



ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ
(Π.Ε.ΣΥ.Π.)

Πτυχιακή Εργασία

Πολιτικές στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον
Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ευρώπη και
στην Ελλάδα.

ΕΥΓΕΝΙΑ ΠΕΔΗ

Επιβλέπων Καθηγητής
Ανδρέας Οικονόμου
Επίκουρος Καθηγητής Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Θεσσαλονίκη
2014

Ευγενία Πεδή
Φοιτήτρια της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Copyright © ΕΥΓΕΝΙΑ ΠΕΔΗ, 2014.
Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τη συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τη συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Περίληψη

Η παγκοσμιοποίηση, η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, οι δημογραφικές αλλαγές και η οικονομική κρίση δημιούργησαν νέα δεδομένα και όρους όπως ο «πρωτεύϊκος εργαζόμενος», επαγγελματική προσαρμοστικότητα, αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, απασχολησιμότητα, ευελιξία με ασφάλεια, κινητικότητα κ.ά. Η απάντηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την αντιμετώπιση των κοινωνικό-οικονομικών αλλαγών, είναι η μετάβαση προς μια κοινωνία και οικονομία της γνώσης με βασικό συντελεστή το ανθρώπινο κεφάλαιο της Ευρώπης και με στόχο μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Ένας από τους πυλώνες που θα οικοδομηθεί η κοινωνία της γνώσης είναι η στρατηγική της Δια Βίου Μάθησης. Σημαντική διάσταση της Δια Βίου Μάθησης, σήμερα, αποτελεί η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΥΕΠ). Η αναγνώριση αυτή έχει επέλθει μέσα από μια σειρά εγγράφων, όπως ψηφισμάτων, αποφάσεων, συστάσεων και υποδείξεων, που εκδόθηκαν από τα όργανα της ΕΕ.

Σε αυτό το πλαίσιο τα κράτη μέλη της ΕΕ προχώρησαν το 2007 στη σύσταση του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ELGPN). Το δίκτυο κατευθύνεται από τα κράτη μέλη, λειτουργεί με βάση την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού και στοχεύει στην ενίσχυση της συνεργασίας και στην ανάπτυξη εθνικών πολιτικών σε θέματα ΣΥΕΠ στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Από τα μέχρι τώρα αποτελέσματα διαπιστώνεται ότι τα μέλη του ELGPN έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες στο θέμα της διεύρυνσης της πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ και στη δημιουργία μηχανισμών συνεργασίας και συντονισμού. Επιπλέον, σε εθνικό επίπεδο έχουν διαμορφωθεί συστήματα για τη διασφάλιση της ποιότητας της ΣΥΕΠ και σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει προταθεί ένα πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας και τεκμηρίωσης. Ακόμη, για την προώθηση των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας σε διάφορους τομείς έχουν συνταχθεί οδηγίες με τους παράγοντες για την αποτελεσματική εφαρμογή της πολιτικής για τις Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας. Τέλος, το δίκτυο προχώρησε στη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Οδηγού Καλών Πρακτικών (*Resource Kit*) με κύριο στόχο την επανεξέταση των υφιστάμενων δομών παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, αντλώντας ιδέες και λύσεις από τις πρακτικές που εφαρμόζονται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Η Ελλάδα είναι μέλος του δικτύου, με κύρια οφέλη από τη συμμετοχή της να είναι η αμοιβαία μάθηση, η ανταλλαγή ιδεών και καλών πρακτικών, η οποία συνέβαλε στην περαιτέρω ανάπτυξη του Εθνικού συστήματος διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ. Ακόμη, σημαντική θεωρείται από τη συμμετοχή στο πακέτο εργασίας για τη δημιουργία μηχανισμών συνεργασίας και συντονισμού η γνώση που αποκτήθηκε για την οργάνωση και λειτουργία του Εθνικού Φόρουμ.

Η νέα πρόκληση που καλείται να αντιμετωπίσει το ELGPN σήμερα είναι η προώθηση και εφαρμογή της νέας στρατηγικής της Ευρώπης, «*Ευρώπη 2020*», τόσο στην ΕΕ, όσο και στα κράτη μέλη.

Abstract

Globalisation, rapid changes in technology, demographic changes and the present economic crisis has created new concepts and terms like “protean careerist”, career adaptability, skills mismatches in the labour market, employability, flexicurity, mobility etc. The European Union’s (EU) response to the economic and social changes was the transition to a knowledge-based economy and society with the European human capital to play a key role, towards a smart, sustainable and inclusive growth. The strategic of Lifelong Learning is one of the pillars for the building of knowledge-based society. Today lifelong guidance is a major dimension of lifelong learning. This recognition of the importance of the lifelong guidance is a result of resolutions, decisions, recommendations and suggestions, adopted by the EU institutions.

In this context, the member-states of European Union decided to establish in 2007 the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). The ELGPN is a member-state-driven network and through the Open Method of Co-ordination aims to promote co-operation and national lifelong guidance policy development in both the education and the employment sectors. Results, shows that the participating countries in the network took many initiatives on the issue of widening access in guidance and for the development of national co-operation and co-ordination mechanisms. In addition, many countries have developed their own national quality-assurance system. At European level a Quality-Assurance and Evidence-base Framework was proposed. Furthermore, for the promotion of Career Management Skills (CMS) in a range of contexts, a set of guidelines has designed with the factors in implementing CMS policy successfully. Finally, the ELGPN has produced a Resource Kit with a primary objective to help policy-makers to review the existing lifelong guidance provision drawing from practices in other European countries.

The mutual learning among European countries, sharing of good ideas and good practices were the benefits for Greece, as a member state of the network gain from. This experience was useful for the further development of the Greek system for quality assurance of career guidance services. Also, an outcome of the participation in work package on co-operation and co-ordination mechanisms is the acquired knowledge for the establishment and operation of a National Lifelong Guidance Forum.

The new challenge for the ELGPN today is the promotion and implementation of the new strategy for Europe, "*Europe 2020*" in the EU as well as in the member-states.

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	3
Abstract.....	4
Κατάλογος Σχημάτων & Πινάκων	6
Κατάλογος Συντομογραφιών	6
1. Εισαγωγή	7
2. Ιστορική αναδρομή	11
3. Η πορεία του ELGPN	14
3.1 Πρώτη φάση: Δομή και διαδικασίες του δικτύου.....	15
3.2 Δεύτερη φάση: Πρόγραμμα εργασίας 2009-2010.....	16
3.2.1 Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (ΠΕ1)	18
3.2.2 Διεύρυνση της πρόσβασης (ΠΕ2).....	19
3.2.3 Μηχανισμοί Συνεργασίας και Συντονισμού	21
3.2.4 Διασφάλιση Ποιότητας και Τεκμηρίωση	24
3.2.5 Έργο των Θεματικών Ομάδων 1 και 2	27
3.3 Αξιολόγηση του έργου του ELGPN για την τριετία 2007-2010	28
3.4 Τρίτη φάση: 2011-2012	29
3.4.1 Οι στόχοι του προγράμματος 2011-2012	30
3.4.2 Αποτελέσματα ανά πακέτο εργασίας.....	32
3.4.3 Αξιολόγηση της τρίτης φάσης του ELGPN	39
3.5 Γλωσσάρι ELGPN	40
3.6 Η «ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη Δια Βίου ΣΥΕΠ.....	41
3.7 Ανεργία των νέων: μια κρίση ανάμεσα μας.....	43
3.8 ΔΔΣ: Παράγοντες για αποτελεσματική υλοποίηση της πολιτικής.....	44
3.9 Το ELGPN τη διετία 2013-2014.....	45
4. Αξιολόγηση της επίδρασης του ELGPN για την περίοδο 2008-2014.....	48
5. Η Ελλάδα στο ELGPN	50
6. Επίλογος	58
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	59

Κατάλογος Σχημάτων & Πινάκων

- Σχήμα 1** Συσχετίσεις μεταξύ των Πακέτων Εργασίας
- Σχήμα 2** Γέφυρες μεταξύ των ΠΕ και των τομεακών πολιτικών
- Σχήμα 3** Τα θέματα και οι τομείς πολιτικής του δικτύου για την περίοδο 2013-2014
- Σχήμα 4** Ο κύκλος συνεχούς βελτίωσης του ELGPN

Πίνακας 1 Οι λειτουργίες και το περιεχόμενο τους για ένα εθνικό φόρουμ

Πίνακας 2 Τα κριτήρια αναφοράς και οι δείκτες ποιότητας του Πακέτου Εργασίας 4

Πίνακας 3 Οι τέσσερις τύποι της ευελιξίας και της ασφάλειας

Κατάλογος Συντομογραφιών

ΔΥΑ	Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΚ	Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
ΕΚΕΠ	Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ELGPN	Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό
ΕΟΠΠΕΠ	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΚΠΑ	Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΣΔΕ	Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας
ΣΥΕΠ	Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός
ΤΠΕ	Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας

1. Εισαγωγή

Στην περίληψη αναφέραμε κάποιους όρους που χαρακτηρίζουν την εποχή μας, και οι οποίοι πρέπει να ορισθούν προκειμένου να συνδεθούν με το θέμα της εργασίας μας. Καταρχάς η παγκοσμιοποίηση, τα τεχνολογικά επιτεύγματα και οι δημογραφικές αλλαγές αποτελούν τις συνθήκες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση πολιτικών σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Συνέπειες των παραπάνω είναι η αλλαγή της θεώρησης για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων, η δημιουργία μιας νέας αγοράς εργασίας και εργασιακών σχέσεων, οι αυξημένες απαιτήσεις σε προσόντα και δεξιότητες, η ανεργία και η δημιουργία αβεβαιότητας για το επαγγελματικό μέλλον των ατόμων. Στα νέα αυτά δεδομένα, σύμφωνα με τον Hall (2004, όπ. αναφ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2013: 10) «ο σύγχρονος εργαζόμενος αφενός καλείται να αναλάβει με υπευθυνότητα πρωτοβουλίες, και να δείξει μεγαλύτερη προσωπική ευθύνη προκειμένου να κατευθύνει τη ζωή του και να διαχειριστεί με αποτελεσματικό τρόπο τη σταδιοδρομία του», και αφετέρου να συνδυάσει τις επαγγελματικές επιλογές με τη προσωπική του ζωή με αποτέλεσμα «η σταδιοδρομία να αποτελεί ένα ζήτημα σχεδιασμού ζωής» (Savickas et al., 2009, όπ. αναφ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013: 10). «Η ικανότητα προσωπικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας για τη διασφάλιση της απασχόλησης ονομάζεται απασχολησιμότητα και πραγματοποιείται με την εφαρμογή μιας στρατηγικής συνεχιζόμενης αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού των κομβικών επαγγελματικών προσόντων, που επιτυγχάνεται με δια βίου αυτογνωσία και αυτοδιαχειριζόμενη μάθηση» (Παλαιοκρασάς, 2006: 104). Έτσι, στη βιβλιογραφία εμφανίζονται νέοι όροι που περιγράφουν τη σταδιοδρομία και τον εργαζόμενο όπως «ο πρωτεϊκός εργαζόμενος (protean careerist) ο οποίος έχει τη δυνατότητα να ανταποκρίνεται στις ευκαιρίες ή να αντιμετωπίζει τις απειλές που εμφανίζονται στην επαγγελματική του ζωή, ακόμη, και όταν οι εσωτερικευμένες αξίες και πεποιθήσεις του έρχονται σε αντίθεση με αυτές του επαγγελματικού περιβάλλοντος στο οποίο βρίσκεται» (Briscoe & Hall, 2006, όπ. αναφ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013: 11). Παρομοίως, «η χωρίς όρια σταδιοδρομία (boundaryless career) αναδεικνύει έναν εργαζόμενο περισσότερο ανεξάρτητο από το παραδοσιακό πρότυπο, ο οποίος αναλαμβάνει την ευθύνη της σταδιοδρομίας του, διακρίνεται από πίστη στις δυνατότητές του και είναι πρόθυμος να προχωρήσει σε μεταβάσεις μεταξύ διαφόρων επαγγελμάτων, ενασχολήσεων ή οργανισμών ή να εξερευνησει ένα νέο επαγγελματικό περιβάλλον» (Sullivan & Arthur, 2006, όπ. αναφ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013: 11). Το αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι η αλλαγή των αντιλήψεων για τη σταδιοδρομία. Όπως αναφέρει ο Ασβεστάς (2007: 78), τα τρία γνωρίσματα που χαρακτηρίζουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας του ατόμου είναι ότι:

- α) οι παρεμβάσεις στη σταδιοδρομία του γίνονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του,
- β) η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας θεωρείται ότι περιλαμβάνει όλες τις μεταβάσεις που βιώνει το άτομο (εκπαιδευτικές, επαγγελματικές και προσωπικές), και
- γ) το άτομο καλείται να είναι ο ίδιος ο ενεργός «πρωταγωνιστής» της σταδιοδρομίας του.

Σε αυτό το πλαίσιο η δια βίου ΣΥΕΠ έχει σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Η ΣΥΕΠ καλείται να στηρίξει τα άτομα δια βίου στην απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων, ταυτόχρονα όμως:

«θα πρέπει να βοηθά τους ανθρώπους να καθορίζουν για τους εαυτούς τους ποιες ικανότητες και ποιες γνώσεις εκτιμούν στη δια βίου τους ανάπτυξη και μετά να τους βοηθά να καθορίσουν το «πώς» (την αναγκαία μέθοδο), το «ποιος» (το άτομο ή τον ειδήμονα που μπορεί να προσφέρει στήριξη), το «που» (το περιβάλλον στο οποίο θα πρέπει να λάβει χώρα) και το «πότε» (την καλύτερη στιγμή για την παρέμβαση) θα αποκτηθούν αυτές οι ικανότητες και οι γνώσεις» (Savickas et al., 2010: 111).

Ο ορισμός που δίνεται για τη δια βίου ΣΥΕΠ είναι ο παρακάτω:

Η δια βίου ΣΥΕΠ αναφέρεται σε μια σειρά από δραστηριότητες (όπως την παροχή πληροφοριών και συμβουλών, τη συμβουλευτική, την αξιολόγηση ικανοτήτων, την καθοδήγηση, την υπεράσπιση και τη διδασκαλία λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας και δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας) που δίνουν τη δυνατότητα στους πολίτες κάθε ηλικίας και σε κάθε σημείο της ζωής τους: να προσδιορίζουν τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα τους, να παίρνουν σημαντικές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις· και να διαχειρίζονται την προσωπική τους πορεία στην εκπαίδευση, την εργασία και σε άλλους τομείς στους οποίους μπορούν να μάθουν ή να χρησιμοποιήσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητες αυτές. Η δια βίου ΣΥΕΠ παρέχεται σε μια σειρά από δομές: στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση, την κοινότητα και ιδιωτικά (ELGPN, 2012: 15).

Από τον ορισμό διαπιστώνουμε ότι δίνεται μεγάλη έμφαση στις Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (ΔΔΣ). Οι ΔΔΣ «είναι απαραίτητες προκειμένου τα άτομα να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τη σταδιοδρομία τους, καθώς μπορούν να συγκεντρώσουν, να αναλύσουν, να συνθέσουν και να οργανώσουν τις πληροφορίες που αφορούν στα άτομα, στην εκπαίδευση και στην απασχόληση, καθώς και τις δεξιότητες για τη λήψη και εφαρμογή αποφάσεων και μεταβάσεων» (ELGPN, 2011: 14). Από μια μικρή ανασκόπηση της βιβλιογραφίας διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν πολλοί όροι που χρησιμοποιούνται προκειμένου να περιγράψουν τις δεξιότητες αυτές. Για τους Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., (2013: 7) τα άτομα πέρα από τις βασικές δεξιότητες¹ για να αντεπεξέλθουν αποτελεσματικά στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους, πρέπει να διαθέτουν «ένα πλέγμα πολύπλευρων δεξιοτήτων, όπως ετοιμότητα σε μεταβάσεις, καλλιέργεια μιας νέας οπτικής για την πραγματικότητα, διερεύνηση πιθανών ευκαιριών και προσωπικών δυνατοτήτων, αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, αυτοαποτελεσματικότητα,

¹ Η ΕΕ κάνει ένα διαχωρισμό μεταξύ των βασικών δεξιοτήτων και των ΔΔΣ. Οι πρώτες, περιλαμβάνουν «την επικοινωνία στη μητρική γλώσσα, επικοινωνία σε ξένες γλώσσες, μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία, ψηφιακή ικανότητα, μεταγλωσσικές ικανότητες, κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη, πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα και πολιτισμική συνείδηση και έκφραση πρέπει να κατέχουν όλοι για την προσωπική τους ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την ενεργό ιδιότητα του πολίτη, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση» (ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ & ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΕ, 2006: 13).

συνειδητοποιημένη επιμονή, ενεργό προσήλωση σε συγκεκριμένους στόχους, καινοτομία και πειραματισμό». Ο Κρίβας (2006: 46) αναφέρει τις «δυναμικές ικανότητες και λειτουργίες, όπως ανάληψη ευθύνης, δημιουργικότητας, πρωτοβουλία, αυθύπαρκτη δράση, συνεργασία σε επίπεδο ομάδας και συμμετοχικότητα». Η Κοσμίδου-Hardy (2006: 69-70) ονομάζει «δεξιότητες ζωής τις διαπροσωπικές, συνεργασίας, γνωστικές και επικοινωνιακές, λήψης απόφασης, επίλυσης προβλημάτων, ενεργού αναζήτησης, κριτικής ανάγνωσης και στρατηγικής οργάνωσης της πληροφορίας, πρωτοβουλίας και αποτελεσματικότητας». Επιπρόσθετα, ο σχεδιασμός προγραμμάτων για τις ΔΔΣ πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ομάδα-στόχο στην οποία απευθύνονται. Έτσι η εκμάθηση ΔΔΣ :

σε μαθητές δημοτικού πρέπει να στηρίζεται σε ενεργητικές, βιωματικές μεθόδους, μετατρέποντας τη διδασκαλία σε παιχνίδι. Στην εφηβεία η ανάπτυξη ΔΔΣ μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε μέσω ενός ξεχωριστού μαθήματος είτε μέσω της διάχυσης σε όλο το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών, με τη χρήση παιχνιδιών σταδιοδρομίας, ηλεκτρονικές εφαρμογές και την αξιοποίηση του χαρτοφυλακίου. Στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, με τη δημιουργία εργαλείων (π.χ. portfolio, επαγγελματικό προφίλ, μητρώο κατάρτισης), με εργαστήρια που ενσωματώνονται στο εβδομαδιαίο μάθημα (προπόνηση για την ανάπτυξη κοινωνικών και προσωπικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και δεξιοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες), με τη χρήση ηλεκτρονικών συστημάτων καθοδήγησης και πρόσβασης στο διαδίκτυο, που καλλιεργούν τις δεξιότητες επιχειρηματικότητας και επαγγελματικής προσαρμογής. Η ανάπτυξη ΔΔΣ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορεί να υλοποιηθεί μέσα από διάφορες δραστηριότητες των επιστημονικών κέντρων των Πανεπιστημίων και των Γραφείων Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων. Σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων οι διάφορες δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας μπορούν να σχεδιαστούν με προσαρμόσιμο τρόπο προκειμένου να ανταποκριθούν στις διαφορετικές ανάγκες των ενηλίκων» (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013: 29-39).

Οι ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, όπως μακροχρόνια άνεργοι, πολιτισμικά διαφορετικοί, άτομα με αναπηρία, γυναίκες, πρώην χρήστες και άτομα σε διαδικασία απεξάρτησης έχουν καταρχήν ανάγκη από ένα διαφοροποιημένο δομικά πλαίσιο. Για παράδειγμα, είναι εξαιρετικά σημαντικό για τους πρώην χρήστες να εντάσσονται στα θεραπευτικά προγράμματα οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ, ενώ για την αντιμετώπιση των ζητημάτων των ατόμων πολιτισμικά διαφορετικών απαιτείται η ανάπτυξη ιδιαίτερων δεξιοτήτων από τους συμβούλους σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013).

Ένα δεύτερο θέμα για τη ΣΥΕΠ είναι να διασφαλιστεί η ποιότητα και να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών της. Καταρχάς, η επιλογή της προσέγγισης για τη διασφάλιση ποιότητας αποτελεί πολιτική επιλογή (Plant, 2012). Αυτή η θέση σημαίνει ότι ο τρόπος με τον οποίο θέλει να προσεγγίσει μια χώρα τα ζητήματα ποιότητας εξαρτάται από την οπτική γωνία από την οποία επιδιώκει να τα ερευνήσει. Κατά δεύτερον, η ανάπτυξη ενός Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΣΔΠ) θεωρείται σημαντική γιατί καθορίζεται η ποιότητα των υπηρεσιών ΣΥΕΠ ώστε να ικανοποιούνται από τη μια μεριά οι ανάγκες των ατόμων που αναζητούν

συμβουλευτικές υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, και από την άλλη οι απαιτήσεις των οργανισμών που χρηματοδοτούν τις υπηρεσίες ΣΥΕΠ. Παράλληλα, ωφελημένοι είναι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και οι φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ οι οποίοι λειτουργούν με βάση καθορισμένα πρότυπα ποιότητας (Ελευσινιώτη, 2012). Η αναγκαιότητα διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ προκύπτει και από το γεγονός ότι η δια βίου ΣΥΕΠ «*συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της ΕΕ όσον αφορά την οικονομική ανάπτυξη, την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας και την εργασιακή και γεωγραφική κινητικότητα, ενισχύοντας την αποδοτικότητα των επενδύσεων στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, τη δια βίου μάθηση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και του εργατικού δυναμικού*» (Συμβούλιο ΕΕ, 2004: 2). Η διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ κατά τον Plant (2001, όπ. αναφ. Τετραδάκου, Βλαχάκη & Τούμπας, 2007: 153) «*περιλαμβάνει τον ορισμό και την ανάπτυξη ενεργειών που έχουν ως στόχο την ποιοτική τεκμηρίωση της παροχής των υπηρεσιών ΣΥΕΠ, των δεξιοτήτων και των προσόντων των συμβούλων, και της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης που χρησιμοποιείται στη ΣΥΕΠ*». Στη βιβλιογραφία υπάρχουν αρκετά διαφορετικά μοντέλα διασφάλισης ποιότητας, όπως το Ευρωπαϊκό Μοντέλο Επιχειρηματικής Αριστείας (EFQM), το Blueprint for Life/Work Designs που εφαρμόζεται στον Καναδά, το Βρετανικό πρότυπο Matrix Standard κ.ά. Αρκετές χώρες στην Ευρώπη επιλέγουν την προσέγγιση των δεικτών ποιότητας για τη διασφάλιση ποιότητας καθώς είναι πιο εύκολη στη διαχείριση και την εφαρμογή της από τους φορείς χάραξης πολιτικής (Plant, 2012). Ως προς την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ αυτή αποτελεί:

*από μεθοδολογική άποψη μια πολύπλοκη διαδικασία, καθώς πρέπει να είναι ικανή να μετρά, τόσο εμφανή αποτελέσματα (hard outcomes) στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασία ενός ατόμου όπως π.χ. η εύρεση εργασίας, όσο και έμμεσα ευρύτερα αποτελέσματα (soft outcomes) στη συνολικότερη προσωπική, κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη όλων των πολιτών και των ιδιαίτερων ομάδων στις οποίες απευθύνονται οι δομές Δια Βίου ΣΥΕΠ, όπως π.χ. η αύξηση της αυτοαντίληψης - αυτοπεποίθησης, των κινήτρων για επιτυχία, της κριτικής σκέψης, της ικανότητας λήψης απόφασης κ.λπ.» (ΟΟΣΑ, 2004 όπ. αναφ. Ελευσινιώτη, 2012: 131-132). Η δυσκολία έγκειται και στο γεγονός ότι «*η ΣΥΕΠ είναι μια πολύπλοκη ανθρώπινη δραστηριότητα που υπόκειται, ως ένα βαθμό, σε απρόβλεπτους και τυχαίους παράγοντες*» (Δουλάμη, 2012: 166).*

Τέλος, κομβικό ρόλο για την παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ έχουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Για να μπορούν οι σύμβουλοι να στηρίξουν τα άτομα στην αναβάθμιση και στην απόκτηση νέων ΔΔΣ και στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους ώστε να οδηγηθούν στην αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας τους πρέπει πρώτα οι ίδιοι να έχουν τις απαραίτητες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες. Η κατάρτιση και επάρκεια των συμβούλων είναι βασικό προαπαιτούμενο για την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών ΣΥΕΠ, για την αναγνώριση και την ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών για υπηρεσίες ΣΥΕΠ και την προώθηση των στρατηγικών στόχων της ΕΕ (ΕΚΕΠ, 2010α). Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας «*πρέπει να γίνουν παράγοντες αλλαγής και συγχρόνως να αναπτύξουν την ικανότητα να προσαρμόζονται στην αλλαγή*» (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013: 52).

2. Ιστορική αναδρομή

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN) ιδρύθηκε το 2007 από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και με τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης. Προτού παρουσιάσουμε τη δομή, τις διαδικασίες, τους στόχους και τα αποτελέσματα του ELGPN, θα περιγράψουμε συνοπτικά τις ενέργειες που προηγήθηκαν της θέσπισής του.

Η ΕΕ (Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα -ΕΟΚ- μέχρι το 1992) από τα πρώτα χρόνια της ίδρυσής της έχει προβεί σε ενέργειες σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας μέσα από την εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το ενδιαφέρον της ΕΟΚ για τη ΣΥΕΠ εντοπίζεται στο άρθρο 9 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη² όπου για πρώτη φορά κατοχυρώνεται το δικαίωμα όλων των πολιτών στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ακολουθεί, το 1963 απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τη διατύπωση οδηγιών για τη χάραξη Ευρωπαϊκής πολιτικής στην οποία «διακηρύσσεται, μεταξύ άλλων, η σημασία που πρέπει να δοθεί σε ένα διαρκές σύστημα πληροφόρησης και προσανατολισμού ή επαγγελματικής συμβουλευτικής για τους νέους και τους ενήλικες» (Βλαχάκη, 2006: 27-28). Το 1966 μια υπόδειξη της ΕΟΚ καλεί τα κράτη μέλη να προωθήσουν τις δραστηριότητες επαγγελματικού προσανατολισμού για νέους και ενήλικες και να προσαρμόσουν τις σχετικές δομές σε πραγματικές απαιτήσεις και ανάγκες ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των ατόμων που επωφελούνται από τις συγκεκριμένες πολιτικές (Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 1995). Σημαντικό σταθμό για την ανάπτυξη υπηρεσιών ΣΥΕΠ τη δεκαετία του 1970 αποτελεί η ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης³ (Cedefop). Στη συνέχεια, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προσανατολίζεται στη σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση και την αγορά εργασίας και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΣΕΠ) (Πασιάς, 2006). Τη δεκαετία 1976-1985, η βαρύτητα δίνεται στον τομέα της εκπαίδευσης και ειδικότερα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσα από την ανάπτυξη ποικίλων προγραμμάτων και δράσεων (Γκόβαρης & Ρουσσάκης, 2008). Η αιτία για την επιλογή αυτή είναι ότι η ΕΟΚ

² Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης υπεγράφη στο Τορίνο το 1961. Στο άρθρο 9 αναφέρεται συγκεκριμένα ότι «τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να παρέχουν ή να προωθήσουν, ανάλογα με τις ανάγκες, μια υπηρεσία που θα βοηθήσει όλα τα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ειδικές ανάγκες για την επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται με την επαγγελματική επιλογή και την πρόοδο, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του ατόμου και τις επαγγελματικές ευκαιρίες».

Πηγή: <http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/035.htm>

³ Cedefop: Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης ιδρύθηκε το 1975 με τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 337/75 του Συμβουλίου της Ευρώπης και είναι το κέντρο αναφοράς της ΕΕ για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρέχει πληροφορίες και αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα, τις πολιτικές, την έρευνα και την πράξη στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσης, συμμετέχει στη διαμόρφωση κοινών ευρωπαϊκών αρχών για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, τη βελτίωση του επαγγελματικού προσανατολισμού και την εξασφάλιση της ποιότητας στην κατάρτιση. Το Cedefop στηρίζει το έργο του ELGPN, όπως θα δούμε παρακάτω, με μελέτες και έρευνες που εκπονεί και αποτελεί βασικό συνεργάτη του δικτύου. Πηγή: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>

εστιάζει στην οικονομική της ολοκλήρωση και η κατάρτιση αποτελεί το εργαλείο για την αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Ακολούθησαν μελέτες, αναπτύχθηκαν διάφορα Ευρωπαϊκά προγράμματα, με σημαντικότερα τα προγράμματα Petra (1987) και Petra II (1991), τα οποία αφορούσαν δράσεις για την επαγγελματική κατάρτιση των νέων και την προετοιμασία τους για την ενεργό ζωή και την ζωή του ενήλικου, και τέλος, δημιουργήθηκαν οι Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης (EURES). Στο πλαίσιο του προγράμματος *PETRA* δημιουργήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 1992-1993, το Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - Euroguidance. Το δίκτυο Euroguidance απευθύνεται σε εμπειρογνώμονες ΣΥΕΠ και σε συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, και προωθεί διάφορες δράσεις όπως για παράδειγμα την ευρωπαϊκή διάσταση στη ΣΥΕΠ, τη διασύνδεση και ανταλλαγή ποιοτικής πληροφόρησης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών των εμπειρογνομώνων και των στελεχών ΣΥΕΠ σε θέματα που αφορούν στη ΣΥΕΠ, στην Εκπαίδευση, στην Κατάρτιση και στην Απασχόληση (Βλαχάκη & Μπανούνα, 2010). Όλα τα παραπάνω συνετέλεσαν στο να τεθεί η ΣΥΕΠ ως προτεραιότητα στις ευρωπαϊκές πολιτικές.

