλως για την προσωπική τους ανάπτυξη, ενώ η επιμόρφωση και η κατάρτιση σχετίζονται περισσότερο με την επίδιωξη της επαγγελματικής ανάπτυξης, της επαύξησης των προσόντων και εμπλουτισμού των δεξιοτήτων.

Τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης των Δήμων (ΚΔΒΜ)

Στο πλαίσιο της αποκέντρωσης των δράσεων ΔΒΜ, οι δήμοι της χώρας καλούνται να διαδραματίσουν κεντρικό ρόλο, καθώς ενεργοποιούν το δίκτυο των φορέων ΔΒΜ των περιοχών τους. Αναλαμβάνουν την ευθύνη της προσφοράς στους δημότες τους εύστοχων, έγκυρων, υψηλής ποιότητας, εύκολα προσβάσιμων προγραμμάτων, που συνδέονται με το τοπικό, αλλά και το ευρύτερο περιβάλλον. Τα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) συστήνονται και λειτουργούν, σύμφωνα με το ν. 3879/2010 “Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ 163/Α/21-09-2010), σε όσους δήμους το επιθυμούν.

Ειδικότερα, οι υπηρεσιακές μονάδες που ασκούν αρμοδιότητες δια βίου μάθησης των Δήμων ιδρύουν ΚΔΒΜ, στα οποία θα υλοποιούνται εκπαιδευτικά

προγράμματα γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

Για την υποστήριξη των νέων πολιτικών και την άμεση εκπαιδευτική παρέμβαση σε τοπικό επίπεδο η ΓΓΔΒΜ, ως αρμόδιος φορέας, ενέταξε, τον Απρίλιο του 2012, στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» (εφεξής ΕΠΕΔΒΜ), στους Άξονες Προτεραιότητας 7 και 8, τις Πράξεις με τίτλο «Κέντρα Διά Βίου Μάθησης – Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας και Προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας ΑΠ7 & ΑΠ8», συνολικού προϋπολογισμού 65.000.000 €, με φορέα υλοποίησης το ΙΝΕΔΙΒΙΜ και συνεργαζόμενους εταίρους. Οι εταίροι αυτοί είναι η Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ), η Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ), το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ), το Εθνικό Συμβούλιο Νεολαίας (ΕΣΥΝ) και οι ενδιαφερόμενοι δήμοι³².

Το καλοκαίρι του 2012 ξεκίνησε η πρώτη πρόσκληση του ΙΝΕΔΙΒΙΜ προς τους δήμους της χώρας να υποβάλλουν αιτήσεις για την ίδρυση ΚΔΒΜ, ενώ σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία³³ έχουν ανταποκριθεί 294 από τους 325 “Καλλικρατικούς” δήμους. Ωστόσο, υπάρχουν πολλές οργανωτικές και επιχειρησιακές αδυναμίες στις οποίες θα γίνει λόγος σε επόμενη ενότητα του κεφαλαίου μας.

Με δεδομένο ότι το ΕΠΕΔΒΜ δεν κάλυπτε τον Άξονα Προτεραιότητας 9 (Περιφέρειες Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου), η ΓΓΔΒΜ εξασφάλισε από τον τακτικό προϋπολογισμό, τους απαιτούμενους πόρους για την υλοποίηση του έργου «Κέντρα Διά Βίου Μάθησης Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου» κατά το διάστημα 1/1/13 ως 30/6/15 στους Δήμους των Περιφερειών Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου.

Σημειώνεται ότι το προϋπολογισμένο κόστος υλοποίησης του έργου είναι αισθητά χαμηλότερο από τις αντίστοιχες πράξεις του ΕΣΠΑ. Συγκεκριμένα, η ΓΓΔΒΜ, ως φορέας πρότασης και χρηματοδότησης, επιχορηγεί το ΙΝΕΔΙΒΙΜ, που είναι ο φορέας υλοποίησης του έργου, με ποσό ύψους 6.205.000,00 €.

Το Έργο «Κέντρα Διά Βίου Μάθησης Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου» που σχεδίασε η ΓΓΔΒΜ συνδέεται άμεσα με τις Πράξεις «Κέντρα Διά Βίου Μάθησης – Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας και Προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας ΑΠ7 και

32 ΓΓΔΒΜ (2012). Εθνική Έκθεση για την κατάσταση της ΔΒΜ στην Ελλάδα, αναθεωρημένη έκδοση.

33 Ομάδα έργου για τα ΚΔΒΜ στο ΙΝΕΔΙΒΙΜ

ΑΠ8» - ΕΣΠΑ. Ακολουθεί αντίστοιχες διοικητικές και εκπαιδευτικές διαδικασίες με τις παραπάνω Πράξεις και αξιοποιεί συστήματα, μεθοδολογίες, εργαλεία και εκπαιδευτικά υλικά που παράγονται στο πλαίσιο της υλοποίησής τους, ενώ προσφέρει τη δυνατότητα ύπαρξης και λειτουργίας e-ΚΔΒΜ (εξ αποστάσεως εκπαίδευση) ως εναλλακτική δομή, ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των Δήμων που έχουν λίγους κατοίκους, είναι δυσπρόσιτοι και παρουσιάζουν μεγάλη γεωγραφική διασπορά με μειωμένο διοικητικό και εκπαιδευτικό κόστος.

Τα εν λόγω Κέντρα, ως μονάδες εκπαίδευσης ενηλίκων και υποσύστημα της δια βίου μάθησης, όπως περιγράφεται από την σχετική νομοθεσία που εκθέσαμε και ωρύτερα κι έτσι όπως εξειδικεύτηκε από τη ΓΓΔΒΜ στην Εθνική Έκθεση για την κατάσταση της δια βίου μάθησης στην Ελλάδα το 2012, στοχεύουν -ως προς τους εκπαιδευομένους τους- στα εξής:

- δημιουργία θετικής στάσης για τη μάθηση και ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην εκπαίδευση
- επαύξηση της ικανότητας προσαρμογής στις γνωστικές απαιτήσεις ενός συνεχώς εξελισσόμενου χώρου δράσης των ενηλίκων πολιτών από κοινωνική και οικονομική σκοπιά
- σύνδεση ή επανασύνδεση με την εκπαιδευτική διαδικασία ενηλίκων, οι οποίοι για οποιονδήποτε λόγο δεν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση
- ενίσχυση των δυνατοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, καθώς και της διατήρησης της θέσης εργασίας ή της επαγγελματικής εξέλιξης
- συμμετοχή στην «κοινωνία της γνώσης και της πληροφορίας» και πρόσβαση στις νέες εργασιακές, οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές ευκαιρίες, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό συγκείμενο
- αναβάθμιση των συνθηκών εκπαίδευσης, εργασίας και κοινωνικής κατάστασης ευάλωτων κοινωνικά ομάδων του πληθυσμού
- ανάπτυξη της ιδιότητας του ενεργού και ενημερωμένου πολίτη
- δημιουργική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου -ιδίως- στο πεδίο του πολιτισμού
- ενίσχυση της ισότητας των δύο φύλων
- μείωση του «ψηφιακού χάσματος», ενημέρωση και αξιοποίηση των

δυνατοτήτων από τις ΤΠΕ

- δυνατότητα επιμόρφωσης με ευελιξία στις προϋποθέσεις για την φυσική παρουσία των εκπαιδευομένων
- ενσωμάτωση των ΤΠΕ στην εκπαίδευση ενηλίκων

Τα προγράμματα γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, υλοποιούνται σήμερα στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (το φυσικό τους αντικείμενο λήγει στις 30/06/2015), διακρίνονται πρώτον σε Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας και δεύτερον σε Προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας. Και οι δύο τύποι προγραμμάτων, δηλαδή το σύνολο των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχουν τα ΚΔΒΜ είναι δωρεάν για όλους τους πολίτες, ενώ υλοποιούνται εφόσον υπάρξουν οκτώ (08) κατ' ελάχιστον αιτήσεις προκειμένου να συγκροτηθεί τμήμα μάθησης.

Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται τα προγράμματα που οι δήμοι επιλέγουν από διαθέσιμο πίνακα προγραμμάτων (Εθνικής εμβέλειας, κοινά για όλους τους δήμους) και τα οποία εκφράζουν τις Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές σε θέματα Διά Βίου Μάθησης Ενηλίκων στα ακόλουθα θεματικά πεδία:

1. Οικονομία – Επιχειρηματικότητα
2. Ποιότητα ζωής – Περιβάλλον
3. Νέες Τεχνολογίες
4. Γλώσσα και Επικοινωνία
5. Κοινωνικές Δεξιότητες και Δράσεις
6. Πολιτισμός και Τέχνη
7. Προγράμματα Ευάλωτων Κοινωνικά Ομάδων

Δεύτερον, τα προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας τα οποία προτείνουν οι ίδιοι οι Δήμοι και τα οποία ανταποκρίνονται στις τοπικές ανάγκες για την προώθηση της οικονομικής, κοινωνικής, πολιτιστικής και προσωπικής ανάπτυξης των δημοτών τους, κατόπιν διενέργειας σχετικής έρευνας τοπικών εκπαιδευτικών αναγκών.

Τέλος, αντικείμενο της μελέτης αυτής αποτελεί μόνο η υποενότητα Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας που εντάσσεται στον Θεματικό άξονα “Οικονομία – Επιχειρηματικότητα” των προγραμμάτων Εθνικής εμβέλειας.

Δυνατότητες και Προοπτικές των ΚΔΒΜ των Δήμων

Σε προηγούμενη ενότητα αναφερθήκαμε συνοπτικά για την οργανική σύνδεση της ΔΒΜ με τη ΔΒΣΥΕΠ, στο σημείο αυτό επανερχόμαστε τονίζοντας τον “μεσιτικό” ρόλο της ΣΥΕΠ ανάμεσα στους φορείς και στους μελλοντικούς εκπαιδευόμενους (Παπαβασιλείου, 2011: 327). Για παράδειγμα, από την παρακολούθηση ενός τμήματος Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας είναι δυνατό να αναδειχθούν οι ευκαιρίες μάθησης που υπάρχουν τοπικά, με την παραπομπή στο Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας για τους παλαιούς αποφοίτους Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού προσανατολισμού. Ομοίως, οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ ενημερώνουν τους εκπαιδευτικούς φορείς για τις ανάγκες των δυνάμει εκπαιδευομένων. Μέσω των ΚΔΒΜ είναι δυνατή η παροχή σε όλους τους δημότες, εύκολα προσβάσιμα προγράμματα έχοντας τους παρακάτω στόχους (ΕΕΤΑΑ, 2015)

- Ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου
- Καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων και κριτικής σκέψης
- Στήριξη της ένταξης των ευπαθών κοινωνικών ομάδων του πληθυσμού
- Ενίσχυση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών της περιοχής, μέσω της εξυπηρέτησης των ιδιαίτερων τοπικών αναγκών.

Η υποστήριξη του δημοτικού ΚΔΒΜ, ως τον άμεσο τοπικό εκτελεστικό βραχίονα της δια βίου μάθησης, πέρα από την άμεση οφέλεια για τους ίδιους τους δημότες, μπορεί να αποτελέσει και βασικό εργαλείο σχεδιασμού και πολιτικής για τις δημοτικές αρχές (Δημητριάδου, 2008). Στην άποψη αυτή συγκλίνουν και οι Γκόνου & Σισμανίδου αναφέροντας χαρακτηριστικά

“η δια βίου μάθηση είναι/μπορεί να γίνει η οριζόντια δράση που θα στηρίζει όλες τις δράσεις και πρωτοβουλίες των δήμων, κοινωνικές και αναπτυξιακές.” (ΕΕΤΑΑ, 2015: 36).

Απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία των τοπικών παρεμβάσεων, μέσα από την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης, είναι η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας τοπικά και η βελτίωση της διοικητικής ικανότητας και του αναπτυξιακού σχεδιασμού από μέρους των δημοτικών αρχών.

Από την άλλη μεριά είναι πολύ σημαντική η συμμετοχή των πολιτών -που είναι και οι τελικοί χρήστες- καθώς θα έχουν οι ίδιοι τις απολαβές της ενδυνάμωσης,

της δημιουργικής χρήσης του ελεύθερου χρόνου τους, της καλύτερης πληροφόρησης για άλλες ευκαιρίες μάθησης, αλλά θα συμβάλλουν και στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. (ELPGN, 2012: 63).

Δυστυχώς, δεν υπάρχει μέχρι σήμερα ένα ολοκληρωμένο σύστημα συγκέντρωσης των απόψεων των χρηστών όπως προτείνει και το δίκτυο ELPGN.

Σε επόμενη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου θα αναφερθούμε στη δυναμική των τοπικών συμπράξεων, ιδίως μέσα από την κοινωνική οικονομία – κοινωνική επιχειρηματικότητα αλλά και τις προϋποθέσεις της νέας στρατηγικής της ΕΕ “Ευρώπη 2020”. Οι δημοτικές υπηρεσίες και οι δημοτικές αρχές έχουν κομβικό ρόλο στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής με ανάπτυξη στη νέα προγραμματική περίοδο (ΕΕΤΑΑ, 2013).

Οργανωτικές αδυναμίες των ΚΔΒΜ των Δήμων

Το γεγονός πως η ίδρυση και η λειτουργία των ΚΔΒΜ προκύπτει κατά βάση ως συγχρηματοδοτούμενη πράξη (ως ενταγμένο έργο σε Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς – ΕΣΠΑ 2007-2013) έχει ως μια σειρά από ανελαστικές συνέπειες. Οι σημαντικότερες δυσχέρειες που ανακύπτουν με την εφαρμοζόμενη, μέχρι σήμερα, πρακτική εντοπίζονται στα ακόλουθα σημεία.

Τηρουμένων των αναλογιών με την υπόλοιπη δημόσια διοίκηση, η γραφειοκρατία και η επικάλυψη στη λήψη αποφάσεων (συναρμοδιότητες) ανάμεσα στις υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας και τους φορείς υλοποίησης και διαχείρισης (ΙΝΕΔΙΒΙΜ και Δήμοι), δημιουργούν, σε ορισμένες περιπτώσεις, ένα απαιτητικό πλαίσιο για την υλοποίηση του έργου ενός ΚΔΒΜ (εγκριτικές αποφάσεις, προθεσμίες, συγκρότηση τμημάτων, συγκέντρωση δικαιολογητικών, αποζημίωση εκπαιδευτών κλπ).

Επιπλέον, ως νέος θεσμός έχει να αντιμετωπίσει βασικά προβλήματα όπως αυτά της υλικοτεχνικής υποδομής (τα μαθήματα για παράδειγμα λαμβάνουν συνήθως χώρα σε σχολικές μονάδες της περιοχής τις απογευματινές ώρες).

Η θέση των περιφερειακών στελεχών (Υπεύθυνοι Εκπαίδευσης και Υπεύθυνοι Οργάνωσης) δεν καλύπτεται από μόνιμο προσωπικό (εκπαιδευτικούς ή διοικητικούς της εκπαίδευσης), αλλά καλύπτεται είτε από τον δήμο στον οποίο ανήκει το ΚΔΒΜ

(για την διοικητική και οικονομική μέριμνα), είτε συνηθέστερα από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ ως ο Τελικός Δικαιούχος των συγχρηματοδοτούμενων Πράξεων. Συνέπεια των παραπάνω είναι η θέση να προκύπτει μόνο από την ύπαρξη Τεχνικού Δελτίου και μόνο για το διάστημα που αυτό υφίσταται.

Οι συμβάσεις έργου που συνάπτονται μεταξύ του Τελικού Δικαιούχου (ΙΝΕΔΙΒΙΜ) και του εργολάβου είναι τέτοιες, που ο τελευταίος είναι υποχρεωμένος να εργάζεται με δελτίο παροχής υπηρεσιών. Παρά το γεγονός πως απαιτείται γρήγορη αντίληψη, του σκοπού και των έργων που επιτελεί ένα ΚΔΒΜ, από το προσωπικό που αναλαμβάνει καθήκοντα στις θέσεις περιφερειακών στελεχών (Υπευθύνου Εκπαίδευσης και Υπευθύνου Οργάνωσης), δεν παρέχεται σε κεντρικό επίπεδο κάποια επιμόρφωση ως προς τα καθήκοντα ή τον ρόλο των ΚΔΒΜ, απαιτείται πλήρη ετοιμότητα και εγρήγορση.

Κοντολογίς, η αποσπασματικότητα και ο ευκαιριακός χαρακτήρας κυριαρχούν, όσον αφορά στην κάλυψη των θέσεων των περιφερειακών στελεχών, θέτοντας εν αμφιβόλω την συνολική λειτουργία των ΚΔΒΜ. Το ζήτημα αυτό βρίσκεται σε αντιδιαστολή με το πνεύμα του νομοθέτη για την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης (ν. 3879/2010). Επιπλέον, η εναλλαγή των προσώπων που καλύπτουν τις θέσεις των περιφερειακών στελεχών δεν είναι σπάνια, δεδομένου ότι αλλάζουν τα κριτήρια πρόσληψης από πρόσκληση σε πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος.

