



**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

ΚΓ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα:

**Δια Βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική στο
Δημόσιο τομέα**

Επιβλέπουσα: Σαββατού Τσολακίδου

Σπουδάστρια: Μαρία Γεμελιάρη

ΑΘΗΝΑ - 2015

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς και θερμές ευχαριστίες μου σε όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της προσπάθειας και συγκεκριμένα:

Στην επιβλέπουσα της παρούσας εργασίας κ. Σαββατού Τσολακίδου για την πολύτιμη καθοδήγηση, την επιμέλεια, τις διορθώσεις, τις παρατηρήσεις της και την ηθική συμπαράσταση καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της συγκεκριμένης μελέτης.

Στην κ. Φωτεινή Βλαχάκη, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ΕΟΠΠΕΠ, στην κ. Νίνα Μυλωνά – Καλαβά, συνεργάτη στο τμήμα Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής Ψυχολογίας και υπεύθυνη του γραφείου Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Φιλοσοφικής Σχολής Αθηνών, στον κ. Παναγιώτη Πασσά, Προϊστάμενο του τμήματος Διοίκησης Προσωπικού στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, στην κ. Ρέα Σγουράκη, σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ΕΟΠΠΕΠ, στον κ. Δήμο Κουζέλη, υπάλληλο στο ΕΚΔΔΑ, για τις συνεντεύξεις που μου παραχώρησαν με πολλή προθυμία και για τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσαν.

Επίσης, ευχαριστώ ιδιαίτερα την κ. Ανατολή Κοζάρη, Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Διοικητικού στο ΕΚΔΔΑ για τις συμβουλές, τις κατευθύνσεις και την προθυμία της να στηρίζει με κάθε τρόπο την υλοποίηση αυτής της προσπάθειας.

Περίληψη

Σε έναν κόσμο που χαρακτηρίζεται από θεαματικές εξελίξεις σε όλους τους τομείς η ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί αναγκαιότητα για κοινωνική και επαγγελματική ένταξη. Η απόκτηση και αξιοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων, όπως προσαρμοστικότητα, ευελιξία, επικοινωνία, συνεργασία, χρήση νέων τεχνολογιών κ.α. αποτελούν στοιχεία που συμβάλουν στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συνεπειών του νέου παγκοσμιοποιημένου κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος και διευκολύνουν την κινητικότητα των εργαζομένων. Η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η κινητικότητα με ασφάλεια είναι μερικές από τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την επίτευξη της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων στις νέες ανάγκες και προκλήσεις της αγοράς εργασίας, τον έλεγχο των ποσοστών ανεργίας και την κοινωνική συνοχή. Στη χώρα μας, και ειδικότερα σε ότι αφορά το δημόσιο τομέα, η διαμορφωμένη οικονομική κατάσταση επέβαλε μια σειρά αλλαγών πολύ σημαντικών για την προσωπική και επαγγελματική ζωή των υπαλλήλων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, στην παρούσα μελέτη αναδεικνύεται η αναγκαιότητα εισαγωγής του Δια Βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής στη δημόσια διοίκηση, διερευνάται η συμβολή του στην πληροφόρηση των εργαζομένων σχετικά με τις μεταβολές στη διεθνή και εγχώρια αγορά εργασίας, τη ζήτηση δεξιοτήτων και προσόντων από το δημόσιο τομέα και τους ιδιωτικούς οργανισμούς, την κινητικότητα των υπαλλήλων με ευελιξία και ασφάλεια σε εθνικό επίπεδο και τονίζεται η σπουδαιότητα της ψυχοσυναισθηματικής στήριξης που παρέχει στα άτομα, όταν χρειάζεται να λάβουν εύστοχες αποφάσεις για την εκπαίδευση και τη σταδιοδρομία τους.