Το έτος 2000 αποτελεί έτος ορόσημο για τις μετέπειτα εξελίξεις στον θεσμό της ΣΥΕΠ. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στην ονομαζόμενη «*Στρατηγική της Λισαβόνας*» θέτει ως στρατηγικό στόχο «για την επόμενη δεκαετία η Ευρώπη να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή» (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2000: 2). Η Στρατηγική της Λισαβόνας θεμελιώνει την ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική υπογραμμίζοντας τη σημασία της δια βίου εκπαίδευσης και «δημιουργεί ένα ευρύ πλαίσιο εντός του οποίου εδραιώθηκε το *ELGPN*» (ELGPN, 2011: 25). Επιμέρους στόχοι της στρατηγικής αυτής είναι η επένδυση στον άνθρωπο μέσω της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης για την επίτευξη της οικονομίας της γνώσης και την αντιμετώπιση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού και η διευκόλυνση της πρόσβασης των πολιτών στην πληροφόρηση, ιδίως μέσα από την αξιοποίηση των ΤΠΕ (Βλαχάκη, 2006). Συμπλήρωμα της στρατηγικής της Λισαβόνας αποτελεί το «*Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής*», στο οποίο προτείνεται η αναθεώρηση των τρόπων προσανατολισμού και παροχής συμβουλών. Η νέα προσέγγιση της ΣΥΕΠ απαιτεί την εύκολη πρόσβαση σε υπηρεσίες πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης στην Ευρώπη και ταυτόχρονα τη στήριξη των ατόμων στη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους (Επιτροπή ΕΚ, 2000).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το 2001 στη Στοκχόλμη, λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις και υποδείξεις του υπομνήματος και προκειμένου να υλοποιηθεί ο βασικός στόχος της στρατηγικής της Λισαβόνας προχώρησε στη θέσπιση συγκεκριμένων μελλοντικών στόχων. Ειδικότερα, «*όρισε τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθόρισε την πρόσβαση σε υπηρεσίες προσανατολισμού, την εξασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών και τον προσανατολισμό για τη διευκόλυνση της κινητικότητας, όσον αφορά στη μάθηση και την απασχόληση στην Ευρώπη*» (Νικολάου, 2008: 74). Τα παραπάνω εξειδικεύτηκαν σε ένα πρόγραμμα δράσεων, το πρόγραμμα «*Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010*» (ΕΚ 2010).

Τον Δεκέμβριο του 2002 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συγκροτεί την Ομάδα 25 Εμπειρογνομόνων για τον Δια βίου Προσανατολισμό με κύρια αρμοδιότητα τη μελέτη της ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού των κρατών μελών της ΕΕ. Ο στόχος ήταν η ενίσχυση των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών για τη ΣΥΕΠ (Λογιώτης, 2014). Τα παραγόμενα αποτελέσματα από το έργο της ομάδας των 25 είναι: «α) η περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών που πρέπει να έχει ένα σύστημα δια βίου ΣΥΕΠ, β) η ανάπτυξη κοινών κριτηρίων αξιολόγησης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, και γ) η περιγραφή των κοινών στόχων και αρχών που πρέπει να διέπει την παροχή υπηρεσιών δια βίου ΣΥΕΠ» (Cedefop, 2005: 4). Η ομάδα αυτή αποτελεί τον πρόδρομο του δικτύου ELGPN, καθώς το 2007 λήγει η θητεία της και μετέπειτα ξεκινούν οι διαδικασίες για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού δικτύου για τη ΣΥΕΠ.

Σημαντική ώθηση στις συζητήσεις και τις εξελίξεις στον τομέα της ΣΥΕΠ έδωσε το εγχειρίδιο που εξέδωσε ο Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΑΣΑ) το 2004 με τίτλο «*Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*⁴». Ο οδηγός αυτός ήταν αποτέλεσμα ερευνών και επιθεωρήσεων που διεξήχθησαν από τον ΟΟΣΑ και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά τη χρονική περίοδο 2001-2003, με θέμα τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στις εθνικές πολιτικές 39 χωρών. Ο στόχος του εγχειριδίου είναι να βοηθήσει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής των χωρών του ΟΟΣΑ και της ΕΕ να χαράξουν αποτελεσματικές πολιτικές ΣΥΕΠ στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης (ΕΚΕΠ, 2008). Όπως αναφέρει η Παπαβασιλείου-Αλεξίου (2011: 322) «τα αποτελέσματα της έρευνας έκαναν σαφέστερη την ανάγκη για δια βίου υπηρεσίες ΣΥΕΠ για όλους τους πολίτες».

Απόρροια όλων των ανωτέρω ήταν η αναγνώριση της ΣΥΕΠ ως μια δια βίου διαδικασίας που συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το συμπέρασμα αυτό καταγράφεται, επίσης, στο Ψήφισμα του Συμβουλίου της ΕΕ «όσον αφορά την ενίσχυση πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών στον τομέα του δια βίου προσανατολισμού στην Ευρώπη». Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη της ΕΕ καλούνται να εστιάσουν τις πολιτικές τους στην ανάπτυξη ποιοτικών πολιτικών και πρακτικών ΣΥΕΠ σε εθνικό επίπεδο, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο ιδίως υπό το πρίσμα των πολιτών/καταναλωτών, στην αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ όσων παρέχουν προσανατολισμό, ώστε να διευρυνθεί η πρόσβαση στις υπηρεσίες ΣΥΕΠ και οι πολίτες να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης και μάθησης δια βίου, και σε όλες τις πλευρές της ζωής (Συμβούλιο ΕΕ, 2004). Σύμφωνα με τους Watts, Sultana & McCarthy (2010) το ψήφισμα του 2004 αναγνωρίζει τη ΣΥΕΠ ως μια διαδικασία μάθησης η οποία εστιάζει στο άτομο και έχει δια βίου ορίζοντα. Με αφορμή το Ψήφισμα του 2004, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο τέλος του 2005 άρχισε να αναζητά

⁴ Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) μετάφρασε το εγχειρίδιο του ΟΟΣΑ, «Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. ΕΝΑ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΧΑΡΑΞΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ» και διατίθεται στην ηλεκτρονική του σελίδα: <http://www.ekep.gr/greek/EUROG-31.html>. Το εγχειρίδιο καλύπτει θέματα πολιτικής σχετικά με τη βελτίωση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας των νέων και των ενηλίκων, τη βελτίωση της πρόσβασης στις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τη βελτίωση των συστημάτων που υποστηρίζουν τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας Επιπλέον περιλαμβάνει και τα αποτελέσματα των εργασιών της ομάδας των 25 εμπειρογνομόνων όπως περιγράφηκαν παραπάνω.

τον καλύτερο μηχανισμό που θα ενίσχυε τα θέματα ΣΥΕΠ σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η συζήτηση αυτή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι είναι αναγκαία η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού δικτύου το οποίο θα διασφαλίζει την ευρεία συμμετοχή των κρατών και παράλληλα θα εξασφαλίζει τη βιωσιμότητα του αν στηρίζεται σε εθνικά πλαίσια συνεργασίας.

Η δημιουργία του ELGPN πραγματοποιήθηκε στις 7-8 Μαΐου 2007 στο Ελσίνκι, και στη συνεδρίαση συμμετείχαν 23 χώρες, καθώς και εκπρόσωποι της Επιτροπής, του FEDORA⁵, της Διεθνούς Ένωσης για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (IAEVG), του Διεθνούς Κέντρου για την Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας και τη Δημόσια Πολιτική (ICCDPP) και οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι.

Το ELGPN στοχεύει να βοηθήσει τα κράτη μέλη της ΕΕ (αλλά και χώρες που είναι υποψήφιες για ένταξη στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο) και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναπτύξουν μια ευρωπαϊκή συνεργασία σε θέματα δια βίου ΣΥΕΠ στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Σκοπός είναι η προώθηση της συνεργασίας και ανάπτυξης προγραμμάτων σε επίπεδο κρατών μελών για την εφαρμογή των προτεραιοτήτων που προσδιορίστηκαν στα Ψηφίσματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δια Βίου ΣΥΕΠ (2004 και 2008) (ELGPN, 2011: 9).

Το ELGPN έχει υιοθετήσει την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού στη λειτουργία του.

Η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού στοχεύει στη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών με αντικείμενο τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών προκειμένου να επιτευχθούν ορισμένοι κοινοί στόχοι. Βασίζεται κατά κύριο λόγο στον από κοινού προσδιορισμό των προς επίτευξη στόχων (αποφασίζονται από το Συμβούλιο), σε μέσα μέτρησης που έχουν οριστεί από κοινού (στατιστικές, δείκτες, κατευθυντήριες γραμμές), στη σύγκριση των επιδόσεων των κρατών μελών και στην ανταλλαγή των βέλτιστων πρακτικών (εποπτεία που διενεργείται από την Επιτροπή). Βασίζεται επίσης στη μάθηση μεταξύ ομολόγων συμπεριλαμβανομένης της διάδοσης των αποτελεσμάτων (Πηγή: http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/open_method_coordination_el.htm).

3. Η πορεία του ELGPN

Η πορεία του δικτύου, από την ίδρυσή του μέχρι σήμερα, διακρίνεται σε τέσσερις φάσεις. Ο εκπρόσωπος της Ελλάδας στο δίκτυο είναι το ΕΚΕΠ, το οποίο ενημερώνει τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας ανά τακτά διαστήματα για τις δραστηριότητες και τα πορίσματα των εργασιών του δικτύου, με στόχο τη διάχυση της σχετικής πληροφόρησης σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς σε θέματα της δια βίου ΣΥΕΠ.

⁵ Ο Ευρωπαϊκός Σύλλογος FEDORA αποτελεί μια ένωση επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ΣΥΕΠ στα ιδρύματα της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη. Πηγή: <http://www.eoppep.gr/index.php/el/2012-06-13-14-38-53/international-links-syep>.

3.1 Πρώτη φάση: Δομή και διαδικασίες του δικτύου

Στην πρώτη φάση (από το 2007 έως το 2008), το ELGPN επικεντρώθηκε κυρίως στη δημιουργία των δομών και των διαδικασιών του. Συγκεκριμένα αποφασίσθηκε ότι μπορούν να συμμετέχουν στο δίκτυο οι χώρες που δικαιούνται βοήθεια από το Πρόγραμμα της ΕΕ για τη Δια Βίου Μάθηση 2007–2013. Επίσης, προτείνεται η συμμετοχή των εκπροσώπων να μην περιορίζεται μόνο σε κυβερνητικούς φορείς αλλά να συμμετέχουν και μη κυβερνητικοί. «Ο συντονισμός του ELGPN ανατέθηκε στο Φινλανδικό Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Έρευνας του Πανεπιστημίου Jyväskylä. Η μονάδα αυτή συγκαλεί τις συνεδριάσεις του δικτύου και στηρίζει την εφαρμογή των πρωτοβουλιών του» (Vuorinen, 2014: 17). Τέλος, το δίκτυο είναι ανοιχτό σε συνεργασίες και με άλλους εμπλεκόμενους φορείς και δίκτυα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Ο κύριος σκοπός του δικτύου σύμφωνα με τον Vuorinen (2008) είναι η δημιουργία προστιθέμενης αξίας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η προστιθέμενη αξία περιλαμβάνει την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και συστημάτων ΣΥΕΠ, τη συνεργασία μεταξύ των κρατών, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των εμπλεκόμενων δικτύων και οργανισμών στη ΣΥΕΠ, και την ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των χωρών στο θέμα της ανάπτυξης μηχανισμών συνεργασίας και συντονισμού. Με βάση τα παραπάνω, οι λειτουργίες που καθορίζονται σε αυτή την αρχική φάση και θα υλοποιηθούν σταδιακά είναι η στήριξη των μελών μέσα από την παροχή πληροφοριών, αναλύσεων και ερευνών σε θέματα ΣΥΕΠ, η χρήση και ανάπτυξη εργαλείων, και η διάδοση των αποτελεσμάτων προς όλους τους ενδιαφερόμενους. Επιπρόσθετα, το ELGPN μπορεί να αποτελέσει ένα εργαλείο για τα κράτη μέλη ώστε να αντιμετωπίσουν τα κοινά προβλήματα και τις προκλήσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ένα σημαντικό βοήθημα για τις συμμετέχουσες χώρες είναι η ιστοσελίδα του δικτύου (<http://elgpn.eu>), η οποία περιέχει, πληροφορίες και μια βάση δεδομένων για ενδιαφέρουσες πρακτικές των μελών, και η οποία μπορεί να «ενεργεί ως βάση τεκμηρίωσης και πλατφόρμα επισκόπησης του Δικτύου» (ELGPN, 2011: 12).

Ταυτόχρονα, το 2008, το Συμβούλιο της ΕΕ λαμβάνοντας υπόψη την παγκοσμιοποίηση, τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το γεγονός ότι η ζωή των πολιτών χαρακτηρίζεται όλο και περισσότερο από πολλαπλές φάσεις μετάβασης καθώς επίσης την ανεργία από τη μια πλευρά και την αδυναμία κάλυψης με εξειδικευμένα στελέχη αρκετών τομέων της απασχόλησης από την άλλη, προχωρά στην έκδοση ψηφίσματος «για την καλύτερη ενσωμάτωση της Δια βίου ΣΥΕΠ στις στρατηγικές Δια βίου Μάθησης». Το ψήφισμα υποστηρίζει ότι ο θεσμός ΣΥΕΠ μπορεί να συμβάλει στην εναρμόνιση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των επαγγελματικών επιλογών των πολιτών» (Βλαχάκη & Μπανούνα, 2010: 64) και παράλληλα καθορίζει τις προτεραιότητες δια βίου προσανατολισμού στις εθνικές πολιτικές. Συγκεκριμένα καλεί τα κράτη μέλη να:

1. ενθαρρύνουν τη δια βίου απόκτηση από τους πολίτες ΔΔΣ,
2. διευκολύνουν την πρόσβαση όλων των πολιτών σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ,
3. αναπτύξουν ΣΔΠ στην παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ,
4. ενθαρρύνουν τη συνεργασία μεταξύ εθνικών, περιφερειακών και τοπικών φορέων (Συμβούλιο ΕΕ, 2008).

Το ψήφισμα αυτό θα ασκήσει σημαντική επίδραση στις εργασίες του δικτύου και μαζί με το αντίστοιχο του 2004 θα αποτελέσουν τη βάση υλοποίησης των στόχων του ELGPN κατά τη δεύτερη φάση του (2009–2010).

3.2 Δεύτερη φάση: Πρόγραμμα εργασίας 2009-2010

Το ELGPN στη δεύτερη φάση αποτελείται από 26 χώρες και 4 επιπλέον χώρες παρατηρητές και στο διάστημα αυτό διεξήχθησαν 4 συνεδριάσεις της ολομέλειάς του (ELGPN, 2011). Επιπλέον, για το πρόγραμμα της διετίας 2009-2010 δημιουργήθηκαν τέσσερα Πακέτα Εργασίας (τα οποία αντιστοιχούν στις 4 προτεραιότητες που προσδιορίστηκαν στο Ψήφισμα του 2008) και σε κάθε πακέτο συμμετέχουν 10-12 χώρες.

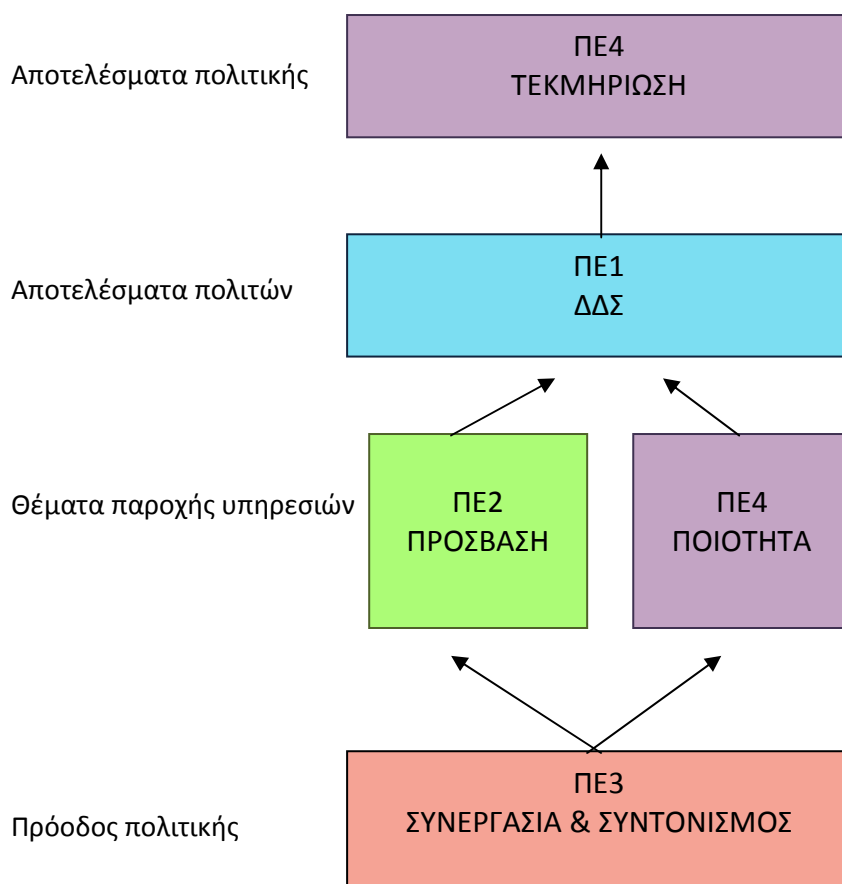
Το πρόγραμμα κάθε πακέτου περιλάμβανε δύο ξεχωριστές θεματικές επιτόπιες επισκέψεις και μία τρίτη συνάντηση συνθετικού χαρακτήρα. Κάθε χώρα κλήθηκε να αποφασίσει στα θέματα που επιθυμεί να συμμετάσχει, στον τρόπο που αυτά θα μπορούσαν να ενισχύσουν την ανάπτυξη των εθνικών πολιτικών και πρακτικών τους, καθώς και τις προσδοκίες και τις φιλοδοξίες τους σχετικά με κάθε θέμα.

Τα Πακέτα Εργασίας και οι συνδέσεις μεταξύ αυτών (διαγραμματικά στο Σχήμα 1) αναλυτικότερα:

- ✓ ΠΕ1 → *Ενθάρρυνση της δια βίου απόκτησης Δεξιοτήτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (ΔΔΣ),*
- ✓ ΠΕ2 → *Διευκόλυνση της πρόσβασης όλων των πολιτών στις υπηρεσίες ΣΥΕΠ, συμπεριλαμβανομένης της πιστοποίησης προηγούμενης εμπειρικής μάθησης (APEL⁶),*
- ✓ ΠΕ3 → *Ενθάρρυνση της δημιουργίας μηχανισμών συνεργασίας και συντονισμού μεταξύ των διαφόρων εθνικών, περιφερειακών και τοπικών φορέων σε θέματα πολιτικής στη δια βίου ΣΥΕΠ και ανάπτυξη συστημάτων,*
- ✓ ΠΕ4 → *Ανάπτυξη της διασφάλισης της ποιότητας και βάσης τεκμηρίωσης για την ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων (ELGPN, 2011: 11).*

Όπως φαίνεται στο Σχήμα 1, το πακέτο εργασίας 3 ασχολείται με τις διαδικασίες διαμόρφωσης πολιτικής. Το ΠΕ2 και ένα τμήμα του ΠΕ4 εξετάζουν δύο βασικά ζητήματα διατομεακής πολιτικής, ενώ το πακέτο εργασίας 1 εξετάζει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα σχετικά με τις Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας των πολιτών. Τέλος, το δεύτερο τμήμα του ΠΕ4 αναλύει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα.

⁶ Η πιστοποίηση προηγούμενης εμπειρικής μάθησης (Accreditation of Prior Experiential Learning-APEL) ή επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης περιλαμβάνει την αναγνώριση, μέσω μιας διαδικασίας, και την πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων (δηλαδή γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων) που έχει αποκτήσει το άτομο μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης (ELGPN, 2014β).



Σχήμα 1: Συσχετίσεις μεταξύ των ΠΕ (ELGPN, 2011: 11)

Επιπλέον, το πρόγραμμα περιλάμβανε δύο θεματικές Ομάδες Εργασίας (ΟΕ), οι οποίες επικεντρώθηκαν:

- στις ευρωπαϊκές πολιτικές για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση από την προοπτική της δια βίου ΣΥΕΠ, συμπεριλαμβανομένων και Ενημερώσεων Πολιτικών που σχετίζονται με τα τέσσερα θεματικά ΠΕ, όπως προσδιορίστηκαν από το Ψήφισμα του 2004 και 2008, συν ένα σχόλιο για τον ρόλο της δια βίου ΣΥΕΠ σε σχέση με τη σημερινή οικονομική κρίση,
- στη συνέργεια των προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ και τις σχέσεις τους με τις πολιτικές για τη δια βίου ΣΥΕΠ (ELGPN, 2011: 12).

Από την αξιολόγηση των εργασιών του δικτύου τη διετία 2009-2010, προκύπτει ότι οι χώρες μπόρεσαν να συνεργαστούν και να ανταλλάξουν ιδέες για κοινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον τομέα της ΣΥΕΠ, να δοκιμάσουν τις καλές πρακτικές των άλλων χωρών, και γενικά να επωφεληθούν από την προστιθέμενη αξία που δημιουργείται από την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών δια βίου ΣΥΕΠ. Επίσης, τα κράτη μέλη αναφέρουν ως σημαντική επίδραση του δικτύου, τη στήριξη που έλαβαν για την ανάπτυξη εθνικού φόρουμ (ELGPN, 2011). Έτσι το γενικό συμπέρασμα που εξάγεται κατά τη δεύτερη φάση του δικτύου είναι ότι τα μέλη μπορούν πλέον να κατανοήσουν καλύτερα το σύστημα ΣΥΕΠ στη χώρα τους όπως επίσης και τα συστήματα και τις πρακτικές των άλλων χωρών και αναλαμβάνουν δράση με βάση τις προτεραιότητες τους. Τα αποτελέσματα του δικτύου ανά πακέτο εργασίας παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω.

3.2.1 Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (ΠΕ1)

Οι πρώτες διαπιστώσεις για το ΠΕ1 αφορούσαν τις διαφοροποιήσεις που υπήρχαν μεταξύ των κρατών μελών τόσο για το περιεχόμενο όσο και για τη μεθοδολογία των προγραμμάτων στις ΔΔΣ. Έτσι δημιουργήθηκε η ανάγκη να δοθεί ένας ορισμός των ΔΔΣ, ο οποίος να είναι κοινά αποδεκτός από όλα τα κράτη μέλη.

Οι ΔΔΣ είναι οι ικανότητες που παρέχουν δομημένους τρόπους σε άτομα και ομάδες να συγκεντρώσουν, να αναλύσουν, να συνθέσουν και να οργανώσουν τις πληροφορίες που αφορούν στα άτομα, στην εκπαίδευση και στην απασχόληση, καθώς και οι δεξιότητες για τη λήψη και εφαρμογή αποφάσεων και μεταβάσεων (ELGPN, 2011: 13).

Το δεύτερο ζητούμενο, μετά και την αναγνώριση των ΔΔΣ ως απαραίτητων ικανοτήτων προκειμένου τα άτομα να διαχειριστούν τις πολλαπλές μεταβάσεις από την εκπαίδευση στην απασχόληση, ήταν η διδασκαλία τους. «Η διδασκαλία των ΔΔΣ μπορεί να βοηθήσει τους πολίτες στη διαχείριση μη γραμμικής επαγγελματικής πορείας και στην αύξηση της απασχολησιμότητάς τους, προωθώντας έτσι την κοινωνική ισότητα και ενσωμάτωση» (ELGPN, 2011: 13). Η παραδοχή ότι οι ΔΔΣ αποκτούνται κυρίως μέσω της τυπικής εκπαίδευσης οδήγησε σε ένα κύκλο συζητήσεων σχετικά με τους τρόπους και το πλαίσιο διδασκαλίας τους. Έτσι η ενσωμάτωση των δεξιοτήτων αυτών στην εκπαιδευτική διαδικασία μπορεί να γίνει είτε ως ξεχωριστό μάθημα, είτε μέσω της διάχυσης τους σε όλα τα μαθήματα, είτε ως εξωσχολική δραστηριότητα είτε ως συνδυασμός των παραπάνω. Για παράδειγμα, η Λιθουανία παρόλο που είχε αποφασίσει να θεσπίσει εθνικό πλαίσιο δεξιοτήτων αυτό αφορούσε μόνο τη γενική εκπαίδευση αποκλείοντας την τεχνική. Από τη συμμετοχή της χώρας στο δίκτυο και δη στο ΠΕ1 πραγματοποιήθηκαν νέες συζητήσεις στο εσωτερικό της χώρας ως προς τη διεύρυνση της θέσπισης πλαισίου δεξιοτήτων στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση. Το αποτέλεσμα της συμμετοχής και αλληλεπίδρασης με άλλες χώρες ήταν η ενσωμάτωση στις στρατηγικές δια βίου ΣΥΕΠ πολιτικών επαγγελματικής ανάπτυξης σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας της Λιθουανίας (ELGPN, 2010). Εκτός όμως από την τυπική εκπαίδευση υπάρχει η ανάγκη για τη διδασκαλία των ΔΔΣ και στους ενήλικες ώστε να αυξηθούν οι προοπτικές απασχολησιμότητάς τους. Για αυτό το λόγο κρίθηκε ως σημαντική η διδασκαλία των ΔΔΣ από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) μέσω καινοτόμων προγραμμάτων. Η Πορτογαλία προκειμένου να στηρίξει τους ανέργους τρέχει προγράμματα ανάπτυξης, της αυτοεκτίμησης των ανέργων, των προσωπικών και κοινωνικών δεξιοτήτων τους και βελτίωσης των τεχνικών αναζήτησης εργασίας (ELGPN, 2010).

Τέλος, υπήρξε επισήμανση προς τα κράτη μέλη για τον κίνδυνο που ελλοχεύει από την έμφαση στις ΔΔΣ. Προτείνεται η διαχείριση του θέματος να είναι προσεκτική ώστε να μη δημιουργηθεί η εντύπωση στους πολίτες ότι η κύρια αιτία για τα προβλήματα στις διάφορες μεταβάσεις τους είναι η έλλειψη των ΔΔΣ. Η ασφαλιστική δικλείδα σε αυτό, είναι το γεγονός ότι τα μέλη του ELGPN γνωρίζουν ότι «πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα δεν οφείλονται στους ίδιους, αλλά στη δομική αποτυχία της οικονομίας» (ELGPN, 2011: 13).

Για τον Sultana (2011), τα βασικά θέματα που χρήζουν περαιτέρω επεξεργασίας και βελτίωσης για τις ΔΔΣ είναι, πρώτον η ανάγκη για περισσότερα ερευνητικά δεδομένα που να αποδεικνύουν ότι οι ΔΔΣ συμβάλλουν στην αύξηση της απασχολησιμότητας. Ο λόγος είναι ότι οι αποδείξεις τεκμηρίωσης για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής αποτελούν βασικό κριτήριο προκειμένου να χρηματοδοτήσουν αντίστοιχα προγράμματα. Το δεύτερο θέμα αφορά την εκπαίδευση των συμβούλων σταδιοδρομίας ώστε να είναι αποτελεσματικοί στο έργο τους. Η επαγγελματική ανάπτυξη των συμβούλων πρέπει να συμπεριλάβει τόσο νέους τρόπους διδασκαλίας όσο και νέες μορφές συνεργασίας και συνέργειας μεταξύ των συμβούλων που εργάζονται στην εκπαίδευση και στις ΔΥΑ.

Συμπερασματικά, για τις ΔΔΣ διαπιστώθηκε η ανάγκη για ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών μεταξύ των μελών του δικτύου παρά η εφαρμογή μιας κοινής πολιτικής. Οι ζυμώσεις αυτές ήταν απαραίτητες κυρίως λόγω των διαφορετικών εκπαιδευτικών πλαισίων. Η επιθυμία για τη δημιουργία ενός εθνικού πλαισίου ΔΔΣ το οποίο θα καθορίζει την ελάχιστη βάση γνώσεων και δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτουν οι πολίτες, καθώς και η σύνδεση των ΔΔΣ με διαφορετικές ομάδες στόχους (όπως για παράδειγμα των μαθητών, των φοιτητών, των μακροχρόνια ανέργων κ.τ.λ.), η ενσωμάτωσή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα, οι τρόποι διδασκαλίας τους και αξιολόγησή τους ήταν τα θέματα συζητήσεων των χωρών ως προς τα μελλοντικά σχέδια του δικτύου (ELGPN, 2011).