Ένα ΚΔΒΜ ως εκπαιδευτικός θεσμός αλλά και ως ένας δημόσιος οργανισμός είναι θεμιτό να λειτουργεί με όρους “διοίκησης ολικής ποιότητας” (Κανάκη & συν., 2013), έτσι ώστε να καταστεί αποδοτικότερος και αποτελεσματικότερος προς όφελος της εκπαιδευτικής κοινότητας, αλλά και της τοπικής κοινωνίας (Βλάχου-Βρέτου & συν., 2010). Επιπλέον, οφείλει να προγραμματίζει, να προλαμβάνει και να μεριμνά για σειρά ζητημάτων που δυνητικά θα απειλήσουν με αποτυχία το έργο του (Σαϊτή & Σαϊτής, 2011). Σταχυολογώντας τις αμεσότερες προκλήσεις, που έχει να αντιμετωπίσει ένα ΚΔΒΜ σήμερα, παραθέτουμε τα ακόλουθα:

Οι συνθήκες διάχυτης αβεβαιότητας που επικρατούν στην χώρα μας, δεν είναι δυνατόν να μην επηρεάσουν τα ΚΔΒΜ, καθώς οι πολιτικές επιλογές για ταχεία δημοσιονομική προσαρμογή, προκαλούν ανακατατάξεις και σε υπηρεσιακό επίπεδο. Είναι αυτονόητο, λοιπόν, πως αυξάνεται η επιφυλακτικότητα, με ενδεχόμενη αναστολή οιοδήποτε μακροπρόθεσμου σχεδιασμού, απόρροια αυτής της

κατάστασης είναι να ρίχνεται το βάρος στην απρόσκοπτη ολοκλήρωση της τρέχουσας εκπαιδευτικής χρονιάς.

Η διαχείριση αλλαγών, όπως για παράδειγμα οι αλλαγές στον τρόπο διαχείρισης των πόρων, είναι μια ακόμα πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Για την αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών είναι αναγκαία μια οργανωσιακή κουλτούρα που θα βασίζεται σε σύγχρονα πρότυπα, με βάση τα διεθνώς ισχύοντα (Μακρή-Μπότσαρη, 2008). Θέση μας αποτελεί η ενίσχυση της επιμόρφωσης των στελεχών, η έγκαιρη και πλήρη ενημέρωση για τυχόν αλλαγές, ώστε να μην ανατρέπεται ο αρχικός σχεδιασμός. Ταυτόχρονα, χρειάζεται να διατίθεται χρόνος, για την υιοθέτηση των νέων οδηγιών αλλά και ευελιξία για τυχόν αναπροσαρμογή των αρχικών σχεδίων για την παροχή των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και των εκδηλώσεων προβολής και ευαισθητοποίησης.

Η σημαντικότερη, όμως, πρόκληση είναι η πρόταξη και η καλλιέργεια μιας νέας “μαθησιακής κουλτούρας” στους πολίτες, μέσα από την εκδίπλωση της εκπαιδευτικής παρουσίας ενός ΚΔΒΜ, προβάλλοντας και κοινωνώντας το παιδευτικό περιεχόμενο μιας συμπεριληπτικής εκπαίδευσης για το σύνολο, σχεδόν, των ζητημάτων της καθημερινής πραγματικότητας, συμβάλλοντας ταυτόχρονα στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς. Είναι γνωστό εξάλλου πως η δια βίου μάθηση συντελεί στην επαύξηση του κοινωνικού κεφάλαιου (Κάρμας, 2004· ΚΕΠΕ, 2010· Πανιτσίδου, 2013).

Αυτή η τελευταία παράμετρος έχει ιδιαίτερη σημασία στις παρούσες ασφυκτικές συνθήκες της κοινωνικό-οικονομικής κρίσης, η οποία έχει σαφώς βαθύτερα αίτια την παιδεία και την νοοτροπία του λαού μας. Πόσο εφικτή είναι αυτή η αλλαγή, υπό τις παρούσες συνθήκες, όπου όλο και περισσότερα τμήματα του λαού πλήττονται από μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος και βρίσκονται στο φάσμα του κοινωνικού αποκλεισμού³⁴, μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο περαιτέρω έρευνας.

Εν κατακλείδι, σημειώνουμε πως σημεία-κλειδιά για την επιτυχία του έργου των περιφερειακών στελεχών και των εκπαιδευτών στα ΚΔΒΜ δεν είναι μόνον η κατοχή γνώσεων αλλά ως επί το πλείστον:

³⁴ Η δυνατότητα που -θεωρητικά- έχουν όλα τα κοινωνικά στρώματα να προσπελάσουν τους θεσμούς της εκπαίδευσης, δεν σημαίνει ότι στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα έχουν εκλείψει οι ανισότητες. Νόβα-Καλτσούνη (2010: 230)

1) Η διάθεση για ανοιχτή, επικοινωνιακή συνεργασία και διαρκή - ενεργητική μάθηση (Βατρικάς & συν., 2007· Zerke, 2013).

2) Η ύπαρξη και η έμπρακτη επίδειξη ομαδικού πνεύματος (συνεργασία με τη διοίκηση και το προσωπικό των δήμων)

3) Η κατανόηση της ιδιαιτερότητας που έχει από τη φύση του ο εκπαιδευτικός φορέας των Δημοτικών ΚΔΒΜ

4) Η συστηματική ενασχόληση με τις υποθέσεις του Κέντρου και εν τέλει το μεράκι και η αγάπη γι' αυτό που επιτελείται στα ΚΔΒΜ.

Κατά την άποψή μας δεν είναι δόκιμο να επαφίεται η επιτυχία ή έστω η ομαλή λειτουργία ενός ΚΔΒΜ μόνο στον επαγγελματισμό των εργαζομένων του, αλλά απαιτείται καλύτερος συντονισμός σε κεντρικό επίπεδο, συνέχιση της διάθεσης πόρων και κυρίως παροχή ευελιξίας, διότι, ως γνωστόν το πιο δυνατό σημείο ενός οργανισμού είναι το ανθρώπινο δυναμικό του (Everard & Morris, 1999). Έτσι, η επίδειξη εμπιστοσύνης στο έμπυχο δυναμικό είναι εκ των ων ουκ άνευ για βέλτιστα αποτελέσματα.

Επιπρόσθετα, η εξάλειψη ή έστω η απομείωση της αβεβαιότητας σχετικά με το μέλλον των ΚΔΒΜ είναι σημαντική προϋπόθεση για μια ολοκληρωμένη εκπαιδευτική στρατηγική, με όραμα μια συμπεριληπτική εκπαίδευση, η οποία συνεπάγεται ένα καλύτερο μέλλον για όλους χωρίς αποκλεισμούς. Εν κατακλείδι, μέσα σε αυτήν την πορεία, θεωρούμε επιβεβλημένη την επίλυση του ζητήματος σχετικά με την συνέχιση της λειτουργίας των ΚΔΒΜ, καθώς μέσα από αυτήν προκύπτουν πολλαπλά οφέλη και δυνατότητες, όπως θα δούμε και στη συνέχεια. Συμφωνούμε με τη θέση ότι στη σημερινή εποχή είναι αναγκαίες οι επενδύσεις (δημόσιες, ιδιωτικές, κοινωνίας των πολιτών) στη δια βίου μάθηση (Giossi, 2012).

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στα ΚΔΒΜ των Δήμων

Η ‘Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας’ αποτελεί αυτόνομη θεματική ενότητα (μάθημα) των προγραμμάτων “Οικονομία – Επιχειρηματικότητα” στην οποία εξετάζεται η επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων, αυτοαπασχολούμενων ή ανέργων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον³⁵.

³⁵ Στην ιστοσελίδα για τα δημοτικά ΚΔΒΜ υπάρχει χώρος που αναφέρεται στις θεματικές ενότητες που προσφέρονται

Στην επίσημη παρουσίαση της θεματικής ενότητας αναφέρεται ότι:

“η διαχείριση της σταδιοδρομίας προσεγγίζεται μέσα από την οπτική της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, του τομέα εκείνου της Ψυχολογίας που έχει ως στόχο να στηρίζει τα άτομα ώστε να γίνουν ικανά να αξιοποιούν τα εφόδιά τους και να παίρνουν «καλές» αποφάσεις για το επαγγελματικό τους μέλλον. Για να το επιτύχουν αυτό, χρειάζεται να δουν με ρεαλισμό τον εαυτό τους, δηλαδή να αποκτήσουν ή να βελτιώσουν την αυτογνωσία τους, όπως και την ικανότητά τους να θέτουν στόχους, να παίρνουν αποφάσεις και να τις πραγματοποιούν με επιτυχία. Όμως, επειδή ‘βρίσκω δουλειά’ δεν σημαίνει αποκλειστικά την εύρεση θέσης εργασίας, τονίζεται ότι η επιχειρηματικότητα προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης, αρκεί να υπάρχει διάθεση, επιχειρηματικό πνεύμα και κατάλληλη προετοιμασία του μελλοντικού επιχειρηματία. Μέσα από το υλικό της συγκεκριμένης θεματικής ενότητας, όσοι βρίσκονται σε κάποια φάση μετάβασης ή και αλλαγής στην εργασία τους, μπορούν να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, αλλά και να εφοδιαστούν με πρακτικές συμβουλές για το ποια βήματα πρέπει να ακολουθήσουν προκειμένου να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση”.

Στα πλεονεκτήματα των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥΕΠ από τα δημοτικά ΚΔΒΜ σε σχέση με τους υπόλοιπους φορείς ΔΒΣΥΕΠ συγκαταλέγουμε το γεγονός πως παρέχει τις υπηρεσίες τους σε όλους τους ενήλικες δημότες του δήμου στον οποίο λειτουργεί τις οποίες και παρέχει δωρεάν. Αντίθετα, στα μειονεκτήματα συγκαταλέγουμε τον γενικό και εισαγωγικό χαρακτήρα της παρέμβασης και την απουσία προγράμματος δευτέρου επιπέδου για όλους όσοι έχουν λάβει ήδη κάποιας μορφής συμβουλευτική στο παρελθόν. Ο ακόλουθος πίνακας είναι ενδεικτικός των περιορισμών που υφίστανται ανά φορέα.

Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των προγραμμάτων ΣΥΕΠ στα ΚΔΒΜ των Δήμων

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά εφαρμογής της ΣΥΕΠ μέσω των δημοτικών ΚΔΒΜ είναι δύο, αυτό της ομαδικής συμβουλευτικής παρέμβασης³⁶ και αυτό της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στο επίπεδο της κοινότητας³⁷.

36 Σε προηγούμενη ενότητα αναφερθήκαμε στα οφέλη της ομαδικής συμβουλευτικής παρέμβασης, τα οποία τυγχάνουν γενικής αποδοχής από τους ερευνητές της ΣΥΕΠ, ωστόσο, αναγνωρίζεται ως όριο του είδους αυτού της παροχής ΣΥΕΠ. Η ύπαρξη ιδιαίτερων προβλημάτων σε κάποιο μέλος της ομάδας, οπότε και θα πρέπει να τύχει εξατομικευμένης φροντίδας. Κάντας & Χαντζή (1991)

37 Σύμφωνα με τον περιεκτικό ορισμό του Mercer «ανθρώπινη κοινότητα είναι λειτουργικά συνδεδεμένο άθροισμα προσώπων που ζουν σε έναν ιδιαίτερο γεωγραφικό τόπο, σε μια ιδιαίτερη χρονική περίοδο, που συμμερίζονται μια κοινή κουλτούρα, έχουν ενταχθεί σε μια κοινωνική δομή και δείχνουν να συναισθάνονται τη μοναδικότητα και την ταυτότητα της ομάδας που απαρτίζουν». Πανταζόπουλος (1993) Ομοίως προς τα παραπάνω, η κοινότητα λογίζεται «ως ο χώρος συνένωσης προσώπων καθόσον αυτά εντάσσονται σε παραδεδομένα πλαίσια αξιακών σχέσεων και συμπεριφορών, προβάλλεται από πολλούς ως η επιθυμητή λύση στο σύγχρονο έλλειμμα κοινωνικότητας.» Ο.π.

Πίνακας 1. Αντιστοίχιση φορέων με βάση τον πληθυσμό-στόχο

Πάροχος υπηρεσιών ΔΒΣΥΕΠ	Ωφελούμενοι κατ' αποκλειστικότητα
Σύμβουλοι Απασχόλησης ΟΑΕΔ	Νεο-εισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και άνεργοι (προϋπόθεση η έκδοση κάρτας ανεργίας)
Στελέχη ΣΥΕΠ & ΣΥΥ των ΚΕΚ (ΚΕΔΙΒΙΜ τύπου ΙΙ)	Δικαιούχοι προγραμμάτων επιταγής εισόδου στην αγορά εργασίας ή άλλων ιδιωτικών προγραμμάτων κατάρτισης
Γραφεία Διασύνδεσης των ΑΕΙ/ΤΕΙ	Απόφοιτοι ή φοιτητές του ιδρύματος που ανήκει το Γ.Δ.
ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ	Υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα / αυτο-απασχολούμενοι
Συμβουλευτικοί Σταθμοί & Γραφεία ενημέρωσης Δήμων	Δημότες ή κάτοικοι του δήμου
Εξ αποστάσεως ΣΥΕΠ από τον ΕΟΠΠΕΠ	Όλοι οι ενήλικες που έχουν γνώση χρήσης Ηλεκτρονικού Υπολογιστή και διαδικτύου
ΣΥΕΠ στα δημοτικά ΚΔΒΜ	Όλοι οι ενήλικες, με τη συμπλήρωση ικανού αριθμού (τουλάχιστον 8 αιτήσεις)
Ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας	Όσοι διαθέτουν τους ζητούμενους πόρους

Εκπαιδευτικό υλικό για τα προγράμματα ΣΥΕΠ στα ΚΔΒΜ των Δήμων

Το εκπαιδευτικό υλικό για τα προγράμματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στα δημοτικά ΚΔΒΜ³⁸ εκπονήθηκε στο πλαίσιο του υποέργου 8 με τίτλο “Συγγραφή και αξιολόγηση και αξιοποίηση υφιστάμενων εκπαιδευτικών υλικών προγραμμάτων εθνικής και τοπικής εμβέλειας” των Πράξεων “Κέντρα Δια Βίου Μάθησης” που έχουν ενταχθεί στο ΕΠΕΔΒΜ του ΕΣΠΑ 2007-2013. Συγγραφέας του εκπαιδευτικού υλικού “Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας” είναι η Αικατερίνη Κεδράκα με υπεύθυνο διαμόρφωσης επιστημονικών προδιαγραφών τον Γιώργο Κουλαουζίδα και υπευθύνους από το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο τους Α. Κόκκο, Μ. Παυλάκη και Έφη Κωσταρά στην επιμέλεια των κειμένων.

Στα περιεχόμενα του εκπαιδευτικού υλικού περιλαμβάνονται ο σκοπός, τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, οι λέξεις-κλειδιά, εισαγωγικές παρατηρήσεις, ορισμοί για την ΣΥΕΠ, το προσωπικό και επαγγελματικό προφίλ, πληροφόρηση, λήψη απόφασης, αναζήτηση θέσης εργασίας, σχεδιασμός επιχείρησης, σύνοψη και βιβλιογραφία. Στην ενότητα για την αναζήτηση θέσης εργασίας διακρίνουμε

³⁸ Το εκπαιδευτικό υλικό όλων των προγραμμάτων εθνικής εμβέλειας είναι ελεύθερα διαθέσιμο για λήψη από την επίσημη ιστοσελίδα των ΚΔΒΜ των δήμων

υποενότητες που αφορούν τα είδη επικοινωνίας, θέματα που αφορούν την σύνταξη και αποστολή της συνοδευτικής επιστολής (cover letter), το βιογραφικό σημείωμα (CV), την προετοιμασία για τη συνέντευξη επιλογής προσωπικού.

Το εκπαιδευτικό υλικό έχει έκταση 45 σελίδων και περιλαμβάνει συνθετική παρουσίαση όρων και κεντρικών εννοιών των θεμάτων σε κάθε ενότητα, καθώς επίσης και μελέτες περίπτωσης και σχετικές δραστηριότητες.