Λέξεις – κλειδιά

δια βίου μάθηση, εκπαίδευση, κατάρτιση, επιμόρφωση, συμβουλευτική, επαγγελματικός προσανατολισμός, δημόσιος τομέας, δεξιότητες, προσόντα, στρατηγική Ευρώπη 2020, κινητικότητα, Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020, Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, Διαβατήριο δεξιοτήτων

Abstract

In a world characterized by spectacular advances in all areas the development of human recourse's competences and skills is a necessity for social and professional integration. The acquisition and use of knowledge and skills such as adaptability, flexibility, communication, collaboration, new technologies, etc. are elements that help to redress the consequences of the new globalized socio-economic environment and facilitate labor mobility. Lifelong education and training, counseling and career guidance, mobility with safety are some of the proposals of the European Union on the success of the adaptability of working people to new needs and labor market challenges, controlling unemployment and social cohesion. In our country, in particular as the public sector regards, the formed economic situation has imposed a series of very important changes to the personal and professional life of employees. Within this context, this study highlights the need for the introduction of Lifelong Career Guidance and Counseling in public administration, investigates its contribution to informing employees about changes in international and domestic labor market, the demand for skills and qualifications from public sector and private organizations, the mobility, at national level, of employees with flexibility and security and stresses the importance of psycho-emotional support for people when they need to receive accurate decisions about their education and career.

Key – words

lifelong learning, education, training, counseling, vocational guidance, public sector, skills, qualifications, Europe 2020 strategy, mobility, Education and Training 2020, European Qualifications Framework, European Skills Passport

Συντομογραφίες

ΑΕΙ	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΜΣ	Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΔΒΜ	Δια Βίου Μάθηση
Δ.Δ	Δημόσια Διοίκηση
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΚ	Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
ΕΚΔΔΑ	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ELGPN	European Lifelong Guidance Policy Network
ΕΟΠΠΕΠ	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΕΠΑ.Σ	Επαγγελματική Σχολή
ΕΠΕΠ	Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων
ΕΠΠ	Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQF	European Qualification Framework
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations
EURES	European Employment Services
ΙΝΕΠ	Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
ΚΕΣΥΠ	Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
Συ.ΕΠ	Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός
ΤΕΙ	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΦΠΨ	Φιλοσοφία Παιδαγωγική Ψυχολογία
UNESCO	United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	11
1. Δια βίου Μάθηση – Επαγγελματικός Προσανατολισμός - Συμβουλευτική.....	11
1.1.α Δια βίου Μάθηση: οριοθέτηση και εννοιολόγηση.....	11
1.1.β Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: εννοιολογικοί ορισμοί.....	14
1.2 Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δια βίου Μάθηση και τον Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Συμβουλευτική.....	18
1.3 Η εθνική πολιτική για τη Δια βίου Μάθηση και τον Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Συμβουλευτική.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	24
2. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική «Ευρώπη 2020» για το Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική	24
2.1 Ευρώπη 2020: Προτεραιότητες και στόχοι – Εμβληματικές Πρωτοβουλίες	24
2.2 Στρατηγικό Πλαίσιο «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020».....	27
2.3 Η Συμβολή της Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στο δημόσιο τομέα και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων και Δεξιοτήτων.....	30
2.4 Διαβατήριο Δεξιοτήτων για την κινητικότητα στο δημόσιο: ο ρόλος του Συμβούλου Προσανατολισμού στη διευκόλυνση της κινητικότητας στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	36
3. Μεθοδολογία της έρευνας.....	36
3.1 Στόχοι και μέθοδοι ανάλυσης.....	36
3.2 Ανάλυση ερωτηματολογίων.....	37
3.3 Στρατηγική συγκέντρωσης πληροφοριών για το θέμα.....	39
3.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	41
4. Δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική στη Δημόσια Διοίκηση.....	41
4.1 Η αναγκαιότητα ανάπτυξης του θεσμού της Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.....	41
4.2 Ο ρόλος και το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.....	44
4.3 Δια βίου επιμόρφωση και δεξιότητες των Συμβούλων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.....	45
4.4 Η συμβολή του ΕΚΔΔΑ στη δια βίου επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού στις υπηρεσίες του δημοσίου.....	48

4.5 Η συμβολή του ΕΟΠΠΕΠ στην πιστοποίηση των προσόντων και ικανοτήτων των συμβούλων.....	51
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	60
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΠΕΠ.....	65
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ.....	68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ.....	73