3.2.2 Διεύρυνση της πρόσβασης (ΠΕ2)

Από την έρευνα του ΟΟΣΑ (2004, όπ. αναφ. ΕΚΕΠ, 2008) διαπιστώθηκε ότι η ζήτηση για υπηρεσίες ΣΥΕΠ υπερβαίνει την προσφορά, με αποτέλεσμα πολλά άτομα είτε να μην έχουν πρόσβαση σε αυτήν είτε να μην καλύπτονται επαρκώς οι ανάγκες τους. Διαπιστώθηκε επίσης ότι οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ παρέχονται σε ένα πολύ περιορισμένο φάσμα τοποθεσιών, τρόπων, ωρών της ημέρας ή της εβδομάδας. Η λύση που προτείνεται στις χώρες είναι να υιοθετήσουν πιο οικονομικές μεθόδους παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ όπως, η χρήση των ΤΠΕ και των τηλεφωνικών κέντρων, η συστηματική χρήση των δικτύων των συμβούλων σταδιοδρομίας, οι οποίες θα οδηγήσουν σε αύξηση της πρόσβασης για μεγαλύτερο αριθμό πελατών. (ΕΚΕΠ, 2008). Πολλές χώρες λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω διαφοροποίησαν την πολιτική τους στον τομέα της πρόσβασης. Μέσα από τη λειτουργία του ELGPN η εμπειρία αυτή μπορούσε να διοχετευθεί και στα υπόλοιπα μέλη με την ανταλλαγή καλών πρακτικών και ιδεών.

Με βάση τα παραπάνω και τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (2004), οι χώρες που συμμετείχαν σε αυτό το πακέτο κλήθηκαν να διερευνήσουν τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να βελτιωθεί η ισότητα της πρόσβασης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας για όλα τα τμήματα του πληθυσμού. Επίσης κλήθηκαν να εξετάσουν τη χρήση των ΤΠΕ και πως αυτή μπορεί να συμβάλλει στην επέκταση της πρόσβασης. Εκτός από την πρόσβαση, τμήμα αυτής της θεματικής δράσης είναι και η σύνδεση της ΣΥΕΠ με την πιστοποίηση της προηγούμενης εμπειρικής μάθησης (APEL). Επειδή η αναγνώριση και πιστοποίηση της APEL ισοδυναμεί με ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην εκπαίδευση και την απασχόληση των ατόμων αυτών, θα πρέπει οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να εφοδιαστούν με τις

κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να βοηθούν τους πολίτες να αναγνωρίζουν τις μεταβιβάσιμες δεξιότητες που έχουν αποκτήσει ανεπίσημα και να λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις ευκαιρίες απασχόλησης (ELGPN, 2010).

Τις συζητήσεις του δικτύου για την επέκταση της πρόσβασης επηρέασαν επίσης η οικονομική ύφεση, η αύξηση της ανεργίας στους νέους αλλά και στους ενήλικες με αποτέλεσμα να χαρακτηριστεί ως θέμα κομβικής σημασίας. Οι δύο επιτόπιες επισκέψεις⁷ που πραγματοποιήθηκαν, καθώς και η SWOT ανάλυση που έγινε στις χώρες που συμμετείχαν στο ΠΕ2 οδήγησαν στην επαναξιολόγηση των εθνικών πολιτικών και στην ανάληψη διαφόρων πρωτοβουλιών σε εθνικό επίπεδο με στόχο τη διεύρυνση της πρόσβασης. Ειδικότερα, οι περισσότερες χώρες θέσπισαν νέες νομοθεσίες και αναγνώρισαν ότι τα νέα εργαλεία και οι μέθοδοι που συμβάλλουν στη διεύρυνση της πρόσβασης είναι η χρήση του διαδικτύου, του τηλεφώνου (τηλεφωνικές γραμμές βοήθειας), του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, των γραπτών κειμένων και τα μικτά μοντέλα ΤΠΕ. Για παράδειγμα, στη Γαλλία το 2009 ψηφίστηκε νόμος σύμφωνα με τον οποίο όλοι οι πολίτες μπορούν να έχουν πρόσβαση στη δωρεάν παροχή υπηρεσιών δια βίου ΣΥΕΠ από τις δημόσιες υπηρεσίες της χώρας⁸ (ELGPN, 2010). Στην Ισλανδία ο νόμος που ψηφίστηκε καθορίζει τις προϋποθέσεις άσκησης του επαγγέλματος του συμβούλου σταδιοδρομίας. Όσον αφορά την αναγνώριση της προηγούμενης άτυπης μάθησης, στην Ισπανία τα Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας προχώρησαν στη δημιουργία ιστοσελίδας η οποία θα παρέχει την απαραίτητη πληροφόρηση στους ενδιαφερόμενους τόσο για τη διαδικασία πιστοποίησης όσο και για νέες εκπαιδευτικές ευκαιρίες. Τέλος, στην Ελλάδα (παρόλο που δε συμμετέχει στο ΠΕ2), αναφέρεται στα μελλοντικά σχέδια του ΕΚΕΠ η κατασκευή μιας διαδικτυακής πύλης ΣΥΕΠ για τους εφήβους⁹ (ELGPN, 2010).

Στα συμπεράσματα για το ΠΕ2 κατά τη δεύτερη φάση λειτουργίας του δικτύου περιλαμβάνονται τα εξής: α) η ανάπτυξη ολοκληρωμένων υπηρεσιών ΣΥΕΠ για τα άτομα όλων των ηλικιών είναι ουσιαστική προϋπόθεση της πρόσβασης, β) η χρήση εργαλείων πληροφορικής μπορεί να λειτουργήσει ως συμπληρωματικός τρόπος παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ. Η εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ μπορεί να καλύψει τόσο τις ανάγκες των διαφορετικών ομάδων όσο και το αυξημένο κόστος της δια ζώσης συμβουλευτικής ατόμων ή ομάδων, γ) η κατ' ιδίαν ατομική ή ομαδική

⁷ Η πρώτη επίσκεψη έγινε στη Γαλλία με θέμα τους τρόπους με τους οποίους πραγματοποιείται η αναγνώριση της προηγούμενης άτυπης μάθησης και η χρήση των ΤΠΕ στη ΣΥΕΠ. Η δεύτερη στο Μάντσεστερ της Αγγλίας, όπου οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τους τρόπους με τους οποίους οι νέες τεχνολογίες χρησιμοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ λαμβάνοντας υπόψη τη σχέση κόστους-οφέλους (ELGPN, 2011).

⁸ Με το νόμο αυτό δημιουργήθηκε ένα νέο δίκτυο, των «*Cite de Metiers*», που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ (πληροφορίες για ευκαιρίες απασχόλησης, θέσεις εργασίας, προγράμματα κατάρτισης καθώς και εξειδικευμένα προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας) για τον κάθε πολίτη είτε είναι νέος είτε ενήλικας. Έχουν δημιουργηθεί 15 Cite de Metiers μέχρι τώρα στη Γαλλία. Αποτελούν μια νέα μορφή υπηρεσιών που παρέχεται από κοινοπραξίες (pooling services), όπου μέλη της κοινοπραξίας μπορεί να είναι ΜΚΟ, νομικά πρόσωπα και ομάδες δημόσιου συμφέροντος (ELGPN, 2010).

⁹ Η ιστοσελίδα έχει κατασκευαστεί και έχει τεθεί σε λειτουργία από το διάδοχο του ΕΚΕΠ, τον ΕΟΠΠΕΠ, και είναι η παρακάτω: <http://www.eoppep.gr/teens/>

συμβουλευτική αποτελεί βασικό τρόπο παροχής υπηρεσιών, και δ) η ισότητα στην πρόσβαση αποτελεί ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και κοινωνικής ένταξης.

Οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει το δίκτυο είναι η δημιουργία έγκυρου και αξιόπιστου υλικού πληροφόρησης που παρέχεται μέσω του διαδικτύου και τα ηθικά ζητήματα που προκύπτουν από τη χρήση του. Όπως αναφέρει η Akkok, «ανεξάρτητα από το μέσο με το οποίο παρέχεται η πληροφόρηση, αυτό που έχει σημασία για την παροχή πληροφοριών είναι το κύρος, η αξιοπιστία, η ακρίβεια, η αντικειμενικότητα, η πληρότητα, και η καταλληλότητα της πληροφορίας» (Cedefop, 2011: 62). Σημαντική πρόκληση, επίσης, θεωρείται η αποτελεσματική χρήση των κοινωνικών δικτύων (Facebook κ.ά.) στις υπηρεσίες ΣΥΕΠ. Η χρήση των ΤΠΕ, δημιουργεί την αναγκαιότητα για την εξέταση της επαγγελματικής ανάπτυξης των λειτουργών ΣΥΕΠ. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να διαθέτουν όλες εκείνες τις αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες σε σχέση με τη χρήση των ΤΠΕ ώστε να ανταπεξέλθουν στα ποικίλα καθήκοντα τους (ELGPN, 2010). Τέλος, σε πολλές χώρες πρέπει να αναπτυχθεί η διαδικασία για την αναγνώριση της ΑΡΕΛ καθώς θεωρείται ότι συμβάλλει στη βελτίωση της κινητικότητας και της απασχολησιμότητας των εργαζομένων με χαμηλές δεξιότητες (ELGPN, 2011).

3.2.3 Μηχανισμοί Συνεργασίας και Συντονισμού

Η έλλειψη συνεργασίας, συντονισμού και κοινού οράματος μεταξύ των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ αποτελεί ένα βασικό πρόβλημα που καλείται να διαχειριστεί το ELGPN. Η λύση που προτείνεται στο εγχειρίδιο του ΟΟΣΑ είναι η σύσταση και λειτουργία μηχανισμών συνεργασίας και συντονισμού (ΕΚΕΠ, 2008). Όπως αναφέρει ο τ. πρόεδρος του ΕΚΕΠ «ο στρατηγικός σχεδιασμός σε θέματα δια βίου συμβουλευτικής απαιτεί μια συνεργατική προσέγγιση μεταξύ των εκπροσώπων των υπουργείων και όλων των εμπλεκόμενων φορέων, ώστε να υλοποιηθεί το κοινό όραμα της παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ υψηλής ποιότητας προσβάσιμων από όλους» (ΕΚΕΠ, 2008α: 1).

«Ένα εθνικό φόρουμ δια βίου ΣΥΕΠ είναι ο μηχανισμός που συνδέει όλους τους φορείς για τη χάραξη πιο αποτελεσματικής πολιτικής και την πιο εναρμονισμένη παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ» (ELGPN, 2011: 19). Αναλυτικότερα, στους φορείς περιλαμβάνονται τα υπουργεία παιδείας και απασχόλησης (αναφέρονται ως κύριοι φορείς χωρίς να αποκλείεται η συμμετοχή και άλλων υπουργείων), τα ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι ΔΥΑ, οι φορείς παροχής εκπαίδευσης ενηλίκων, διάφορες ομάδες όπως σωματεία εργοδοτών και εργαζομένων, και οι διάφορες οργανώσεις όπως των συμβούλων και των ερευνητών στη ΣΥΕΠ (ΕΚΕΠ, 2008α).

Παρόλο που έχουν ιδρυθεί ή βρίσκονται σε διαδικασία σύστασης εθνικά φόρα¹⁰ ή παρόμοιοι μηχανισμοί σε αρκετές χώρες, διαπιστώνεται ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ αυτών. Οι διαφορές αυτές οφείλονται στους διαφορετικούς ρόλους που διαδραματίζουν σύμφωνα πάντα με το πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται και με βάση τις εθνικές προτεραιότητες. Για παράδειγμα, η νομική υπόσταση του φόρουμ,

¹⁰ Αξίζει να αναφερθεί ότι οι πρώτες δομές αυτού του είδους συστάθηκαν τη δεκαετία του 1980 και αρχές του 1990 στη Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και στη Φιλανδία (ΕΚΕΠ, 2008α: 7).

δηλαδή η μορφή ή ο τύπος οργάνωσης που επιλέγεται, διαφέρει από χώρα σε χώρα. Η Ελλάδα έχει θεσπίσει ένα κανονιστικό συμβούλιο με νομοθετική πράξη, το (Σ6) «Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας» με σκοπό την εναρμόνιση και το συντονισμό των υπηρεσιών ΣΥΕΠ, με το ΕΚΕΠ να είναι ο επιτελικός φορέας του συστήματος αυτού. Μια άλλη μορφή του φόρουμ είναι ένα κυβερνητικό σώμα ή μια ομάδα εργασίας που να μην ιδρύεται και χρηματοδοτείται από κάποιο κυβερνητικό όργανο αλλά έχει περιορισμένες αρμοδιότητες. Η Γαλλία έχει επιλέξει αυτό τον τύπο φόρουμ με αποστολή το συντονισμό των υπηρεσιών ΣΥΕΠ για τη μετάβαση των ατόμων από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Το συμπέρασμα, λοιπόν, είναι ότι δεν μπορεί να δοθεί ένας ακριβής ορισμός του τι θα πρέπει να περιλαμβάνει ένας μηχανισμός συνεργασίας και συντονισμού (ΕΚΕΠ, 2008α).

Επιπρόσθετα, το φόρουμ ή ένας παρόμοιος μηχανισμός μπορεί να λειτουργεί σε ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω επίπεδα:

- *Επικοινωνία.*

Το επίπεδο αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ανταλλαγή πληροφοριών και τη διερεύνηση πιθανοτήτων συνεργασίας και συντονισμού.

- *Συνεργασία μεταξύ εταιρών εντός υφισταμένων δομών.*

Το επίπεδο αυτό μπορεί να είναι εντελώς ανεπίσημο και να βασίζεται σε συμφωνίες συνεργασίας, όπου κάθε εταίρος διατηρεί τις δικές του εξουσίες λήψης αποφάσεων.

- *Συντονισμός.*

Στο επίπεδο αυτό ενδεχομένως να χρειάζεται συντονιστική δομή με επιχειρησιακές εξουσίες και χρηματοδότηση (και ενδεχομένως μία σύμβαση ή μία νόμιμη εντολή) (ELGPN, 2011: 19).

Έτσι, οι ρόλοι που μπορεί να επιτελέσει ένα φόρουμ είναι:

α) η ανάπτυξη διαλόγου (μια πλατφόρμα ανταλλαγής πληροφοριών, συζητήσεων ώστε να διαμορφωθεί μια κοινή αντίληψη),

β) η διαβούλευση,

γ) η χάραξη πολιτικών (είναι ένα δυναμικό φόρουμ με στόχο την δια βίου ΣΥΕΠ μέσω συγκεκριμένων πολιτικών προτάσεων και πρωτοβουλιών), και

δ) η ανάπτυξη συστημάτων (ένα μέρος για την ανάπτυξη και εφαρμογή συγκεκριμένων θεμάτων και συστημάτων για τη ΣΥΕΠ) (ΕΚΕΠ, 2008α: 15).

Οι λειτουργίες που μπορούν να ανατεθούν σε ένα εθνικό φόρουμ σύμφωνα με το ρόλο ή τους ρόλους που καλούνται να αναλάβουν, όπως φαίνεται στον πίνακα 1 είναι οι παρακάτω:

Πίνακας 1: Οι λειτουργίες και το περιεχόμενο τους για ένα εθνικό φόρουμ

(ΕΚΕΠ, 2008α: 18-35)

ΕΘΝΙΚΟ ΦΟΡΟΥΜ	
Λειτουργίες	Περιεχόμενο των λειτουργιών
Βελτίωση επικοινωνίας	<ul style="list-style-type: none">• Συζήτηση θεμάτων πολιτικής• Δημιουργία κοινού ορισμού για τη ΣΥΕΠ• Ανάπτυξη κοινής ορολογίας
Ενθάρρυνση συνεργασίας	<ul style="list-style-type: none">• Με διάφορες εκδηλώσεις, έργα, έρευνα• Ανάληψη πρωτοβουλιών για θέματα σε διάφορες υπηρεσίες ή τομείς
Προσδιορισμός των αναγκών των πολιτών	<ul style="list-style-type: none">• Χαρτογράφηση των υπηρεσιών που παρέχουν ΣΥΕΠ και εντοπισμός των κενών• Οργάνωση έργων έρευνας καταναλωτή και δημόσιων διαβουλεύσεων• ανάπτυξη πλαισίων ΔΔΣ
Βελτίωση ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών	<ul style="list-style-type: none">• Ανάπτυξη προτύπων ποιότητας και ΣΔΠ• Ανάπτυξη πλαισίων δεξιοτήτων και σχεδίων πιστοποίησης για τους συμβούλους σταδιοδρομίας
Χάραξη πολιτικών <i>Μέσω δραστηκής ή κριτικής ή προληπτικής προσέγγισης</i>	<ul style="list-style-type: none">• Για τη βελτίωση των δομών και των στρατηγικών για την παροχή δια βίου ΣΥΕΠ• Προώθηση της δια βίου ΣΥΕΠ ως αναπόσπαστο μέρος των εθνικών πολιτικών για την εκπαίδευση, την απασχόληση και κοινωνική ενσωμάτωση• Αναζήτηση υποστήριξης για την κάλυψη αδυναμιών στις ήδη υπάρχουσες υπηρεσίες ΣΥΕΠ
Αξιοποίηση της εμπειρίας από διεθνείς συνεργασίες	<ul style="list-style-type: none">• Διάδοση της καινοτομίας και των βέλτιστων πρακτικών• Συμμετοχή των εθνικών φορέων στο ELGPN και σε διεθνή συμπόσια χάραξης πολιτικών

Για την ίδρυση αλλά και την ανάπτυξη ενός εθνικού φόρουμ θα πρέπει, τέλος, να λαμβάνονται υπόψη οι παρακάτω προτάσεις:

- 1) Η σύνδεση της δια βίου ΣΥΕΠ με τις στρατηγικές της δια βίου μάθησης, απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης, να είναι ξεκάθαρη,

- 2) Η δημιουργία κοινών ορισμών και κοινής ορολογίας είναι σημαντική προκειμένου ο διάλογος μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων να είναι εποικοδομητικός,
- 3) Ο προσδιορισμός των εμπλεκόμενων και η επιλογή των συμμετεχόντων στο φόρουμ πρέπει να είναι προσεκτικός,
- 4) Το φόρουμ πρέπει να έχει σαφείς στόχους, δράσεις και ρόλους και να μην περιοριστεί μόνο στην ανταλλαγή πληροφοριών και διαλόγου,
- 5) Η ηγεσία του φόρουμ θα πρέπει να αποτελείται από άτομα με ισχυρή επιρροή και αντικειμενικότητα. Επιπλέον πρέπει να έχει αποδοχή από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και να δημιουργήσει συμμαχίες με άλλους εταίρους,
- 6) Σαφής καθορισμός των σχέσεων με την κυβέρνηση από τα πρώτα στάδια της λειτουργίας του,
- 7) Η γραμματεία του φόρουμ να είναι ανεξάρτητη από οποιονδήποτε ενδιαφερόμενο ή τουλάχιστον να ασκεί χωριστή διαχείριση,
- 8) Η ενθάρρυνση για την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων του φόρουμ είναι υγιές όμως προτείνεται η αποφυγή αλλαγής της αρχικής του αποστολής λόγω του κινδύνου αποπροσανατολισμού του,
- 9) Να γνωρίζει τους κινδύνους που εμπεριέχονται στη σύγκρουση ρόλων,
- 10) Το φόρουμ πρέπει να εργάζεται για το καλό των πολιτών και για την παροχή υπηρεσιών δια βίου ΣΥΕΠ με συνοχή (ΕΚΕΠ, 2008α).

Εκτός από την ίδρυση εθνικού φόρουμ με τα παραπάνω χαρακτηριστικά μπορούν να αναπτυχθούν και εναλλακτικοί μηχανισμοί για την επίτευξη ορισμένων από τους σκοπούς του εθνικού φόρουμ ή ακόμα και περιφερειακά φόρα. Τα περιφερειακά και τοπικά φόρα δεν είναι πολύ ανεπτυγμένα ακόμη στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, θέμα το οποίο θα αποτελέσει αντικείμενο μελλοντικών συζητήσεων στο δίκτυο.

Μια ακόμη παράμετρος επιτυχίας στη λειτουργία του φόρουμ είναι η χρήση των ΤΠΕ. Η δημιουργία μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας αποτελεί μια συμπληρωματική αποτελεσματική πολιτική συνεργασίας. Τα οφέλη είναι πολλαπλά καθώς υπάρχει ανταλλαγή καλών πρακτικών και συνέργεια μεταξύ συμβούλων από διάφορους τομείς, επιπλέον το κόστος μοιράζεται μεταξύ αυτών, με αποτέλεσμα το επίκεντρο των στοχευμένων δράσεων να είναι ο πολίτης σε όλα τα στάδια της προσωπικής και επαγγελματικής του ανάπτυξης (ELGPN, 2010).

Από τις εργασίες του δικτύου για το ΠΕ 3 διαπιστώθηκε η ανάγκη να δοθούν κάποιες κατευθύνσεις στις χώρες για τη σύσταση και την εξέλιξη των εθνικών φόρα. Τα μέλη του δικτύου αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα του συντονισμού και της συνεργασίας μεταξύ των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ έχουν προχωρήσει στη λήψη των αντίστοιχων πρωτοβουλιών.

3.2.4 Διασφάλιση Ποιότητας και Τεκμηρίωση

Το πακέτο εργασίας 4 ασχολείται με «το θέμα της παροχής αποδείξεων για την αποτελεσματικότητα της ΣΥΕΠ μέσω της διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών αυτών» (Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2012: 47). Τα μέλη του δικτύου λαμβάνοντας υπόψη την έρευνα του ΟΟΣΑ, τα αποτελέσματα της εργασίας της ομάδας των 25

εμπειρογνωμόνων, τη μελέτη του Cedefop (2005) καθώς επίσης εξετάζοντας τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας που εφαρμόζουν κάποιες χώρες τόσο στην ΕΕ όσο και εκτός αυτής (για παράδειγμα το Καναδικό πρότυπο BLUEPRINT FOR LIFE/WORK DESIGNS, το Βρετανικό πρότυπο Matrix Standard), διάφορα άρθρα ερευνητών¹¹ και τις πρωτοβουλίες των κρατών στο θέμα αυτό, έθεσαν τους παρακάτω βραχυπρόθεσμους στόχους: α) ενίσχυση της τεχνογνωσίας σε θέματα διασφάλισης ποιότητας υπηρεσιών ΣΥΕΠ, β) συμμετοχή και υιοθέτηση πολιτικών για την ανάπτυξη ΣΔΠ στη ΣΥΕΠ από περισσότερες χώρες [μόνο 7 χώρες έχουν αναπτύξει συστήματα ποιότητας (ELGPN, 2010)], και γ) περαιτέρω επεξεργασία των επιθυμητών κριτηρίων ποιότητας. Οι μακροπρόθεσμοι στόχοι που τίθενται είναι η δημιουργία ενός κοινού Ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς για τη διασφάλιση ποιότητας στη ΣΥΕΠ και η σύνδεση μεταξύ των δεικτών για την παροχή δια βίου ΣΥΕΠ και των δεικτών της ΕΕ για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (ELGPN, 2010).

Ως προς τα διαδικαστικά, τη διετία 2009-2010 πραγματοποιήθηκαν 2 επιτόπιες επισκέψεις, στη Γερμανία και στη Φιλανδία, στις οποίες παρουσιάστηκαν τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας που είναι σε λειτουργία ή σχεδιάζονται, καθώς και οι πρωτοβουλίες για την παροχή τεκμηρίων στη ΣΥΕΠ. Η τρίτη επίσκεψη πραγματοποιήθηκε στην Εσθονία προκειμένου να γίνει η σύνθεση και η έκδοση των συμπερασμάτων για το ΠΕ4.

Τα αποτελέσματα των συναντήσεων των μελών του δικτύου σύμφωνα με την έκθεση του ELGPN (2010) αναδεικνύουν μια ποικιλομορφία στα ΣΔΠ των χωρών. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι ορισμένα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν καθιερώσει ενιαία συστήματα διασφάλισης ποιότητας στη ΣΥΕΠ τα οποία εφαρμόζονται σε ορισμένους μόνο τομείς όπως για παράδειγμα, η Δανία μόνο στην εκπαίδευση ή η Γερμανία μόνο στον τομέα της απασχόλησης. Κάποιες άλλες προσεγγίσεις περιέχουν στοιχεία ανάπτυξης πολιτικών βάσει τεκμηρίωσης, μια προσπάθεια που αναπτύσσεται τώρα στην Ουγγαρία. Η Σκωτία διαθέτει μία ενιαία προσέγγιση ΣΥΕΠ για όλες τις ηλικίες και ταυτόχρονα έχει ενσωματώσει και στοιχεία ανάπτυξης πολιτικών βάσει τεκμηρίωσης. Έτσι στη Σκωτία η παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ οδηγεί σε μαθησιακά, κοινωνικά και οικονομικά αποτελέσματα και επιδράσεις τα οποία μπορούν να διαπιστωθούν σε ατομικό, σε επίπεδο οργανισμού και σε κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο. Ακόμη, διαφοροποίηση υπάρχει στα κριτήρια αναφοράς που εξετάζουν τη διασφάλιση της ποιότητας ΣΥΕΠ και εμπεριέχονται στα ΣΔΠ των χωρών. Για παράδειγμα, η επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας θεωρείται ζωτικής σημασίας καθώς αποτελεί μια σημαντική παράμετρο στη διασφάλιση της ποιότητας. Κάποιες χώρες έχουν προχωρήσει, σε μεγαλύτερο βαθμό, σε μια σειρά δράσεων για την πιστοποίηση των λειτουργιών ΣΥΕΠ και τη δημιουργία του αντίστοιχου μητρώου. Τέλος, «*οι περισσότερες χώρες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στα εισερχόμενα (π.χ. ο αριθμός των πελατών) και στα εξερχόμενα (π.χ. επίπεδο ικανοποίησης των πελατών από τις υπηρεσίες ΣΥΕΠ) της συμβουλευτικής διαδικασίας, παρά στην αξιολόγηση της διαδικασίας (π.χ. δια ζώσης ή εξ αποστάσεως ΣΥΕΠ) με την οποία προσφέρονται οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ*» (Ελευσινιώτη, 2012: 137).

¹¹ βλ. ιστοσελίδα ELGPN: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/themes/wp4/materials>

Πίνακας 2: Τα κριτήρια αναφοράς και οι δείκτες ποιότητας του Πακέτου Εργασίας 4 (ELGPN, 2011: 23)

Σημείο Αναφοράς	Επιλεγμένοι δείκτες ποιότητας
Συμμετοχή χρηστών και πολιτών	<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει διαθεσιμότητα πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα των χρηστών και τις παρεχόμενες υπηρεσίες • Λειτουργούν συστήματα διερεύνησης της γνώμης των πολιτών • Πραγματοποιούνται έρευνες ικανοποίησης πελατών και δημοσιεύονται τα αποτελέσματα
Επάρκεια συμβούλων	<ul style="list-style-type: none"> • Έχουν θεσπιστεί εθνικά πρότυπα ποιότητας παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ • Λειτουργούν συστήματα πιστοποίησης / διαπίστευσης των στελεχών • Εξετάζονται οι απαιτήσεις των στελεχών για επιμόρφωση • Παρέχεται η απαιτούμενη εποπτεία στο προσωπικό • Δίδεται έμφαση στην επαγγελματική συμπεριφορά του προσωπικού
Βελτίωση υπηρεσιών	<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχουν και τηρούνται υποχρεωτικά συστήματα διασφάλισης της ποιότητας • Έχουν καθοριστεί συγκεκριμένα πρότυπα για την παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ (κώδικας δεοντολογίας, μεθοδολογία παροχής υπηρεσιών, αναλογία συμβούλων – πελατών, πηγές χρηματοδότησης, διοικητικές διαδικασίες, εξοπλισμός πληροφορικής, παροχή έγκυρης πληροφόρησης για την αγορά εργασίας κλπ, παροχή υπηρεσιών σε πελάτες με ειδικές ανάγκες) • Οι πολίτες συμμετέχουν στο σχεδιασμό των δράσεων της υπηρεσίας ΣΥΕΠ • Η μεθοδολογία παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ τεκμηριώνεται • Η παροχή των υπηρεσιών ΣΥΕΠ παρακολουθείται ώστε να αξιολογηθεί ο βαθμός βελτίωσης της.
Συνοχή	<ul style="list-style-type: none"> • Λειτουργεί υπηρεσία που απευθύνεται σε όλες τις ηλικίες και υπάρχει συνεργασία και συντονισμός μεταξύ των διαφόρων φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ • Υπάρχει συμφωνία για κοινές αρχές της ΣΥΕΠ
Αποτελέσματα/ Επίδραση: –Μαθησιακά Αποτελέσματα –Αποτελέσματα για την αγορά εργασίας και την οικονομία –Αποτελέσματα κοινωνικής ενσωμάτωσης	<ul style="list-style-type: none"> • Σημαντική βελτίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων των πελατών, των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας, της αυτοπεποίθησης, των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων, της εργασιακής ετοιμότητας, κ.λπ. • Καλύτερα ποσοστά μετάβασης στο επόμενο επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης • Μείωση των ποσοστών πρόωρης εγκατάλειψης της σχολικής εκπαίδευσης, • Επιτυχής διαδικασία ταιριάσματος των επαγγελματικών προσόντων των ατόμων με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας • Μείωση των ποσοστών ανεργίας και του χρόνου που οι πολίτες παραμένουν άνεργοι • Βελτίωση του ισοζυγίου (προσφοράς και ζήτησης) της αγοράς εργασίας • Υπηρεσίες οικονομικά αποδοτικές

Το κύριο παραδοτέο του ELGPN για το ΠΕ4 είναι η σύνταξη ενός καταλόγου με τα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνονται σε ένα ΣΔΠ. Τη βάση για τον κατάλογο αυτό απετέλεσαν οι τέσσερις κατηγορίες κριτηρίων αναφοράς (συμμετοχή χρηστών και πολιτών, επάρκεια συμβούλων, βελτίωση υπηρεσιών και συνοχή) που

αναπτύχθηκαν από την Ομάδα των 25 Εμπειρογνομώνων. Επιπλέον, τα μέλη του δικτύου αποφάσισαν να συμπεριλάβουν στον κατάλογο δύο ακόμα διαστάσεις, τα αποτελέσματα και τις επιδράσεις για το άτομο, την κοινωνία και την οικονομία. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα κριτήρια αναφοράς και οι δείκτες ποιότητας του Πακέτου Εργασίας 4. Στη συνέχεια συμπληρώθηκε ο πίνακας 2 με τα αποδεικτικά στοιχεία της τεκμηρίωσης. Επειδή το αντικείμενο της εργασίας μας είναι η συνοπτική παρουσίαση και όχι αναλυτική περιγραφή των διαδικασιών του δικτύου, δεν παραθέσαμε την εκτενή λίστα¹² που δημιουργήθηκε από το δίκτυο.