Ειδικότερα, οι δραστηριότητες περιλαμβάνουν τους παράγοντες που επιδρούν στη μεταβολή της αγοράς εργασίας, διερεύνηση συμβουλευτικών αναγκών, αλληλεξάρτηση εκπαίδευσης-απασχόλησης, διερεύνηση αντιλήψεων και στάσεων για την ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, διερεύνηση αυτοαντίληψης με τη χρήση συμβουλευτικής μέσω τέχνης, τεχνικές αναζήτησης εργασίας και τεχνικές ελέγχου αξιοπιστίας της πληροφόρησης για εργασία, χαρτογράφηση των “σημαντικών άλλων”

Στις παρουσιαζόμενες μελέτες περίπτωσης περιλαμβάνεται η εξέταση του φαινομένου της ανεργίας, η εξισορρόπηση ανάμεσα στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, η στροφή στην επιχειρηματικότητα.

Στα δύο παραρτήματα βρίσκουμε το πρότυπο του eurorpass (πρότυπο ευρωπαϊκό βιογραφικό σημείωμα στα ελληνικά και τα αγγλικά).

Από την εξέταση του εκπαιδευτικού υλικού (Κεδράκα, 2012) προέκυψε πως περιλαμβάνονται τα συνήθη αντικείμενα της ΣΥΕΠ και υπαινίσσονται τα συνήθη στάδια παρέμβασης (ανάλυση προβλήματος, απεικόνιση προβλήματος, αλλαγή κατεύθυνσης), ωστόσο, απουσιάζουν από το εγχειρίδιο οι δεξιότητες διατήρησης εργασίας, προφανώς λόγω και του εισαγωγικού χαρακτήρα της συμβουλευτικής παρέμβασης.

Λιαδικασία επιλογής Συμβούλων για τη ΣΥΕΠ στα ΚΔΒΜ των Δήμων

Οι υποψήφιοι για ανάληψη εκπαιδευτικού – συμβουλευτικού έργου με Κωδικό και τίτλο προγράμματος 1.11 “Συμβουλευτική σταδιοδρομίας” ή και 1.12 “Ένεργοποίηση ανέργων γυναικών” καλούνται με πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος του ΙΝΕΔΙΒΙΜ³⁹ να υποβάλλουν ηλεκτρονική αίτηση, σε

³⁹ Η τελευταία πρόσκληση δημοσιεύθηκε από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ στις 16/07/2014 με την υπ' αριθμό πρωτοκόλλου 660/6/41612 πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για εκπαιδευτές ενηλίκων στα ΚΔΒΜ όπου και οι Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας. Στην πρόσκληση αυτή που δημοσιεύτηκε και ηλεκτρονικά περιέχονται όλες οι λεπτομέρειες σχετικά με τον τρόπο επιλογής, την απόδειξη και

αποκλειστική προθεσμία ορισμένων ημερών και να καταθέσουν τα δικαιολογητικά τους.

Οι υποψήφιοι εκπαιδευτές (σύμβουλοι) θα πρέπει να είναι Διπλωματούχοι Μεταπτυχιακοί με αντικείμενο την Συμβουλευτική ή/και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ελληνικών ΑΕΙ ή Πτυχιούχοι του Προγράμματος Εξειδίκευσης στη Συμβουλευτική και στον Προσανατολισμό (ΠΕΣΥΠ) της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ). Επίσης έχουν δυνατότητα συμμετοχής Πτυχιούχοι ή και Μεταπτυχιακοί Πανεπιστημίων της αλλοδαπής με Αναγνώριση από ΔΙΚΑΤΣΑ / ΔΟΑΤΑΠ και αντιστοιχία με τα ως άνω αναφερόμενα πτυχία της ημεδαπής.

Οι υποψήφιοι δηλώνουν στην αίτηση τους την περιφερειακή ενότητα που τους ενδιαφέρει να απασχοληθούν και κατατάσσονται σε αξιολογική σειρά σύμφωνα με τα προσόντα τους. Σε περίπτωση πρόσληψης (αναλόγως των αναγκών που θα προκύψουν) αμοίβονται σύμφωνα με το επίπεδο σπουδών τους και όσα ορίζει η νομοθεσία για τους εκπαιδευτές ενηλίκων.

Επίσης, οι υποψήφιοι αξιολογούνται με κριτήρια on/off και σωρευτικά με βάση τους τίτλους σπουδών, την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο της ΣΥΕΠ, την επιμόρφωση στη ΣΥΕΠ, την επιμόρφωση στην εκπαίδευση ενηλίκων (επιπρόσθετη μοριοδότηση δίνεται στην περίπτωση κατοχής μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στην εκπαίδευση ενηλίκων), την πιστοποίηση χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή και τη γνώση ξένης γλώσσας (με διαβάθμιση της μοριοδότησης αναλόγως του επιπέδου γλωσσομάθειας στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς -ECF, με ελάχιστο επίπεδο Β.2 “καλής γνώσης” και μέγιστο το επίπεδο Γ.2 “άριστης γνώσης”). Επίσης, ως κοινωνικά κριτήρια μοριοδοτούνται η πολυτεκνία, η μονογονεϊκότητα, ο χρόνος ανεργίας, ενώ -παραδόξως- δεν μοριοδοτείται η αναπηρία.

Οι υποψήφιοι κατατάσσονται σε ενιαίο πίνακα της ειδικότητας τους, μετά από την έκδοση οριστικών αποτελεσμάτων, (προηγείται η ανάρτηση προσωρινών πινάκων με το δικαίωμα ένστασης) βρίσκονται στη διάθεση των ΚΔΒΜ της περιφερειακής τους ενότητας (νομού) την οποία έχουν δηλώσει, καλούνται δε για ανάληψη συμβουλευτικού έργου, ανάλογα με τις ανάγκες που θα υπάρξουν.

μοριοδότηση των προσόντων και θέματα για την αμοιβή όσων κληθούν να αναλάβουν έργο.

Χαρακτηριστικά των Συμβούλων στο προγράμμα ΣΥΕΠ στα ΚΔΒΜ των Δήμων

Οι σύμβουλοι που πρόκειται να αναλάβουν έργο στα ΚΔΒΜ των Δήμων θα πρέπει να γνωρίζουν και να αξιοποιήσουν τις αρχές, μεθόδους και τεχνικές της εκπαίδευσης ενηλίκων σύμφωνα με τις οριζόμενες προδιαγραφές (ΕΚΕΠΙΣ, 2010), ενώ θα πρέπει να έχουν υπόψη τους όρους για την αποτελεσματική ομάδα⁴⁰ και τη δυναμική της ομάδας (Τσιμπουκλή, 2012). Ως απαιτούμενα για μια αποτελεσματική ομάδα νοούνται:

α) Η επίτευξη ενός βαθμού συνοχής

β) Η συνεργασία για την επίτευξη της δυναμικής της ομάδας

γ) Η εφαρμογή των αρχών για τη δυναμική της ομάδας που συνίσταται στην αποδοχή-αίσθηση του ανήκειν του συνόλου των μελών, η αλληλεπίδραση και η ισοτιμία ανάμεσα στα μέλη, η αίσθηση ελευθερίας για έκφραση, η ευκαιρία για συστηματική παρατήρηση του εαυτού και των άλλων, η διάθεση για παροχή βοήθειας, η συνείδηση της 'παγκοσμιοτήτας' των προβλημάτων, η θεωρητικοποίηση - ικανότητα ανάλυσης και ερμηνείας, ελέγχου των συμπερασμάτων με βάση την πραγματικότητα, αξιοποίηση ευκαιριών για μεταβιβάσεις εμπειριών στον Σύμβουλο ή στα υπόλοιπα μέλη.

Παράλληλα, ο σύμβουλος⁴¹ θα πρέπει να γνωρίζει τις φάσεις “δεσίματος” της ομάδας (προσανατολισμός, σύγκρουση, σύνθεση, απόδοση και στατική φάση). Ομοίως, θα πρέπει να εμπνεύσει τα μέλη της ομάδας να τηρούν τη δέσμευση τους στους στόχους της ομάδας, να καλλιεργούν θετικές προσδοκίες για το έργο της ομάδας και να διακρίνονται από υπευθυνότητα. Έτσι, ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση -όπως ένας καλός εκπαιδευτής ενηλίκων- να κινείται τόσο εντός όσο κι εκτός της ομάδας, όχι ως ειδικός αλλά ως διευκολυντής της, τηρώντας όμως σε κάθε βήμα τις Ροτζεριανές προϋποθέσεις για μια αποτελεσματική συμβουλευτική συμμαχία όπως η διαμόρφωση κλίματος σημαντικότητας, οικοδόμηση καναλιών διεπαφής, διαπραγμάτευση της εργασιακής συμμαχίας και η αντιμετώπιση τυχόν αντίστασης.

40 Οι Κοσμίδου-Hardy & συν. (2007) αναφέρει ότι σύμφωνα με την ψυχολογία ομάδα και σκοπός είναι έννοιες ταυτόσημες.

41 Ο Σύμβουλος θα πρέπει να έχει επίγνωση των προκλήσεων της ομαδικής συμβουλευτικής προσέγγισης και πως κάθε ομάδα είναι διαφορετική. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι βασικές αρχές εξάσκησης της ΣΥΕΠ Amundson, et al. (2008).

Λιδακτική μεθοδολογία για το προγράμμα ΣΥΕΠ στα ΚΔΒΜ των Δήμων

Όπως αναφέρουμε και σε άλλα σημεία της εργασίας μας η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στα ΚΔΒΜ είναι μια ιδιαίτερη περίπτωση, διότι είναι μια υπηρεσία που παρέχεται στην κοινότητα, στο πλαίσιο της μη-τυπικής εκπαίδευσης και ειδικότερα εμπίπτει στο πεδίο της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, δεν προκύπτει δηλαδή από επαγγελματικούς φορείς ή στο πλαίσιο της δια βίου κατάρτισης. Αυτό σημαίνει πως υπάρχουν σημαντικά περιθώρια αυτενέργειας και ευελιξίας για τον σύμβουλο αλλά και γενικότερα ελευθερία και άνεση για όλη την ομάδα μάθησης.

Σε κάθε περίπτωση ισχύουν οι αρχές και οι μέθοδοι της εκπαίδευσης ενηλίκων (Rogers, 1999) οι οποίες και θα πρέπει να τηρούνται οπωσδήποτε από τους συμβούλους, οι οποίοι εν προκειμένω οφείλουν να λειτουργήσουν, έτι περαιτέρω, ως διευκολυντές και λιγότερο ως ειδικοί.

Επιπλέον, είναι χρήσιμο να λαμβάνονται υπόψη οι επισημάνσεις της αναπτυξιακής ψυχολογίας⁴², με δεδομένη την ηλικιακή ανομοιογένεια της ομάδας, σύμφωνα και με την διάκριση των Craig & Baucum, για τα τρία συστατικά μέρη της ηλικίας, ως βιολογική (προσδόκιμο ζωής), κοινωνική (η κατάσταση του ατόμου σε σχέση με τους πολιτισμικούς γνώμονες) και ψυχολογική (ικανότητα ανταπόκρισης του ατόμου στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος του).

Παράλληλα, ο σύμβουλος οφείλει να έχει επίγνωση της ψυχολογίας της παρώθησης και των κινήτρων για τους ενήλικες εκπαιδευόμενους⁴³.

Το πρόβλημα της αξιολόγησης της ΣΥΕΠ στα ΚΔΒΜ των Δήμων

Όσον αφορά την αξιολόγηση, δυστυχώς, δεν υπάρχει κάποιο πρότυπο έγγραφο⁴⁴ (όπως συνέβαινε παλαιότερα στα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων-ΚΕΕ) με

42 Οι μεταβολές στη σκέψη, στην προσωπικότητα και στη συμπεριφορά των ενηλίκων είναι αποτέλεσμα κυρίως προσωπικών, κοινωνικών και πολιτισμικών επιδράσεων ή γεγονότων και πολύ λιγότερο της χρονολογικής ηλικίας ή συγκεκριμένων βιολογικών μεταβολών. Επίσης, δεν εξελίσσονται και δεν δομούν όλοι οι ενήλικοι τη ζωή τους με τον ίδιο τρόπο, επομένως οι ενήλικοι σε σύγκριση με τα παιδιά έχουν μεταξύ τους λιγότερα κοινά Craig & Baucum (2008: 101)

43 Ο ρόλος της διέγερσης παίζει σημαντικό ρόλο στη διδασκαλία. Οι κυριότερες προϋποθέσεις για ένα μέσο ενεργοποίησης της μάθησης είναι η εναλλαγή, η καινοφάνεια, η σημαντικότητα και η εσωτερική συμμετοχή στη διδασκαλία. Ζάχαρης (2003: 53)

44 Το έντυπο που προβλέπεται είναι ένα μηνιαίο πρακτικό που συντάσσεται από τον Υπεύθυνο Εκπαίδευσης, Ανάπτυξης και Διασφάλισης Ποιότητας του δημοτικού ΚΔΒΜ, ο οποίος έχει την γενική ευθύνη της υλοποίησης και του συντονισμού της εκπαιδευτικής διαδικασίας, στο οποίο ωστόσο περιλαμβάνονται μόνο τα τυπικά δεδομένα για το τμήμα μάθησης όπως το αν υλοποιήθηκε

το οποίο να αξιολογείται το σύνολο της μαθησιακής και εν προκειμένω συμβουλευτικής παρέμβασης.

Αντίθετα, η αξιολόγηση γίνεται μόνο ηλεκτρονικά από εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους, μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που έχουν δηλώσει στην αίτηση τους. Είναι αυτονόητο πως οι συμμετέχοντες μεγαλύτερης ηλικίας αλλά και όλες-οι όσοι δεν έχουν επαρκείς γνώσεις χρήσης Η/Υ και διαδικτύου παραλείπουν να ολοκληρώσουν την διαδικασία της ηλεκτρονικής αξιολόγησης. Σημεία-κλειδιά της αξιολόγησης είναι το επίπεδο επάρκειας περιεχομένου και εκπαιδευτικού υλικού, οι διδακτικοί-συμβουλευτικοί στόχοι, η διδακτική τεχνική, η επάρκεια του συμβούλου.

Θεωρούμε αυτονόητη την προστιθέμενη αξία που έχει η διαδικασία αξιολόγησης μιας εκπαιδευτικής – συμβουλευτικής παρέμβασης, την οποία κρίνουμε απαραίτητη. Η έλλειψη ολοκληρωμένης διαδικασίας αξιολόγησης έχει ως ανελαστική συνέπεια να μην είναι εφικτή η λήψη ανατροφοδότησης για το ΚΔΒΜ ή για τον σύμβουλο-εκπαιδευτή, ώστε να διαγνωστούν αδυναμίες και να αποφευχθούν λάθη στο μέλλον.

Στο σημείο αυτό επαναλαμβάνουμε το γεγονός πως πρόκειται για μια καινούργια υπηρεσία, από έναν καινούργιο θεσμό, οπότε υπάρχουν ακόμη περιθώρια ανάπτυξης και βελτιώσεων, τα απολογιστικά στοιχεία που εκθέτουμε στο παράρτημα είναι πολύ χαρακτηριστικά.

Με δεδομένο ότι ο πάροχος συμβουλευτικής στήριξης που εξετάζουμε δεν ανήκει στους κλασικούς και καθιερωμένους, καθώς επίσης το πλαίσιο της συμβουλευτικής αυτής παρέμβασης έχει τις ιδιαιτερότητες του, μια ενδεχόμενη αξιολόγηση – σύγκριση της αποτελεσματικότητας του, έναντι άλλων παρόχων ΣΥΕΠ κρίνεται -επί του παρόντος τουλάχιστον- αδόκιμη.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα των Bernaud & Gaudron & Claude η οποία αξιολογεί την επίδραση της ΣΥΕΠ μέσω της εκτίμησης ικανοτήτων⁴⁵. Προκρίνουμε την συγκεκριμένη έρευνα ως ένα καλό ερευνητικό μέσο για την αξιολόγηση της επίδρασης των προγραμμάτων Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στα ΚΔΒΜ των δήμων στο μέλλον.

Με την συγκεκριμένη μεθοδολογία επιτυγχάνουμε την εξάλειψη των

σύμφωνα με το πρόγραμμα, τον αριθμό των συμμετεχόντων με κάποια γενικότερα σχόλια.

45 Effects of Career Counseling on French Adults: An Experimental Study, *The Career Development Quarterly*, 54 (242-255), 2006

περιορισμών που έχουν άλλες έρευνες που γίνονται σε φοιτητές (αδυναμία γενίκευσης), έρευνες που δεν εξετάζουν τη σταθερότητα της επίδρασης μετά τη λήξη της παρέμβασης και τέλος, έρευνες που δεν λαμβάνουν υπόψη τις πολιτισμικές διαφορές. Ωστόσο, με βάση το γεγονός πως δεν προβλέπεται η λειτουργία τμήματος β' επιπέδου, δηλαδή στα δημοτικά ΚΔΒΜ μετά την κύρια παρέμβαση των 25 διδακτικών ωρών, δεν είναι δυνατή η επανάληψη του εκπαιδευτικού αντικειμένου, από τους ίδιους εκπαιδευόμενους με τον ίδιο εκπαιδευτή με σκοπό την επαναξιολόγηση τους, καθίσταται προβληματική η μέτρηση της επίδρασης της μαθησιακής-συμβουλευτικής παρέμβασης σε βάθος χρόνου.