Εισαγωγή

Η παγκοσμιοποίηση, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, οι δημογραφικές μεταβολές και η οικονομική κρίση δημιούργησαν νέα δεδομένα και όρους, όπως επαγγελματική προσαρμοστικότητα, ευελιξία με ασφάλεια, αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, απασχολησιμότητα, κινητικότητα κ.α. Τα παραπάνω δεδομένα καθιστούν τους εργαζόμενους ευάλωτους και ανασφαλείς απέναντι στη νέα κατάσταση, ιδιαίτερα δε, αν δεν υπάρχουν αντίστοιχες δομές και διαδικασίες, οι οποίες θα προετοιμάσουν κατάλληλα τους εργαζόμενους, ώστε να αντιμετωπίσουν τις νέες αλλαγές. Προκειμένου να αντιμετωπίσει τις συντελούμενες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές, η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει τη μετάβαση προς μία κοινωνία και οικονομία της γνώσης με βασικό συντελεστή το ανθρώπινο κεφάλαιο και με στόχο μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Ένας από τους πυλώνες που θα οικοδομηθεί η κοινωνία της γνώσης αποτελεί η Στρατηγική της Δια Βίου Μάθησης, βασική διάσταση της οποίας είναι η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Στη σημερινή οικονομική και κοινωνική συγκυρία η μετάβαση και η παραμονή στην απασχόληση προσδιορίζει τους νέους ρόλους που καλούνται να αναλάβουν τόσο οι εργοδότες, όσο και οι εργαζόμενοι επιδιώκοντας την καινοτομία, την προσαρμοστικότητα στις νέες συνθήκες, τη δια βίου μάθηση, καθώς και νέους τρόπους αναζήτησης απασχόλησης και διατήρησης ή αλλαγής της υπάρχουσας εργασιακής θέσης από την πλευρά των εργαζομένων. Ακόμα και η ίδια η έννοια της σταδιοδρομίας περνάει σε ένα στάδιο, κατά το οποίο αντιμετωπίζεται ως μια δια βίου διαδικασία που σχετίζεται με τις ικανότητες και τις δεξιότητες του «δρώντος» υποκειμένου (Κρίβας, 2001, σσ. 53 – 62).

Από την πλευρά του ο εργαζόμενος οφείλει να διαθέτει πληροφόρηση και γνώση των αλλαγών που συντελούνται στο σύγχρονο κόσμο, ώστε να είναι σε θέση να κατανοήσει το παγκόσμιο γίνεσθαι και, κατ' επέκταση το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο καλείται να ενταχθεί. Και επειδή, με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και την επέκταση του διαδικτύου υπάρχει υπερπληθώρα πληροφοριών, τα άτομα χρειάζεται να αναπτύξουν δεξιότητες, που ενισχύουν την κριτική επεξεργασία των δεδομένων που λαμβάνουν, έτσι ώστε να μπορούν να εντοπίζουν πιθανούς κινδύνους από τη λήψη συγκεκριμένων αποφάσεων και, από την άλλη πλευρά, να αναγνωρίζουν τις επιλογές που τους παρουσιάζονται (Κοσμίδου, 2002, σσ. 318).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο ο Σύμβουλος Προσανατολισμού καλείται να διαδραματίσει καταλυτικό ρόλο επαναπροσδιορίζοντας τόσο την κατάρτιση και το περίγραμμα της εργασίας του, όσο και τον τρόπο δουλειάς του. Η γνώση για την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, οι τάσεις για την απασχόληση τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο, καθώς και γνώσεις οικονομίας, στατιστικής, ψυχομετρίας, διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, παιδαγωγικής, κοινωνιολογίας και εκπαίδευσης ενηλίκων θεωρούνται απαραίτητες για την πληρέστερη κατάρτισή του (Ασβεστάς, 2007, σσ. 96).

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί αν και κατά πόσο είναι δυνατή η παροχή Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής στις υπηρεσίες και στους φορείς του δημόσιου τομέα από εξειδικευμένα στελέχη, τα οποία ήδη υπηρετούν στο δημόσιο, καθώς και αν οι συγκεκριμένες υπηρεσίες παροχής Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού υποστηρίζοντας την κινητικότητα των υπαλλήλων και τον εξορθολογισμό των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα σε ότι αφορά την κατανομή του προσωπικού. Επιπλέον, θα διερευνηθεί το προφίλ των συμβούλων Προσανατολισμού, εστιάζοντας στις δεξιότητες, στην κατάρτιση και στην επιμόρφωση που χρειάζεται να λαμβάνουν τα άτομα που είναι δυνατόν να στελεχώνουν τέτοιου είδους υπηρεσίες.