Στο επόμενο στάδιο των εργασιών του ELGPN θα πρέπει να μελετηθούν περισσότερο οι δείκτες ποιότητας και τα αποδεικτικά στοιχεία και να μειωθεί ο αριθμός τους. *«Ο στόχος δεν είναι να επιβληθεί το πλαίσιο στα κράτη μέλη, αλλά η δημιουργία ενός καταλόγου βασικών κριτηρίων αναφοράς και δεικτών ποιότητας τα οποία θα πρέπει να χαρακτηρίζουν οποιοδήποτε ΣΔΠ ΣΥΕΠ ανεξάρτητα από τους τομείς εφαρμογής και τους γεωγραφικούς προσδιορισμούς και τα οποία θα είναι εύκολο να τηρηθούν και να μετρηθούν από όλες τις συμμετέχουσες χώρες (Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2012: 62).*

3.2.5 Έργο των Θεματικών Ομάδων 1 και 2

Η Θεματική Ομάδα 1 είχε υποστηρικτικό ρόλο στις εργασίες των μελών του δικτύου. Παρείχε την απαραίτητη πληροφόρηση για τις ευρωπαϊκές πολιτικές τόσο στον τομέα της δια βίου μάθησης όσο και της δια βίου ΣΥΕΠ. Επίσης, παρείχε βοήθεια στα κράτη μέλη είτε δίνοντας συμβουλές είτε εφοδιάζοντας τα με δεδομένα, αναλύσεις και στατιστικά στοιχεία. Τέλος, ο ρόλος της ήταν διευκολυντικός με την έννοια ότι συνέβαλε στο οργανωτικό πλαίσιο, για παράδειγμα των συναντήσεων, της τήρησης των χρονοδιαγραμμάτων κ.τ.λ. (ELGPN, 2011).

Η Θεματική Ομάδα Εργασίας 2 είχε ως έργο να παρακολουθήσει την υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων έργων στον τομέα της ΣΥΕΠ από την ΕΕ. Τα προγράμματα «Comenius», «Erasmus», «Leonardo Da Vinci», «Grundtvig» και «Jan Monnet» αναπτύχθηκαν με βάση το πρόγραμμα «*Δια Βίου Μάθηση 2007-2013*». Επίσης έχουν αναπτυχθεί προγράμματα για τον τομέα της απασχόλησης και για τον τομέα της κοινωνικής ένταξης. Κάποια από αυτά έχουν αναφορές στη ΣΥΕΠ ενώ κάποια άλλα προωθούν ως βασική προτεραιότητα τη ΣΥΕΠ. Έτσι, ο στόχος της ομάδας 2 ήταν να προλάβει αλληλοεπικαλύψεις μεταξύ των διαφόρων τομέων και να συμβάλει στη συνέργεια αυτών των προγραμμάτων. Για αυτό το λόγο προέβη σε συστάσεις ώστε τα προγράμματα να αποδώσουν τα μέγιστα αποτελέσματα και μετά το τέλος της χρηματοδότησης τους. Για παράδειγμα, κάποιες συστάσεις αφορούσαν τους επιτρόπους των έργων, οι οποίοι *«θα πρέπει να αποδεικνύουν ότι η μεθοδολογία των έργων συνδέεται με τις σχετικές πολιτικές»*. Άλλες απευθύνονται στα εθνικά φόρα στη ΣΥΕΠ στα οποία συστήνεται η σύνδεση και η ενίσχυση μεταξύ των διαφόρων έργων. Τέλος προτείνεται η συνεργασία των κέντρων Euroguidance με το ELGPN ώστε να προωθούνται οι καλές πρακτικές των χωρών σε όλα τα μέλη του δικτύου (ELGPN, 2011: 28-29).

¹² Η λίστα περιέχει δείκτες ποιότητας και για τα τρία στάδια του κύκλου της ποιότητας (εισαγόμενα – διαδικασία – αποτελέσματα) και βρίσκεται στην Έκθεση του ELGPN 2008-2010 στο παράρτημα 5.

3.3 Αξιολόγηση του έργου του ELGPN για την τριετία 2007-2010

Η ενότητα αυτή περιγράφει το έργο που έχει παραχθεί από τα κράτη μέλη του δικτύου κατά τις δύο πρώτες φάσεις λειτουργίας του. Στηρίζεται κυρίως στη μελέτη του Cedefop (2011) σχετικά με την αποτίμηση της προόδου του δικτύου στις τέσσερις προτεραιότητες που έχουν τεθεί με βάση τα δύο ψηφίσματα του Συμβουλίου της ΕΕ. Επίσης, το Cedefop θέτει νέους προβληματισμούς και στόχους προς τα κράτη στα πλαίσια της οικονομικής ύφεσης που υπάρχει στην Ευρώπη και της νέας στρατηγικής «*Ευρώπη 2020*», την οποία θα αναλύσουμε παρακάτω. Παράλληλα, ενσωματώνουμε στοιχεία από την αξιολόγηση που έκαναν τα ίδια τα μέλη για την εξέλιξη και τις επιδράσεις του δικτύου σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (ELGPN, 2011).

Κοινή διαπίστωση και των δύο εγγράφων είναι ότι υπήρξε πρόοδος τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η πρόοδος αυτή σύμφωνα με το Cedefop (2011) οφείλεται ως επί το πλείστον στην εναρμόνιση, στη συνεργασία και στη θέσπιση κοινών στόχων μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων στην παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ. Επιπρόσθετα η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού επέτρεψε στα κράτη μέλη να προσαρμόσουν τις προτεινόμενες δράσεις στα δικά τους πλαίσια, εκπαιδευτικά, οικονομικά κ.ά. Πέρα από τις πρωτοβουλίες που αναλήφθηκαν και είδαμε αναλυτικά στις παραπάνω ενότητες, θετική ήταν και η αποτίμηση για τον τρόπο λειτουργίας του δικτύου όσον αφορά την επικοινωνία, την οργάνωση και τη συνεργασία μεταξύ των μελών του δικτύου (ELGPN, 2011).

Ως προς τα αποτελέσματα, το γενικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι δόθηκε το έναυσμα ώστε οι εθνικές πολιτικές να συμπεριλάβουν στις προτεραιότητες τους συντονισμένες δράσεις στον τομέα της ΣΥΕΠ με απώτερο στόχο να υλοποιηθούν οι σκοποί της δια βίου μάθησης. Η αλλαγή αυτή διαπιστώνεται στη θέσπιση νέων νόμων, στο στρατηγικό σχεδιασμό των φορέων, στη χρηματοδότηση διατομεακών προγραμμάτων και στις πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη εθνικών μηχανισμών συνεργασίας και συντονισμού (Cedefop, 2011).

Οι επισημάνσεις του Cedefop (2011) εστιάζουν στις ομάδες «*υψηλού κινδύνου*», όπως άνεργοι, μετανάστες, ΑΜΕΑ κ.ά., οι οποίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ. Συστήνεται στα μέλη να εντείνουν τις προσπάθειες τους στους τομείς της πρόσβασης, της χρήσης των ΤΠΕ και στην ικανοποίηση των χρηστών από τις υπηρεσίες ΣΥΕΠ καθώς αποτελούν βασικό συστατικό τόσο της ποιότητας όσο και της συνεργασίας. Από τα παραπάνω συνάγεται ότι για να επιτευχθεί μια ολιστική προσέγγιση και ένα οργανωμένο και συνεκτικό σύστημα δια βίου ΣΥΕΠ, τα κράτη μέλη του δικτύου δεν πρέπει να αντιμετωπίσουν με αποσπασματικό τρόπο τα πακέτα εργασίας. Αντίθετα θα πρέπει να συνεχίσουν τις δράσεις τους σε πιο εστιασμένες πολιτικές και ταυτόχρονα να ενσωματώσουν τα νέα δεδομένα που επιτάσσει η νέα στρατηγική της ΕΕ, «*Ευρώπη 2020*» (Cedefop 2011).

3.4 Τρίτη φάση: 2011-2012

Οι εργασίες του ELGPN δεν είναι αποκομμένες από το Ευρωπαϊκό και Εθνικό «γίγνεσθαι», αντίθετα επηρεάζονται από τις τρέχουσες εξελίξεις. Μια τέτοια σημαντική εξέλιξη ήταν η υπογραφή της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», η οποία αποτελεί τον διάδοχο της στρατηγικής της Λισαβόνας. Οι προτεραιότητες της νέας στρατηγικής είναι η δημιουργία των συνθηκών για μια ανάπτυξη:

- *έξυπνη: «ανάπτυξη μιας οικονομίας βασιζόμενης στη γνώση και την καινοτομία»,*
- *βιώσιμη: «προώθηση μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας», και*
- *χωρίς αποκλεισμούς: «μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010: 5).*

Οι στόχοι που αντανακλούν τις παραπάνω προτεραιότητες αφορούν τους τομείς:

α) της απασχόλησης (απασχόληση του 75% της ηλικιακής κατηγορίας 20-64 ετών),

β) της καινοτομίας (το 3% του ΑΕΠ της ΕΕ πρέπει να επενδύεται στην Έρευνα και την Ανάπτυξη),

γ) της εκπαίδευσης (μείωση των ποσοστών πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου κάτω από 10% και ολοκλήρωση τριτοβάθμιων σπουδών τουλάχιστον για το 40% της ηλικιακής κατηγορίας 30-34 ετών),

δ) της μείωσης της φτώχειας (μείωση τουλάχιστον κατά 20 εκατομμύρια των ατόμων που βρίσκονται ή κινδυνεύουν να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού), και

ε) του κλίματος/της ενέργειας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010: 5).

Επιπλέον, «η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες που θα ενεργήσουν ως καταλύτες για την επίτευξη προόδου σε κάθε βασική προτεραιότητα» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010: 5). Αυτές που συνδέονται με τη ΣΥΕΠ είναι:

α) η πρωτοβουλία «Νεολαία σε Κίνηση», για την ενίσχυση των επιδόσεων των εκπαιδευτικών συστημάτων, την αναγνώριση της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης, και τη διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας,

β) η πρωτοβουλία «Ένωση Καινοτομίας»,

γ) «η Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για την Καταπολέμηση της Φτώχειας και του Κοινωνικού Αποκλεισμού», και

δ) «η Ατζέντα για νέες Δεξιότητες και Θέσεις Εργασίας», για τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και την παροχή δυνατοτήτων στους πολίτες μέσω της δια βίου ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Το Στρατηγικό Πλαίσιο Ευρωπαϊκής Συνεργασίας στην Εκπαίδευση και στην Κατάρτιση («ΕΚ 2020»), είναι ένα από τα βασικά συστατικά στοιχεία της νέας στρατηγικής. Καταρτίστηκε το 2009 από το Συμβούλιο και βασίζεται στον

προκάτοχό του, το πρόγραμμα εργασίας «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010». Οι στρατηγικοί στόχοι του πλαισίου είναι:

- α) η υλοποίηση της διά βίου μάθησης και της κινητικότητας,*
- β) η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης,*
- γ) η προαγωγή της ισοτιμίας, της κοινωνικής συνοχής και της ενεργού συμμετοχής στα κοινά,*
- δ) η ενίσχυση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας καθώς και του επιχειρηματικού πνεύματος, σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Συμβούλιο ΕΕ, 2009: 3).*

Η ΣΥΕΠ έχει ρητά περιληφθεί στον πρώτο στρατηγικό στόχο, ενώ αναφέρεται σιωπηρώς στους τρεις άλλους (ELGPN, 2011: 27).

Σύμφωνα με την Divisia (2014: 40) οι προτεραιότητες που εξάγονται από τα παραπάνω έγγραφα είναι:

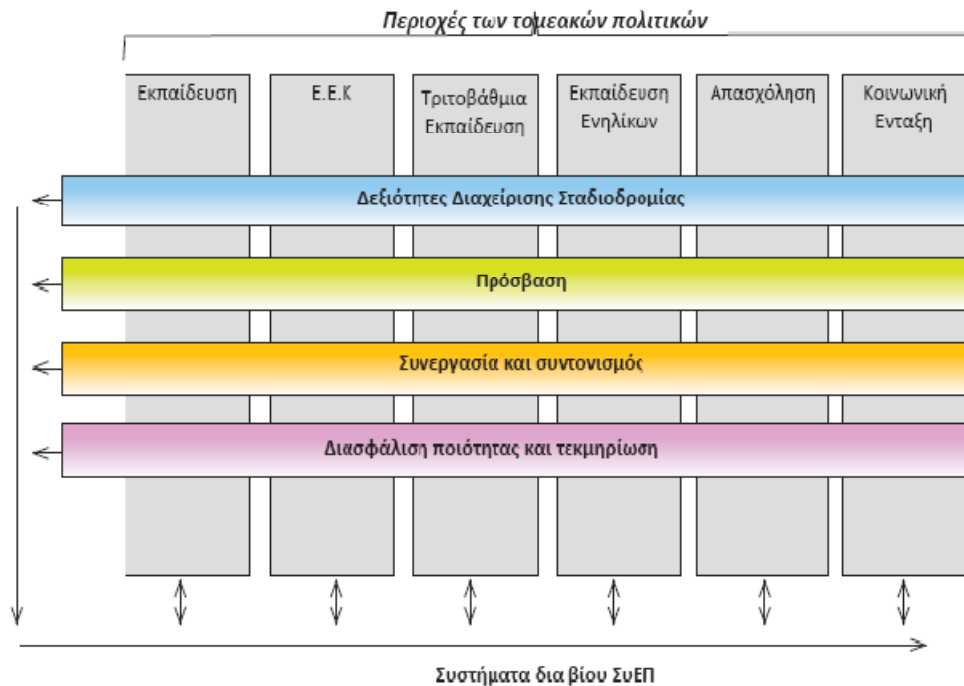
η μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, η αύξηση της μαθησιακής κινητικότητας, η ενίσχυση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ο εκσυγχρονισμός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η προώθηση της εκπαίδευσης ενηλίκων και επικύρωση των μη τυπικών και άτυπων μορφών μάθησης, η αντιμετώπιση της ανεργίας στους νέους, η εφαρμογή της ευελισφάλειας και η καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Για να δρομολογηθούν και να υλοποιηθούν τα παραπάνω («Ευρώπη 2020», «ΕΚ 2020») έχουν εκδοθεί αποφάσεις, οδηγίες και μια σειρά εγγράφων από τα όργανα της ΕΕ κατά τη διετία 2011-2012. Τα μέλη του δικτύου μέσα από τις συναντήσεις τους συζήτησαν για τη νέα πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για το πώς θα μπορούσαν να τα ενσωματώσουν στις εργασίες του δικτύου. Πρέπει να σημειωθεί ότι παρόλο που το ELGPN κλήθηκε να συμβάλλει στην εφαρμογή της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», «η παρούσα εντολή δεν είναι ξεκάθαρη, το ELGPN δεν διαθέτει σαφείς διόδους άμεσης παρέμβασης στην ανάπτυξη πολιτικής και υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες για τον ρόλο του ELGPN ανάμεσα στα μέλη του δικτύου ως προς το θέμα αυτό» (Vuorinen & Ruusuvirta, 2014: 66). Επιπλέον, η υπό διαμόρφωση πολιτικές «Ευρώπη 2020» και «ΕΚ 2020» θα επηρεάσουν περισσότερο την τέταρτη φάση του δικτύου.

3.4.1 Οι στόχοι του προγράμματος 2011-2012

Το ELGPN κατά την περίοδο 2011-2012 έπρεπε να προσαρμόσει τις δραστηριότητες του σε μια σειρά γεγονότων. Η οικονομική ύφεση που ξεκίνησε το 2008, και συνεχιζόταν ακόμα για κάποιες χώρες του δικτύου, δημιούργησε υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης. Επιπρόσθετα, το δίκτυο, λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες εξελίξεις και κυρίως το πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020», επιδίωξε «να αποκτήσει ισχυρότερη επιρροή σε σχετικούς τομείς πολιτικής σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και να αναπτύξει ισχυρότερα εργαλεία και

διαδικασίες προς ενίσχυση των κρατών μελών στην ανάπτυξη πολιτικής και την εφαρμογή της» (Vuorinen, 2014: 15). Με βάση τα παραπάνω, όπως φαίνεται στο σχήμα 2, «το δίκτυο εξέτασε τους τρόπους με τους οποίους οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ, ως αναπόσπαστο στοιχείο διαθεματικής ανάπτυξης, μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη ευρωπαϊκής πολιτικής σε έξι βασικούς τομείς: σχολεία, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τριτοβάθμια εκπαίδευση, εκπαίδευση ενηλίκων, απασχόληση και κοινωνική ένταξη» (Vuorinen, 2014: 18).



Σχήμα 2: Γέφυρες μεταξύ των ΠΕ και των τομεακών πολιτικών(ELGPN, 2012: 14)

Ακολουθώντας, η πείρα που αποκτήθηκε από τις προηγούμενες φάσεις έπρεπε να αξιοποιηθεί δίνοντας ώθηση στις συνδέσεις μεταξύ των ΠΕ ώστε να βελτιωθεί η αποδοτικότητα του δικτύου, και από το σχεδιασμό το δίκτυο να περάσει στην εφαρμογή συγκεκριμένης πολιτικής. Το δίκτυο συμφώνησε ότι η δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Οδηγού Καλών Πρακτικών θα μπορούσε να εξυπηρετήσει τους παραπάνω στόχους. Μέσω του οδηγού τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να επανεξετάσουν και να αναθεωρήσουν τις πολιτικές ΣΥΕΠ που εφαρμόζουν αντλώντας καινοτόμες ιδέες από μια βάση καλών πρακτικών άλλων χωρών (Vuorinen, 2014). Τέλος, τις εργασίες του δικτύου, όπως συνέβη στη δεύτερη φάση, θα στηρίξει μια Ομάδα Εργασίας η οποία θα αναλάβει τη διαχείριση και επικοινωνία του δικτύου καθώς και τη διατομεακή σύνδεση του προγράμματος. Επίσης, θα δημιουργηθούν δύο υπό-ομάδες, όπου «η ομάδα Α επικεντρώθηκε στην ανάλυση της πολιτικής για την ευρωπαϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση και για την απασχόληση από τη σκοπιά της δια βίου ΣΥΕΠ, ενώ η ομάδα Β εργάστηκε για την ανάπτυξη συγκεκριμένων εργαλείων για τους φορείς χάραξης πολιτικής» (Vuorinen, 2014: 17).

Στην εργασία μας τα αποτελέσματα του δικτύου θα παρουσιαστούν συνθετικά με βάση τις εκθέσεις των πακέτων εργασίας 2011-2012 (βλ. ELGPN, 2014β) και τον οδηγό καλών πρακτικών, ενώ τα υπόλοιπα κείμενα θα περιγραφούν σε ξεχωριστή ενότητα. Επειδή τα παραδείγματα καινοτόμων πρακτικών που εμπεριέχονται στον οδηγό είναι πάρα πολλά, θα παρουσιάσουμε ενδεικτικά κάποια προσπαθώντας να καλύψουμε όλους τους τομείς (σχολεία, ΕΕΚ, τριτοβάθμια εκπαίδευση, εκπαίδευση ενηλίκων, απασχόληση, κοινωνική ένταξη).

3.4.2 Αποτελέσματα ανά πακέτο εργασίας

A) Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (ΠΕ1)

Σε εθνικό επίπεδο, η καταλυτική επίδραση του ELGPN συνοψίζεται στα αποτελέσματα ανά πακέτο εργασίας. Τα κράτη μέλη που συμμετείχαν στο ΠΕ1 αναγνωρίζουν ότι:

παρόλο που οι ΔΔΣ δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν τα διαρθρωτικά προβλήματα που σχετίζονται με την ανταγωνιστικότητα, αποτελούν όμως ένα χρήσιμο εργαλείο στους τομείς της απασχολησιμότητας, της παραγωγικότητας και του οικονομικού εκσυγχρονισμού. Ακόμα μπορούν να συμβάλλουν στην εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής του ατόμου (ELGPN, 2014β: 21).

Μετά από έρευνα που διεξήχθη από το ELGPN στις χώρες του ΠΕ1, διατυπώθηκαν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην αποτελεσματική εφαρμογή της πολιτικής για αυτές τις ΔΔΣ. Ενώ αποτελούν προσωρινές διαπιστώσεις, προτείνεται στις χώρες που σκοπεύουν να εφαρμόσουν πολιτικές για τις ΔΔΣ να λαμβάνουν υπόψη τους παρακάτω παράγοντες:

- α) τη θέσπιση νομοθεσίας σχετικά με τις ΔΔΣ,*
- β) τη βιώσιμη χρηματοδότηση για τις δράσεις στις ΔΔΣ,*
- γ) τη δημιουργία πλατφόρμας επικοινωνίας και συμμετοχή σε αυτήν όλων των εμπλεκόμενων φορέων,*
- δ) ο σχεδιασμός να γίνεται σε βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη βάση και ο ρυθμός εφαρμογής των μέτρων να είναι προοδευτικός και σε στάδια,*
- ε) η επιτυχία της εφαρμογής πολιτικών για τις ΔΔΣ εξαρτάται από το περιεχόμενο των ΔΔΣ, την παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών και από το άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό, και*
- στ) την παρακολούθηση της διαδικασίας και αξιολόγηση της (ELGPN, 2014β: 92-94).*

Ένα παράδειγμα καλής πρακτικής, που συνδέεται και με τα παραπάνω είναι η προώθηση των ΔΔΣ στα σχολεία της Φινλανδίας. Αποτελεί μια οργανωμένη προσέγγιση καθώς οι ΔΔΣ έχουν ενσωματωθεί στο αναλυτικό πρόγραμμα της χώρας και διδάσκονται σε όλες τις τάξεις είτε ως ξεχωριστό μάθημα (από την 7^η ως την 9^η τάξη) είτε μέσω άλλων μαθημάτων (από την 1^η ως την 6^η τάξη). Στόχος είναι η προετοιμασία των μαθητών για ενεργές μεταβάσεις στο μέλλον λαμβάνοντας

πληροφορίες για εκπαιδευτικές ευκαιρίες και επαγγέλματα μέσω βιωματικών γνώσεων. Κάποιες χώρες, που δεν έχουν θεσπίσει στη νομοθεσία τους την εκμάθηση ΔΔΣ, εφαρμόζουν καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας σε μαθητές. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι το πρόγραμμα «JOB EXPOSURE» στη Μάλτα. Είναι ένα εθνικό πρόγραμμα όπου μαθητές ηλικίας 14-15 ετών τοποθετούνται για μια βδομάδα σε επιχειρήσεις του χρηματοπιστωτικού τομέα, της υγείας και του τομέα των ΤΠΕ. Κύρια καθήκοντα τους είναι η καταγραφή των παρατηρήσεων τους σε ένα ημερολόγιο και η εκτέλεση κάποιων εργασιών. Ταυτόχρονα παρακολουθούν σε εβδομαδιαία βάση μαθήματα δι' αλληλογραφίας (e-mail) σχετικά με τη συγκέντρωση πληροφοριών για θέματα βιομηχανίας και υγείας, το πώς να κάνουν μια καλή πρώτη εντύπωση, το σχεδιασμό της διαδρομής προς την εργασία και την καλή χρήση του ημερολογίου. Αν χρειαστούν βοήθεια οι μαθητές τότε παρέχονται υπηρεσίες ΣΥΕΠ. Τα αποτελέσματα από την συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι η έκθεση των μαθητών σε εμπειρίες σχεδιασμού της σταδιοδρομίας, η διεύρυνση των γνώσεων όσον αφορά αυτό που μαθαίνουν στο σχολείο με αυτό που απαιτεί η εργασία και η απόκτηση γενικών δεξιοτήτων. Η εξοικείωση με τον κόσμο της εργασίας προετοιμάζει τους νέους για τη μετάβαση τους στην απασχόληση σύμφωνα με το πρόγραμμα αυτό.

Επιπρόσθετα, σημαντική θεωρείται η σύνδεση των ΔΔΣ με την τριτοβάθμια εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων. Η κινητικότητα, η απασχολησιμότητα και η μετάβαση προς την αυτοκατευθυνόμενη μάθηση, μπορούν να επιτευχθούν μέσα από διάφορους τρόπους διδασκαλίας των ΔΔΣ. Το τμήμα ΣΥΕΠ του Πανεπιστημίου Μίνχο της Πορτογαλίας παρέχει στους φοιτητές τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν σεμινάρια αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας τους. Ένας δεύτερος τρόπος για την εκμάθηση των ΔΔΣ είναι μέσω μιας κεντρικής υπηρεσίας ΣΥΕΠ για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως συμβαίνει στη Λιθουανία. Είναι ένα μοντέλο εκπαίδευσης για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας των φοιτητών. Εκτός από τη διδασκαλία των ΔΔΣ, εξίσου σημαντικό θεωρείται και η αξιολόγηση τους. Η τήρηση προσωπικού φακέλου (χαρτοφυλακίου) αποτελεί αποτελεσματική πρακτική αξιολόγησης. Η πρακτική κατάρτισης χαρτοφυλακίου συναντάται ως επί το πλείστον στον τομέα της εκπαίδευσης. Η πρόκληση που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα κράτη μέλη του δικτύου είναι η αποτελεσματική αξιοποίηση του χαρτοφυλακίου κατά τη μετάβαση από ένα επίπεδο εκπαίδευσης στο επόμενο και από την εκπαίδευση στην εργασία. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι υπάρχει ανάγκη για ολοκληρωμένες διατομεακές πολιτικές, ώστε η χρήση χαρτοφυλακίου να μετατραπεί σε εργαλείο ανάπτυξης ΔΔΣ σε μια δια βίου προοπτική (ELGPN, 2012). Η Γαλλία ακολουθεί μια τέτοια πολιτική με τη χρήση του χαρτοφυλακίου σε φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το «Χαρτοφυλάκιο Εμπειριών και Ικανοτήτων» είναι ένα πρόγραμμα που προσφέρει κατάρτιση, προσωπική συμβουλευτική και εργαλεία σε μια ψηφιακή πλατφόρμα. Με στόχο την απασχολησιμότητα, την αυτοκατευθυνόμενη μάθηση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των φοιτητών, 20 πανεπιστήμια της Γαλλίας αναπτύσσουν τις ΔΔΣ σε φοιτητές ώστε να μεταφέρουν τις γνώσεις τους σε κοινωνικά και επαγγελματικά πλαίσια. Όσον αφορά την εκπαίδευση ενηλίκων, τα προγράμματα που υλοποιούνται στις χώρες θα μπορούσαν δυνητικά να συνδεθούν με τις ΔΔΣ. Στη Σουηδία οι φορείς υλοποίησης προγραμμάτων ενηλίκων προσφέρουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ πριν από την έναρξη οποιουδήποτε προγράμματος. Αν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας εντοπίσουν τη

δυνατότητα πιστοποίησης προηγούμενης μάθησης, τότε ο συμμετέχων μέσα από ένα εξατομικευμένο πρόγραμμα ΣΥΕΠ μπορεί να πάρει μέρος σε μια διαδικασία πιστοποίησης της μάθησης αυτής.