Η αντικειμενική αυτή δυσκολία μπορεί να ξεπεραστεί είτε με την υιοθέτηση αντίστοιχου μαθήματος β' επιπέδου, στην προοπτική λειτουργίας των δημοτικών ΚΔΒΜ με αναμορφωμένα τα προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας (για παράδειγμα υπάρχουν αντίστοιχες αιτήσεις σε άλλα εκπαιδευτικά αντικείμενα, ιδίως στις ξένες γλώσσες), είτε σε ένα πιο άτυπο πλαίσιο ανάμεσα στον σύμβουλο και τους συμβουλευόμενους του τμήματος (πρακτική οικεία σε περιβάλλοντα μάθησης ενηλίκων).

Το προβαλλόμενο ερευνητικό σχέδιο εστίασε σε θεωρητικές και εμπειρικές μελέτες αναλύοντας τους παράγοντες επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η μελέτη διενεργήθηκε στη Γαλλία το 1991, συγκρίνει δείγμα 158 ατόμων (εργαζόμενοι και άνεργοι) που έχουν δεχθεί εκτίμηση ικανοτήτων⁴⁶, αφορά δε τους παράγοντες αυτοεκτίμησης, αυτό-ανάλυσης και αυτό-αντίληψης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η μορφή της εξεταζόμενης ΣΥΕΠ είναι διαπολιτισμική και επιβεβαίωσε την πρώτη υπόθεση της έρευνας για τα μακροχρόνια οφέλη της συμβουλευτικής.

Ακολούθως, η επαγγελματική συμβουλευτική που εφαρμόστηκε έχει συνέχεια στον χρόνο και είναι εξελικτική (ακολουθεί την άποψη του D. Super ότι η επαγγελματική ανάπτυξη είναι μη-αναστρέψιμη διαδικασία), επιβεβαιώνοντας μερικώς την δεύτερη υπόθεση της έρευνας και τέλος πως η διάρκεια της συμβουλευτικής παρέμβασης αυξάνει την επίδραση της, υπόθεση που δεν

46 Ό.π. Το 1992 καθορίστηκαν τα βήματα για την εκτίμηση ικανοτήτων σε τρεις φάσεις, την προκαταρκτική όπου παρέχεται ενημέρωση για την διαδικασία και τη μέθοδο, την φάση διερεύνησης όπου προσδιορίζονται οι ανάγκες τους και η τελική φάση με τις προσωπικές συνεντεύξεις, την παρατήρηση των αποτελεσμάτων και τη σύνταξη γραπτής αναφοράς με τις συστάσεις.

επιβεβαιώθηκε.

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το CFSEI – Culture Free Self-Esteem Inventory για την μέτρηση της αυτοεκτίμησης, ενώ κατασκευάστηκαν ξεχωριστά αυτοσχέδια ερωτηματολόγια για τους υπόλοιπους παράγοντες όπως το επίπεδο ενεργητικότητας για την αναζήτηση εργασίας, η ικανότητα αναγνώρισης χαρακτηριστικών και ικανοτήτων, η αποφασιστικότητα για τη λήψη και εφαρμογή της απόφασης, η ικανότητα αναγνώρισης της καταλληλότητας των προσόντων τους. Για τον παράγοντα της αυτο-αντίληψης ακολούθησε ανάλυση περιεχομένου και λήφθηκε υπόψη ο αριθμός των στοιχείων που αναφέρθηκαν σε κάθε ερώτηση.

Επίσης, αναφορικά με το περιεχόμενο της εκτίμησης προσόντων, οι σύμβουλοι κλήθηκαν να περιγράψουν επακριβώς τα χαρακτηριστικά κάθε συμμετέχοντα (στόχοι, χρόνος παρέμβασης, μέθοδος που ακολουθήθηκε).

Κλείνοντας, ένα άλλο σημαντικό πλεονέκτημα της προτεινόμενης μεθόδου είναι αυτό που εκθέτουν οι Bernaud & Gaudron & Claude στη συζήτηση του άρθρου τους, ότι οι ίδιοι οι συμβουλευόμενοι καλούνται να γίνουν αναλυτές της κατάστασης τους.

Άλλα προγράμματα των ΚΔΒΜ που “συλλειτουργούν” με το αντικείμενο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Πέρα από το πρόγραμμα “Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας” στα ΚΔΒΜ των Δήμων προσφέρονται άλλα προγράμματα του ίδιου Θεματικού Άξονα “Οικονομία – Επιχειρηματικότητα” , με τα οποία θα λέγαμε ότι υπό την ευρύτερη έννοια “συλλειτουργούν” και βρίσκονται σε σημαντική συνάφεια τα ακόλουθα γνωστικά αντικείμενα, διάρκειας 25 διδακτικών ωρών:

- 1.1. Καινοτομία – Επιχειρηματικότητα – Διοίκηση Επιχειρήσεων
- 1.2. Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα (το συγκεκριμένο πρόγραμμα διατίθεται σε 50 διδακτικές ώρες)
- 1.3. Επιχειρηματικότητα και Τουριστική – Πολιτιστική Ανάπτυξη
- 1.4. Αγροτική Επιχειρηματικότητα – Marketing Αγροτικών Προϊόντων
- 1.5. Βιολογικά Προϊόντα: Παραγωγή – Πιστοποίηση – Διάθεση
- 1.6. Ηλεκτρονική Επιχειρηματικότητα – e-επιχειρείν
- 1.7. Πράσινη Επιχειρηματικότητα

1.8. Δημιουργώ τη δική μου επιχείρηση

1.9. Σύγχρονες Τραπεζικές Συναλλαγές

1.10. Υπολογίζοντας τις δαπάνες του νοικοκυριού

Επιπλέον, εξαιρετικά συναφή με το αντικείμενο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας είναι τα προσφερόμενα μαθήματα του εκπαιδευτικού αντικειμένου της Ψυχολογίας: Υποστήριξη στην καθημερινή ζωή για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, Διαχείριση του χρόνου, Επαγγελματική ενεργοποίηση ανέργων γυναικών, Εθελοντισμός, Εξαρτήσεις και πρόληψη, Αποτελεσματική επικοινωνία με φορείς.

Στο πρώτο κεφάλαιο αυτής της μελέτης αναφερθήκαμε στην εκπαίδευση ενηλίκων και τη ΣΥΕΠ γενικότερα, στον χαρακτήρα που δύναται να λάβουν ως απελευθερωτικές δυνατότητες από την σύγχρονη καταπιεστική κοινωνική πραγματικότητα. Έτσι, θεωρούμε σημαντικό να αναφερθούμε έστω και συνοπτικά στο αντικείμενο της Κοινωνικής Οικονομίας – Επιχειρηματικότητας, το οποίο παρά την μακραίωνη παράδοση του Συνεργατισμού στον ελληνικό χώρο σε άλλες μορφές (από τις εμπορό-βιοτεχνικές συντεχνίες επί Βυζαντίου και τις αγροτο-κτηνοτροφικές συσσωματώσεις επί Τουρκοκρατίας) δυστυχώς, στη σύγχρονη εποχή, δεν έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα.

Κρίνουμε ιδιαίτερα σκόπιμη την παρουσίαση αυτή, έχοντας υπόψη πως η ΣΥΕΠ όπως και η εκπαίδευση ενηλίκων εμπεριέχουν, στην ουσία τους, στοιχεία για την κοινωνική αλλαγή με κοινωνική δικαιοσύνη και οφείλουν και στην πράξη να εφαρμόζουν πρακτικές που προάγουν την κοινωνική πρόοδο, χωρίς αποκλεισμούς (Toporek, et al. 2013).

Στο πλαίσιο της παρούσης εργασίας αρκούμαστε να αναφέρουμε ότι υπάρχουν διαφορετικοί ορισμοί για την Κοινωνική Οικονομία εξαιτίας της πολυμορφίας και της εναλλακτικότητας που προσφέρει στο πεδίο. Έτσι, σύμφωνα με μια κλασική προσέγγιση πρόκειται για τον ενδιάμεσο χώρο ανάμεσα στο κράτος και την αγορά (Νικολόπουλος & Καπογιάννης, 2012), ενώ κατά το πνεύμα του νομοθέτη ορίζεται ως *"το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων με επίδιωξη το συλλογικό όφελος"* (ΦΕΚ 216, τ. Α':6369). Κατά την διατύπωση του Γ. Τσομπάνογλου για την ενίσχυση των βιώσιμων τοπικών κοινοτήτων (Τσομπάνογλου, 2008) πρόκειται για την *"καινοτομία που δημιουργεί υπηρεσίες προς την κοινότητα, από την κοινότητα, σε μεταβιομηχανικές καταστάσεις"*.

Ανάμεσα στους συλλογικούς σκοπούς -άρα και στα συνήθη αντικείμενα δραστηριότητας μιας ΚοινΣΕπ⁴⁷- συγκαταλέγονται οι πολιτιστικές, οι περιβαλλοντικές - οικολογικές δραστηριότητες, η αξιοποίηση και ανάδειξη τοπικών προϊόντων, η παραγωγή και μεταποίηση αγροτικών προϊόντων αλλά και η παροχή υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας.

Στην περίπτωση της Κοινωνικής Οικονομίας, προϋπόθεση για τη συμμετοχή είναι η υιοθέτηση και λειτουργία των συνεταιριστών με βάση τις αρχές και αξίες του Συνεργατισμού (δημοκρατία, ισότητα, δικαιοσύνη, αλληλεγγύη, σεβασμός στο ανθρώπινο και φυσικό περιβάλλον, συνεργασία ανάμεσα στους Συνεταιριστές αλλά και με τις άλλες συλλογικότητες του είδους), ώστε να έχει επιτυχία το όλο εγχείρημα. Τέτοιες ενώσεις εξάλλου είναι οριζόντιοι σχηματισμοί (οικονομία των αναγκών) σε αντίθεση με αυτούς που χαρακτηρίζονται από σχέσεις πάτρωνα και πελάτη (οικονομία των αγαθών). Επίσης, κρίνεται ως πολύ σημαντική η ύπαρξη των παρακάτω ειδικότερων προϋποθέσεων για τη συμμετοχή ενός υποψήφιου κοινωνικού επιχειρηματία σε μια ΚοινΣΕπ:

-Να προσέρχεται ελεύθερα και αυτοβούλως στο υπό διαμόρφωση συνεργατικό εγχείρημα.

-Να κατέχει τις λεγόμενες “οριζόντιες δεξιότητες”, ιδίως αυτές που είναι κατάλληλες για τη δια βίου μάθηση⁴⁸, ώστε να είναι σε θέση να δεχθεί νέα γνώση από σχετικές εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές δράσεις (Παπαγιάννης, 2011) και να μπορεί να την εφαρμόσει στην πράξη με πνεύμα ομόνοιας και συνεργασίας με τους άλλους.

-Να συμμετέχει με την οικονομική του συνδρομή και να είναι ενεργός δρών σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων που αφορούν στη σύσταση, στρατηγική, λειτουργία, διαχείριση, προβολή, επι-κοινωνία του συνεργατικού εγχειρήματος.

47 Η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (ΚοινΣΕπ) και δευτερευόντως η Αστική Μη-Κερδοσκοπική Εταιρία λογίζεται ως φορέας της Κοινωνικής Οικονομίας. Η διαφορά τους έγκειται στο γεγονός πως η πρώτη έχει εκ του νόμου την εμπορική ιδιότητα, ενώ η διανομή των πλεονασμάτων οφείλει να διατίθεται στον κοινωνικό σκοπό για τον οποίο έχει συσταθεί όπως αποτυπώνεται στο Καταστατικό της.

48 Το 2006 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωκοινοβούλιο εξέδωσαν το ευρωπαϊκό πλαίσιο των βασικών ικανοτήτων για τη δια βίου μάθηση, που περιλαμβάνει τις βασικές ικανότητες: Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα, επικοινωνία στις ξένες γλώσσες, μαθηματική ικανότητα, ψηφιακή ικανότητα, μεταγνωστικές ικανότητες (μαθαίνω πως να μαθαίνω), κοινωνικές ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη, πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα, πολιτισμική συνείδηση και έκφραση. Περισσότερα σχόλια βλ. Βεργίδης Δ. (2011) Ομοίως, Εθνική Έκθεση για τη Δια Βίου Μάθηση 2012: 18.

Για την εμπέδωση της κοινωνικής οικονομίας – κοινωνικής επιχειρηματικότητας πιστεύουμε πως τόσο η Συμβουλευτική όσο και η Δια Βίου Μάθηση μπορούν να συνεισφέρουν τα μέγιστα για την εμπέδωση μιας νέας κουλτούρας στον γενικό πληθυσμό, ο οποίος θα είναι ενημερωμένος, ευαισθητοποιημένος και φιλικός προς το κοινωνικό επιχειρείν (Δεβετζίδης, 2014). Ειδικότερα, οι Σύμβουλοι καλούνται να είναι ενημερωμένοι και συνειδητοποιημένοι για τους θεσμούς και τις εφαρμογές της Κοινωνικής Οικονομίας ώστε να βοηθήσουν τους συμβουλευομένους με πληροφόρηση, ενίσχυση της αυτογνωσίας, λήψη της απόφασης και υποστήριξη. Η μεγάλη πρόκληση, τέλος, για τον λεγόμενο και τρίτο τομέα της οικονομίας, είναι να επιτευχθεί η βιώσιμη και πολύπλευρη ανάπτυξή του, δίχως να μετεξελιχθεί σε ένα σύνολο κρατικοδίαιτων μορφωμάτων, αλλά ως το πεδίο της ανθρώπινης δραστηριότητας που συμβάλλει στην πρόοδο, την ευημερία και την κοινωνική δικαιοσύνη για όλους.

Επομένως, η ανάδειξη της νέας αυτής δυνατότητας μέσω και των προγραμμάτων ΣΥΕΠ από τα ΚΔΒΜ των δήμων είναι πολύ σημαντική, εξυπηρετώντας ταυτόχρονα μια σειρά από στόχους, όπως η ενεργοποίηση της τοπικής κοινωνίας, η προστασία του περιβάλλοντος, η απόκτηση καταναλωτικής συνείδησης, η κοινωνική λογοδοσία, η κοινωνική ένταξη των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού και εν γένει η κοινωνική συνοχή⁴⁹.

Προοπτικές και προκλήσεις από την Στρατηγική της ΕΕ 2020 – Ο ρόλος της ΔΒΣΥΕΠ

Παράλληλα με τις διοικητικές μεταρρυθμίσεις που συντελούνται σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά τις αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η νέα στρατηγική για την Ε.Ε. “Ευρώπη 2020” για μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, θέτει νέες προτεραιότητες και διαφοροποιεί προοπτικά το πλαίσιο στο οποίο καλείται να δράσει η Τοπική Αυτοδιοίκηση. Η νέα στρατηγική περιλαμβάνει επένδυση στην κοινωνία της γνώσης, έμφαση σε έναν οικολογικότερο

⁴⁹ Η κοινωνική συνοχή είναι αποτέλεσμα ενός συνόλου πολιτικών, οι οποίες όλες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, η ενοποιητική αρχή τους είναι η εμπιστοσύνη στους εθνικούς θεσμούς και η ποιότητα του κοινωνικού ιστού φαίνεται να είναι καθοριστικής σημασίας για τον βαθμό της συνεκτικότητας της κοινωνίας. EU & Konrad-Adenauer Stiftung (2014)

προσανατολισμό της οικονομικής δραστηριότητας, αλλά και ταυτόχρονη μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (ec.europa.eu/europe2020).

Βασικός πυλώνας της στρατηγικής αυτής είναι η τήρηση της αρχής της “εταιρικής σχέσης” που σημαίνει ότι θα πρέπει να υπάρχει συνεργασία ανάμεσα στις δημόσιες αρχές (σε όλα τα επίπεδα εξουσίας), τους ιδιωτικούς φορείς και την κοινωνία των πολιτών (ΕΕΤΑΑ, 2013). Επιπλέον τίθεται ως στόχος η δημιουργία και διατήρηση ποιοτικών θέσεων εργασίας με το χαρακτηριστικό της ευελιξίας με ασφάλεια⁵⁰ (flexicurity).