Στο πρώτο κεφάλαιο διασαφηνίζονται εννοιολογικά οι όροι Δια Βίου Μάθηση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Συμβουλευτική και σκιαγραφείται η πολιτική τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και η εθνική πολιτική για τη Δια Βίου Μάθηση και τον Δια Βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η στρατηγική Ευρώπη 2020 και αναλύονται οι προτεραιότητες, οι στόχοι και οι εμβληματικές πρωτοβουλίες με κύρια έμφαση σε αυτές που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Επιχειρείται επίσης, να καταδειχτεί η συμβολή της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα μέσα από το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων και δεξιοτήτων και ο τρόπος που οι συγκεκριμένες δεξιότητες θα μπορούσαν να βοηθήσουν την κινητικότητα στο δημόσιο, αναδεικνύοντας τον ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει ο σύμβουλος προσανατολισμού στη διευκόλυνση της κινητικότητας των υπαλλήλων.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, παρουσιάζοντας τους στόχους της μελέτης, τα ερωτηματολόγια που δόθηκαν, τη στρατηγική συγκέντρωσης των πληροφοριών για το θέμα, καθώς και τον τρόπο ανάλυσης των αποτελεσμάτων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η αναγκαιότητα ανάπτυξης του θεσμού της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στη δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα και επιχειρείται να δοθεί το περίγραμμα της εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα, ενώ ταυτόχρονα γίνεται προσπάθεια να διευκρινιστεί το είδος της επιμόρφωσης και των δεξιοτήτων που χρειάζεται να διαθέτουν οι Σύμβουλοι, οι οποίοι είναι δυνατόν να στελεχώνουν τις δομές Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού του δημοσίου.

Κεφάλαιο 1^ο

1. Δια βίου Μάθηση – Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Συμβουλευτική

Στο πρώτο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί μια ιστορική αναδρομή στην έννοια της Δια Βίου Εκπαίδευσης και Μάθησης και τη σύνδεσή της με τον Δια Βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καθώς και το πώς εντάσσονται στις πολιτικές της Ε.Ε. για την επίτευξη των κοινωνικών και οικονομικών στόχων της. Παράλληλα, θα παρουσιαστεί η εθνική πολιτική σχετικά με τη Δια βίου Εκπαίδευση και τον Δια Βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όπως αναλύεται στο Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης.

1.1.α Δια βίου Μάθηση: οριοθέτηση και εννοιολόγηση

Επιχειρώντας μια ιστορική αναδρομή στην έννοια της δια βίου μάθησης οδηγούμαστε στη δεκαετία του 1970, όταν διάφοροι διεθνείς οργανισμοί (UNESCO, Συμβούλιο της Ευρώπης, ΟΟΣΑ) επιχειρούν να ορίσουν τη δια βίου εκπαίδευση δίνοντας διαφορετικούς ορισμούς. Συγκεκριμένα, το 1976 η UNESCO δίνει τον πρώτο ορισμό, σύμφωνα με τον οποίο «ο όρος 'δια βίου' εκπαίδευση και μάθηση δηλώνει ένα χωρίς όρια σχήμα που αποβλέπει στην αναμόρφωση του υπάρχοντος εκπαιδευτικού συστήματος και στην ανάπτυξη του εκπαιδευτικού δυναμικού έξω απ' αυτό (...). Η εκπαίδευση και η μάθηση δεν περιορίζονται στη σχολική φοίτηση, πρέπει να επεκτείνονται σε ολόκληρη τη ζωή του ανθρώπου, να περιλαμβάνουν όλες τις δεξιότητες και όλους τους κλάδους της γνώσης, να χρησιμοποιούν όλα τα δυνατά μέσα και να δίνουν την ευκαιρία σε όλους τους ανθρώπους για πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Οι εκπαιδευτικές και οι σχετικές με τη μάθηση διαδικασίες στις οποίες τα παιδιά, οι νέοι άνθρωποι και οι ενήλικοι εμπλέκονται στη διάρκεια της ζωής τους, σε οποιαδήποτε μορφή, πρέπει να θεωρηθούν ως ένα σύνολο».

Το 1994 η δια βίου εκπαίδευση λαμβάνει κεντρική θέση στη Λευκή Βίβλο «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση», η οποία εκτιμούσε ότι η δράση της Ε.Ε. θα έπρεπε να επικεντρωθεί στους τομείς των νέων τεχνολογικών και κοινωνικών προκλήσεων, οι οποίες αποτελούν προκλήσεις και για την αύξηση της απασχόλησης.