Τέλος, μια βασική παράμετρος στην αποτελεσματική υλοποίηση προγραμμάτων για τις ΔΔΣ είναι η εκπαίδευση του προσωπικού που εργάζεται σε φορείς εκμάθησης ΔΔΣ. *«Η απασχολησιμότητα θα πρέπει να αποτελεί κεντρική έννοια στην κατάρτιση του προσωπικού ΣΥΕΠ, ενισχύοντας τη συγχώνευση ατομικών και οργανωτικών προσεγγίσεων και δίνοντας έμφαση στην εκμάθηση δεξιοτήτων για τη ζωή και όχι μόνο για την εργασία (ELGPN, 2014β: 23).* Ειδικότερα για τους συμβούλους των ΔΥΑ, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ συμβούλων που επικεντρώνονται στην εξεύρεση εργασίας και αυτών που παρέχουν πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες ΣΥΕΠ. Η δεύτερη κατηγορία συμβούλων διαπιστώνεται ότι έχουν ανάγκη από κατάρτιση στη διδασκαλία των ΔΔΣ ώστε να γίνουν πιο αποτελεσματικοί στο έργο τους (ELGPN, 2014β). Εφόσον ο στόχος πρέπει να είναι η βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων, *οι δεξιότητες ανάγνωσης, γραφής και αριθμητικής, ικανότητα για λήψη πρωτοβουλιών και δημιουργικότητα, ικανότητα αυτόνομης αναζήτησης ευκαιριών, επιμονή, ευελιξία και προσαρμοστικότητα, αισιοδοξία, ανάληψη ρίσκου, ικανότητα συμμετοχής σε ομαδική εργασία και διάθεση για δια βίου μάθηση (ELGPN, 2014β: 22)* αποτελούν τις απαραίτητες ΔΔΣ που πρέπει να αποκτήσουν οι άνεργοι.

Β) Διεύρυνση της Πρόσβασης (ΠΕ2)

Οι χώρες που συμμετείχαν στο ΠΕ2 προχώρησαν σε εμβάθυνση των δραστηριοτήτων τους, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο της ΣΥΕΠ αρχικά στα στάδια της διαδικασίας επικύρωσης των μη τυπικών και άτυπων μορφών μάθησης και κατόπιν στη χρήση αυτής της πιστοποίησης από τα άτομα. Ο δεύτερος στόχος που τέθηκε αφορούσε τη χρήση των ΤΠΕ και το σωστό μίγμα των παραδοσιακών και των διαδικτυακών μεθόδων ΣΥΕΠ. Ο ρόλος των συμβούλων σταδιοδρομίας στους δύο αυτούς στόχους θεωρείται κομβικός, με αποτέλεσμα στις συζητήσεις του δικτύου να τεθούν, επίσης, θέματα σχετικά με τα προσόντα των συμβούλων. Ταυτόχρονα, *«τα βασικά χαρακτηριστικά της πρόσβασης, δηλαδή συνοχή και συνέπεια, διοχέτευση, διαφοροποίηση, διείσδυση, στόχευση, μάρκετινγκ και συν-δημιουργία, είναι μια πρόκληση πολιτικής και εφαρμογής για τη διεύρυνση της πρόσβασης για όλους» (ELGPN, 2012: 37).*

Σχετικά με τον πρώτο στόχο, διαπιστώθηκε ότι η επικύρωση μη τυπικών και άτυπων μορφών μάθησης και η ανάγκη για υπηρεσίες καθοδήγησης στις διαδικασίες αυτές ποικίλλει μεταξύ των μελών του δικτύου και γενικά δεν είναι ένας τομέας που έχει εξελιχθεί αρκετά¹³. Στη διαδικασία επικύρωσης προσόντων οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν σημαίνοντα ρόλο για αυτό το λόγο διατυπώθηκε η άποψη ότι είναι αναγκαία η διαρκής επαγγελματική τους ανάπτυξη ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις. *«Ξεκινούν με την αναζήτηση, κινητοποίηση και*

¹³ Αναγνωρίζοντας το σημαντικό ρόλο της επικύρωσης στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της κινητικότητας, το Συμβούλιο της ΕΕ προχώρησε το 2012 στην έκδοση σύστασης προς τα κράτη μέλη. Σύμφωνα με αυτή συστήνεται στα κράτη να θεσπίσουν το αργότερο μέχρι το 2018 ρυθμίσεις για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης (Συμβούλιο ΕΕ, 2012).

παρακίνηση των πιθανών υποψηφίων για πιστοποίηση προσόντων, στη συνέχεια στην προετοιμασία του υποψηφίου για την αξιολόγηση, και, τέλος, δίνοντας τις κατευθυντήριες οδηγίες μετά την απόφαση αξιολόγησης» (ELGPN, 2014β: 26).

Αναφορικά με το δεύτερο στόχο, των ΤΠΕ στη ΣΥΕΠ, το ζητούμενο είναι «να υπάρξει ισορροπία μεταξύ των παραδοσιακών και διαδικτυακών μεθόδων (σύμφωνα με την αρχή: σύνδεση, επίσκεψη, τηλεφωνική επικοινωνία, συζήτηση), έτσι ώστε οι συνολικές υπηρεσίες καθοδήγησης να αποτελούν όσο το δυνατόν πιο ελκυστικό και χρήσιμο αγαθό για όλους τους πολίτες» (ELGPN, 2014β: 26). Η Δανία αποτελεί ένα καλό παράδειγμα στον τομέα αυτό. Οι κατ' ιδίαν υπηρεσίες ΣΥΕΠ λειτουργούν ταυτόχρονα με τη διαδραστική πύλη καθοδήγησης, την παροχή υπηρεσιών καθοδήγησης μέσω διαδικτύου, τη βάση δεδομένων για τη νεολαία και το Κέντρο Εικονικών Πόρων. Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες καθοδήγησης παρέχονται μέσω e-mail, γραπτών μηνυμάτων κινητής τηλεφωνίας (sms), τηλεφωνικών συνδιαλέξεων και άμεσης ανταλλαγής γραπτών μηνυμάτων (chat) και είναι προσβάσιμες σε όλους, αν και η κύρια ομάδα στόχος προέρχεται από επίσημα εκπαιδευτικά προγράμματα (ELGPN, 2014β).

Μια καλή πρακτική που εφαρμόζεται στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης προέρχεται από την Ολλανδία. Προκειμένου να μειωθεί η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου από τους μαθητές, το Υπουργείο Παιδείας της Ολλανδίας χρηματοδοτεί ένα έργο για την τόνωση της ΣΥΕΠ στον τομέα της ΕΕΚ. Έτσι, δημιουργήθηκε μια ψηφιακή πύλη όπου οι μαθητές μπορούν να βελτιώσουν τις γνώσεις τους, τα ταλέντα τους, τα χαρακτηριστικά τους κ.ά., με απώτερο στόχο να βοηθηθούν οι μαθητές να κάνουν συνειδητές επιλογές είτε για τη συνέχιση της εκπαίδευσης τους είτε για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας (ELGPN, 2012).

Ένα παράδειγμα άρσης των εμποδίων πρόσβασης στη ΣΥΕΠ που εξυπηρετεί ταυτόχρονα το στόχο της κοινωνικής ένταξης είναι αυτό της Ισλανδίας. Το μεγαλύτερο πανεπιστήμιο της χώρας έχει οργανωμένες υπηρεσίες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Οι φοιτητές μπορούν να απευθυνθούν στην υπηρεσία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για να ζητήσουν πληροφορίες για το πρόγραμμα σπουδών, διευκολύνσεις σε διαδικασίες εξετάσεων, βοήθεια ανάγνωσης και γραφής κ.ά. Ένα άλλο πρόγραμμα στην Ισλανδία αφορά τη σύνδεση της ΣΥΕΠ με το χώρο εργασίας. Επειδή το 1/3 του εργατικού δυναμικού της χώρας έχει χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο αποφασίσθηκε μέσω του προγράμματος «Παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ στο χώρο εργασίας» να διερευνηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες αυτής της ομάδας-στόχου ώστε να δημιουργηθούν τα κατάλληλα μαθήματα και οι διαδρομές για τη βελτίωση των ικανοτήτων τους. Το πρόγραμμα από το 2006 έχει πραγματοποιήσει 20.000 συνεντεύξεις σε χώρους εργασίας και έχουν γίνει αρκετές παρουσιάσεις από τους συμβούλους σταδιοδρομίας.

Ένα διαφορετικό πρόγραμμα που συσχετίζει τη διεύρυνση της πρόσβασης με τον συντονισμό και τη συνεργασία είναι αυτό της Αυστρίας. Τα δύο υπουργεία, παιδείας και εργασίας, της Αυστρίας συνεργάζονται μεταξύ τους, ώστε η μετάβαση από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση στη δευτεροβάθμια ή στη μαθητεία ή στην αγορά εργασίας να είναι ομαλή. Έτσι, αποφάσισαν ότι όλοι οι μαθητές της 7^{ης} και 8^{ης} τάξης θα πρέπει να επισκέπτονται μία φορά τα κέντρα επαγγελματικής πληροφόρησης των ΔΥΑ για να λάβουν την απαραίτητη πληροφόρηση σχετικά με τις υπηρεσίες ΣΥΕΠ και άλλο πληροφοριακό υλικό. Παράλληλα τα κέντρα αυτά

διοργανώνουν εκδηλώσεις για γονείς, εκπαιδευτικούς και υπεύθυνους των προγραμμάτων κατάρτισης με σκοπό την ενημέρωσή τους (ELGPN, 2012).

Τέλος, στον ευρωπαϊκό οδηγό καλών πρακτικών παρουσιάζεται ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης για την πολιτική της πρόσβασης, ώστε τα μέλη του ELGPN να το χρησιμοποιήσουν για να διαπιστώσουν τα κενά που έχουν και να προτείνουν τα αντίστοιχα μέτρα βελτίωσης. Ο τελικός στόχος της πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ πρέπει να είναι η ανάπτυξη ολοκληρωμένων πληροφοριών και να περιλαμβάνει όλες τις ηλικίες, όλους τους τομείς, και όλα τα επίπεδα (ELGPN, 2012).

Γ) Συντονισμός και Συνεργασία.

Μια θεμελιώδης επισήμανση για το ΠΕ3 είναι ότι η εφαρμογή και η αποτελεσματικότητα των πολιτικών στα υπόλοιπα ΠΕ εξαρτάται άμεσα από τη συνεργασία και το συντονισμό σε ένα ενιαίο και συνεκτικό σύστημα δια βίου ΣΥΕΠ (ELGPN, 2014β). Η κατάτμηση των τομέων και οι επικαλύψεις μεταξύ των συστημάτων παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ είναι τα δύο βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι περισσότερες χώρες και στην τρίτη φάση του δικτύου. Το θεωρητικό πλαίσιο για το φόρουμ, που είδαμε στη δεύτερη φάση, είναι η βάση πάνω στην οποία πρέπει οι χώρες να αναπτύξουν εθνικούς ή περιφερειακούς μηχανισμούς συνεργασίας και συντονισμού στην χώρα τους. Στην επίλυση αυτών των θεμάτων *«σημαντική ώθηση και κίνητρο μπορεί να αποτελέσει ο τρόπος λειτουργίας του ELGPN δηλαδή ως ένα φόρουμ διαλόγου σχετικά με θέματα δια βίου ΣΥΕΠ»* (Vuorinen, 2014: 18).

Σύμφωνα με μια καταγραφή των εθνικών μηχανισμών συντονισμού και συνεργασίας που έγινε το 2012, η Ελλάδα και η Δανία έχουν Εθνικό Φόρουμ δια βίου ΣΥΕΠ όπου η επίσημη εθνική νομοθεσία διέπει τη δημιουργία και λειτουργία τους. Το Εθνικό Φόρουμ της Γερμανίας και της Πολωνίας δημιουργήθηκε ως νομικό πρόσωπο με συνταγματικές ρυθμίσεις. Τα Εθνικά Φόρα (προϋπήρχαν) της Αυστρίας, Τσεχίας, Φινλανδίας, Ουγγαρίας, Λετονίας, Λιθουανίας, Λουξεμβούργου, Νορβηγίας και Πορτογαλίας κατευθύνονται από ένα ή περισσότερα υπουργεία. Το Βέλγιο και η Ιταλία διαθέτουν φόρα με χαλαρή σύσταση. Στη Γαλλία, ισχύει νομοθεσία που επιτρέπει απευθείας επικοινωνία με τον Πρωθυπουργό και το Συμβούλιο Υπουργών. Στην Εσθονία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Ρουμανία, Σλοβακία και Ηνωμένο Βασίλειο, λειτουργούν φορείς, στο πλαίσιο ενός εθνικού φόρουμ. Τέλος, στην Φινλανδία, Νορβηγία και Πολωνία συστάθηκαν περιφερειακά φόρα/συνεταιρισμοί (ELGPN, 2014β). Τα περισσότερα από αυτά τα φόρα βρίσκονται σε επίπεδο επικοινωνίας και συνεργασίας, μερικά είναι απλώς φόρα συζήτησης ή διαλόγου, ενώ πολύ λίγα λειτουργούν σε επίπεδο συντονισμού. Ακόμη, *«τα περισσότερα φόρα επιτελούν έργο δράσης και κριτικής σε κάποιο βαθμό, λίγα όμως παίζουν έναν πραγματικά προληπτικό ρόλο όσον αφορά τη διαμόρφωση πολιτικής σε θέματα καθοδήγησης, πόσο μάλλον στην εφαρμογή της εν λόγω πολιτικής»* (ELGPN, 2014β: 31). Το δίκτυο προκειμένου να βοηθήσει τα μέλη του στη βελτίωση των υφιστάμενων μηχανισμών προχώρησε στη σύνταξη τριών εργαλείων αυτοαξιολόγησης. Τα εργαλεία αυτά αποτελούν επίσης έναν οδηγό για μελλοντική δράση στο θέμα αυτό.

Οι συζητήσεις του δικτύου επεκτάθηκαν στη δημιουργία και λειτουργία περιφερειακών φόρα καθώς αποτελούν τους συνδυαστικούς κρίκους των εθνικών με τις τοπικές προτεραιότητες και ανάγκες σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ. Βέβαια η περιφερειακή προσέγγιση απαιτεί την ύπαρξη αποκεντρωμένων διοικητικών δομών, σύστημα το οποίο δεν είναι πολύ διαδεδομένο στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Στην περίπτωση που δημιουργούνται περιφερειακά φόρα συνίσταται στα μέλη να καθορίζουν εξ αρχής το είδος της συνεργασίας και του συντονισμού που θα διαμορφωθεί. Αν επιλεγεί η ενδοπεριφερειακή συνεργασία αυτό μεταφράζεται σε διασυνδέσεις διαφορετικών δομών και τομέων εντός της περιφέρειας, ενώ η διαπεριφερειακή μεταξύ γειτονικών περιφερειών. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις δημιουργούνται υπέρ-περιφερειακές, όπου συνεργάζονται διάφορες περιοχές μεταξύ τους, και δια – κρατικές πέρα δηλαδή από τα εθνικά σύνορα (ELGPN, 2012).

Οι διαφορετικές προσεγγίσεις στο θέμα του εθνικού φόρουμ μπορούν να φανούν μέσα από τα παρακάτω παραδείγματα των μελών του δικτύου. Για παράδειγμα, στη Νορβηγία, η ανάγκη για εθνικό συντονισμό οδήγησε στη δημιουργία μιας Εθνικής Μονάδας για τη δια βίου ΣΥΕΠ η οποία ενσωματώθηκε στον οργανισμό ΔΒΜ της χώρας. Η μονάδα αυτή συντονίζει όλους τους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες σε όλα τα επίπεδα, ενώ παράλληλα έχει ως αρμοδιότητες την ανάπτυξη ΣΔΠ και την ανάπτυξη των συμβούλων σταδιοδρομίας. Επιπρόσθετα στη Νορβηγία όλες οι κομητείες έχουν συνάψει περιφερειακές συμφωνίες μεταξύ των ΔΥΑ και των νομαρχιακών διοικήσεων της εκπαίδευσης, με στόχο τη συνεργασία και τη λήψη μέτρων στην αγορά εργασίας και την εκπαίδευση. Έτσι στους τομείς όπως η αναγνώριση της προηγούμενης εμπειρίας, η παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ, η ανάπτυξη δεξιοτήτων, πραγματοποιούνται συνεργατικές δράσεις με θετικά αποτελέσματα. Στη Σλοβενία το εθνικό φόρουμ εκπόνησε μια συντονισμένη διατομεακή πρόταση για τις πολιτικές στη ΣΥΕΠ η οποία είχε ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος δια βίου ΣΥΕΠ. Στην Πολωνία δημιουργήθηκε μια πλατφόρμα συζήτησης για τη ΣΥΕΠ, η οποία όμως ακόμη δεν έχει επίσημη μορφή. Στην περιφέρεια Warmia και Mazury της Πολωνίας υπογράφηκε ένα Σύμφωνο για την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ 58 ιδρυμάτων και οργανισμών (της αγοράς εργασίας, εκπαιδευτικών κέντρων κτλ) της περιφέρειας αυτής. Το αποτέλεσμα ήταν να δημιουργηθούν τέσσερις ομάδες εργασίας με διαφορετικά αλλά συνεκτικά μεταξύ τους καθήκοντα και με κύριο στόχο την οργάνωση και συμμετοχή σε συναντήσεις, συνέδρια και εκθέσεις (ELGPN, 2012).

Τα συμπεράσματα για το ΠΕ 3 είναι ότι προκειμένου τα σχολεία να εμπλουτίσουν τις πηγές ΣΥΕΠ και τις μαθησιακές εμπειρίες που μπορούν να προσφέρουν στους εκπαιδευόμενους τους, η ΕΕΚ και η τριτοβάθμια εκπαίδευση να προετοιμάσει τα άτομα για τις επόμενες μεταβάσεις, η εκπαίδευση ενηλίκων να συνεισφέρει στη διευκόλυνση για ευκαιρίες μάθησης, οι ΔΥΑ να στηρίξουν τα άτομα στις μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας, και τέλος να προληφθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός, θεωρείται απαραίτητη η συνεργασία και η συνέργεια όλων των φορέων ώστε να δημιουργηθεί μια ενιαία προσέγγιση ΣΥΕΠ (ELGPN, 2012).

Δ) Ποιότητα και Τεκμηρίωση (ΠΕ4)

Σε συνέχεια των εργασιών του ΠΕ4, οι χώρες εστίασαν στην επεξεργασία και αναθεώρηση του πλαισίου που είχε δημιουργηθεί κατά τη δεύτερη φάση λειτουργίας του δικτύου, ώστε το τελικό πλαίσιο να περιλαμβάνει ένα μικρό αριθμό δεικτών που να είναι μετρήσιμοι και εφαρμόσιμοι σε ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο πολιτικής. Έμφαση δόθηκε επίσης στην ενίσχυση της βάσης τεκμηρίωσης για τη διαβίωση ΣΥΕΠ ώστε τα δεδομένα που συλλέγονται να είναι αξιόπιστα και να αναλύονται τα οφέλη σε βραχυπρόθεσμη αλλά και μεσο-μακροπρόθεσμη βάση με στόχο την υλοποίηση αποτελεσματικών πολιτικών διαβίωσης ΣΥΕΠ (ELGPN, 2014β). Με βάση τα παραπάνω, διαμορφώθηκε ένα πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας και βάση τεκμηρίωσης με αναθεωρημένους κάποιους δείκτες και με παραδείγματα συγκέντρωσης πιθανών δεδομένων για την τεκμηρίωση πολιτικών. Αυτό που παρατηρούμε στο νέο πλαίσιο είναι η έμφαση στην οικονομική λογοδοσία ως μέρος των στόχων των ΣΔΠ. Αυτή η λογοδοσία σημαίνει ότι *«οι επενδύσεις που πραγματοποιούνται σε συστήματα και υπηρεσίες διαβίωσης ΣΥΕΠ πρέπει να αποδεικνύουν με μεγαλύτερη σαφήνεια την προστιθέμενη αξία και τα οφέλη που έχουν για τα άτομα, τις κοινότητες και τις κοινωνίες»* (ELGPN, 2012: 51) και *«τα οφέλη εξοικονόμησης πόρων στις κυβερνήσεις και τους ιδιώτες»* (ELGPN, 2012: 54). Το προτεινόμενο πλαίσιο που δημιουργήθηκε πρέπει να δοκιμαστεί σε διάφορες χώρες προκειμένου να αξιολογηθεί.

Σε εθνικό επίπεδο έχουν αναπτυχθεί διαφορετικά ΣΔΠ. Ένα παράδειγμα που περιγράφεται στον οδηγό καλών πρακτικών, και αφορά τη διασφάλιση ποιότητας σε ένα τεκμηριωμένο πλαίσιο που ενσωματώνει τη χρήση συστήματος βάσης δεδομένων ακολουθεί η Δανία. Στη Δανία, κάθε άτομο ηλικίας 15-18 ετών υποχρεούται από το νόμο να απευθύνεται στα κέντρα ΣΥΕΠ προκειμένου να δημιουργήσει το δικό του εκπαιδευτικό σχέδιο. Ταυτόχρονα, το μορφωτικό και επαγγελματικό επίπεδο των νέων 15-29 ετών καταγράφεται σε μια βάση δεδομένων. Με αυτό το σύστημα το Υπουργείο Παιδείας από τα στοιχεία που συγκεντρώνονται προχωρά σε αναλύσεις και προγράμματα για την επίτευξη στόχων όπως η ατζέντα της «βελτίωσης των επιδόσεων». Παράλληλα η βάση δεδομένων χρησιμοποιείται από τα κέντρα ΣΥΕΠ ως στήριξη στο έργο τους. Επίσης συζητείται η εισαγωγή ενός νέου προγράμματος διασφάλισης ποιότητας στα περιφερειακά κέντρα ΣΥΕΠ όπου θα συγκεντρώνονται στοιχεία για τον αριθμό των συμβούλων με επαγγελματικό δίπλωμα, τα ποσοστά μετάβασης, τα ποσοστά σχολικής διαρροής, κ.ά. Τα δεδομένα αυτά θα βοηθήσουν στη βελτίωση των υπηρεσιών ΣΥΕΠ που παρέχονται σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο (ELGPN, 2012).

Η σύνδεση του ΣΔΠ με τεκμηριωμένες πολιτικές σημαίνει τον καθορισμό πρώτων των πηγών και των ειδών των απαιτούμενων δεδομένων, δεύτερον των υπεύθυνων που θα συλλέξουν τα δεδομένα και άρα τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αυτοί πρέπει να κατέχουν και τρίτον των πολιτικών που αναπτύχθούν. Μια διαφορετική πρωτοβουλία έχει σχεδιαστεί στη Γερμανία για τη διασφάλιση ποιότητας μέσω προγραμμάτων κατάρτισης συμβούλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ο σύλλογος πανεπιστημιακών συμβούλων σταδιοδρομίας έχει αναπτύξει ένα πρόγραμμα κατάρτισης στο οποίο υπάρχουν σε μια βάση δεδομένων μαθήματα, σε βασικό και προχωρημένο επίπεδο, για όλες τις πτυχές τις ΣΥΕΠ. Οι σύμβουλοι με βάση την επαγγελματική τους ενασχόληση μπορούν να επιλέξουν μεταξύ δύο προφίλ: είτε

του εκπαιδευτικού προσανατολισμού είτε της διαχείρισης της εκπαίδευσης, και μετά την επιμόρφωση και την αξιολόγηση τους να λάβουν το αντίστοιχο πιστοποιητικό. Το πιστοποιητικό αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει αποδεικτικό της ποιότητας, μια απόφαση που δεν έχει ληφθεί ακόμα στη Γερμανία.

Συμπερασματικά, τα στοιχεία ποιότητας για ένα εθνικό σύστημα δια βίου ΣΥΕΠ πρέπει να είναι η *«επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας, η συμμετοχή του πολίτη στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη των υπηρεσιών, η παροχή υπηρεσιών και βελτίωση (δηλαδή η ύπαρξη συνολικού ΣΔΠ το οποίο καταγράφει στοιχεία για τις ΔΔΣ, τα επίπεδα των επενδύσεων και προστιθέμενα οφέλη), τα οικονομικά οφέλη για τις κυβερνήσεις και τα άτομα»* (ELGPN, 2014β: 36). Παρόλο που έχουν αναπτυχθεί ΣΔΠ στις χώρες του δικτύου, παρατηρείται ότι στα περισσότερα δίνεται έμφαση στην επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα συστήματα αυτά εντοπίζονται στον τομέα της απασχόλησης όπου η συγκέντρωση δεδομένων είναι ελάχιστη και η μέτρηση αυτών είναι δύσκολη. Η ύπαρξη βάσης δεδομένων για την αγορά εργασίας, η ανάγκη για νέες ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας που θα εμπεριέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ και η επέκταση της συνεργασίας του τομέα της εκπαίδευσης με τον τομέα της απασχόλησης, αποτελούν αναγκαία στοιχεία ποιότητας (ELGPN, 2012).

3.4.3 Αξιολόγηση της τρίτης φάσης του ELGPN

Το ELGPN πραγματοποίησε, με διαδικτυακή έρευνα, αθροιστική αξιολόγηση για τη διαδικασία και τα αποτελέσματα της τρίτης φάσης του δικτύου. Ως προς τη διαδικασία, δηλαδή την ηγεσία και τη διαχείριση του δικτύου, τα μέλη εξέφρασαν κατά πλειοψηφία την ικανοποίησή τους. Όσον αφορά τα αποτελέσματα στα ΠΕ, αυτά χαρακτηρίζονται ως υψηλής ποιότητας. Επιπρόσθετα, αναφέρεται ότι τα αποτελέσματα ικανοποίησαν τις προσδοκίες των μελών από τη συμμετοχή τους στο δίκτυο. Καίριας σημασίας και χρησιμότητας χαρακτηρίζονται οι επιτόπιες επισκέψεις, τα ενημερωτικά δελτία, τα ενημερωτικά σημειώματα και τα σημειώματα προβληματισμού, τόσο ως προς την πληροφόρηση αναφορικά με τις εξελίξεις σε θέματα δια βίου ΣΥΕΠ όσο και για τη στήριξη της εφαρμογής του προγράμματος εργασιών του ELGPN (Vuorinen & Ruusunvirta, 2014).

Τα γενικά οφέλη που αποκόμισαν τα κράτη μέλη σε εθνικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη ότι στο δίκτυο υπάρχουν χώρες με πολύ ανεπτυγμένα συστήματα δια βίου ΣΥΕΠ και χώρες που κάνουν τα πρώτα βήματα στον τομέα αυτό, είναι πολλά και ποικίλα. Τα περισσότερα μέλη σημειώνουν μόνο θετικές συνέπειες από τη συμμετοχή τους στο δίκτυο. Ειδικότερα, ανέφεραν ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ τους ήταν μεγαλύτερη από ότι κατά τη διάρκεια των δύο προηγούμενων φάσεων. Επιπλέον, η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού, που χαρακτηρίζει τη λειτουργία του δικτύου, και κυρίως η αμοιβαία μάθηση ήταν το στοιχείο που αναγνωρίστηκε ως το πιο σημαντικό σχεδόν από όλα τα μέλη του δικτύου. Η απόκτηση περισσότερων γνώσεων, κατανόησης, εμπειριών και τεχνογνωσίας μέσω της δικτύωσης με εκπροσώπους άλλων χωρών και αντίστοιχων οργανισμών αναφέρθηκε κατά κόρον από πολλά κράτη (Σουηδία, Νορβηγία, Ιταλία, Μάλτα, ΗΒ, Ισπανία, Λετονία, Τσεχία). Επίσης, αναφέρθηκε η βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των υπεύθυνων

φορέων για την παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ (Κύπρος, Πολωνία, Πορτογαλία). Τέλος, το δίκτυο ELGPN:

παρείχε «πληροφόρηση για τις εξελίξεις στα μέτρα πολιτικής άλλων χωρών» (Γαλλία), «αποτέλεσε σημείο αναφοράς για την τόνωση και την ενίσχυση των εθνικών διαδικασιών» (Γερμανία, Λιθουανία), «έδωσε κίνητρα για την ανάπτυξη πολιτικής» (Δανία) και «την ευκαιρία για επανεξέταση των συστημάτων και των μηχανισμών άλλων συμμετεχουσών χωρών» (Ελλάδα) (ELGPN, 2014β: 99-102).