Η πρόκληση για τη νέα περίοδο στοιχειοθετείται σε δύο άξονες, πρώτα στην επιτυχημένη αποκέντρωση της διαχείρισης των πόρων και δεύτερον στην ουσιαστική επίτευξη τοπικής αναπτυξιακής πολιτικής. Στην κατεύθυνση αυτή προτεραιότητα κρίνεται η βελτίωση της θεσμικής ικανότητας και της αποτελεσματικότητας της τοπικής αυτοδιοίκησης, ως προϋπόθεση για τη δημιουργία ενός φιλικού προς τις επιχειρήσεις περιβάλλοντος, αλλά και για την αναβάθμιση των μηχανισμών σχεδιασμού, διαχείρισης, υλοποίησης των αναπτυξιακών προγραμμάτων σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο (ΕΕΤΑΑ, 2013).

Σημαντική προϋπόθεση είναι η εμπλοκή της κοινωνίας των πολιτών (Τσομπάνογλου, 2008), η ενεργοποίηση των πολιτών και η συμμετοχή τους σε μια αμφίδρομη και διαδραστική διαδικασία όπου οι διαμορφωτές της πολιτικής να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους τα μέρη στα οποία πρόκειται να εφαρμοστεί η όποια πολιτική.

Στο σημείο αυτό επισημαίνουμε τις παρατηρήσεις της C. Dheret για την επίδραση της κρίσης στην κοινωνική συνοχή στην Ευρώπη (EU & Konrad-Adenauer Stiftung, 2014: 118-9)

“Η μακροοικονομική απόδοση και το κοινωνικό κράτος βρίσκονται σε στενή σχέση, ωστόσο κανένα από αυτά δεν είναι σε θέση να εξασφαλίσει μια συνεκτική κοινωνία. Η κινητροδότηση των ανθρώπων να ζήσουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους, συμμετέχοντας στην κοινωνική και οικονομική ζωή μέσα από ίσες ευκαιρίες είναι ίσως το σημαντικότερο. Το SIP (Κοινωνικό Επενδυτικό Πακέτο της Ευρ. Επιτροπής) μια πρωτοβουλία το 2013, δυστυχώς είχε προβλήματα στην εφαρμογή της, καθώς

50 Ειδικότερα σε ότι αφορά τη ΣΥΕΠ το σχετικό εγχειρίδιο του ELPGN (2012: 12) αναφέρει συγκεκριμένα “Κάθε εξέταση της ΣΥΕΠ και της αλληλεπίδρασης της ευελιξίας με ασφάλεια δεν μπορεί να γενικευθεί με έναν αφηρημένο και μη τοπικά και ατομικά προσδιορισμένο τρόπο. Η πολιτική αυτή μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά μόνο σε συστήματα κοινωνικής πολιτικής που εμπνέουν εμπιστοσύνη στους πολίτες, οι οποίοι αποδέχονται την εργασιακή ανασφάλεια σε αντάλλαγμα για την ασφάλεια του επιπέδου διαβίωσης.”

κυριάρχησε η δημοσιονομική πειθαρχία.”. Τέλος, σε άλλο σημείο αναφέρεται πως “Με την παρούσα μελέτη αναδείχθηκε ένας ακόμη παράγοντας για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής, αυτός της εμπιστοσύνης στους θεσμούς και το πολιτικό σύστημα, δυστυχώς σε αυτό το σημείο υπάρχει ένα μεγάλο κενό στην agenda της ΕΕ.”

Ενθάρρυνση των συνεργειών και των συμπράξεων στην τοπική κοινωνία – Ενίσχυση των πρωτοβουλιών της Κοινωνίας των Πολιτών

Σύμφωνα και με την διατύπωση του Γ. Τσομπάνογλου (2008) “*οι συμπράξεις κατάγονται από ιστορικές, πολιτισμικές και κοινωνικές διεργασίες*”, οι οποίες θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από χρηστή διακυβέρνηση, ανοικτές και συμμετοχικές διαδικασίες που θα συμπεριλαμβάνουν τους κοινωνικά αποκλεισμένους. Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα οι δήμοι εφαρμόζουν την αναπτυξιακή και κοινωνική τους πολιτική με βάση τις αρχές της Επικουρικότητας και της Αναλογικότητας, κίνητρο και κριτήριο των οποίων οφείλει να είναι η κάλυψη των τοπικών αναγκών και η ανταπόκριση στις τοπικές ιδιαιτερότητες.

Ιδιαίτερα με τη νέα στρατηγική της Ε.Ε “Ευρώπη 2020” προτάσσεται η καλλιέργεια των συνεργειών ανάμεσα στο κράτος, την ιδιωτική πρωτοβουλία και την κοινωνία των πολιτών. Για την επιτυχία των φιλόδοξων στόχων που τίθενται με τη νέα στρατηγική θεωρούμε εκ των ων ουκ άνευ την υπευθυνότητα και την αποτελεσματικότητα των θεσμών, την διαφάνεια στην επιβολή του νόμου, καθώς η κοινωνική δικαιοσύνη εγκαθιδρύεται στις καθημερινές πρακτικές.

Στην κατεύθυνση αυτή είναι αναγκαία η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση του γενικού πληθυσμού με τη διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων, ενώ θα πρέπει να επιδιώκεται η δικτύωση των υφιστάμενων κοινωνικών επιχειρήσεων με τους νέους υποψήφιους συνεταιριστές. Η δυσκολία είναι προφανής καθώς “*η καινοτόμος μετάβαση από την συνολική και κοινωνική προσέγγιση στην τοπική κοινωνικό-οικονομική ανάπτυξη υπολαμβάνει μια αντίστοιχη μετάθεση του ενδιαφέροντος από την προσφορά των υπηρεσιών στη ζήτηση και τις ανάγκες των κοινωνικών εταίρων*” (Τσομπάνογλου, 2008: 25).

Ταυτόχρονα με τα παραπάνω είναι ανάγκη να λαμβάνονται μέτρα από τους εκτελεστικούς βραχίονες πολιτικής για τη δια βίου μάθηση, τη ΔΒΣΥΕΠ και την κοινωνική πολιτική γενικά, ώστε αυτή να πληροί τα κριτήρια αποτελεσματικότητας

στοχευμένων και καθολικών δράσεων⁵¹, αίροντας τα εμπόδια συμμετοχής⁵², με σκοπό την ενεργητική ένταξη⁵³ όλων των πολιτών (Βουγιούκα, 2008).

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη παραθέτουμε σε παράρτημα τα επίσημα αποτελέσματα με τα χαρακτηριστικά συμμετεχόντων στα προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα ΚΔΒΜ της χώρας. Ευελπιστούμε τα προγράμματα ΔΒΣΥΕΠ, έστω κι αν αφορούν βασικές δεξιότητες και εισαγωγή στη ΣΥΕΠ, να αυξηθούν και να λειτουργήσουν σε περισσότερα ΚΔΒΜ ανά την Επικράτεια. Σε εκείνη την περίπτωση θα απαιτηθούν περισσότερες ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες για τα αποτελέσματα της παρέμβασης αυτού του ειδικού τύπου που εξετάσαμε (ΣΥΕΠ στην κοινότητα στο πλαίσιο της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων).

51 Η αποτελεσματικότητα μιας δράσης με κοινωνικό πρόσημο προϋποθέτει ηγεσία που εμπνέει, άριες υλικοτεχνικές υποδομές, ικανότητα προσωπικού, συμμετοχή και δέσμευση της ίδιας της κοινότητας στην οποία απευθύνεται, ενώ θα πρέπει να αξιοποιεί τα εργαλεία της έρευνας και της αξιολόγησης.

52 Ως εμπόδια συμμετοχής λογίζονται τα θεσμικά εμπόδια (δικαίωμα χρήσης μιας προνοιακής/κοινωνικής υπηρεσίας), τα φυσικά εμπόδια (προσβασιμότητα για ΑμεΑ, έκδοση υλικού με τη χρήση μεθόδων κατάλληλων για άτομα με χαμηλή οπτική ή ακουστική οξύτητα), τα πολιτισμικά εμπόδια, τα τεχνικά εμπόδια (ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα), τα οικονομικά εμπόδια (ανελαστικοί τρόποι κατανομής κονδυλίων)

53 Η ενεργητική ένταξη χαρακτηρίζεται από τη σύνδεση και διατήρηση στην αγορά εργασίας, τη στήριξη του εισοδήματος και την ευχέρεια πρόσβασης σε υπηρεσίες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την μελέτη των ελληνικών θεσμικών κειμένων για τη δια βίου μάθηση και τη συμβουλευτική, την συνεξέταση των κειμένων και αποφάσεων των διεθνών οργανισμών, καθώς επίσης και από την ευρύτερη ανασύνθεση των νεότερων επιστημονικών δεδομένων από άρθρα και συλλογικούς τόμους, προκύπτει πως η δια βίου συμβουλευτική αποτελεί στην εποχή μας επιτακτική αναγκαιότητα.

Η συμβολή και η προσφορά των δημοτικών ΚΔΒΜ στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας είναι σημαντική ως μια νέα - αναδυόμενη περισσότερο δυνατότητα, όχι ως καθιερωμένη πρακτική, καθώς χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την εμπέδωση της τόσο από τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής (Υπουργεία και Δήμοι) όσο και από τους ίδιους τους πολίτες, οι οποίοι στη χώρα μας δεν συμμετέχουν -ακόμα τουλάχιστον- μαζικά σε δράσεις γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

Γενικά, τα οφέλη από τη συμμετοχή στις δράσεις Συμβουλευτικής στα δημοτικά ΚΔΒΜ οι συμμετέχοντες σε επίπεδο γνώσεων θα είναι σε θέση να κατασκευάσουν το Βιογραφικό σημείωμα και τη συνοδευτική επιστολή, σε επίπεδο δεξιοτήτων θα είναι σε θέση να ενεργοποιήσουν το το ατομικό δίκτυο πληροφόρησης και υποστήριξης και τέλος σε επίπεδο στάσεων θα είναι σε θέση να αξιολογούν την αυτο-εικόνα τους και να αλληλεπιδρούν αποτελεσματικά με τους γύρω τους.

Παράλληλα, επισημαίνουμε το γεγονός πως η υπηρεσία αυτή παρέχεται δωρεάν και σε τοπικό επίπεδο, δύο εξαιρετικής σημασίας διαστάσεις από την άποψη της κοινωνικής πολιτικής. Έτσι, είναι ζωτικής σημασίας η συνέχιση του θεσμού των ΚΔΒΜ στους δήμους, η προβολή του έργου τους και η συνεχής ενημέρωση του πληθυσμού για συμμετοχή στα προσφερόμενα προγράμματα.

Ο ρόλος των δημοτικών ΚΔΒΜ στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ενηλίκων είναι πολλαπλός και δεν εξαντλείται μόνο με την παροχή του αντικειμένου της Συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και της ενεργοποίησης ανέργων γυναικών, αλλά “συλλειτουργεί” και υποκρύπτεται και στα συναφή γνωστικά αντικείμενα που παρέχονται όπως *“δεξιότητες για την καθημερινή ζωή”*, *“αποτελεσματική επικοινωνία με φορείς”*, *“εθελοντισμός”* και γενικότερα με τα προσφερόμενα θέματα του τομέα

“Οικονομία – Επιχειρηματικότητα” αλλά και σε αυτά της Ψυχολογίας όπως “διαχείριση του χρόνου”, “Υποστήριξη στην καθημερινή ζωή για ευάλωτες κοινωνικές ομάδες”, “πρόληψη των εξαρτήσεων” όπως είδαμε και σε σχετική υποενότητα της αυτής της μελέτης.

Επιπρόσθετα, όπως τονίστηκε και σε επιμέρους θεματικές υποενότητες της παρούσης εργασίας, είναι αναγκαία η ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου δικτύου παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης σε τοπικό επίπεδο, λόγω της συνεχιζόμενης ύφεσης και κρίσης αλλά και του διαρκώς μεταβαλλόμενου κόσμου. Οι περιορισμοί που υπάρχουν για τα εκπαιδευτικά προγράμματα των δημοτικών ΚΔΒΜ, αναδεικνύουν αυτό που καταγράψαμε εκ προοιμίου, πως ο ρόλος τους είναι επικουρικός και όχι αποκλειστικός για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο, με δεδομένο μάλιστα πως είναι εφικτή μόνο η υλοποίηση ομαδικών τμημάτων. Ομοίως, αναφερθήκαμε στα προσόντα του συμβούλου, σύμφωνα με τη μεθοδολογία της εκπαίδευσης ενηλίκων, για μια επιτυχημένη συμβουλευτική παρέμβαση στα προγράμματα ΣΥΕΠ των ΚΔΒΜ.

Παράλληλα, ελπίζουμε να αναδείξουμε τη νέα αυτή δυνατότητα για παροχή ΣΥΕΠ στη κοινότητα και ελπίζουμε ο νέος αυτός θεσμός να εξακολουθήσει και στο μέλλον, με δεδομένο ότι το έργο λήγει και είναι αμφίβολο αν θα συνεχιστεί, λόγω και της οριακής κατάστασης που επικρατεί στη χώρα μας με την χρηματοπιστωτική ασφυξία, την περίοδο που γράφτηκε η παρούσα εργασία.

Εν κατακλείδι, θέση της παρούσης εργασίας είναι πως στη χώρα μας δεν έχει εμπεδωθεί ακόμη μια κουλτούρα μάθησης και συνεργασίας, προκρίνουμε τη σημασία της δια βίου μάθησης και της ΔΒΣΥΕΠ όχι αναγκαστικά προς τη κατεύθυνση της προσαρμογής στη μετανεωτερική συνθήκη της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, αλλά στην ένταση των προσπαθειών για κοινωνική καινοτομία με όρους αλληλεγγύης και κοινωνικής δικαιοσύνης. Υπό αυτή την έννοια θα ήταν θεμιτό ένα resourcement με σύνθεση των αξιών της ελληνικής κοινοτικής παράδοσης στο διεθνές συγκείμενο. Αυτό το τελευταίο ίσως να είναι μια επιπρόσθετη ευθύνη των στελεχών ΣΥΕΠ σε μια πληγείσα κοινωνία όπως η ελληνική, η ανάταξη της δηλαδή, με όρους ανταπόκρισης και απάντησης στον πολύχρονο πολιτισμικό ενδοτισμό εξαιτίας παρερμηνείας του ευρωκεντρισμού.

Προτάσεις για το μέλλον

Η συνέχιση των προγραμμάτων -που αυτή τη περίοδο είναι εξαιρετικά αμφίβολη- έχει πολλαπλά οφέλη για τα μέλη των τοπικών κοινωνιών, ταυτόχρονα θα αναδείξει ένα νέο πεδίο έρευνας για τη ΣΥΕΠ. Κατόπιν όλων όσων εκθέσαμε στο σύνολο της εργασίας μας προβαίνουμε στις ακόλουθες προτάσεις, πιστεύουμε ότι με την υιοθέτηση τους θα υπάρξει ανάπτυξη και βελτίωση της ΔΒΣΥΕΠ στη χώρα μας, στο πλαίσιο που έχουμε θέσει, δηλαδή ως υπηρεσίες ΣΥΕΠ στην κοινότητα μέσω της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

- 1) Θεσμική κατοχύρωση των ΚΔΒΜ των δήμων και δέσμευση των συλλογικών οργάνων της Αυτοδιοίκησης πρώτου βαθμού για την υποστήριξη του θεσμού (Κεντρική Ένωση Δήμων, ΕΕΤΑΑ)
- 2) Διαβούλευση όλων των εμπλεκόμενων φορέων και στελεχών ΣΥΕΠ, με πρωτοβουλία της ΕΛΕΣΥΠ αναφορικά με τις δυνατότητες του θεσμού προς αποφυγή επικαλύψεων
- 3) Ένταξη διακριτής ενότητας για τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό στο διδακτικό υλικό σε επόμενη αναθεώρηση του.
- 4) Ένταξη των προγραμμάτων ΣΥΕΠ των ΚΔΒΜ των δήμων στο ευρύτερο σύστημα παρόχων ΣΥΕΠ, μετά από διαβούλευση, υπό την εποπτεία και υποστήριξη του αρμόδιου οργανισμού ΕΟΠΠΕΠ
- 5) Βελτίωση της διαδικασίας αξιολόγησης -όχι μόνο ηλεκτρονική υποβολή- με την εισαγωγή και γραπτής φόρμας αξιολόγησης των συμβουλευτικών παρεμβάσεων στο πλαίσιο των δημοτικών ΚΔΒΜ
- 6) Εντατικοποίηση της διερεύνησης επιμέρους πτυχών των συμβουλευτικών υπηρεσιών, που παρέχεται σε επίπεδο κοινότητας μέσω της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, με τη χρήση ποιοτικών και ποσοτικών εργαλείων, όσο αυτή αναπτύσσεται.