Σύμφωνα με το Λευκό Βιβλίο του 1995 για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, η ευρωπαϊκή κοινωνία αποκτά νέα μορφή, γεγονός που οφείλεται τόσο στην ανάπτυξη της κοινωνίας της πληροφορίας, καθώς οι τεχνολογίες της πληροφορίας έχουν τροποποιήσει τη φύση της εργασίας και την οργάνωση της παραγωγής δημιουργώντας ευέλικτες μορφές απασχόλησης και συμβάλλοντας στην ανάπτυξη συνεργασιών σε

δίκτυα, όσο και στη διεθνοποίηση και στο άνοιγμα της οικονομίας, καθώς και στην ανάπτυξη του επιστημονικού και τεχνικού πολιτισμού, που δημιουργούν νέες μορφές ανασφάλειας (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995, σσ. 6 - 9).

Για τους παραπάνω λόγους και για να αποκτήσει το άτομο τα εφόδια που είναι αναγκαία, ώστε να αντιμετωπίσει τις αλλαγές και τις νέες κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις, σκοπός της κατάρτισης θα πρέπει να είναι η αυτονομία του ατόμου και η επαγγελματική του ικανότητα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δύο τρόπους: αφενός δίνοντάς του τη δυνατότητα να έχει πρόσβαση στη γενική μόρφωση και αφετέρου, μαθαίνοντάς το πώς να μαθαίνει για να αναπτύξει την προσωπική του επάρκεια στην απασχόληση (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995, σσ. 10, Κασσωτάκη - Ψαρουδάκη & Τσολακίδου, 2014).

Σήμερα, ο επίσημος ορισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρει ότι, ως δια βίου μάθηση ορίζεται «κάθε μαθησιακή δραστηριότητα, η οποία αναλαμβάνεται καθόλη τη διάρκεια της ζωής με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εφοδίων στο πλαίσιο μιας προσωπικής, κοινωνικής οπτικής και/ή μιας οπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση (European Commission, 2001).

Η έννοια της δια βίου μάθησης στηρίζεται στη θέση ότι κάθε άτομο πρέπει να είναι σε θέση να μαθαίνει καθόλη τη διάρκεια της ζωής του, διότι με αυτό τον τρόπο μπορεί να αναπτυχθεί ολόπλευρα και ισόρροπα σε όλα τα επίπεδα της ατομικής, κοινωνικής και επαγγελματικής δραστηριότητάς του. Με αυτή την έννοια η εκπαίδευσή του δεν πρέπει να σταματάει με το πέρας της τυπικής εκπαίδευσης, αλλά να συνεχίζεται με διάφορους τρόπους σε όλη του τη ζωή (Μάρδας, 2001, σσ. 61).

Εξάλλου, σύμφωνα με τον Κόκκο (2005), το άτομο στην εποχή μας πρέπει να έχει πρόσβαση τόσο σε γενικές, όσο και σε ειδικές γνώσεις και ικανότητες, οι οποίες συμβάλουν στην εξέλιξή του, στην προσαρμοστικότητά του στις αλλαγές και στον αυτοκαθορισμό του, αφού πλέον σε μεγάλο βαθμό το ίδιο το άτομο είναι υπεύθυνο για τη μόρφωση και την εκπαίδευσή του μέσα από την τυπική, την άτυπη και τη μη τυπική εκπαίδευση, ανάλογα με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του ανάγκες.

Ειδικότερα, το άτομο είναι σε θέση να λαμβάνει γνώσεις μέσα από την τυπική εκπαίδευση, η οποία περιλαμβάνει τη γενική εκπαίδευση (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια) και την τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση (δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια). Η τυπική εκπαίδευση αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας και οδηγεί στην απόκτηση τυπικών προσόντων αναγνωρισμένων από δημόσιους φορείς.

Αντίθετα, η μη τυπική εκπαίδευση δεν αποτελεί μέρος του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, αν και παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο, και διακρίνεται στην αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και στη γενική εκπαίδευση ενηλίκων, η οποία παρέχεται από φορείς της μη τυπικής εκπαίδευσης, όπως είναι οι σχολές γονέων ή τα προγράμματα επιμόρφωσης των δήμων κ.α.