Το πιο σημαντικό αποτέλεσμα σε αυτή τη φάση του δικτύου είναι η εκπόνηση του Ευρωπαϊκού Οδηγού Καλών Πρακτικών. Ο Ευρωπαϊκός Οδηγός Καλών Πρακτικών βασίζεται και συμπληρώνει το εγχειρίδιο του ΟΑΣΑ και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «*Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*». Αρχικά στον οδηγό τίθενται οι στόχοι των πολιτικών της ΕΕ στους οποίους συμβάλλει η δια βίου συμβουλευτική σταδιοδρομία. Στη συνέχεια, δίνεται ο ορισμός και περιγράφονται οι στόχοι και οι αρχές που διέπουν την παροχή υπηρεσιών δια βίου ΣΥΕΠ. Παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος δια βίου ΣΥΕΠ τα οποία διαμορφώνουν ένα ιδανικό μοντέλο βάση του οποίου μπορούν να αξιολογούν τα κράτη μέλη τα υπάρχοντα συστήματα στη χώρα τους. Τέλος, για κάθε ΠΕ ανά τομέα (σχολεία, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τριτοβάθμια εκπαίδευση, εκπαίδευση ενηλίκων, απασχόληση και κοινωνική ένταξη) παρουσιάζονται οι καλές πρακτικές που ακολουθούν κάποιες χώρες μέλη του δικτύου (ELGPN, 2012). «*Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η επιλογή των εθνικών περιπτώσιολογικών μελετών βασίστηκε μάλλον στις προτάσεις των πακέτων εργασίας παρά σε σταθερά και συμφωνημένα κριτήρια ποιότητας, για αυτό το λόγο μπορεί να χρειαστεί βελτίωσή του κατόπιν επιτόπιων δοκιμών κατά τη διάρκεια του προγράμματος εργασίας 2013–2014*» (ELGPN, 2012: 63).

Ένα δεύτερο σημαντικό εργαλείο ήταν το Γλωσσάρι ELGPN για την ανάπτυξη πολιτικής σε θέματα δια βίου ΣΥΕΠ. Επιπλέον συντάχθηκαν ένα σύντομο σημείωμα σχετικά με τη διαδικασία υλοποίησης της πολιτικής για τις ΔΔΣ και δυο κείμενα προβληματισμού, το πρώτο για την ευελισφάλεια και το δεύτερο για την ανεργία στους νέους.

3.5 Γλωσσάρι ELGPN

Όπως έχουμε προαναφέρει, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου ΣΥΕΠ αποτελείται από ένα σύνολο χωρών με διαφορετική κουλτούρα, νοοτροπία, εκπαιδευτικά συστήματα και αρχές. Κρίθηκε λοιπόν αναγκαίο από τα κράτη μέλη να υπάρξει μια κοινή συμφωνία μεταξύ τους ως προς το περιεχόμενο των όρων που χρησιμοποιούν προκειμένου ο διάλογος να είναι εποικοδομητικός. Επειδή η ανάπτυξη πολιτικών στον τομέα της δια βίου ΣΥΕΠ απαιτεί τη χρήση και την αντιστοίχιση των εννοιών στο σύγχρονο περιεχόμενό τους, το ELGPN προχώρησε στη σύνταξη γλωσσαρίου, το οποίο «*παρέχει ένα σύνολο ορισμών, όπως συμφωνήθηκαν από τα μέλη του δικτύου, με σκοπό την υποστήριξη της χρήσης των μεθόδων ανάπτυξης πολιτικής του ELGPN για τη δια βίου ΣΥΕΠ*» (ELGPN 2014α: 10) Στην παρούσα φάση, το γλωσσάρι περιέχει 75 βασικούς όρους που επιλέχθηκαν

από τα κράτη μέλη του δικτύου και χρησιμοποιούνται στον Ευρωπαϊκό Οδηγό Καλών Πρακτικών, με απώτερο στόχο να εμπλουτιστεί στο μέλλον. «*Το Γλωσσάρι συμπληρώνει τα υφιστάμενα πακέτα όρων που είτε επικεντρώνονται σε συναφή θέματα, όπως το γλωσσάρι για την ποιότητα στην εκπαίδευση και κατάρτιση (Cedefop, 2011), είτε στους επαγγελματίες του τομέα, όπως το Γλωσσάρι Καθοδήγησης Σταδιοδρομίας και Συμβουλευτικής*» (ELGPN 2014α: 10).

3.6 Η «ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη Δια Βίου ΣΥΕΠ

Εκτός από τα δύο εργαλεία, δηλαδή τον οδηγό και το γλωσσάρι, που βρίσκονται υπό συνεχή επεξεργασία με στόχο τη βελτίωση και τον εμπλουτισμό τους, το δίκτυο εκπόνησε δύο σημειώματα στα πλαίσια της συνεργασίας του με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το πρώτο αφορούσε την ανάλυση της επίδρασης της ευελισφάλειας για τη ΣΥΕΠ. Καταρχάς, ο όρος «ευελιξία με ασφάλεια» ή ευελισφάλεια ή flexicurity αποτελεί συνδυασμό δύο εννοιών, της ελαστικότητας (flexibility) και της ασφάλειας (security)». Η ευελιξία αφορά στην πλευρά των εργοδοτών και συγκεκριμένα αναφέρεται στην ταχεία πρόσληψη ή απόλυση εργαζομένων ή τη δυνατότητα για μείωση των ωρών της εργασίας ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Η ασφάλεια αφορά την πλευρά των εργαζομένων και την προστασία της απασχόλησης (Sultana, 2012).

«Η ευελισφάλεια προσπαθεί να εξασφαλίσει ότι, ενώ οι εργαζόμενοι μπορεί πιο εύκολα να χάσουν τη δουλειά τους, είναι λιγότερο πιθανό να χάσουν τα προς το ζην. Το τελευταίο διασφαλίζεται κατά την επικείμενη περίοδο της ανεργίας όπου καταβάλλονται παροχές σε αρκετά υψηλά επίπεδα, κάτω από προϋποθέσεις, (π.χ. η συμμετοχή σε επανακατάρτιση). Επιπλέον, η ευελιξία με ασφάλεια επαναπροσδιορίζει την “ασφάλεια” ως βάση για την ασφάλεια της απασχόλησης και όχι για την ασφάλεια της εργασίας¹⁴. Ο λόγος της ύπαρξής της είναι η προστασία των εργαζομένων και όχι των θέσεων εργασίας (Sultana, 2012: 6).

Ο λόγος που παρουσιάζουμε τόσο αναλυτικά την ευελισφάλεια είναι γιατί από το 2007 η flexicurity αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο των πολιτικών απασχόλησης της ΕΕ με αποτέλεσμα να έχει επιδράσεις και στην ανάπτυξη πολιτικών ΣΥΕΠ. Όπως φαίνεται στον πίνακα 3, υπάρχουν τέσσερις τύποι της ευελιξίας και της ασφάλειας. Οι χώρες επιλέγουν από τους τέσσερις εναλλακτικούς τύπους της ευελιξίας και της ασφάλειας, εκείνο το συνδυασμό που ταιριάζει καλύτερα «στην ιστορία των εργασιακών σχέσεων του έθνους, στη φύση του κράτους πρόνοιας και στην απόδοση της οικονομίας της. Δεν μπορεί, κατά συνέπεια, να υπάρχει στρατηγική σε σχέση με την ευελιξία με ασφάλεια σε ένα μέγεθος για όλους» (Sultana, 2012: 8).

¹⁴ «*Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσιάζει την ασφάλεια της απασχολησιμότητας ως «νέα» μορφή της ασφάλειας η οποία είναι κατανοητή όχι ως προστασία έναντι του κινδύνου όσο ως ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές μέσω της συνεχούς μάθησης. Σε αντίθεση, η ασφάλεια της απασχόλησης αναφέρεται σε μια κατάσταση «εσωτερικής ευελιξίας» όπου οι εργαζόμενοι προστατεύονται από την απόλυση μέσω ανακατανομής σε άλλες θέσεις εργασίας στον υφιστάμενο εργοδότη τους (εξ ου και ασφάλεια της «απασχόλησης» και όχι ασφάλεια της «θέσης εργασίας»)*» (Sultana, 2012: 11).

Πίνακας 3: Οι τέσσερις τύποι της ευελιξίας και της ασφάλειας (Sultana, 2012: 7)

ΕΥΕΛΙΞΙΑ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
<p>1. <i>Αριθμητική/ευελιξία συμβάσεων</i>, αφορά στο καθεστώς απασχόλησης και, κατά συνέπεια, στους τύπους των συμβάσεων που μπορούν να αυξήσουν την ευελιξία, π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινής απασχόλησης, περιστασιακή εργασία, κ.ο.κ.</p>	<p>α) <i>Ασφάλεια της εργασίας</i>, δηλαδή η ασφάλεια που βασίζεται σε νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης η οποία περιορίζει τους εργοδότες από εύκολες απολύσεις εργαζομένων.</p>
<p>2. <i>Χρονική/οικονομική ευελιξία</i>, αναφέρεται α) σε μη-συμβατικά ωράρια εργασίας όπως η υπερωριακή εργασία, το ακανόνιστο και/ή μεταβλητό ωράριο, η μερική απασχόληση, β) τη μεταβολή της βασικής αλλά και της πρόσθετης αμοιβής σύμφωνα με την απόδοση του εργαζομένου ή της επιχείρησης.</p>	<p>β) <i>Ασφάλεια της απασχόλησης</i> αναφέρεται επίσης ως «μεταβατική ασφάλεια της απασχόλησης», δηλαδή κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης μέσω υψηλών επιπέδων απασχολησιμότητας που εξασφαλίζεται, για παράδειγμα, από την εκπαίδευση και την κατάρτιση.</p>
<p>3. <i>Παραγωγική/γεωγραφική ευελιξία</i>, αναφέρεται σε συστήματα παραγωγής, όπως την υπεργολαβία, τη χρήση ελεύθερων επαγγελματιών</p>	<p>γ) <i>Ασφάλεια εισοδήματος</i>, δηλαδή την προστασία του επαρκούς και σταθερού επιπέδου εισοδήματος</p>
<p>4. <i>Λειτουργική/οργανωτική ευελιξία</i>, οργανωσιακή ευελιξία στο εσωτερικό της επιχείρησης μέσω της κατάρτισης, της απασχόλησης εκ περιτροπής και της ανάθεσης ποικίλων καθηκόντων. Αυτό απαιτεί συνεχή επικαιροποίηση των δεξιοτήτων.</p>	<p>δ) <i>Συνδυασμός της ασφάλειας</i>, δηλαδή την ασφάλεια που προέρχεται από τη δυνατότητα που δίνεται στον εργαζόμενο να συνδυάσει τη δουλειά του με άλλες ευθύνες ή υποχρεώσεις αντί για αμειβόμενη εργασία.</p>

Για τον Sultana (2012) σε μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από ευελιξία, απαραίτητη προϋπόθεση θεωρείται η ασφάλεια του επιπέδου διαβίωσης να εξασφαλίζεται μέσα από υψηλές κοινωνικές δαπάνες για τους ανέργους. Στην περίπτωση αυτή «η ΣΥΕΠ μπορεί να θεωρηθεί ως συμπληρωματικό κοινωνικό μέτρο που προσφέρεται σε ένα γενικότερο περιβάλλον που ενδυναμώνει και δεν εξαναγκάζει» (Sultana, 2012: 13). Επιπρόσθετα, εφόσον η δια βίου μάθηση, η κινητικότητα και η απασχολησιμότητα αποτελούν τους στόχους στην ανάπτυξη των πολιτικών, η ΣΥΕΠ πρέπει να αποτελεί δικαίωμα και να είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ασφάλεια. Ακόμη, αφού ο ρόλος της ΣΥΕΠ είναι η βοήθεια προς το άτομο να

διαχειριστεί καλύτερα τις μεταβάσεις σε μια ευέλικτη αγορά εργασίας, η πιστοποίηση της προηγούμενης μάθησης αναδεικνύεται καθοριστική στην αντιμετώπιση των νέων συνθηκών εργασίας. Τέλος, τα άτομα που κινδυνεύουν περισσότερο από κοινωνικό αποκλεισμό, όπως γυναίκες, μετανάστες κ.λπ., διατρέχουν ακόμα μεγαλύτερο κίνδυνο. Στην περίπτωση αυτή οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορεί να χρειαστεί να αναλάβουν το ρόλο της νομικής προστασίας τους. Γενικά, μια αγορά εργασίας με νέες συνθήκες και νέους κανόνες απαιτεί από τη ΣΥΕΠ να αναθεωρήσει κάποιες από τις αρχές και τις μεθόδους της, σε «*μια διεπιστημονική προσπάθεια που απαιτεί έντονη εννοιολογική εργασία, αλλά και εκτεταμένη εμπειρική έρευνα*» (Sultana, 2012: 14).

3.7 Ανεργία των νέων: μια κρίση ανάμεσα μας

Το δεύτερο σημείωμα του ELGPN αφορά το μεγάλο πρόβλημα της ανεργίας, ιδιαίτερα στους νέους ηλικίας 15-24 ετών, η οποία οφείλεται τόσο στην οικονομική κρίση όσο και στα διαρθρωτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει κάθε χώρα. Για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που δημιουργεί η ανεργία, πολλές χώρες προχώρησαν στην υλοποίηση νέων προγραμμάτων σχετικά με τις ΔΔΣ σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Πολιτικές της ΕΕ, όπως η «*Νεολαία σε κίνηση*» και «*Πρωτοβουλία για Ευκαιρίες στους Νέους*» αποσκοπούν στην πρόληψη της εγκατάλειψης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, στην επανένταξη είτε στην εκπαίδευση είτε στην απασχόληση, και στην απόκτηση δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Υπάρχουν βέβαια και πρωτοβουλίες όπως η Ευρωπαϊκή Κατάταξη των Δεξιοτήτων και Επαγγελμάτων (ESCO), τα Ευρωπαϊκά και Εθνικά Πλαίσια Προσόντων (ΕΠΠ) και το χαρτοφυλάκιο Europass, τα οποία όμως επικεντρώνονται μόνο στην παροχή πληροφοριών. Σε πολλές χώρες έχουν εφαρμοστεί προγράμματα όπως της παροχής επαγγελματικής εμπειρίας, τις εγγυήσεις για τη νεολαία, τη στήριξη στην αναζήτηση εργασίας, την προώθηση της επιχειρηματικότητας, τα προγράμματα παροχής ΣΥΕΠ, τη μαθητεία, την πρακτική άσκηση, τους ατομικούς φακέλους κατάρτισης και τις δραστηριότητες ενεργού πολίτη/εθελοντή. Επίσης, σε πολλές χώρες είτε έχουν θεσμοθετηθεί μέτρα που παρέχουν τη δυνατότητα άμεσης οικονομικής ενίσχυσης στους εργοδότες, είτε χρησιμοποιούνται κίνητρα για τους εργοδότες για να τους ενθαρρύνουν να προσλαμβάνουν νέους που δεν μπόρεσαν να βρουν θέσεις μαθητείας ή τις έχουν χάσει επειδή ο εργοδότης έχει κλείσει (Hughes & Borbély-Pecze, 2012: 10-12). Άλλοι μοχλοί της πολιτικής που μπορεί να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων περιλαμβάνουν την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, συγκεκριμένες μεταρρυθμίσεις του Αναλυτικού Προγράμματος Σπουδών, η επικοινωνία μεταξύ των προγραμμάτων των σχολείων, κολεγίων, ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η συν-κατάρτιση των εκπαιδευτικών, συμβούλων, εκπαιδευτών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και η πιο ενεργή συμμετοχή των ΔΥΑ (Hughes & Borbély-Pecze, 2012: 16-18).

«Οι πολιτικές και οι πρακτικές της δια βίου ΣΥΕΠ μπορούν να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ αυτών των διαφορετικών εργαλείων και επίσης μπορούν να βοηθήσουν να μεταφραστούν σε προσωπικά, κοινωνικά και οικονομικά οφέλη και σε αποτελέσματα για τους άνεργους και υποαπασχολούμενους

νέους» (Hughes & Borbély-Pecze, 2012: 19). Η νέα πρόκληση για τις χώρες της ΕΕ είναι «η ανάπτυξη στρατηγικών σε επίπεδο οριζόντιας πολιτικής («Ευρώπη 2020») που να συνδέουν και να επικυρώνουν τα διαφορετικά εθνικά συστήματα βάσεων δεδομένων από τη δημόσια εκπαίδευση, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, την τριτοβάθμια εκπαίδευση και τις ΔΥΑ καθώς και τις πρόσθετες πληροφορίες για την αγορά εργασίας» (Hughes & Borbély -Pecze, 2012: 18).

Στην επόμενη φάση του δικτύου η πρόκληση είναι να διαπιστωθεί η προστιθέμενη αξία της δια βίου ΣΥΕΠ στις στρατηγικές απασχόλησης, ιδίως στις πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια και καταπολέμησης της ανεργίας στους νέους.

3.8 ΔΔΣ: Παράγοντες για αποτελεσματική υλοποίηση της πολιτικής

Η εκπόνηση ειδικού σημειώματος για τις ΔΔΣ είναι αποτέλεσμα της θεωρίας για τις ΔΔΣ, των εμπειριών των χωρών από τη συμμετοχή τους στο πακέτο εργασίας 1 και των ευρημάτων από τη έρευνα που διενεργήθηκε στα μέλη του ΠΕ 1. Δείχνει τη βαρύτητα που έχει για το δίκτυο η αποτελεσματική υλοποίηση πολιτικών για τις ΔΔΣ. Στο σημείωμα συνοψίζονται οι παράγοντες που επιδρούν στη διαδικασία υλοποίησης της πολιτικής για τις ΔΔΣ (Gravina & Lonžin, 2014). Έτσι, η διαβούλευση για τη διαμόρφωση πολιτικής και η θέσπιση νομοθεσίας θεωρείται κομβικής σημασίας επειδή η αποτελεσματικότητα των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας είναι δύσκολο να τεκμηριωθεί. Για αυτό το λόγο είναι σημαντικό τόσο οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής όσο και οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να πειστούν για την αξία των ΔΔΣ στον τομέα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Ακολούθως, πρέπει οι στόχοι να τεθούν με σαφήνεια, τα μέτρα που θα ληφθούν να αφορούν και τους έξι τομείς πολιτικής (σχολεία, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τριτοβάθμια εκπαίδευση, εκπαίδευση ενηλίκων, απασχόληση, κοινωνική ένταξη) και να εξασφαλιστεί η συνεργασία και συνέργεια των τομέων ώστε να υπάρχει ένα κοινό όραμα μεταξύ αυτών. Επιπρόσθετα, πρέπει να υιοθετούνται προσεγγίσεις «από πάνω προς τα κάτω» και «από κάτω προς τα πάνω» ανάλογα με το σκοπό που εξυπηρετούν. Ακόμη, είναι σημαντικό να καθοριστεί το σύστημα διαχείρισης το οποίο θα είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση της διαδικασίας υλοποίησης της πολιτικής για τις ΔΔΣ.

Όσον αφορά την υλοποίηση της πολιτικής πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά η ορθότητα του περιεχομένου των ΔΔΣ, και ταυτόχρονα οι σύμβουλοι ΣΥΕΠ να έχουν σωστή και έγκυρη γνώση του θέματος και να έχουν εκπαιδευτεί κατάλληλα. Επιπλέον,

«το οργανωτικό πλαίσιο στο οποίο παρέχονται προγράμματα ΔΔΣ (σχολεία, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, πανεπιστήμια, ΔΥΑ, κέντρα μάθησης ενηλίκων, χώροι εργασίας, κ.λπ.) διαφέρουν μεταξύ τους στην κατανομή των πόρων, στη χρηματοδότηση, μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, στους σκοπούς και τους στόχους των οργανισμών, μεταξύ των αντιλήψεων των διαφόρων φορέων ως προς τη διδασκαλία των ΔΔΣ, στις περιοχές όπου βρίσκονται οι οργανισμοί, αγροτικές ή αστικές, κ.λπ.). Αυτό συνεπάγεται τη στροφή προς στρατηγικές που συνδυάζουν κοινούς

παράγοντες στους στόχους της πολιτικής και ευέλικτη εφαρμογή στην υλοποίησή τους (Gravina & Lovšin, 2014: 10).

Τέλος, διαπιστώνεται ότι τα διάφορα κοινωνικο-οικονομικά και πολιτικά ζητήματα της κάθε χώρας μπορούν να επηρεάσουν την απόφαση ή τη διαδικασία υλοποίησης προγραμμάτων για τις ΔΔΣ.

3.9 Το ELGPN τη διετία 2013-2014

Αναμένοντας τα αποτελέσματα και τις εκθέσεις για την διετία 2013-2014, στην ενότητα αυτή μπορούμε μόνο να περιγράψουμε τους στόχους που τέθηκαν και τις διαδικασίες που σκοπεύουν να ακολουθήσουν τα μέλη του δικτύου. Ο απώτερος στόχος της φάσης αυτής είναι η εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Οδηγού καλών πρακτικών από όσο το δυνατόν περισσότερα μέλη του δικτύου ώστε να αξιολογηθεί και αν κρίνεται αναγκαίο να αναθεωρηθεί. Με βάση το πρόγραμμα υλοποίησης της τέταρτης φάσης του δικτύου, ο παραπάνω στόχος θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση Συνεργατικών Σχηματισμών Αναθεώρησης Πολιτικής (ΣΣΑΠ). Συγκεκριμένα προτείνεται να δημιουργηθούν 5 ΣΣΑΠ, ο πρώτος θα περιλαμβάνει όλα μαζί τα ΠΕ και οι υπόλοιποι τέσσερις θα αντιστοιχούν στα τέσσερα γνωστά πακέτα εργασίας των προηγούμενων φάσεων λειτουργίας του δικτύου (ELGPN, 2013).

Συμπληρωματικό έργο θα παρέχουν οι 4 Θεματικές Ομάδες Εργασίας που θα θεσπιστούν, οι εργασίες των οποίων θα καθοριστούν από τα αποτελέσματα του ELGPN και από τους κύριους τομείς δράσης της στρατηγικής «*Ευρώπη 2020*». Έτσι προτείνεται:

- *Η ΘΟΕ 1 να αναλάβει τη δημιουργία εγχειριδίου για τους φορείς χάραξης πολιτικής που θα εμπεριέχει τα υφιστάμενα κύρια στοιχεία τεκμηρίωσης σχετικά με τον αντίκτυπο των υπηρεσιών ανάπτυξης σταδιοδρομίας και θα παρέχει έναν οδηγό για τα πιθανά επιμέρους στοιχεία των πλαισίων λογοδοσίας (με παραδείγματα), σε συνεργασία με το ICCDPP και άλλα συναφή ερευνητικά δίκτυα εκτός Ευρώπης.*
- *Η ΘΟΕ 2 θα πρέπει να διερευνήσει τη δυνατότητα συνεργασίας με τον ΟΟΣΑ, σε σχέση με τις έρευνες PISA και PIAAC¹⁵.*
- *Η ΘΟΕ 3 να διερευνήσει τη δυνατότητα δημιουργίας ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την Ανάπτυξη Πολιτικής και Συστημάτων Δια Βίου ΣΥΕΠ συμπεριλαμβάνοντας πιθανούς δείκτες, με σκοπό την ανάπτυξη*

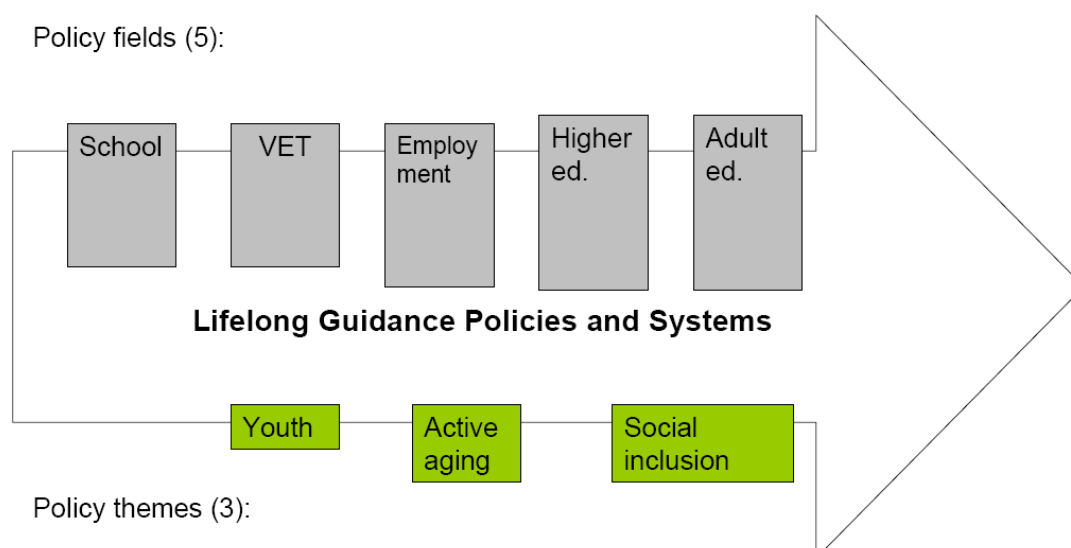
¹⁵ Το Πρόγραμμα για τη Διεθνή Αποτίμηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων (PIAAC) είναι ένα διεθνές συγκριτικό ερευνητικό πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης με σκοπό την επιστημονική καταγραφή και ανάλυση πληροφοριών σχετικά με τις δεξιότητες και ικανότητες του ενήλικου πληθυσμού (από 16 έως 65 ετών). Στόχος είναι να προσδιοριστούν και να μετρηθούν οι γνωστικές δεξιότητες των ενηλίκων, μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, ώστε να αναδειχθούν οι ανάγκες τους σε εκπαίδευση και επιμόρφωση. Μέσω της πανελλαδικής έρευνας θα συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τις γλωσσικές, αριθμητικές και ψηφιακές δεξιότητες των ενηλίκων, καθώς και τις ικανότητές τους για επίλυση προβλημάτων σε προηγμένο τεχνολογικό περιβάλλον. Η Ελλάδα συμμετέχει στη δεύτερη φάση της έρευνας, η οποία θα διεξαχθεί κατά το χρονικό διάστημα Απριλίου-Δεκεμβρίου. Πηγή: <http://www.piaac.gr/>

τεχνικής βάσης για ένα τέτοιο πλαίσιο και τη δημιουργία κατάλληλης για το ELGPN διαδικασίας εφαρμογής του μοντέλου της Ανοικτής Μεθόδου Συντονισμού.

- Η ΘΟΕ 4 να ασχοληθεί με την έκδοση ενημερωτικών δελτίων για θέματα πολιτικής από τη σκοπιά της ανάπτυξης δια βίου ΣΥΕΠ, όπως για παράδειγμα το ρόλο της ΣΥΕΠ στον κοινωνικό αποκλεισμό και τη φτώχεια, το σχεδιασμό υπηρεσιών ΣΥΕΠ για τα ΑΜΕΑ, τη χρηματοδότηση των υπηρεσιών ΣΥΕΠ κ.ά. (Vuorinen & Borbely-Pecze, 2014: 68).

Σημαντική θεωρείται η σύνδεση των ΣΣΑΠ με τις ΘΕΟ, ώστε να αποφευχθούν πιθανές επικαλύψεις και να μεγιστοποιηθεί η αποτελεσματικότητά τους. Για αυτό το λόγο προτείνεται η συνεργασία τους. Για παράδειγμα οι ΘΕΟ 1 και 2 πρέπει να συνδυάσουν τις εργασίες τους με το ΣΣΑΠ για την ποιότητα.

Μια αλλαγή που παρατηρούμε στο πρόγραμμα εργασίας 2013-2014 είναι η μείωση των τομέων από έξι σε πέντε, καθώς διαπιστώθηκε από τα αποτελέσματα των εργασιών του δικτύου ότι ο τομέας της κοινωνικής ένταξης μπορεί να θεωρηθεί ως θέμα πολιτικής παρά ως τομέας πολιτικής. Όπως βλέπουμε στο σχήμα 3, το ELGPN διατηρώντας τη διαθεματική προσέγγιση στοχεύει στην ανάπτυξη πολιτικών σε θέματα δια βίου ΣΥΕΠ σε 5 τομείς πολιτικής (σχολεία, ΕΕΚ, απασχόληση τριτοβάθμια εκπαίδευση, και εκπαίδευση ενηλίκων,) και 3 θέματα πολιτικής (νεολαία, ενεργό γήρανση, κοινωνική ένταξη).



Σχήμα 3: Τα θέματα και οι τομείς πολιτικής του δικτύου για την περίοδο 2013-2014 (ELGPN, 2013: 21)

Όσον αφορά τις συναντήσεις των μελών του δικτύου, η αλληλοδιδαχή από ομολόγους που ίσχυε στις προηγούμενες φάσεις δίνει τη σκυτάλη σε μια πιο εστιασμένη στα αποτελέσματα και επικεντρωμένη οπτική στη θεματική που εξετάζεται, καθώς έχει ήδη κατακτηθεί από το δίκτυο μια κοινή γλώσσα κατανόησης στη ΣΥΕΠ (ELGPN, 2013). Το έργο του κάθε Συνεργατικού Σχηματισμού Αναθεώρησης Πολιτικής θα πρέπει να οδηγήσει σε συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Ειδικότερα, οι

συμμετέχουσες χώρες σε κάθε ΣΣΑΠ θα κληθούν να παρέχουν στοχευμένες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές δια βίου ΣΥΕΠ που ακολουθούν στη χώρα τους. Οι συνέπειες των ανωτέρω θα είναι η απευθείας τροφοδότηση του οδηγού με νέα δεδομένα και με νέες πρακτικές. Τέλος, ο σκοπός των συναντήσεων των ΣΣΑΠ είναι να διευκολύνουν την προσαρμογή και την εφαρμογή νέων πολιτικών ΣΥΕΠ χρησιμοποιώντας τον οδηγό καλών πρακτικών (ELGPN, 2013).