Τέλος, η αντίληψη από τα στελέχη και τους υπεύθυνους φορείς χάραξης πολιτικής για τις διαρκείς προκλήσεις από τη συμμεταβολή της πολιτικής, της οικονομίας, της κοινωνίας και του πολιτισμού εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης είναι κρίσιμος παράγοντας για την επιτυχία του συμβουλευτικού έργου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΛΙΕΘΝΗΣ

- Augiene, D. & Lamanuskas, D. (2013). Career Education as self-realization space construction. *Baltic Journal of Education and Management 1*, (4-6)
- Alcock, C. & Daly G. & Griggs E. (2008). *Introducing Social Policy*. Essex: Pearson-Longman.
- Bernaud, J.-L. & Gaudron, J.-P. & Claude, L. (2006). Effects of Career Counseling on French Adults: An Experimental Study, *The Career Development Quarterly*, 54 (242-255)
- Cedefop (2011). *Lifelong Guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. - Working paper No. 11. Luxemburg: Publications Office of the European Union
- (2009). *Working and Ageing – Guidance and counselling for mature learners*. Luxemburg: Publications Office of the European Union
- ELGPN (2014). *Work-based Learning and Lifelong Guidance Policies – Concept Note 5*. (ed. Borbely-Pecze, T.B. & Hutchinson, J.). Jyväskylä: ELGPN
- European Union & Konrad-Adenauer Stiftung. (2014). *Social Cohesion – Addressing Social Divide in Europe and Asia*. Singapore: Konrad-Adenauer Stiftung Ltd.
- Giossi, S. (2012). *Human Resource Development through the Exploitation of Lifelong Learning Methods*. Doctoral Thesis: Thessaloniki – Μεταφορτώθηκε από την Ψηφίδα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας 18/02/2015
- Gobo, G. (2011). Globalizing methodology? The encounter between local methodologies. *International Journal of Social Research Methodology*, 14:6, 417-437.
- Hicks, S. (2004). *Explaining Post-modernism: Skepticism and Socialism from Rousseau to Foucault*. Wisconsin: Scholargy Publishing
- Holley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance: A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. Jyväskylä: ELGPN
- Karavakou, V. (2011). Moral learning in glocal conditions. Στο *Δια Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις*. (119-134). Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ

- Lemert, C. (1997). *Postmodernism is not what you think*. Malden: Blackwell Publishers
- OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy – Bringing the Gap*. Paris: OECD Publications
- Roudometof, V. (2014). Nationalism, globalization and glocalization. *Thesis Eleven*, 122-1 (18-34).
- Usher, R. (1997). *Adult education and the postmodern challenge – Learning beyond the limits*. London: Routledge
- Zepke, N. (2013). Lifelong learning for subjective well-being: How do engagement and active citizenship contribute? *International Journal of Lifelong Education* 32 (5), 639-651.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΡΑΣΕΙΣ

- Αναδιάρθρωση κλάδων Ταμείων Συντάξεων ΤΣΜΕΔΕ και άλλες διατάξεις Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ν. 3518/2006) *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*. (ΦΕΚ 272/Α/21-12-2006)
- Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις (ν. 3879/2010) *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*. (ΦΕΚ 163/Α/21-09-2010)
- Αλεξίου, Θ. (2009). *Κοινωνικές τάξεις, κοινωνικές ανισότητες και συνθήκες ζωής*. Αθήνα: Παπαζήση
- (2002). *Εργασία, εκπαίδευση και κοινωνική τάξη*. Αθήνα: Παπαζήση
- Αμίτσης, Γ. (2000). *Θεσμοί και πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης*. Αθήνα: Παπαζήση
- (2001). *Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Amundson, N. et al. (2008). *Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής – Διαδικασίες και Τεχνικές*. (επιμ. Αδαμοπούλου Α. et al.) Αθήνα: ΕΚΕΠ
- Αραβανής, Γ. (2000). *Κοινωνική αναγκαιότητα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης*. Αθήνα: Γρηγόρη
- Βασσάρα, Μ. (2013). Ανεργία και ψυχική ανθεκτικότητα – Ενισχύοντας την ικανότητα ανάκαμψης σε κρίσιμους καιρούς. Ανακοίνωση στο Συνέδριο της ΚΕΔΕ *Κοινωνία σε κρίση – Αυτοδιοίκηση σε δράση*, Θεσσαλονίκη.
- Βατρικάς Α. & Τόγια, Α. (2007). Ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές στο πλαίσιο της περιβαλλοντικής εκπαίδευσης. *Εισήγηση στο 3ο Συνέδριο ΠΕΕΚΠΕ -*

Αθήνα

-Βλάχου-Βρέτου, Ε., Γρίλλια, Π.-Μ., Πανάγου, Ε. & Ζεπάτου, Π. (2010). Ο Ρόλος ενός Κέντρου Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης στην Εκπαίδευση της Τοπικής Κοινωνίας προς την Αειφόρο Ανάπτυξη: Μια Πρόκληση που Καλούμαστε να Αντιμετωπίσουμε. *Εισήγηση στο 5ο Συνέδριο ΠΕΕΚΠΕ – Ιωάννινα*

-Blackledge D. – Hunt B. (2004). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*. (μτφρ. Μ. Δεληγιάννη). Αθήνα: Μεταίχμιο

-Βεργίδης, Δ. (2011). Ανθρωποκεντρική και Κοινωνιοκεντρική εκπαίδευση ενηλίκων. Στο *Δια Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις*. (35-47) Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ

-Βουγιούκα, Α. (2008). *Νέες κοινωνικές ανάγκες – νέες προσεγγίσεις κοινωνικής πολιτικής. Συμμετοχή και ενδυνάμωση των κοινωνικών και προνοιακών υποκειμένων*. Αθήνα: Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal – Α.Σ. Συγκλίσεις

-Βουγιούκα, Α. et al. (2008). *Διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο. Οδηγός για Συμβούλους Απασχόλησης, Στελέχη Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και Τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού*. (επιμ. Τυραδέλλη, Κ.) Αθήνα: Equal – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο “Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο”.

-Brookfield, S. (2006). Η μετασχηματίζουσα μάθηση ως κριτική της ιδεολογίας. Στο: Mezirow, J. *Η μετασχηματίζουσα μάθηση* (σσ.157-179) (μτφρ. Γ. Κουλαουζίδης) Αθήνα: Μεταίχμιο

-ΓΓΔΒΜ (2012). *Έκθεση της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης για την κατάσταση της Δια Βίου Μάθησης στην Ελλάδα*. Αθήνα: Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Θρησκευμάτων.

-Γκόβαρης, Χ. & Ρουσάκης, Ι. (2008). *Ευρωπαϊκή Ένωση: πολιτικές στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων – Παιδαγωγικό Ινστιτούτο

-Cedefop (2015). *Επαγγελματικός Προσανατολισμός σε αβέβαιους καιρούς: οικονομικά, κοινωνικά και ατομικά οφέλη – Ενημερωτικό Σημείωμα 9094-EL*. Θεσσαλονίκη: Cedefop

-Craig, G.J. & Baucum, D. (2008) *Η ανάπτυξη του ανθρώπου, τ. Β΄* (μτφρ. Ιωαννίδου, Α.) Αθήνα: Παπαζήσης

-Δεβετζίδης, Α. (2014). Ο αλληλοσυμπληρωματικός χαρακτήρας δια βίου μάθησης και κοινωνικής – αλληλέγγυας οικονομίας. Εμπερική διερεύνηση. Εισήγηση στο 1ο Πανελλήνιο Συνέδριο, *Η έρευνα στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης. Παρόν και προοπτικές*. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων: Isyn-kte.uoi.gr

-Δημητριάδου, Θ. (2008). *Η συμβολή της Δια Βίου Μάθησης στην τοπική ανάπτυξη*. Μεταπτυχιακή διατριβή στο Τμήμα ΕΚΠ-ΠαΜακ – Μεταφορτώθηκε από την Ψηφίδα Πανεπιστημίου Μακεδονίας – 18/02/2015

-Δημητρόπουλος, Ε. (1999). *Αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης: ο οδηγός του αξιολογητή*. Αθήνα: Γρηγόρης

- Eco, U. (1994) *Πως γίνεται μια διπλωματική εργασία*, (επιμ. Μ. Κονδύλη). Αθήνα: Νήσος.
- ΕΕΤΑΑ (2011). *Καλλικράτης – η Απασχόληση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση*. (επιμ. Τριανταφυλλοπούλου, Α.) Αθήνα: ΕΕΤΑΑ
- (2013). *Οι Δήμοι στο κατώφλι της νέας προγραμματικής περιόδου*. Αθήνα: ΕΕΤΑΑ
- (2015). *Πρωτοβάθμια Τοπική Αυτοδιοίκηση και Δια Βίου Μάθηση*. (επιμ. Γκόνου, Γ. & Σισμανίδου, Α.). Αθήνα: ΕΕΤΑΑ
- ΕΚΕΠ. (2010). *Επαγγελματοποιώντας τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας – Δεξιότητες των επαγγελματιών και διαδρομές απόκτησης προσόντων στην Ευρώπη*. (επιμ. Βλαχάκη, Φ. & συν.) Αθήνα: ΕΚΕΠ – Euroguidance
- ΕΚΕΠΙΣ (2010). Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα “Νέο Προφίλ Εκπαιδευτή Ενηλίκων”, Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ
- ΕΟΠΠΕΠ. (2012). *Δεξιότητες για τα πράσινα επαγγέλματα – Ευρωπαϊκή Συνθετική Έκθεση*. (επιμ. Βλαχάκη, Φ. & συν.) Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ – Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας
- (2012). *Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Κινητικότητας – Επιστημονικό υλικό για Συμβούλους Σταδιοδρομίας*. (επιμ. Βλαχάκη, Φ. & συν.) Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ – Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πολιτικής για τη Δια Βίου Καθοδήγηση-ELGPN (2014). *Γλωσσάρι*. Λευκωσία: Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής
- ELPGN (2012). *Η 'ευελιξία με ασφάλεια': Συνέπειες στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό*. (επιμ. Sultana, R) Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ
- (2012). *Ανάπτυξη πολιτικής στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Ευρωπαϊκός Οδηγός Καλών Πρακτικών – ELPGN Tools, No.1*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ
- EQUAL (2008). *Εθνικό Θεματικό Δίκτυο – Η Διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας – Οδηγός για Συμβούλους Απασχόλησης και Στελέχη Συμβουλευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών*. (επιμ. Τυραδέλλη, Κ.) Αθήνα: Equal
- Everard, K.B., & Morris, G., (1999). *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Ζάχαρης, Δ. (2003). *Ψυχολογία της παράθησης και των κινήτρων*. Αθήνα: Γρηγόρη
- Giddens, A. (2001). *Οι συνέπειες της νεωτερικότητας* (μτφρ. Γ. Λυκιαρδόπουλος). Αθήνα: Κριτική
- Θαλερίτη, Μ. (2008). *Η άσκηση κοινωνικής πολιτικής σε τοπικό επίπεδο*. Αθήνα: Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Συγκλίσεις»
- Illeris, K. (2009). *Σύγχρονες θεωρίες μάθησης* (μτφρ. Γ. Κουλαουζίδης).

Αθήνα: Μεταίχμιο

-Κακούρης, Α. (2010). *Εννοιολογικές προσεγγίσεις στην επιχειρηματικότητα καινοτομίας*. Αθήνα: Δίαυλος

-Κάντας, Α. (2003) Ο Σύμβουλος ως γεφυροποιός διαφορετικών αξιακών και πολιτιστικών πλαισίων. Στο *Διαπολιτισμική Συμβουλευτική*. Αθήνα: ΕΚΕΠ

-Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991) *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης: Στοιχεία συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα

-Κανάκη, Φ. & Διονυσοπούλου, Π. & Τσιμπουκίδου, Ε. (2013). *Συστήματα ολικής ποιότητας στη δημόσια διοίκηση*. Αθήνα: Υπουργείο Παιδείας & Θρησκευμάτων, Πολιτισμού & Αθλητισμού.

-Καραβάκου Β. (2011) Το φάσμα και η πρό(σ)κληση της δια βίου μάθησης. *Δια Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις* (1-32). Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ.

-Κάρμας, Κ. (2004). *Οικονομική Ανάπτυξη, Εκπαίδευση, Αγορά εργασίας. Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Θεωρία και πράξη*. (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.) Αθήνα: Γ. Δάρδανος.

-Κασσωτάκη, Μ. (2004). *Εννοιολογικές διασαφήσεις, σκοποί και στόχοι. Στο Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Θεωρία και πράξη*. (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.) Αθήνα: Γ. Δάρδανος.

-Κατρούγκαλος, Γ. (2009). *Θεσμοί κοινωνικής πολιτικής και προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων σε διεθνές και εθνικό επίπεδο*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

-Κεδράκα, Α. (2012). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας – Εκπαιδευτικό υλικό για τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης*. Αθήνα: ΕΠΕΔΒΜ

-ΚΕΠΕ (2010). *Εκθέσεις 61. Κοινωνικό κεφάλαιο στην Ελλάδα* (επιμ. Πούπος, Η.) Αθήνα: ΚΕΠΕ

-Κλεφτάρας, Γ. (2003). Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στην ψυχολογική συμβουλευτική ατόμων διαφορετικής κουλτούρας. Στο *Διαπολιτισμική Συμβουλευτική*. Αθήνα: ΕΚΕΠ

-Κοινή Υπουργική Απόφαση 113709 “Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών ΣΥΥ” - ΦΕΚ 1821/Β/23-12-2005

-Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις (ν. 4019/2011) *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*. (ΦΕΚ 216/Α/30-09-2011)

-Κοντιάδης, Ξ. (2006). *Δημοκρατία, Κοινωνικό κράτος, Σύνταγμα και Ύστερη Νεωτερικότητα*. Αθήνα: Παπαζήσης

-Κοσμίδου-Hardy, X. & Γαλανουδάκη-Ράπτη, Α. (1996). *Συμβουλευτική – Θεωρία και πρακτική με ασκήσεις για την ανάπτυξη αυτογνωσίας και δεξιοτήτων συμβουλευτικής. τ. Α'*. Αθήνα: Ασημάκης

-Κοσμίδου-Hardy, X. & Δροσίνου, Μ. & Μπουκα, Α. (2007). *Δεξιότητες συμβουλευτικής: Κριτική, Ολική προσέγγιση*. Στο συλλογικό *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Απασχόλησης*. (επιμ. Βλαχάκη, Φ. & συν.) Αθήνα: ΕΚΕΠ

- Κυρίτσης, Δ. (2011). Η δια βίου μάθηση ως κοινωνική αναγκαιότητα. *Δια Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις* (49-60). Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ
- Κύρωση κώδικα δήμων και κοινοτήτων (ν. 3463/2006) *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*. (ΦΕΚ 114/Α/08-06-2006)
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2008). *Οργανισμός, επιχείρηση και ψυχολογία της εργασίας*. Αθήνα: Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- Μπρούζος, Α. (2009). *Ο εκπαιδευτικός ως λειτουργός συμβουλευτικής – Μια ανθρωπιστική θεώρηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Gutenberg
- Μώκου, Ε. (2015). *Υπηρεσίες Συμβουλευτικής στο πλαίσιο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Πραγματικότητα και Προοπτικές*. Πτυχιακή εργασία ΠΕΣΥΠ/ΑΣΠΑΙΤΕ Αθήνας. Μεταφορτώθηκε από <http://eppaikresyp.aspete.gr/21/05/2015>
- Merry, T. (2002). *Πρόσκληση στην προσωποκεντρική προσέγγιση*. Αθήνα: Καστανιώτης
- Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης (ν. 3852/2010) *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*. (ΦΕΚ 87/Α/07-06-2010)
- Νικολαΐδου, Σ. (1993). *Η κοινωνική οργάνωση του αστικού χώρου*. Αθήνα: Παπαζήση
- Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (2002). *Η κοινωνική Ευρώπη*. Αθήνα: Ι. Σιδέρης
- Νικολάου, Γ. (2011). *Διαπολιτισμική διδακτική – Το νέο περιβάλλον-βασικές αρχές*. Αθήνα: Πεδίο.
- Νικολόπουλος, Τ. & Καπογιάννης, Δ. (2012). *Εισαγωγή στην κοινωνική & αλληλέγγυα οικονομία*. Αθήνα: Εκδόσεις των συναδέλφων
- Νόβα-Καλτσούνη, Χ. (2010). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Gutenberg
- Ντούσκος, Π. (2002). *Εκπαίδευση και οικονομία στις συνθήκες της παγκοσμιοποίησης: Ενιαίος Εκπαιδευτικός Χώρος, Από Απόσταση Εκπαίδευση και Γεωστρατηγικοί Διακανονισμοί*. Αθήνα: Gutenberg
- Nelson-Jones, R. & Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (2009). *Βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής: εγχειρίδιο για βοηθούς*. Αθήνα: Πεδίο
- ΟΟΣΑ. (2004). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας – ένα εγχειρίδιο για τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής*. (επιμ. Βλαχάκη, Φ. & συν.) Αθήνα: ΕΚΕΠ
- Πανιτσίδου, Ε. (2011). *Ευρωπαϊκές πολιτικές στη ΔΒΜ- Η περίπτωση των ΚΕΕ*. Διδακτορική Διατριβή στο Τμήμα ΕΚΠ-ΠΑΜΑΚ – Μεταφορτήθηκε από την Ψηφίδα Πανεπιστημίου Μακεδονίας – 18/02/2015
- (2013). *Δια Βίου Εκπαίδευση: Μια σύγχρονη 'Παννάκεια' ; - Ευρύτερα Ατομικά και Κοινωνικά Οφέλη*. Θεσσαλονίκη: εκδόσεις ΠαΜακ
- Πανταζόπουλος, Ν. (1993) *Ο ελληνικός κοινοτισμός & η νεοελληνική*

κοινοτική παράδοση. Αθήνα: Παρουσία

-Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2009). Σύγχρονες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις στη ΣΥΠ ενηλίκων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 86-87 (113-125)

- (2011). Δια Βίου Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Ο ρόλος τους στη Δια Βίου Μάθηση. Στο *Δια Βίου Μάθηση & Εκπαιδευτές Ενηλίκων – Θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις*. (321-335) Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ

-Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. & Σινάνη, Γ. (2011). Ο Ρόλος και τα Προσόντα των Λειτουργών Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διεθνείς τάσεις και ελληνική πραγματικότητα. Στο Πλατσίδου, Μ. & Β. Δαγδιλέλης (επιμ.). *Η Σύγχρονη Εκπαιδευτική Πραγματικότητα και το Πλαίσιο της. Συλλογή εργασιών προς τιμή του καθηγητή Αχιλλέα Καψάλη*. (155-172) Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ

-Παπαγιάννης, Γ. (2011). Εκπαίδευση – Δια Βίου Μάθηση – Επιχειρηματικότητα στο *Δια Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις* (407-427). Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ.