Σε ότι αφορά την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, εξυπηρετεί τις βασικές γενικές επαγγελματικές ανάγκες των καταρτιζομένων, οι οποίοι μέσα από κατάλληλα προγράμματα αποκτούν τις αντίστοιχες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες (Αμίτσης, 2000, σσ. 29).

Από την άλλη πλευρά, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θέτει στο επίκεντρο την εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων του για την καλύτερη προσαρμογή του στις συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. Με άλλα λόγια η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στοχεύει στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και των δεξιοτήτων του, λαμβάνοντας υπόψη τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις μεταβολές στην παραγωγική διαδικασία (Ευστρατόγλου (επιμ.), 2003).

Πιο συγκεκριμένα, συμβάλει αποφασιστικά στην ανάπτυξη των γνώσεων του ατόμου, καθώς το ίδιο δεν εφησυχάζει και αναζητά να εμπλουτίσει το γνωστικό του υπόβαθρο με καινούρια δεδομένα. Με αυτό τον τρόπο, αποκτά προσαρμοστικότητα και την ικανότητα να αυτοκαθορίζεται. Το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου πρέπει να χαρακτηρίζεται από ανάληψη πρωτοβουλιών, υπευθυνότητα, λήψη αποφάσεων, ευελιξία, προκειμένου να ανταποκρίνεται και να επιλύει σύνθετες και δύσκολες καταστάσεις, αλλά και από ευρύτητα γνώσεων. Επομένως, αν το άτομο εξοπλίζεται με κατάλληλες δεξιότητες και ταυτόχρονα, ανανεώνει τις γνώσεις του, δυνητικά καθίσταται ανταγωνιστικό και μπορεί πιο εύκολα να ανταποκριθεί στις αυξημένες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Μάρδας, 2002, σσ. 151 – 155).

Η Δια Βίου μάθηση αποτελεί κατά συνέπεια μια νέα πραγματικότητα που καλείται να γεφυρώνει το χάσμα που δημιουργείται κάθε φορά μεταξύ της εκπαίδευσης και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας εξαιτίας των ραγδαίων αλλαγών και της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών σε όλους τους τομείς της οικονομικής παραγωγής. Η επικαιροποίηση των γνώσεων, η σύνδεσή τους με τις ανάγκες της αγοράς, η ανάπτυξη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού για την αντιμετώπιση σύγχρονων προβλημάτων αποτελούν παράγοντες επιτυχίας του συστήματος Δια Βίου Μάθησης.

1.1.β Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: εννοιολογικοί ορισμοί

Διατρέχοντας τη βιβλιογραφία θα διαπιστώσει κανείς ότι η έννοια του Προσανατολισμού έχει τις ρίζες της στη φιλοσοφική σκέψη του Πλάτωνα, ο οποίος ήταν ένθερμος υποστηρικτής της ιδέας της καθοδήγησης του ατόμου, του σεβασμού της προσωπικότητάς του, αλλά και της σαφούς διαφοροποίησης των κοινωνικών και επαγγελματικών του ρόλων ανάλογα με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά του, όπως περιγράφεται στην Πολιτεία.

Ωστόσο, ο Προσανατολισμός, αρχικά, και η Συμβουλευτική, στη συνέχεια, ως οργανωμένη σκέψη παρουσιάστηκε στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, οπότε και τέθηκαν οι βάσεις για την οργάνωσή του. Συγκεκριμένα, στην Ευρώπη και ιδιαίτερα σε χώρες, όπως η Γαλλία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία και η Ελβετία έγινε προσπάθεια να αναπτυχθεί ένα σύστημα Προσανατολισμού κυρίως μέσα από ενέργειες που, συνήθως, είχαν ιατρικό και ψυχοπαιδαγωγικό χαρακτήρα ή ξεκάθαρα αφορούσαν την επαγγελματική διάσταση της παρέμβασης (Δημητρόπουλος, 1998, σσ. 58).