Παράλληλα με τις εργασίες του δικτύου που βρίσκονται σε εξέλιξη έχει ανοίξει ένας δημόσιος διάλογος μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και όλων των εμπλεκόμενων φορέων και οργανισμών προκειμένου να συμβάλλουν στην υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Πάνω σε αυτό έχει διαμορφωθεί μια ατζέντα και ένας διάλογος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που περιλαμβάνει τη στρατηγική «*Rethinking Education*», τη στρατηγική για την απασχόληση¹⁶ (αφορά το νέο ρόλο των ΔΥΑ, την πρωτοβουλία «*Νέες Δεξιότητες, Νέες Θέσεις εργασίας*», τα προγράμματα «*Εγγυήσεις για τη νεολαία*» κ.ά.). Σε αυτό το πλαίσιο τον Δεκέμβριο του 2013 το τμήμα της Γενικής Διεύθυνσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ξεκίνησε μια δημόσια διαβούλευση σχετικά με τη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Δεξιοτήτων και Προσόντων¹⁷.

Το δίκτυο βρίσκεται σε εγρήγορση γιατί από τη μια πλευρά η χρηματοδότηση του μέσω του προγράμματος «*ΔΒΜ 2007-2013*» λήγει με την ολοκλήρωση της τέταρτης φάσης του δικτύου και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δεσμεύσει ένα χρηματικό ποσό μόνο για το 2015. Από την άλλη, βρίσκεται σε συνεχείς συζητήσεις¹⁸ σχετικά με το πώς η ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων δια βίου ΣΥΕΠ μπορεί να αποτελέσει αναπόσπαστο στοιχείο της πραγμάτωσης των στόχων της ευρωπαϊκής στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Ταυτόχρονα, παρουσιάζεται η θέση ότι «η δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την Ανάπτυξη Πολιτικής και Συστημάτων Δια Βίου ΣΥΕΠ θα μπορούσε να στηρίξει την εδραίωση και την αποδοχή της συγκεκριμένης πολιτικής» (Vuorinen & Borbely-Pecze, 2014: 71).

Στην παρούσα φάση συγγραφής της εργασίας τα πρώτα αποτελέσματα του δικτύου περιλαμβάνουν:

- ένα σημείωμα για την πρωτοβουλία της ΕΕ «*Εγγυήσεις για την Νεολαία*», και
- ένα εγχειρίδιο το οποίο είναι υπό επεξεργασία ακόμα, με στόχο να αποτελέσει τον οδηγό τεκμηρίωσης¹⁹,

Μια σημαντική παρατήρηση είναι ότι σε αυτή την περίοδο των ζυμώσεων ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσουν τα άτομα ως ενήλικες. Η προτεραιότητα αυτή θεωρείται επιβεβλημένη λόγω του υψηλού ποσοστού

¹⁶ Η αναφορά στα προγράμματα αυτά βασίζεται στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

¹⁷ Η διαβούλευση ολοκληρώθηκε στις 15/04/2014 και τα αποτελέσματα της είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/consultations/documents/skills-results_en.pdf

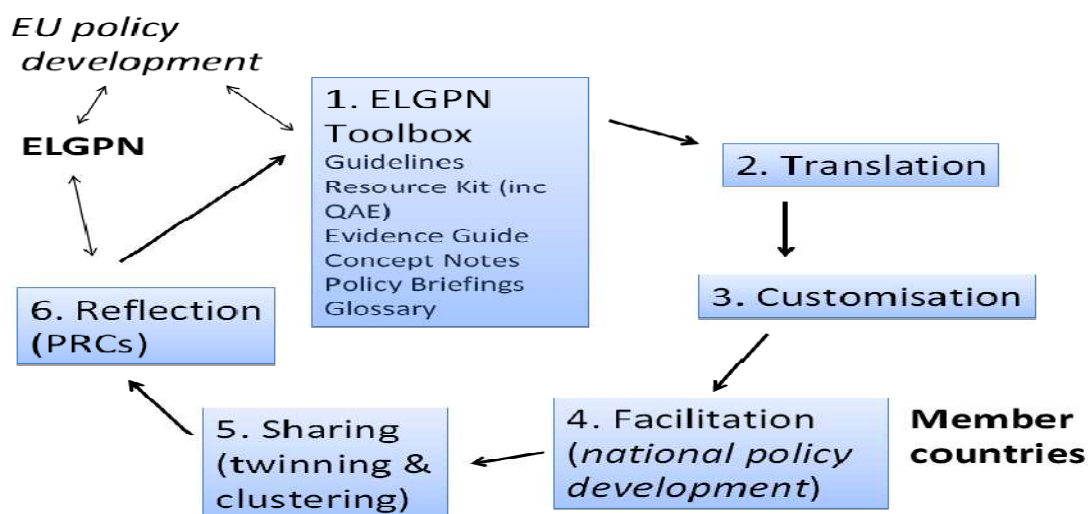
¹⁸ Για παράδειγμα ένα πρώτο έγγραφο που αφορά την πρόταση του δικτύου στο θέμα της δημιουργίας Ευρωπαϊκού Χάρτη Δεξιοτήτων και Προσόντων έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του δικτύου: [ELGPN_PM14_19-20_02_2014_Paper 5 Draft Position Paper.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/consultations/documents/skills-results_en.pdf)

¹⁹ Το εγχειρίδιο «*Understanding the Evidence for Lifelong Guidance Services: a Guide for Policy-Makers*», είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του δικτύου: [ELGPN_PM14_19-20_0_2014_Paper 4 Draft Evidence Guide.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/consultations/documents/skills-results_en.pdf)

ανεργίας των νέων. Οι ΔΥΑ καλούνται να λάβουν τα αντίστοιχα μέτρα τόσο σε επίπεδο πρόληψης με την παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ όσο και σε επίπεδο δράσεων σε συνάρτηση με την ευελισφάλεια. Οι δεξιότητες έχουν μια εξέχουσα θέση στις συζητήσεις των οργάνων τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και στο ELGPN. Η έμφαση αυτή δίνεται και στην Ελλάδα, η οποία στην τέταρτη φάση του δικτύου συμμετέχει στο ΣΣΑΠ 2 που αφορά τις ΔΔΣ και στο ΣΣΑΠ 5 για την ποιότητα.

4. Αξιολόγηση της επίδρασης του ELGPN για την περίοδο 2008-2014

Για να παρουσιάσουμε την αξιολόγηση της επίδρασης του ELGPN από την ίδρυση του μέχρι σήμερα χρησιμοποιήσαμε μια ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης που είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα του δικτύου (βλ. ELGPN, 2014γ), καθώς η τέταρτη φάση του δικτύου δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμα. Από τα μέχρι τώρα αποτελέσματα, διαπιστώνεται ότι στην πρώτη φάση το δίκτυο εστίασε στη διαμόρφωση των δομών και των διαδικασιών του, ενώ στη δεύτερη οι χώρες ανέλαβαν μια σειρά πρωτοβουλιών για την ανάπτυξη πολιτικών σε εθνικό επίπεδο στη βάση μιας κοινής κατανόησης που είχε δημιουργηθεί σε κάποια θέματα της δια βίου ΣΥΕΠ. Η ανάπτυξη του οδηγού καλών πρακτικών ήταν το βασικό αποτέλεσμα της τρίτης περιόδου λειτουργίας του δικτύου. Ο στόχος για την τέταρτη φάση είναι η εφαρμογή και η αναθεώρηση του οδηγού. Τα αποτελέσματα αυτά αναπαρίστανται στο σχήμα 4, μέσα από ένα «Κύκλο συνεχούς βελτίωσης», στον οποίο το 1^ο στάδιο (δημιουργία των εργαλείων) είχε επιτευχθεί κατά ένα μεγάλο μέρος στο διάστημα 2011-2012. Τα υπόλοιπα στάδια, της μετάφρασης (για παράδειγμα η Ελλάδα και η Κύπρος συνεργάστηκαν προκειμένου να μεταφράσουν από κοινού τα έγγραφα που εκδόθηκαν από το ELGPN), της προσαρμογής, της ανάπτυξης πολιτικών και της ανταλλαγής εμπειριών, θα υλοποιηθούν το διάστημα 2013-2014 σε συνάρτηση με τον ευρωπαϊκό οδηγό καλών πρακτικών. Ο κύκλος αυτός απεικονίζει ταυτόχρονα τον τρόπο λειτουργίας του δικτύου και για το μέλλον (ELGPN, 2014γ).



Σχήμα 4: Ο κύκλος συνεχούς βελτίωσης του ELGPN (ELGPN, 2014γ: 3)

Η αξιολόγηση της διαδικασίας, των αποτελεσμάτων και της αμοιβαίας ανταλλαγής διδαγμάτων/επίδρασης του προγράμματος, είχε ως πρωταρχικό σκοπό να στηρίξει τα κράτη μέλη στην ανάπτυξη πολιτικών και να δώσει ώθηση και ανατροφοδότηση για τη συνέχεια του έργου τους στον τομέα της δια βίου ΣΥΕΠ (ELGPN, 2014γ). Όσον αφορά τα αποτελέσματα της αξιολόγησης στο θέμα της ανάπτυξης εθνικών πολιτικών στη ΣΥΕΠ, οι μισές χώρες του δικτύου δηλώνουν ότι το πρόγραμμα εργασίας 2008-2014, τις επηρέασε σε σημαντικό βαθμό. Οι τομείς που είχαν τη μικρότερη επίδραση ήταν η τριτοβάθμια εκπαίδευση, η εκπαίδευση ενηλίκων, της ενεργού γήρανσης και ο τομέας της κοινωνικής ένταξης. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε ότι υπήρξε σημαντική ή σχετική επίδραση του έργου του ELGPN το διάστημα 2008-2014 στη συνεργασία και το συντονισμό μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής, των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ και στην εφαρμογή νέων πρακτικών. Μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση που αφορά στην Ελλάδα είναι ότι ενώ δεν υπήρχε καμία επίδραση στο συντονισμό μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής, υπήρξε σημαντική επίδραση στη συνεργασία μεταξύ των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ με αποτέλεσμα την ανάπτυξη καλών πρακτικών (ELGPN, 2014γ: 8). Τέλος, η αξιολόγηση έδειξε ότι ένα από τα πιο σημαντικά επιτεύγματα του ELGPN είναι η ανάδειξη της δια βίου ΣΥΕΠ ως ένα ουσιαστικό τμήμα της ευρωπαϊκής πολιτικής ατζέντας, για αυτό το λόγο μελλοντικά το δίκτυο θα πρέπει να συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «*Ευρώπη 2020*».

Κλείνοντας την ενότητα της αξιολόγησης θα παρουσιάσουμε ενδεικτικά κάποιες από τις υπό επεξεργασία προτάσεις στις συζητήσεις του δικτύου. Σύμφωνα με ένα πρώτο κείμενο (βλ. ELGPN, 2014δ) που εστάλη στα κράτη μέλη, το δίκτυο θα πρέπει να λάβει υπόψη του τόσο τους παράγοντες που οδήγησαν στην επιτυχημένη πορεία του ELGPN όσο και τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προκειμένου να καθορίσει την πορεία του. Η ανταλλαγή καλών πρακτικών, η ενίσχυση της διαρθρωμένης συνεργασίας για την ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων ΣΥΕΠ, η συνεργασία μεταξύ των φορέων και των εμπλεκόμενων στη ΣΥΕΠ, και μεταξύ των κρατών μελών αποτελούν τα δυνατά σημεία του δικτύου. Για να διατηρηθούν και να ενισχυθούν αυτά, τα μέλη προτείνουν τη στενότερη συνεργασία με τη Γενικές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τη δημιουργία ενός νέου τμήματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με αρμοδιότητα να επιβλέπει την ανάπτυξη και την εφαρμογή πολιτικών στη ΣΥΕΠ, το άνοιγμα σε νέες συνεργασίες με άλλα δίκτυα, την πραγματοποίηση περισσότερων θεματικών σεμιναρίων, την πληροφόρηση μέσω δελτίων για την ακολουθούμενη αναπτυξιακή πολιτική των μελών σε τακτική βάση και μεγαλύτερη συμμετοχή των εθνικών οργάνων και θεσμών στο ELGPN. Από την άλλη μεριά η πρόταση της Επιτροπής για τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Πλαισίου Δεξιοτήτων και Προσόντων αναδεικνύει μια νέα αναγκαιότητα η οποία συνίσταται στην αναπλαισίωση των δικτύων και των ιστοσελίδων που λειτουργούν προς όφελος της κινητικότητας. Προτείνεται λοιπόν η συγχώνευση αυτών σε ένα «*σημείο πρόσβασης*» ώστε οι υπηρεσίες να προσφέρονται με πιο φιλικό τρόπο για τον χρήστη. Πάνω σε αυτό το θέμα, τα μέλη συζητούν για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα μιας ενδεχόμενης συγχώνευσης με το δίκτυο Euroguidance ή με κάποια άλλα δίκτυα (ELGPN, 2014δ). Από τα παραπάνω μπορούμε να συνάγουμε ότι το ELGPN βρίσκεται σε ένα κομβικό σημείο για την μετέπειτα πορεία του, αλλά οφείλουμε να περιμένουμε τόσο τις εκθέσεις όσο και τις επίσημες διατυπώσεις για το μέλλον του.

5. Η Ελλάδα στο ELGPN

Η Ελλάδα συμμετέχει στις εργασίες του ELGPN, από την ίδρυση του μέχρι και σήμερα, με το ΕΚΕΠ να αποτελεί τον εκπρόσωπο της στο δίκτυο. Προτού παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα από τη συμμετοχή στο δίκτυο θα περιγράψουμε συνοπτικά τις κύριες αρμοδιότητες του ΕΚΕΠ καθώς αποτελεί τον αρμόδιο εθνικό συντονιστικό φορέα για:

α) την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης στο σχεδιασμό και την εφαρμογή Εθνικής Πολιτικής ΣΥΕΠ,

β) την ανάπτυξη της επικοινωνίας και το συντονισμό της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ με σκοπό τη βελτίωση των ήδη παρεχόμενων υπηρεσιών, μέσω της συνεχούς ενημέρωσης και ανταλλαγής πληροφοριών,

γ) την εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση στελεχών του τομέα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε συνεργασία ή/και συμπληρωματικά με υπάρχουσες δομές των αρμόδιων Υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας,

δ) τον προσδιορισμό αφενός των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων ΣΥΕΠ και αφετέρου της επάρκειας προσόντων των στελεχών παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ και την τήρηση των αντίστοιχων μητρώων, και

ε) τη διοργάνωση συνεδρίων, ημερίδων και άλλων εκδηλώσεων σχετικά με τα θέματα της αρμοδιότητάς του (ΕΚΕΠ, 2010: 1).

Επιπρόσθετα, το ΕΚΕΠ είναι ο επιτελικός φορέας του για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση της λειτουργίας του Συστήματος (Σ6) του Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α. «Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας» (Ν. 3191/2003). Σύμφωνα με το Σ6, το ΕΚΕΠ σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς των υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης είναι αρμόδιο για το συντονισμό των ενεργειών και των δράσεων για το σχεδιασμό και την ανάπτυξη Εθνικού Συστήματος ΣΥΕΠ. Το ΕΚΕΠ το 2011 συγχωνεύθηκε δια απορροφήσεως του από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), ο οποίος συνεχίζει το έργο του.

Όσον αφορά τις δράσεις του ΕΚΕΠ στο ELGPN θα πρέπει αρχικά να σημειώσουμε ότι η Ελλάδα κατά την περίοδο 2009-2012 συμμετείχε στα πακέτα εργασίας για τη σύσταση εθνικού φόρουμ και για την ποιότητα στη ΣΥΕΠ. Ενώ στην τέταρτη φάση συμμετέχει στα πακέτα για τις ΔΔΣ και για την ποιότητα. Η προστιθέμενη αξία που δημιουργήθηκε από τη συμμετοχή της χώρας μας στο ELGPN, αφορά την απόκτηση γνώσεων και εμπειριών κατά την ανάλυση των συστημάτων ΣΥΕΠ άλλων χωρών και ειδικότερα από την υλοποίηση καλών πρακτικών στα ΠΕ 3 και 4. Η συνεργασία στην ανάπτυξη πολιτικών, τα διάφορα εργαλεία που δημιουργήθηκαν για την αξιολόγηση των πολιτικών στη ΣΥΕΠ και η στήριξη που έλαβε το ΕΚΕΠ συνέβαλε στη διαπίστωση των αδυναμιών στις πολιτικές για τη ΣΥΕΠ (ELGPN, 2010). Η δήλωση των εκπροσώπων της Ελλάδας στο δίκτυο ήταν η εξής:

Ειδικότερα, με βάση το Πλαίσιο Διασφάλισης της Ποιότητας και Βάσης Τεκμηρίωσης του ΠΕ4, αναπτύξαμε περαιτέρω το Εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας των Υπηρεσιών Καθοδήγησης και το Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας στη Δια Βίου Μάθηση (γνωστό ως το σύστημα π3)

(ELGPN, 2014β: 99).

Όσον αφορά το πακέτο εργασίας 3, το ΕΚΕΠ δημιούργησε μια ηλεκτρονική πλατφόρμα επικοινωνίας, με την ονομασία «ΙΡΙΔΑ»²⁰, η οποία απευθύνεται στους συμβούλους σταδιοδρομίας, με στόχο τη σύνδεση όλων των φορέων και των στελεχών που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ. Η «ΙΡΙΔΑ» είναι ένα εργαλείο για την ενίσχυση της συνεργασίας και τη διευκόλυνση της ανάπτυξης κοινών δράσεων και πρωτοβουλιών, την ενθάρρυνση του διαλόγου σε θέματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και την ενημέρωση των συμβούλων για διάφορες δραστηριότητες όπως για παράδειγμα συνέδρια, σεμινάρια κ.ά. (ELGPN, 2012). Επιπρόσθετα, για την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των τομέων εκπαίδευσης και απασχόλησης, έχουν συνταχθεί δύο οδηγοί²¹ ΣΥΕΠ, όπου ο ένας αφορά τον τομέα της εκπαίδευσης και ο άλλος τον τομέα της απασχόλησης. Το ΕΚΕΠ για τη στήριξη των συμβούλων σταδιοδρομίας έχει πραγματοποιήσει ένα μεγάλο αριθμό συνεδρίων - ημερίδων - επιμορφωτικών σεμιναρίων σε συνεργασία με τους υπάρχοντες φορείς των Υπουργείων Εργασίας και Παιδείας. Επίσης, εκπονεί σε συστηματική βάση επιστημονικά εγχειρίδια²² και οδηγούς σε θέματα ΣΥΕΠ (ΕΚΕΠ, 2010).

Ακόμα μια σημαντική πρωτοβουλία που πήρε η Ελλάδα, στις αρχές του 2011, για την ανάπτυξη εθνικού φόρουμ, ήταν μία εκδήλωση αδελφοποίησης²³ μεταξύ Ελλάδας, Κύπρου και Γερμανίας. Η Γερμανία είχε ολοκληρώσει τη διαδικασία

²⁰ Το ηλεκτρονικό Φόρουμ Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας «ΙΡΙΔΑ» λειτουργεί στην ιστοσελίδα του ΕΟΠΠΕΠ: <http://guidanceforum.eoppep.gr/>

²¹ Ο οδηγός ΣΥΕΠ για τον τομέα της απασχόλησης διατίθεται στην ηλεκτρονική σελίδα του ΕΚΕΠ: http://www.ekep.gr/library/ekdoseis/odigoi/ODIGOS_APASXOLISIS.pdf ή εναλλακτικά στη σελίδα του ΕΟΠΠΕΠ: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/ODIGOS_APASXOLISIS.pdf. Αντίστοιχα ο οδηγός ΣΥΕΠ στον τομέα της εκπαίδευσης: http://www.ekep.gr/library/ekdoseis/odigoi/ODIGOS_EKPAIDEUSIS.pdf ή http://www.eoppep.gr/images/SYEP/ODIGOS_EKPAIDEUSIS.pdf

²² Τα Εγχειρίδια του ΕΚΕΠ και του ΕΟΠΠΕΠ είναι: α) «Επαγγελματοποιώντας τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας - Δεξιότητες των επαγγελματιών και διαδρομές απόκτησης προσόντων στη Ευρώπη», Μετάφραση στα ελληνικά από την πρωτότυπη έκδοση “Professionalising career guidance”, CEDEFOP, 2009, β) «Καθιέρωση και ανάπτυξη Εθνικών Φόρουμ Πολιτικής για τη Δια Βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας - Ένα εγχειρίδιο για τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής και κάθε ενδιαφερόμενο», Μετάφραση στα ελληνικά από την πρωτότυπη έκδοση «Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums», CEDEFOP, 2008, γ) «Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Ένα εγχειρίδιο για τους Υπευθύνους Χάραξης Πολιτικής», Μετάφραση στα ελληνικά από την πρωτότυπη έκδοση “Career Guidance: Handbook for Policy Makers”, ΟΟΣΑ, ΕΕ (2004), δ) «Συμβουλευτική Κινητικότητας-Επιστημονικό, υποστηρικτικό υλικό για συμβούλους σταδιοδρομίας», ε) τρία εγχειρίδια για την «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας» (Θεωρητικό πλαίσιο, Εφαρμογή, Ασκήσεις). Πηγή: www.eoppep.gr

²³ Στην ιστοσελίδα του ELGPN υπάρχει ολόκληρη η έκθεση για την εκδήλωση: WP3 “Co-operation and co-ordination mechanisms in guidance practice and policy development” Greece and Cyprus ELGPN Coaching / Twinning Activity, Athens April 28th 2011.

σύστασης του εθνικού της φόρουμ, το οποίο βασίζεται σε μια «από κάτω προς πάνω» προσέγγιση. Οι εμπειρίες και οι γνώσεις που είχε αποκομίσει θα ήταν πολύτιμες για την Ελλάδα που βρισκόταν στο στάδιο των συζητήσεων για τη δημιουργία μηχανισμού συνεργασίας και συντονισμού. Έτσι πραγματοποιήθηκε ένα σεμινάριο όπου οι Γερμανοί συμμετέχοντες ανέλυσαν τις εμπειρίες τους από τη δημιουργία του Εθνικού τους Φόρουμ, έκαναν κάποιες επισημάνσεις πάνω στα σχέδια της Ελλάδας και της Κύπρου και απάντησαν σε συγκεκριμένα ερωτήματα που απασχολούν τις δύο χώρες. Ενδιαφέρουσες είναι οι παρατηρήσεις των γερμανών για το μελλοντικό φόρουμ της Ελλάδας καθώς εφιστούν την προσοχή των υπευθύνων σε δυο θέματα. Το πρώτο αφορά τους στόχους που έχει ένα φόρουμ ώστε να μη μετατραπεί σε μια πλατφόρμα που λειτουργεί μόνο στα χαρτιά ή εξυπηρετεί συγκεκριμένα συμφέροντα. Το δεύτερο έχει σχέση με την ηγεσία του φόρουμ και συγκεκριμένα διατυπώνεται η άποψη ότι ο πρόεδρος του φόρουμ θα πρέπει να είναι ένα άτομο ανεξάρτητο και αποδεκτό από όλους.

Η χώρα μας έλαβε ενεργά μέρος και στο Πακέτο Εργασίας 4, με σημαντική συνεισφορά στις συζητήσεις του δικτύου. Ήδη από το 2007 στην Ελλάδα είχε γίνει σημαντική προεργασία για τη διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ. Το ΕΚΕΠ είχε προχωρήσει στη διενέργεια μελέτης που αφορούσε την πρόταση για ένα πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας. Ειδικότερα, το πρότυπο σύστημα πιστοποίησης/ αξιολόγησης φορέων ΣΥΕΠ καλύπτει όλες τις υπηρεσίες ΣΥΕΠ, όλους τους φορείς (ΚΕΣΥΠ²⁴, ΓΡΑΣΕΠ²⁵, ΓΡΑΣΥ²⁶, Γραφεία Διασύνδεσης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, ιδιωτικούς φορείς) και περιλαμβάνει χαρακτηριστικά ποιότητας, κριτήρια αναφοράς ή κριτήρια αξιολόγησης της ποιότητας (benchmarks), δείκτες ποιότητας και αποδεικτικά στοιχεία. Εμπεριέχει έξι ομάδες και τριάντα τρία κριτήρια. «Οι ομάδες κριτηρίων είναι η Ηγεσία (περιλαμβάνει τέσσερα κριτήρια), η Οργάνωση-Προγραμματισμός (οκτώ κριτήρια), οι Λειτουργοί ΣΥΕΠ - Ανθρώπινο Δυναμικό (αποτελείται από έξι κριτήρια, η Ικανοποίηση πελάτη/ πολίτη (τέσσερα κριτήρια), η Παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ (επτά κριτήρια) και η Κτιριακή Υποδομή- Εξοπλισμός (τέσσερα κριτήρια)» (ΕΚΕΠ, 2007: 156-157).

²⁴ Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ). Λειτουργούν σε περιφερειακό επίπεδο ανά Διεύθυνση Εκπαίδευσης, εξυπηρετούν μαθητές, νέους έως 25 ετών, γονείς και κάθε ενδιαφερόμενο παρέχοντας συμβουλευτική και πληροφόρηση σε θέματα επιλογής κατεύθυνσης σπουδών και σχεδιασμού σταδιοδρομίας. Επίσης υπάρχει η δυνατότητα συμπλήρωσης τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού (Πηγή: www.eorper.gr)

²⁵ Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ). Λειτουργούν σε επίπεδο σχολικής μονάδας και συνεργάζονται με το ΚΕΣΥΠ στο οποίο υπάγονται. Οργανώνουν ειδικά εργαστήρια, ομαδικές εργασίες, εκπαιδευτικές επισκέψεις και άλλες δραστηριότητες για την αύξηση της ενημέρωσης των μαθητών για τον κόσμο της εργασίας και την ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης (Παπαδάκης, Πανδής, Σπύρου & Κοτρόγιαννος, 2012: 191).

²⁶ Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΥ). Τα ΓΡΑΣΥ παρέχουν στους μαθητές σε σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (Επαγγελματικά Λύκεια ή Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια ή Επαγγελματικές Σχολές) υπηρεσίες πληροφόρησης και σχεδιασμού σταδιοδρομίας (Παπαδάκης, κ.ά., 2012). Από τον Σεπτέμβριο του 2010 με σχετική απόφαση έχει ανασταλεί η λειτουργία των ΓΡΑΣΥ, ενώ από τον Σεπτέμβριο του 2011 αναστάλη και η λειτουργία των ΓΡΑΣΕΠ.

Επιπλέον περιγράφεται η διαδικασία της αξιολόγησης του φορέα και δίνονται κατευθυντήριες γραμμές ως προς τον τρόπο εφαρμογής του προτύπου. Το επόμενο βήμα είναι η πιλοτική εφαρμογή σε κάποιες υπηρεσίες ΣΥΕΠ ώστε να εντοπιστούν οι αδυναμίες και μέσω της ανατροφοδότησης αυτής να βελτιωθεί. Παράλληλα το πρώτο πλαίσιο με τους δείκτες ποιότητας και τα κριτήρια αναφοράς που είχε δημιουργηθεί από το ELGPN βοήθησε αρκετά το ΕΚΕΠ για να προχωρήσει στην περαιτέρω επεξεργασία του πρότυπου ΣΔΠ.

Σε θεσμικό επίπεδο, το 2010 ψηφίζεται στην Ελλάδα ο Νόμος 3879/2010 «Ανάπτυξη της Δια βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 163 21/9/2010) με σκοπό:

«την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης, μέσω της αναγνώρισης εναλλακτικών εκπαιδευτικών διαδρομών, της δικτύωσης των φορέων δια βίου μάθησης και της διασφάλισης της διαφάνειας και της ποιότητας, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η διασύνδεση της δια βίου μάθησης με την απασχόληση, η διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας των ατόμων και γενικότερα η κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη» (άρθρο 1 παρ. 1 του παρόντος νόμου).

Για την επίτευξη του σκοπού δίνονται οι απαραίτητοι ορισμοί και ορίζονται οι φορείς που αποτελούν το πλαίσιο του Εθνικού Δικτύου Δια Βίου Μάθησης (το ΕΚΕΠ εντάσσεται κατά το τμήμα του που έχει την αρμοδιότητα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης άρθρο 3, παρ.2 στ). Η δια βίου Συμβουλευτική με βάση το Ν. 3879/2010 (ΦΕΚ Α' 163 21/9/2010) ορίζεται ως «η επιστημονική βοήθεια, στήριξη και ενδυνάμωση που παρέχεται στα άτομα στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, έτσι ώστε να προσδιορίζουν και να επιτυγχάνουν τους προσωπικούς και τους επαγγελματικούς στόχους τους» (άρθρο 2, παρ.9). Ακολούθως, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ως «η διαδικασία ενημέρωσης, διερεύνησης και προετοιμασίας που βοηθά το άτομο να επιλέξει την εκπαιδευτική του διαδρομή και το επάγγελμά του, σύμφωνα με τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές του» (άρθρο 2 παρ.10).