-Παπασταμάτη, Α. (2010). *Εκπαίδευση ενηλίκων: Θεμέλια της διδακτικής πράξης*. Αθήνα: Ι. Σιδέρης

-Παπασταμάτης, Α. & Γκιώση Σ. (2011). Η δια βίου μάθηση στην κοινωνία της παγκοσμιοποίησης. Στο *Δια Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις*. (61-69) Θεσσαλονίκη: εκδ. ΠαΜακ

-Παπαστυλιανού, Ν. (2003). Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Δεοντολογία Στο *Διαπολιτισμική Συμβουλευτική*. Αθήνα: ΕΚΕΠ

-Πεδή, Ε. (2014). *Πολιτικές στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ευρώπη και την Ελλάδα*. Πτυχιακή εργασία στο ΠΕΣΥΠ-ΑΣΠΑΙΤΕ Θεσσαλονίκης.

-Rogers, A. (1999). Εκπαίδευση ενηλίκων. (μτφρ. Παπαδοπούλου, Μ. & Τόμπρου, Μ.) Αθήνα: Μεταίχμιο

-Σαΐτη, Α. (2000). *Εκπαίδευση και οικονομική ανάπτυξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω

-Σαΐτη, Α. & Σαΐτης Χ. (2011). *Εισαγωγή στη διοίκηση της Εκπαίδευσης τ. Α' – Θεωρία και μελέτη περιπτώσεων*. Αθήνα: χ.ο.

-Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001) *Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές στην εποχή της παγκοσμιοποίησης – η κοινωνική πολιτική των διεθνών οργανισμών και της Ε.Ε*. Αθήνα: εκδ. Κριτική.

-Σύσταση και λειτουργία ΙΝΕΔΙΒΙΜ και ΕΟΠΠΕΠ (ν. 4115/2013) *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*. (ΦΕΚ 24/Α/30-01-2013)

-Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις (ν. 3369/2005) *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*. (ΦΕΚ 171/Α/06-07-2005)

-Toporek, R. et all. & Παπαδοπούλου, Ε. (2013). *Συμβουλευτική ψυχολογία και κοινωνική δικαιοσύνη: ηγεσία, όραμα και δράση*. (επιμ. Παπαδοπούλου, Ε.) Αθήνα: Πεδίο (πρωτότυπη έκδοση 2006)

-Τσιμπουκλή, Α. (2012). *Δυναμική ομάδα και επικοινωνία στην εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

-Τσομπάνογλου, Γ. (2008). *Ενισχύοντας τις βιώσιμες κοινότητες: Ο ρόλος του κοινωνικού κεφαλαίου, της κοινωνικής οικονομίας και των τοπικών συμπράξεων. Στο Η ανάδυση της Κοινωνικής Οικονομίας – Ο δρόμος της βιώσιμης απασχόλησης σε μια Ευρώπη ενεργών πολιτών*. Αθήνα: Παπαζήση

-Χασάπης, Δ. (2000). *Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης*. Αθήνα: Μεταίχμιο

-Ψημμένος, Ι. (1999). *Παγκοσμιοποίηση και συμμετοχή εργαζομένων*. (μτφρ. Μπιμπλή, Ι.) Αθήνα: Gutenberg

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

-Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: ΕΥΡΩΠΗ 2020 – Στρατηγική για μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη.
http://www.eetaa.gr/eu2020/eu2014_2020/01_ec_anakoinosi_europe_2020

(προσπελάστηκε 27/11/2014)

-Άρθρο επικαιρότητας στον ιστότοπο “δικαιολογητικά”
<http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/paideia/61200/imeres-karieras-sto-apth>

(προσπελάστηκε 20/05/2015)

-Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης. www.gsae.edu.gr (προσπελάστηκε 31/01/2015)

-Διεθνές Κέντρο για την Επαγγελματική Ανάπτυξη και τη Δημόσια Πολιτική.
<http://iccdpp.org/> (προσπελάστηκε 08/01/2015)

-Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας Α.Π.Θ.
<http://dasta.auth.gr/cmsitem.aspx?sid=2&id=86> (προσπελάστηκε 21/05/2015)

-Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.
<http://dasta.uop.gr/dasta> (προσπελάστηκε 21/05/2015)

-Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. www.eoppep.gr (προσπελάστηκε 31/01/2015)

-Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης - Οι Δήμοι στο κατώφλι της νέας προγραμματικής περιόδου.
http://www.eetaa.gr/eu2020/01102013_dimoi_eu2020.pdf (προσπελάστηκε

27/11/2014)

-Ελληνική Εταιρία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. www.elesyp.gr/ (προσπελάστηκε 30/11/2014)

- Ελληνική Ψυχολογική Εταιρία. www.elpse.gr (προσπελάστηκε 05/01/2015)

-Ερευνητικό Ινστιτούτο για την Κοινωνική Ανάπτυξη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. www.unrisd.org (προσπελάστηκε 30/11/2014)

-Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Διεύθυνση για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Κοινωνική Ένταξη. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=el> (προσπελάστηκε 08/01/2015)

-Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Διεύθυνση για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση. http://ec.europa.eu/education/index_en.htm (προσπελάστηκε 08/01/2015)

-Ευρωπαϊκή Πύλη για την Επαγγελματική Κινητικότητα. <https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage> (προσπελάστηκε 21/05/2015)

-Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης. <http://www.cedefop.europa.eu> (προσπελάστηκε 20/04/2014)

-Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης. www.inedivim.gr (προσπελάστηκε 31/01/2015)

-Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος. <http://inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon/> (προσπελάστηκε 05/02/2015)

-Ινστιτούτο Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εμπόρων Βιοτεχνών Επαγγελματιών Ελλάδος. <http://www.imegsevee.gr/> (προσπελάστηκε 21/03/2015)

-Κέντρα Διά Βίου Μάθησης των Δήμων. <http://www.kdvm.gr> (προσπελάστηκε 21/03/2015)

-Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) <http://www.oaed.gr/> (προσπελάστηκε 02/05/2015)

-Παρουσιάσεις Συνεδρίου ΕΛΕΣΥΠ-ΕΟΠΠΕΠ 2013. <http://www.elesyp.gr/index.php/sunedria-2/parousiaseis-2013> (προσπελάστηκε 31/01/2015)

-Σύστημα Επιταγών Επαγγελματικής Κατάρτισης. <https://www.voucher.gov.gr/> (προσπελάστηκε 02/05/2015)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Με δεδομένο ότι ο θεσμός άρα και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται είναι πολύ καινούργια (όχι όμως ως καθολικά διάδοχο σχήμα των πρώην Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων) και ως ένα βαθμό άγνωστα για το ευρύ κοινό δικαιολογείται η σχετικά χαμηλή προσέλευση του κοινού στα αντίστοιχα προγράμματα.

Από την απάντηση που είχαμε από την συντονίστρια της Ομάδας Έργου για τα ΚΔΒΜ στο ΙΝΕΔΙΒΙΜ τα πρωτεία στα προσφερόμενα εκπαιδευτικά προγράμματα των ετών 2013-14 και 2014-15 κατέχουν τα αντικείμενα των ξένων γλωσσών (επιπέδου Α.1 στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη Γλωσσομάθεια, τα οποία επικεντρώνονται στον τουρισμό) και αυτά της Πληροφορικής.

Στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας συμμετείχαν 85 συμβουλευόμενες-οι, σε τέσσερα τμήματα, το έτος 2013-14. Ο αριθμός αυτός είναι πολύ μικρός σε σχέση με το σύνολο των συμμετεχόντων στα εκπαιδευτικά προγράμματα των ΚΔΒΜ στα οποία έλαβαν μέρος συνολικά 42.919 άτομα, για το 2013-14, εκ των οποίων 9.119 άνδρες και 33.800 γυναίκες.

Ακολουθούν οι πίνακες όπου αναλύονται τα χαρακτηριστικά συμμετεχόντων (με βάση τους επίσημους πίνακες τύπου ANNEX που συμπληρώνονται από τα περιφερειακά στελέχη, σύμφωνα με τα πρότυπα της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του ΕΠΕΔΒΜ στο Υπουργείο Παιδείας). Τα χαρακτηριστικά αυτά (δημογραφικά στοιχεία που συγκροτούν τους δείκτες φυσικού αντικειμένου) των συμμετεχόντων προκύπτουν με βάση το φύλο, την ηλικία τους, το μορφωτικό επίπεδο, την εργασιακή τους κατάσταση και αν ανήκουν σε κάποια ευπαθή κοινωνική ομάδα.

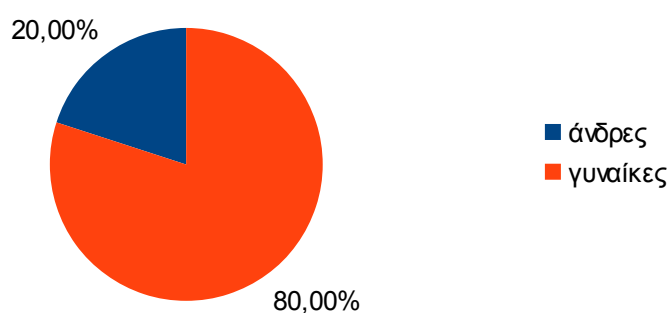
Τα στοιχεία που εκθέτουμε σε αυτό το παράρτημα έχουν ενδεικτικό και μόνο χαρακτήρα, δεν έχουν υποβληθεί σε κάποια στατιστική επεξεργασία, λαμβάνοντας υπόψη πως ο συνολικός αριθμός είναι πολύ μικρός για ποσοτική έρευνα (κάτω των 100 ατόμων για όλη την Επικράτεια) συνεπώς, είναι εξαιρετικά επισφαλές να γενικεύσουμε από τα υπάρχοντα στοιχεία. Ένας ακόμη παράγοντας που δυσκολεύει στην παρούσα φάση την εξαγωγή συμπερασμάτων για την πορεία της ΣΥΕΠ μέσω των δημοτικών ΚΔΒΜ είναι πως δεν γνωρίζουμε τις τοπικές προτεραιότητες, τον τρόπο προβολής και επιλογής των προγραμμάτων σε κάθε τοπική κοινωνία. Παρ' όλα

αυτά φαίνεται πως το πρόγραμμα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας δεν διαφοροποιείται σημαντικά από την εικόνα που μας έδωσε για το σύνολο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων η Υπεύθυνη της Ομάδας Έργου για τα ΚΔΒΜ στο ΙΝΕΔΙΒΙΜ.

Μετά την παράθεση των διαθέσιμων στοιχείων ειδικά για το πρόγραμμα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, παραθέτουμε τα συγκεντρωτικά στοιχεία για το σύνολο των προγραμμάτων των ΚΔΒΜ των Δήμων (Εθνικής και Τοπικής Εμβέλειας), από την συνεξέταση τους προκύπτουν ορισμένα κοινά στοιχεία όπως ότι οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο στη δια βίου μάθηση, η ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών είναι αυτή που συμμετέχει περισσότερο, ενώ υπάρχουν σημαντικά περιθώρια διάχυσης των προγραμμάτων σε όλες τις κατηγορίες ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

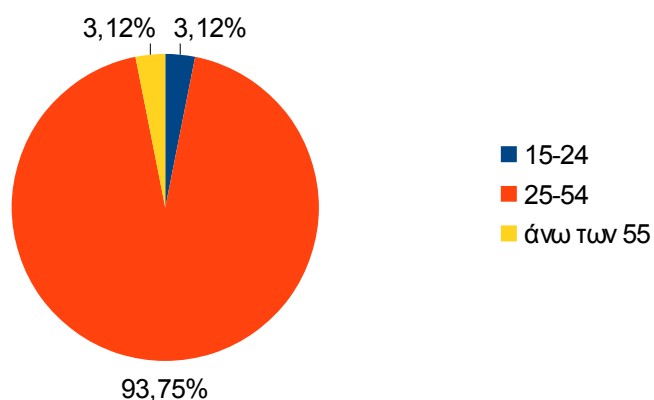
Ειδικότερα, για τη συμμετοχή στο εκπαιδευτικό αντικείμενο Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, στα δημοτικά ΚΔΒΜ, έχουμε να αναφέρουμε ότι ο μέσος όρος της ηλικίας στο σύνολο των συμμετεχόντων είναι τα 40 έτη (γεν. 1975), η μέγιστη 49 έτη και η ελάχιστη τα 17 έτη. Ακολουθεί η διάκριση των συμμετεχόντων με βάση τα δημογραφικά τους στοιχεία.

Κατανομή συμμετεχόντων κατά φύλο



(Η συμμετοχή των γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερη στο σύνολο των εκπαιδευτικών αντικειμένων, το αντικείμενο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας δεν αποτέλεσε εξαίρεση)

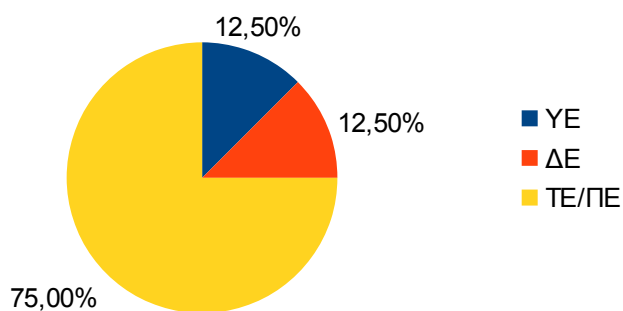
Κατανομή με βάση την ηλικία (15-24 ετών, 25-54 ετών, άνω των 55 ετών)



(Αν και θα περίμενε κανείς -με την ανεργία των νέων να βρίσκεται σε δυσθεώρητα ύψη- η ηλικιακή ομάδα 15-24 να κατέχει ένα σημαντικό μερίδιο της πίτας αυτό δεν συμβαίνει. Παρόμοια κατάσταση και στην ομάδα των άνω των 55 ετών, παρά το γεγονός ότι πολλοί εξ αυτών απέχουν ακόμη από τη συνταξιοδότηση. Και στο πρόγραμμα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας τα σκήπτρα της συμμετοχής κρατά η μεγαλύτερη σε εύρος ηλικιακή ομάδα, που περιλαμβάνει το ούτως ή άλλως μεγαλύτερο αλλά και δυναμικότερο κομμάτι του οικονομικά ενεργού πληθυσμού αυτό των 25-54 ετών.)