Εντούτοις, θεμελιωτής της έννοιας του Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής θεωρείται ο Frank Parsons, ο οποίος το 1908 ίδρυσε στη Βοστώνη των Η.Π.Α. το πρώτο γραφείο Επαγγελματικού Προσανατολισμού με σκοπό να προσφέρει βοήθεια σε νέους ανθρώπους να επιλέξουν το επάγγελμα που θα τους ταίριαζε, αλλά και να εκπαιδεύσει δασκάλους που θα εργάζονταν ως σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τις επόμενες δεκαετίες ο θεσμός άρχισε να αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς αφήνοντας χώρο να παρουσιάσει ο Carl Rogers την προσωποκεντρική του θεωρία, σύμφωνα με την οποία ο σύμβουλος θα έπρεπε να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να λάβει μόνος του τις αποφάσεις που τον αφορούν και όχι να καθορίζει ο ίδιος τις λύσεις για τον πελάτη του (Αρβανιτίδης, 2001, σσ. 11 – 13).

Στην Ελλάδα η πρώτη συστηματική προσπάθεια οργάνωσης υπηρεσιών Προσανατολισμού πραγματοποιήθηκε τη δεκαετία του 1950 στις Υπηρεσίες Απασχόλησης (τον σημερινό ΟΑΕΔ), αλλά και στην εκπαίδευση. Ωστόσο, με το νόμο 309/1976 θεσμοθετήθηκε η εισαγωγή του θεσμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και με το νόμο 1566/1985 άρχισε να εφαρμόζεται σε όλα τα γυμνάσια και λύκεια της χώρας (Δημητρόπουλος, 2000, σσ. 36).

Προσπαθώντας κανείς να οριοθετήσει την έννοια της Συμβουλευτικής, θα διαπιστώσει ότι πρόκειται για μία διαδικασία, η οποία είναι σχεδιασμένη για να βοηθήσει το άτομο να απαντήσει στο ερώτημα «τι να κάνω;». Στην ουσία το ερώτημα

αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι το άτομο δε λειτουργεί και δεν αντιδρά με τον ίδιο τρόπο κατά τη διάρκεια της ζωής του, αφού έρχεται αντιμέτωπο με διαφορετικές καταστάσεις και προκλήσεις που διαφοροποιούν τα δεδομένα που έχει κάθε φορά στη διάθεσή του. Το γεγονός αυτό ωθεί το άτομο στο να λαμβάνει διαφορετικές αποφάσεις, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τη ζωή του σε πολύ μεγάλο βαθμό. Στο σημείο αυτό η Συμβουλευτική μπορεί να του προσφέρει την υποστήριξη που χρειάζεται, ούτως ώστε να λάβει τη σωστή απόφαση κάνοντας το καλύτερο δυνατό για τον εαυτό του και αναλαμβάνοντας την ευθύνη για την επιλογή του. Συγκεκριμένα, η Συμβουλευτική είναι μια διαδικασία από συστηματικά και τακτικά βήματα, μέσω των οποίων το άτομο καλείται να κατανοήσει τα θέματα που το προβληματίζουν και το δυσκολεύουν στην καθημερινότητά του και παράλληλα να δράσει πάνω σε αυτά (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2004).

Με άλλα λόγια, η Συμβουλευτική αποτελεί έναν τρόπο διαχείρισης διαφόρων προβλημάτων μέσα από τη διαδικασία της συζήτησης. Ο συμβουλευόμενος απευθύνεται σε έναν σύμβουλο, ο οποίος, μέσα από την αλληλεπίδρασή τους, τον υποστηρίζει και τον βοηθάει να ξεκαθαρίσει τις σκέψεις και τα συναισθήματά του, γνωρίζοντας, με αυτόν τον τρόπο, λίγο καλύτερα τον εαυτό του καθιστώντας τον ικανό να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες. Υπό αυτή την έννοια η Συμβουλευτική βοηθά το άτομο να κάνει πιο εύκολη και λειτουργική την καθημερινότητά του και συμβάλλει στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής του (Μαλικιώση – Λοϊζου, 2011, σσ. 266 - 288). Για τον σκοπό αυτό απαιτείται η ενεργός συμμετοχή, τόσο του συμβουλευόμενου, όσο και του συμβούλου, διότι μόνο με την ανάμειξη και των δύο στη συγκεκριμένη διαδικασία μπορούν να βρεθούν οι διέξοδοι που θα αποδειχθούν αποτελεσματικές για το άτομο.