Το 2011 εκπονείται από το ΕΚΕΠ έρευνα για την τήρηση Κριτηρίων Ποιότητας στις δομές ΣΥΕΠ²⁷ της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης με στόχο τη συλλογή ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων σε σχέση με τα κριτήρια ποιότητας, τους δείκτες ποιότητας και τα αποδεικτικά στοιχεία ανά εξεταζόμενη θεματική ενότητα του εγχειριδίου ποιότητας. Η δημιουργία του εγχειριδίου στηρίχτηκε στο πρότυπο ΣΔΠ του ΕΚΕΠ και στο πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας του ELGPN. Οι ενότητες του εγχειριδίου ήταν «η παροχή υπηρεσιών, το ανθρώπινο δυναμικό, η οργάνωση-διοίκηση, η υποδομή-εξοπλισμός και η ικανοποίηση των χρηστών» (Βλαχάκη, Γαϊτάνης, Παπαδάκης, Μυρογιάννη, Βίκη & Πανδής, 2012: 15).

Παράλληλα το 2011 το Υπουργείο Παιδείας προχώρησε στην ανάπτυξη ενός Εθνικού πλαισίου για τη διασφάλιση ποιότητας στη δια βίου μάθηση, το π3. Το πλαίσιο αρχών για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στη Δια Βίου Μάθηση ορίζει την ποιότητα θέτοντας αρχές ποιότητας και στις τρεις συνιστώσες της εκπαιδευτικής διαδικασίας, δηλαδή στις εισροές, στις διαδικασίες και στις εκροές, και παρέχει 15 μετρήσιμους ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες για την αξιολόγηση της εφαρμογής

²⁷ Η έρευνα έγινε σε 20 ΚΕΣΥΠ, 13 ΓΡΑΣΕΠ, 7 Γραφεία Διασύνδεσης και 5 ΣΔΕ.

των αρχών ποιότητας από τους εμπλεκόμενους φορείς. Επειδή η ΣΥΕΠ είναι βασικός πυλώνας της ΔΒΜ το π3 θέτει το πλαίσιο για την ποιοτική διασφάλιση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥΕΠ στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Οι οχτώ αρχές που καθορίζονται για τη δια βίου ΣΥΕΠ είναι α) η ελκυστικότητα της ΣΥΕΠ, β) η αποτελεσματικότητα της ΣΥΕΠ, γ) η σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, δ) να είναι αειφόρος και να προάγει την κοινωνική συνοχή, ε) να προάγει την καινοτομία και την δημιουργικότητα, στ) να χρησιμοποιεί πόρους υψηλών προδιαγραφών, ζ) να υλοποιείται με κοινωνική υπευθυνότητα, και η) να αξιοποιεί τη δικτύωση και τις συνεργασίες. Το π3 αποτελεί ένα συμπληρωματικό εργαλείο για το σχεδιασμό, την παροχή και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της ΔΒΜ και πρώτα πρέπει να εφαρμοστεί πιλοτικά από τους φορείς διοίκησης της ΔΜΒ και από τους φορείς παροχής υπηρεσιών ΔΒΜ, να αναθεωρηθεί αν κριθεί απαραίτητο και να εκδοθεί ο οδηγός εφαρμογής του (Υπουργείο ΔΒΜ, 2011). Όπως διαπιστώνεται από το Cedefop (2014), το π3 εφαρμόστηκε πιλοτικά το 2011 από φορείς επαγγελματικής κατάρτισης με αποτέλεσμα την αναθεώρηση του πλαισίου το 2012, αλλά από τότε, δεν έχει προχωρήσει η εφαρμογή του. Κάτι που μπορούμε να διαπιστώσουμε και από την ιστοσελίδα του ΕΟΠΠΕΠ καθώς αναμένονται η 1η Αναθεωρημένη Έκδοση, ο Οδηγός Εφαρμογής και ο Μηχανισμός Απόδοσης σήματος (π3).

Εν αναμονή των παραπάνω, το 2012 εκδόθηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας του ΕΚΕΠ, τα οποία έδειξαν τόσο τα δυνατά όσο και τα αδύναμα σημεία του παρεχόμενου συστήματος ΣΥΕΠ. Ακολούθησε συζήτηση των αποτελεσμάτων με ομάδα εμπειρογνομόνων και η έκδοση των συμπερασμάτων και των προτάσεων για τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ.

Η δημιουργία και καθιέρωση ενός ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου και η διαμόρφωση των βασικών προϋποθέσεων και κανόνων για την οργάνωση Συστήματος ΣΥΕΠ στη χώρα μας πρέπει να στηριχθεί στο Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥΕΠ που ανέπτυξε το ΕΚΕΠ, στο Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη Διασφάλιση Ποιότητας στις υπηρεσίες ΣΥΕΠ του ELGPN και στο Εθνικό Πλαίσιο για τη Διασφάλιση Ποιότητας στη Δια βίου Μάθηση (π3). (Παπαδάκης, Μυρογιάννης, Πανδής, Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2012: 455).

Μια δεύτερη πρόταση αφορά τη διαμόρφωση του προσοντολογίου, του καθηκοντολογίου, και του μητρώου των στελεχών ΣΥΕΠ. Επίσης, η επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας και η δημιουργία Κώδικα Δεοντολογίας παροχής υπηρεσιών δια βίου ΣΥΕΠ θεωρούνται μεγίστης σημασίας προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα της ΣΥΕΠ (Παπαδάκης, Μυρογιάννης, Πανδής, Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2012). Συνεπώς, τα κενά που διαπιστώνονται παραπάνω σε θεσμικό επίπεδο καθώς επίσης η έλλειψη συντονισμού και συνεργασίας μεταξύ των διαφορετικών τομέων δημιουργούν σημαντικά προβλήματα στην παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ.

Οι προτάσεις για τις πρωτοβουλίες που πρέπει να αναληφθούν προκειμένου να βελτιωθεί το θέμα της πρόσβασης (από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι τα προβλήματα αφορούσαν τόσο σε υλικοτεχνικά ζητήματα όσο και σε ζητήματα ενημέρωσης και πληροφόρησης) περιλαμβάνουν την υλοποίηση του έργου της Διαδικτυακής Διαδραστικής Πύλης Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού

Προσανατολισμού για Εφήβους και ο σχεδιασμός και ανάπτυξη Διαδικτυακού Εργαλείου Δια Βίου Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας για Ενήλικες. Οι δύο αυτές πλατφόρμες μπορούν να χρησιμοποιηθούν και ως εργαλεία για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Ακόμα προτείνεται η δημιουργία Κινητής Μονάδας δια βίου ΣΥΕΠ Εθνικής εμβέλειας η οποία θα καλύπτει τις ελλείψεις σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ σε απομακρυσμένες περιοχές και σε ΑΜΕΑ αλλά παράλληλα θα αποτελεί ένα μέσο προβολής της ΣΥΕΠ και των δράσεων που υλοποιούνται πανελλαδικά (Παπαδάκης, Μυρογιάννης, Πανδής, Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2012).

Από τις παραπάνω προτάσεις αυτές που έχουν υλοποιηθεί μέχρι σήμερα είναι:

- η κατασκευή της Διαδικτυακής Πύλης των εφήβων (βλ. <http://www.eoppep.gr/teens/>). Ο κύριος σκοπός της πύλης είναι να δώσει την απαραίτητη πληροφόρηση και στήριξη στους εφήβους για να σχεδιάσουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία. Για παράδειγμα, ένα σημαντικό εργαλείο για τη ΣΥΕΠ είναι η δυνατότητα που έχει κάθε μαθητής να αναπτύξει το δικό του φάκελο προσόντων και δεξιοτήτων (portfolio) σε ηλεκτρονική μορφή.
- Η Πύλη Δια Βίου Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας Ενηλίκων (βλ. <http://e-stadiodromia.eoppep.gr/>), κατασκευάστηκε πρόσφατα και βρίσκεται ακόμα σε στάδιο διαμόρφωσης.
- Η έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας στην Παροχή Υπηρεσιών Δια Βίου Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας, από τον ΕΟΠΠΕΠ το 2013.

Όσον αφορά τις πρωτοβουλίες σχετικά με τις υπηρεσίες ΣΥΕΠ για τους ανέργους, υλοποιείται μια ενδιαφέρουσα παρέμβαση από τον ΟΑΕΔ, η «*Ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας ανέργων*», με στόχο την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ανέργων και τη διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν:

α) *ΣΥΕΠ – Διαχείριση Σταδιοδρομίας*, (περιλαμβάνει βασικά ζητήματα για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας, όπως: Συμβουλευτική με σκοπό την ανάπτυξη της Αυτοαντίληψης και Δημιουργία Επαγγελματικού Προφίλ, Πληροφόρηση-Γνωριμία με το Περιβάλλον Εργασίας, Εκπαιδευτική Πληροφόρηση, Σύνθεση-Λήψη Απόφαση-Κατάρτιση Επαγγελματικού Σχεδίου Δράσης, και διαρκεί 5 ημέρες),

β) Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας, (με βιωματικό τρόπο και σε ομάδες ο άνεργος καλύπτει την εκπαίδευση στη σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος, της συνοδευτικής επιστολής και τη συμμετοχή στη συνέντευξη επιλογής με τον εργοδότη, διάρκεια 5 μέρες), και

γ) Συμβουλευτική Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών (με στόχο την ευαισθητοποίηση, την ενθάρρυνση και την 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. Περιλαμβάνει: Συμβουλευτική με σκοπό τη διερεύνηση επαγγελματικού/επιχειρηματικού προφίλ, Διερεύνηση επιχειρηματικής ιδέας/ λήψη επιχειρηματικής απόφασης, Ανάπτυξη προγράμματος μάρκετινγκ και βασικού χρηματο-οικονομικού σχεδιασμού).

Τα θέματα αυτά προσεγγίζονται με την διοργάνωση ομαδικών συμβουλευτικών συνεδριών των 8 ως 12 ατόμων, οι οποίες απευθύνονται, κατά περίπτωση, σε άτομα που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας χωρίς σαφή επαγγελματικό στόχο ή σε άτομα που καλούνται να αλλάξουν το επάγγελμα που ασκούσαν στο παρελθόν και σε ανέργους που βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας (Πηγή: www.oaed.gr).

Στην Ελλάδα σήμερα δωρεάν υπηρεσίες ΣΥΕΠ παρέχονται από τους παρακάτω δημόσιους φορείς:

- ΚΕΣΥΠ, υπάρχουν 79 ΚΕΣΥΠ σε όλη την Ελλάδα,
- Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας των ΑΕΙ και ΤΕΙ. Περιλαμβάνουν Γραφεία Διασύνδεσης, Γραφεία Πρακτικής Άσκησης και Μονάδες Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας, όπου παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής με στόχο την υποστήριξη των φοιτητών και αποφοίτων κατά τη μετάβασή τους από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην αγορά εργασίας,
- Γραφεία Συμβουλευτικής στα ΣΔΕ. Οι συμβουλευτικές παρέχονται από Σύμβουλο Σταδιοδρομίας και Ψυχολόγο σε κάθε σχολείο. Έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και τη συνολική στήριξη των εκπαιδευόμενων για την ατομική, επαγγελματική και κοινωνική τους εξέλιξη και τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας,
- Δημόσια Εκπαιδευτήρια Τουριστικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Τουρισμού παρέχονται υπηρεσίες πληροφόρησης και διασύνδεσης της τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, μέσω της ενίσχυσης της επικοινωνίας μεταξύ αποφοίτων και επιχειρήσεων του τουριστικού κλάδου,
- Ο ΟΑΕΔ παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε ανέργους,
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες και πληροφόρηση παρέχονται επίσης στο Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων Γ.Σ.Ε.Ε., στο Γραφείο Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων του Ε.Β.Ε.Α., στο Δίκτυο Ενίσχυσης της Επιχειρηματικότητας για τις μικρές επιχειρήσεις» της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) και στη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς του Υπουργείου Παιδείας για θέματα που αφορούν τους νέους, και
- Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας αποτελεί επίσης μια βασική υπηρεσία στο πλαίσιο διαφόρων προγραμμάτων κατάρτισης και υποστήριξης που απευθύνονται σε νέους επιχειρηματίες, εργαζόμενους, ανέργους και ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και υλοποιούνται με τη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Πηγή: www.eorper.gr).

Κλείνοντας την ενότητα για τις πρωτοβουλίες της Ελλάδας στην ανάπτυξη πολιτικών στη δια βίου ΣΥΕΠ και ιδιαίτερα μέσα από τη συμμετοχή της χώρας στο ELGPN, διαπιστώνουμε ότι έχουν γίνει κάποια σημαντικά βήματα σε ότι αφορά την πρόσβαση σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ με τη χρήση των ΤΠΕ. Επίσης, έχουν ωριμάσει πια οι συζητήσεις για το θέμα της διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ και απομένει η λήψη των τελικών αποφάσεων από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Ακόμη, παρόλο που οι δράσεις για προγράμματα στις ΔΔΣ είναι λιγοστές,

Θετικό παραμένει το γεγονός ότι έχει γίνει αντιληπτό σε όλους ότι είναι απαραίτητη η στήριξη των ατόμων στη λήψη των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους αποφάσεων. Από την άλλη μεριά, βασικά προβλήματα δημιουργούνται πρώτον, λόγω της έλλειψης ενός μηχανισμού συνεργασίας και συντονισμού με αποτέλεσμα όλες οι παραπάνω θετικές ενέργειες να θεωρούνται ασύνδετες και αποσπασματικές, και δεύτερον η αδυναμία προώθησης των υπηρεσιών δια βίου ΣΥΕΠ σε όλο τον πληθυσμό ώστε να ωφεληθούν από το «δικαίωμα» τους σε υπηρεσίες ΣΥΕΠ.

6. Επίλογος

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό μέσα από την αλληλεπίδραση, την ανταλλαγή καλών πρακτικών και την αμοιβαία μάθηση παρείχε τη δυνατότητα στις συμμετέχουσες χώρες να επανεξετάσουν τις πολιτικές τους στην παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ. Επιπρόσθετα, δημιουργήθηκαν εργαλεία που δίνουν κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη μέλη με στόχο να εντοπιστούν πιθανά κενά στα συστήματα ΣΥΕΠ. Η επίδραση του δικτύου σε εθνικό επίπεδο ήταν καταλυτική. Η πρόκληση για το ELGPN είναι να αποδείξει την αξία της συνεχιζόμενης λειτουργίας του μέσω της επίδρασής του στην ανάπτυξη πολιτικής.

Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα στα συστήματα ΣΥΕΠ στον τομέα της εκπαίδευσης. Η πρόκληση για το δίκτυο είναι να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών καθοδήγησης στον τομέα της απασχόλησης καθώς τα σύγχρονα κοινωνικό-οικονομικά δεδομένα επιβάλουν τη λήψη άμεσων μέτρων.

Η πρόταση για τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την Ανάπτυξη Πολιτικής και Συστημάτων Δια Βίου ΣΥΕΠ θέτει νέες προοπτικές για τα κράτη μέλη τόσο σε εθνικό όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η συνεργασία μεταξύ των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής και η διερεύνηση των εργαλείων και των παράλληλων δικτύων μπορούν να τροφοδοτήσουν τις συζητήσεις για την πρόταση αυτή.

Η πρόκληση για το ELGPN είναι η ενσωμάτωση των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» στις εργασίες του δικτύου, αλλά ο κίνδυνος είναι να μετατραπεί το δίκτυο σε ένα καθοδηγούμενο όργανο της ΕΕ για την υιοθέτηση και εφαρμογή πολιτικών σε εθνικό επίπεδο.

Το δίκτυο έδωσε το έναυσμα για να ξεκινήσει ο διάλογος, για να δοκιμαστούν νέες ιδέες και να παραχθούν αποτελέσματα ωφέλιμα για όλες τις συμμετέχουσες χώρες. Στην παρούσα φάση καλείται να επαναπροσδιοριστεί είτε με βάση τον εαυτό του είτε με βάση τις τρέχουσες εξελίξεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- CEDEFOP (2005). Improving lifelong guidance policies and systems. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045_en.pdf, προσπέλαση 02-07-2014.
- CEDEFOP (2011). Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf, προσπέλαση 02-08-2014.
- CEDEFOP (2014). Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα- Συνοπτική περιγραφή. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4130_el.pdf, προσπέλαση 08-07-2014.
- Divisia, F. (2014). Ανάπτυξη Ευρωπαϊκής Πολιτικής. Στο *Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση: Έκθεση Προόδου 2011–12. Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση 2011–2012*, 38-59. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 02-07-2014.
- ELGPN (2010). Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/>, προσπέλαση 10/07/2014.
- ELGPN (2011). Πολιτικές για τη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Έργο σε εξέλιξη. Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στην Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό 2009-2010 (Σύντομη Έκθεση). Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 05/07/2014.
- ELGPN (2012). ELGPN Tools No 1: Ανάπτυξη πολιτικής στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό: Ευρωπαϊκός οδηγός καλών πρακτικών. (επιμ. R. Vuorinen & A. Watts). Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 10/07/2014.
- ELGPN (2013). Work Programme 2013-2014. Draft Structure, Version 10 Final. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/about-us/work-programmes/work-programme-2013-2014>, προσπέλαση 18/08/2014.
- ELGPN (2014α). Γλωσσάρι Ευρωπαϊκού δικτύου πολιτικής για τη δια βίου καθοδήγηση. (επιμ. C. Jackson). Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 10/07/2014.

- ELGPN (2014β). Εκθέσεις των Πακέτων Εργασίας 2011-2012. Στο *Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση: Έκθεση Προόδου 2011–12. Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση 2011–2012*, 20-37. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 02-07-2014.
- ELGPN (2014γ). ELGPN Impact Evaluation 2008-14 – Draft Interim Report. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2013-2014/joint-15th-elgpn-plenary-meeting-and-5th-policy-review-meeting/meeting-presentations/paper-3-elgpn-impact-evaluation-2008-14/view>, προσπέλαση 18-08-2014.
- ELGPN (2014δ). Cover Note: Paper 6 Structured European cooperation LLG policy development. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2013-2014/joint-15th-elgpn-plenary-meeting-and-5th-policy-review-meeting/meeting-presentations/paper-6-structured-european-co-operation-llg-policy-development/view>, προσπέλαση 18/08/2014.
- Gravina, D. & Lovšin, M. (2014). Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Παράγοντες για Αποτελεσματική Υλοποίηση της Πολιτικής. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 31/07/2014.
- Hughes, D. & Borbely-Pecze, T. B. (2012). Ανεργία των νέων: Μια Κρίση ανάμεσά μας. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 31/07/2014 .
- Plant, P. (2012). Quality assurance and evidence in career guidance in Europe: counting what is measured or measuring what counts? Στο *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12: 91-104.
- Savickas, L. M., et.al. (2010). Σχεδιασμός ζωής: Πρότυπο για τη διαμόρφωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τον 21^ο αιώνα. Στο *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 90-91, σελ. 97-126.
- Sultana, R.G. (2011). Learning career management skills in Europe: a critical review. Στο *Journal of Education and Work*, Vol. 25, No. 2, 225–248.
- Sultana, R.G. (2012). Η «ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 10/08/2014.
- Vuorinen, R. & Borbely-Pecze, T.B. (2014). Όραμα για το μέλλον. Στο *Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση: Έκθεση Προόδου 2011–12. Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση 2011–2012*, 68-71. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 02-07-2014.
- Vuorinen, R. & Ruusunvirta, O. (2014). Αξιολόγηση. Στο *Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση: Έκθεση Προόδου 2011–12. Έκθεση για το έργο του*

- Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση 2011–2012, 60-67. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 02-07-2014.
- Vuorinen, R. (2008). Rationale and added value of the ELGPN. Key note speech in “*Career Transitions and Lifelong Guidance: Building a European Response*”, Lyon 17-18/9/2008. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2007-2008/the-3rd-elgpn-plenary-meeting/meeting-presentations/rationale-and-added-value-of-the-elgpn-vuorinen.pdf/view>, προσπέλαση 02/07/2014.
- Vuorinen, R. (2014). Διάρθρωση, διεργασίες και δραστηριότητες του δικτύου ELGPN κατά την περίοδο 2011–12. Στο *Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση: Έκθεση Προόδου 2011–12. Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση 2011–2012*, 15-19. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek>, προσπέλαση 02-07-2014.
- Watts, G.A., Sultana, G.R. & McCarthy J. (2010). The involvement of the European Union in career guidance policy: a brief history. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10: 89–107.
- Ασβεστάς, Α. (2007). Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση. Στο *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Απασχόλησης*, 77-113. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/ODIGOS_APASXOLISIS.pdf, προσπέλαση 10/07/2014.
- Βλαχάκη, Φ. (2006). Προοπτικές για το θεσμό ΣΥΕΠ. Δράσεις Ε.Κ.Ε.Π σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο – Euroguidance. Στο *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού, με θέμα «Ο Θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, 25-43.
- Βλαχάκη, Φ. & Μπανούνα, Σ. (2010). Οι Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες ενίσχυσης της δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας και της κινητικότητας - Εξελίξεις για το θεσμό ΣΥΕΠ σε Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο. Στο *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 90-91, 62-74.
- Βλαχάκη, Φ. & Γαϊτάνης, Δ. (2012). Η διασφάλιση της ποιότητας στη ΣΥΕΠ ως ευρωπαϊκή προτεραιότητα. Στο *Προπαρασκευαστική μελέτη – έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης*, 41-52. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf, προσπέλαση 15-07-2014.
- Βλαχάκη, Φ., Γαϊτάνης, Δ., Παπαδάκης, Ν., Μυρογιάννη, Γ., Βίκη, Α. & Πανδής, Π. (2012). ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΡΗΣΗΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΥΕΠ. Στο *Προπαρασκευαστική μελέτη-έρευνα για την τήρηση Κριτηρίων Ποιότητας στις δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής*

- κατάρτισης, 13-115. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf, προσπέλαση 15-07-2014.
- Γκόβαρης, Χ. & Ρουσσάκης, Ι. (2008). Ευρωπαϊκή Ένωση: Πολιτικές στην Εκπαίδευση. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ, ΠΙ. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.pi-schools.gr/programs/epim_stelexoi/epim_yliko/book6.pdf, προσπέλαση 01-07-2014.
- Δουλάμη, Σ. (2012). Η ποιότητα της ΣυΕΠ στην Ευρώπη. Στο *Προπαρασκευαστική μελέτη – έρευνα για την τήρηση Κριτηρίων Ποιότητας στις δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης*, 164-182. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf, προσπέλαση 12-07-2014.
- ΕΚΕΠ, (2007). Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/Diethni_Sys_Poiotitas.pdf, , προσπέλαση 12-07-2014.
- ΕΚΕΠ, (2008). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Ένα εγχειρίδιο για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.ekep.gr/greek/EUROG-31.html>, προσπέλαση 31-07-2014.
- ΕΚΕΠ, (2008α). Καθιέρωση και Ανάπτυξη Εθνικών Φόρουμ Πολιτικής για τη Δια Βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.ekep.gr/library/panorama2009.pdf>, προσπέλαση 01-08-2014.
- ΕΚΕΠ, (2010). Σκοποί και Δράσεις. Δια Βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμός. Επένδυση στον άνθρωπο. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.ekep.gr/library/ekdoseis/newsletter/skopoi-drasesis.pdf>, προσπέλαση 01-07-2014
- ΕΚΕΠ, (2010α). Επαγγελματοποιώντας τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Δεξιότητες των επαγγελματιών και διαδρομές απόκτησης προσόντων στην Ευρώπη. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: <http://www.eoppep.gr/images/SYEP/professionalizing.pdf>, προσπέλαση 01-08-2014
- Ελευσινιώτη, Ε. (2012). Διασφάλιση ποιότητας και αποδεικτικά στοιχεία. Εφαρμογή στις υπηρεσίες δια βίου ΣΥΕΠ στην ΕΕ. Στο *Προπαρασκευαστική μελέτη – έρευνα για την τήρηση Κριτηρίων Ποιότητας στις δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης*, 126-163. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf, προσπέλαση 12-07-2014.
- ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΚ, (2000). Υπόμνημα για την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. SEC (2000) 1832, Βρυξέλλες, 30.10.2000.
- Ευρωπαϊκές Κοινότητες, (1995). Ευρωπαϊκός οδηγός για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

- ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, (2010). ΕΥΡΩΠΗ 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, COM(2010), 2020 τελικό. Βρυξέλλες, 3.3.2010.
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ και ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΕ (2006). ΣΥΣΤΑΣΗ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18^{ης} Δεκεμβρίου 2006 σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης (2006/962/ΕΚ). Στο *Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ*, L394- 30/12/2006.
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ (2000). Συμπεράσματα της Προεδρίας, Λισσαβόνα 23-24/3/2000. Βρυξέλλες: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (2006). Η πρόκληση της Στρατηγικής της Λισαβόνας για επένδυση στον Άνθρωπο και τη Γνώση: Ποια γνώση και από ποιους; Στο *Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού, με θέμα «Ο Θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, 60-74
- Κρίβας, Σ. (2006). Προκλήσεις για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στις συνεχώς διαφοροποιούμενες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. Στο *Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού, με θέμα «Ο Θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, 44-51.
- Λογιώτης, Ν.Γ. (2014). Ο ρόλος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των μαθητών: από το θεσμικό λόγο στην εκπαιδευτική πρακτική. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών.
- Νικολάου, Σ.-Μ. (2008). Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εκπαίδευση και οι ενέργειες της Ελλάδας (200-2008). Αθήνα: Gutenberg
- Νόμος 3879/2009 (ΦΕΚ Α'163-21/9/2010). Ανάπτυξη της Δια βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις.
- Παλαιοκρασάς, Σ. (2006). Ζητείται: Νέα στρατηγική σύνδεσης του ΣΕΠ με την αγορά εργασίας. Στο *Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου Συμβουλευτικής– Προσανατολισμού, με θέμα «Ο Θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, 101-111.
- Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2011). Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Ο ρόλος τους στη Δια Βίου Μάθηση. Στο Α. Παπασταμάτης, Ε. Βαλκάνος, Ε.Α. Πανιτσίδου & Γ. Ζαρίφης (Επιμ.), *Δια Βίου Μάθηση & Εκπαιδευτές Ενηλίκων*, 321-338. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Παπαδάκης, Ν., Πανδής, Π., Σπύρου, Σ. & Κοτρόγιαννος Δ. (2012). Η ΣΥΕΠ στην Ελλάδα. Στο *Προπαρασκευαστική μελέτη – έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης*, 183-238 Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/ΕΟΡΡΕΡ_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf, προσπέλαση 15-07-2014.

- Παπαδάκη, Ν., Μυρογιάννη, Γ., Πανδή, Π., Βλαχάκη, Φ. & Γαϊτάνης Δ. (2012). Σχέδιο δράσης - Προτάσεις πολιτικής για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών Δια Βίου ΣΥΕΠ στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης. Στο *Προπαρασκευαστική μελέτη - έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτιση*, 409-464. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf, προσπέλαση 15-07-2014.
- Πασιάς, Γ. (2006). Ευρωπαϊκή Ένωση και Εκπαίδευση. Αθήνα: Gutenberg.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. & Δρόσος, Ν. (2013). Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας - Θεωρητικό πλαίσιο. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/1o_ENTYPO_SYMBOUYLEYTIKHS_EXTRA_TELIKO.pdf, προσπέλαση 10/07/2014.
- ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΕ (2004). Ενίσχυση πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών στον τομέα της δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.
- ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΕ (2008) Καλύτερες Στρατηγικές Ενσωμάτωσης της δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη δια βίου μάθηση, Youth and Culture Council meeting, Brussels, 21 November 2008.
- ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΕ (2009). Πληροφορίες προερχόμενες από τα όργανα και τους οργανισμούς της ΕΕ: Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12ης Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»). Στο *Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ*, 2009/C 119/02, 28/5/2009, σελ. 2-10.
- ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΕ (2012). Σύσταση του Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, (2012/C398/01). Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EL](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EL), προσπέλαση 02-08-2014.
- Τετραδάκου, Σ., Βλαχάκη, Φ. & Τούμπας Λ. (2007). Το προφίλ των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση και η αναγκαιότητα για τη διασφάλιση ποιότητας και την πιστοποίηση των Επαγγελματιών και των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα. Στο *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Απασχόλησης*, 147-159. Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/ODIGOS_APASXOLISIS.pdf, προσπέλαση 10/07/2014.
- Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, (2011). π3 – Εθνικό Πλαίσιο για τη Διασφάλιση της Ποιότητας της Διά Βίου Μάθησης, Αναρτημένο στην ιστοσελίδα: http://www.eoppep.gr/images/DIASFALISH_POIOTHTAS/plaisio.pdf, προσπέλαση 08/07/2014.