Κατανομή συμμετεχόντων με βάση το μορφωτικό επίπεδο

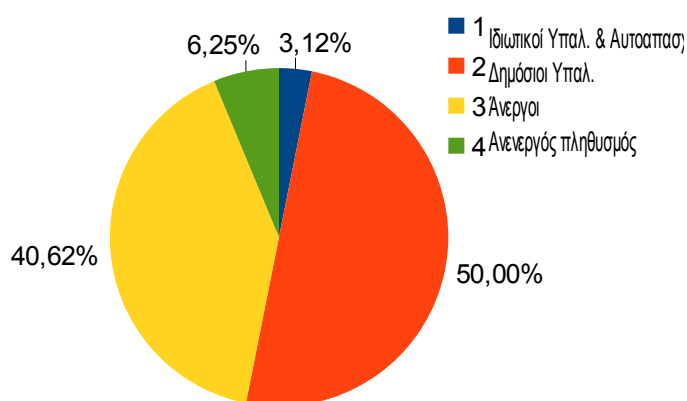
(ΥΕ= Υποχρεωτική Εκπαίδευση, ΔΕ= Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, ΤΕ/ΠΕ= Τριτοβάθμια Εκπαίδευση)



(Ο ανοιχτός τύπος της παρεχόμενης εκπαίδευσης των δημοτικών ΚΔΒΜ, επιβεβαιώνεται και από την διασπορά των συμμετεχόντων με βάση το μορφωτικό

επίπεδο, καθώς συμμετείχαν άτομα που έχουν ολοκληρώσει διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης. Ωστόσο, οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας συμμετέχουν περισσότερο από τις άλλες δύο βαθμίδες.)

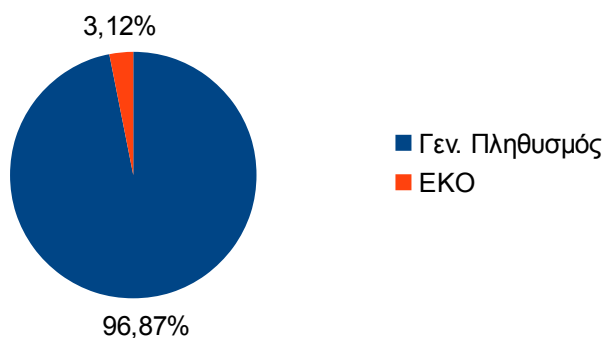
**Κατανομή συμμετεχόντων με βάση τη θέση στην αγορά εργασίας
(Άνεργοι , Εργαζόμενοι στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, Ανενεργοί)**



(Σημειώνουμε ότι αν και θα περίμενε κανείς πως θα παρακολουθούσαν τα προγράμματα κυρίως άνεργες-οι παρ' όλα αυτά συμμετείχαν τόσο εργαζόμενες-οι στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, όσο και άτομα που ανήκουν στον ανενεργό πληθυσμό. Από την παρατήρηση αυτή επιβεβαιώνεται οι παρατηρήσεις τις οποίες αναφέραμε και στο κείμενο της εργασίας, πως οι ενήλικες προσέρχονται στη συμβουλευτική όχι μόνο για να αντιμετωπίσουν τα εργασιακά τους προβλήματα αλλά και για να συζητήσουν και να βρουν λύσεις και σε μη-εργασιακά ζητήματα που τους απασχολούν. Επίσης, σημειώνουμε την παρατήρηση της συντονίστριας της Ομάδας έργου του INEΔΙΒΙΜ για τα ΚΔΒΜ των δήμων, πως υπήρξε μια αλματώδης αύξηση της συμμετοχής των δημοσίων υπαλλήλων σε όλα τα προγράμματα δια βίου μάθησης εξαιτίας των πρόσφατων νομοθετικών ρυθμίσεων για την αξιολόγηση τους.)

Κατανομή ευπαθών κοινωνικών ομάδων και γενικού πληθυσμού

(Ως ευπαθείς ομάδες λογίζονται τα Άτομα με Αναπηρία, οι μετανάστες, οι παλλινοστούντες, τα άτομα με θρησκευτικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες και άλλα μειοκτούντα άτομα)



(Σημειώνουμε πως στα ΚΔΒΜ λειτουργούν ξεχωριστά προγράμματα για τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, ίσως αυτό να εξηγεί την χαμηλή προσέλευση. Επίσης, όπως αναφέρουμε και εντός του κειμένου της παρούσης εργασίας, υπάρχουν -δυστυχώς- φυσικά εμπόδια για την συμμετοχή των ανθρώπων με αναπηρίες σε δράσεις καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Με δεδομένο πως τα δημοτικά ΚΔΒΜ χρησιμοποιούν δημόσιες υποδομές για την υλοποίηση των μαθημάτων τους, είναι ευνόητα τα προβλήματα που προκύπτουν καθώς δεν είναι όλοι οι χώροι προσπελάσιμοι και προσβάσιμοι για άτομα με αναπηρία. Στην περίπτωση μας υπάρχουν άτομα με πολιτισμικές και θρησκευτικές διαφορές, έλληνες μουσουλμάνοι)

Πηγή: Ομάδα Έργου για τα ΚΔΒΜ στο ΙΝΕΔΙΒΙΜ (τα στοιχεία διατέθηκαν προφορικά κατόπιν σχετικής αιτιολογημένης αίτησης). Τα σχόλια εντός παρένθεσης είναι δικά μας.

Τέλος, οι πίνακες που ακολουθούν προέρχονται από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ και το Εθνικό Συμβούλιο Νεολαίας, έτσι όπως δημοσιεύθηκαν στην έκδοση της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας “Πρωτοβάθμια Τοπική Αυτοδιοίκηση και Δια Βίου Μάθηση” σε επιμέλεια Γεωργίας Γκόνου και Αναστασίας Σισμανίδου (ΕΕΤΑΑ, 2015). Αν συγκρίνουμε τα αποτελέσματα τους σε επίπεδο “χαρακτηριστικών συμμετεχόντων” θα διαπιστώσουμε πως αυτά των συμμετεχόντων στη “Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας” ακολουθούν τη γενική νόρμα.

Στατιστικά Στοιχεία Προγράμματος «Κέντρα Δια Βίου Μάθησης
Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας και Προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας»²⁸

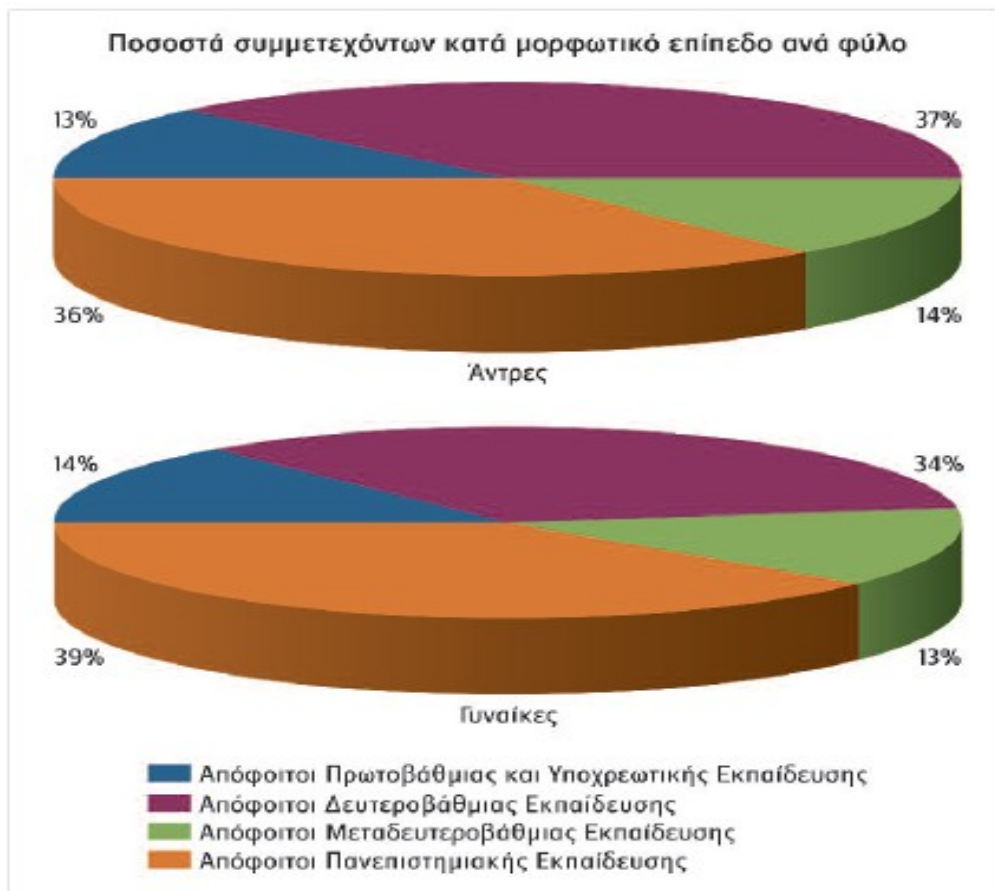


Τα άτομα ηλικίας 25-54 ετών αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στα προγράμματα δια βίου μάθησης που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου "Κέντρα Δια Βίου Μάθησης - Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας και Προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας".

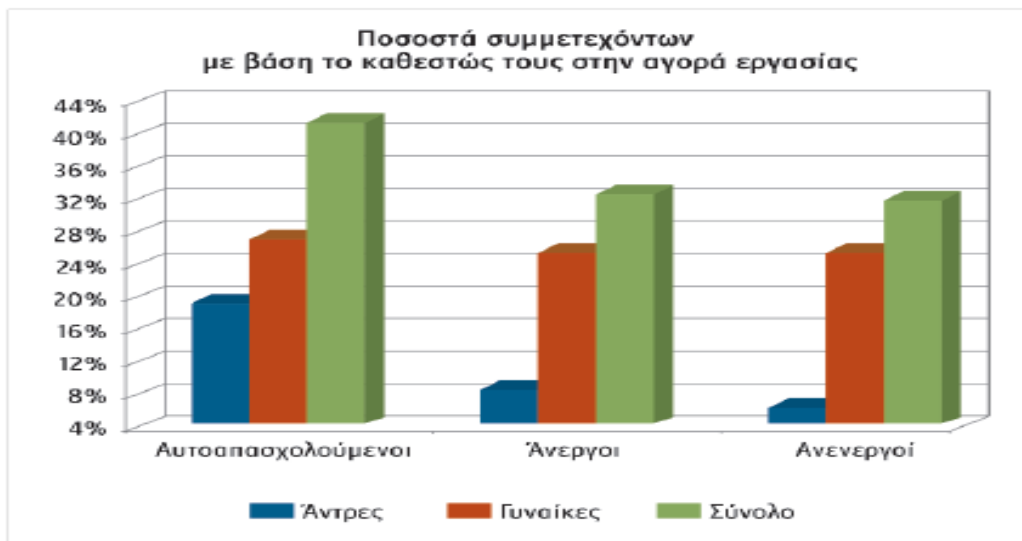


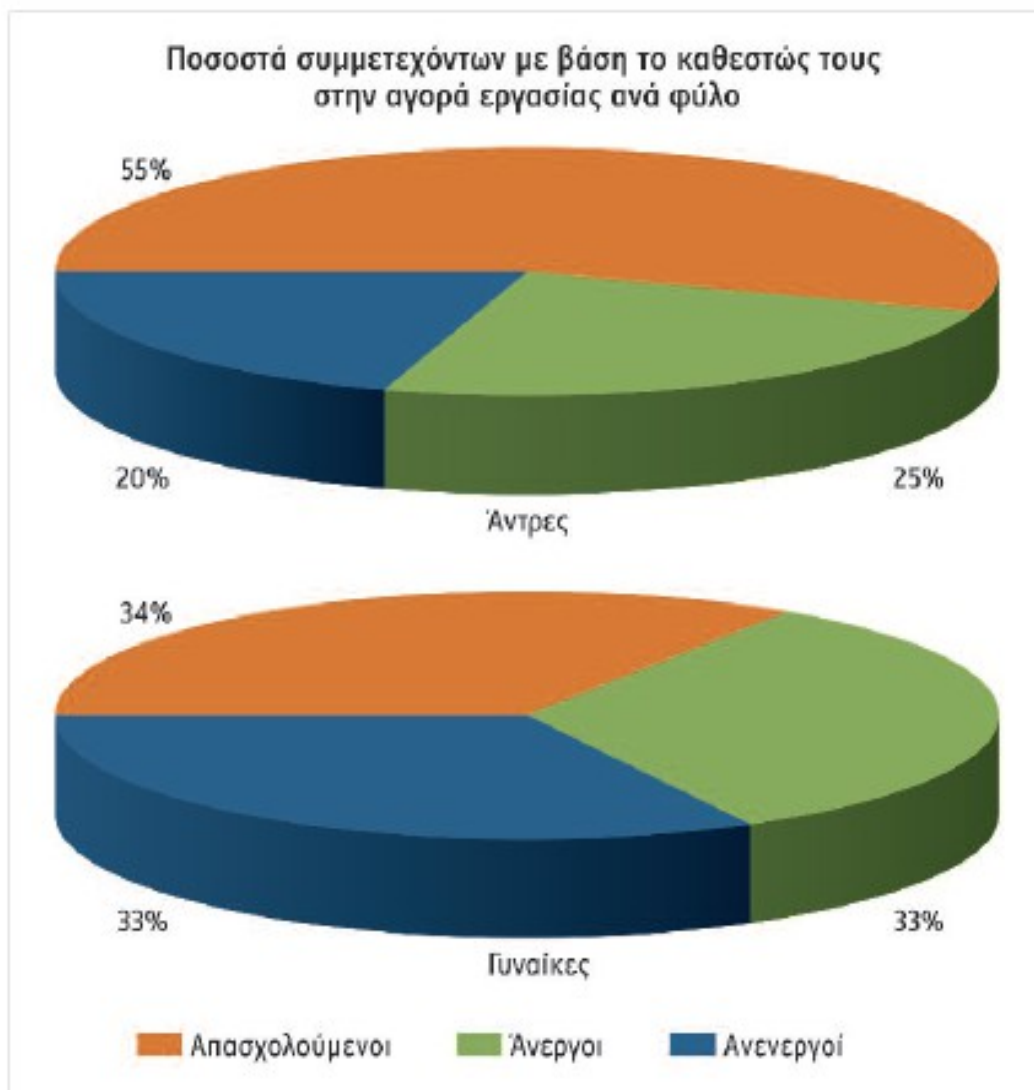
Η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα δια βίου μάθησης ήταν ιδιαίτερα σημαντική.

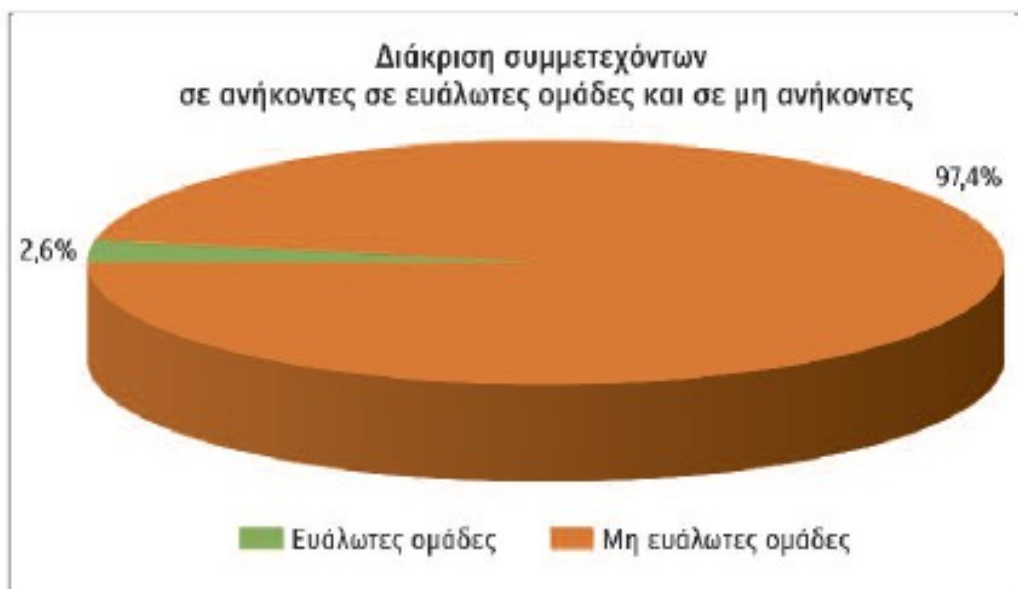
28. Πηγή: ΙΝΕΔΙΒΙΜ - Εθνικό Συμβούλιο Νεολαίας



Οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης συμμετέχουν κυρίως στα προγράμματα δια βίου μάθησης.







Η συμμετοχή των ευάλωτων ομάδων είναι ιδιαίτερα μικρή στα προγράμματα δια βίου μάθησης, εκ των οποίων η συγκριτική πλειοψηφία είναι μετανάστες.