Σε αντίθεση με τη Συμβουλευτική, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής πολλών επιστημών (ψυχολογία, κοινωνιολογία, παιδαγωγική, οικονομία κ.α.) με αποτέλεσμα οι επιστήμονες που ασχολούνται με αυτόν να τον προσεγγίζουν από την οπτική γωνία που τους επιτρέπει η επιστήμη και το γνωστικό τους αντικείμενο (Κασσωτάκης, 2002, σσ. 43 - 59).

Παρόλο, λοιπόν, που είναι δύσκολο να δοθεί ένας ορισμός αποδεκτός από όλους, οι περισσότεροι από τους επιστήμονες που ασχολούνται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό θεωρούν ότι πρόκειται για μία διαδικασία που υποβοηθά το άτομο στην επαγγελματική του ανάπτυξη, με σκοπό να γίνει ικανό να λαμβάνει μόνο του τις αποφάσεις που αφορούν την επαγγελματική και εκπαιδευτική του πορεία και ταυτόχρονα να αναλαμβάνει την ευθύνη αυτών των αποφάσεων. Η ετοιμότητα του

ατόμου να κάνει τις σωστές επιλογές για τον εαυτό του, θα διευκολύνει όχι μόνο την εύρεση εργασίας και την παραμονή του σε αυτή, αλλά και μια ενδεχόμενη αλλαγή επαγγελματικής πορείας που μπορεί να προκύψει στο μέλλον.

Σημαντική παράμετρος του επαγγελματικού προσανατολισμού αποτελεί η πληροφόρηση. Τόσο η έλλειψη, όσο και η υπερπληθώρα πληροφοριών μπορούν να δυσκολέψουν τις αποφάσεις των ατόμων ή και να τα αποπροσανατολίσουν. Ιδιαίτερα στη σύγχρονη εποχή με την αλματώδη ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και της επικοινωνίας δίνεται στο άτομο η δυνατότητα της άμεσης πρόσβασης σε πληροφορίες και γνώσεις, των οποίων ο όγκος πολλές φορές είναι τεράστιος και χρειάζεται από μέρους του ικανότητες για να τις διαχειριστεί κατάλληλα. Η συμβολή του επαγγελματικού προσανατολισμού σε αυτό το σημείο έχει εξαιρετική σημασία, καθώς μπορεί να βοηθήσει στην αξιολόγηση των πληροφοριών και στην παροχή των κατάλληλων ανάλογα με την περίπτωση.

Η Επαγγελματική Συμβουλευτική έχει ως στόχο να βοηθήσει τα άτομα να αποκτήσουν αυτογνωσία, διερευνώντας τις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τις δεξιότητές τους, να συλλέγουν τα δεδομένα που χρειάζονται αξιολογώντας τις πληροφορίες που τους είναι χρήσιμες και σχετίζονται, τόσο με τις προτιμήσεις τους, όσο και με τις προοπτικές της αγοράς εργασίας. Επίσης, τα βοηθά να λαμβάνουν τις αποφάσεις που ταιριάζουν στις προτιμήσεις και στις ανάγκες τους και στη συνέχεια να πραγματοποιούν τα επαγγελματικά και εκπαιδευτικά τους σχέδια (Καμινιώτη, 2014, σσ. 262).

Ωστόσο, το άτομο καλείται να επιλέγει πληροφορίες, να αναδιαμορφώνει τις προτιμήσεις του και να αναβαθμίζει τα προσόντα του αρκετά συχνά στη ζωή του προσπαθώντας να προσαρμοστεί στις ολοένα και πιο συχνές κοινωνικοοικονομικές αλλαγές. Βάσει αυτού λοιπόν, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού χρειάζεται να παρέχονται σε όλη τη διάρκεια της ζωής των ατόμων. Για αυτό τον λόγο προέκυψε η έννοια της Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία, σύμφωνα με το ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) αναφέρεται σε «μια σειρά από δραστηριότητες¹, που δίνουν τη δυνατότητα στους πολίτες κάθε ηλικίας και σε κάθε σημείο της ζωής τους: να προσδιορίζουν τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, να

¹ Τέτοιου είδους δραστηριότητες περιλαμβάνουν τη συμβουλευτική, την παροχή συμβουλών, την καθοδήγηση, την εκπαίδευση πάνω στη λήψη αποφάσεων, τη διαχείριση σταδιοδρομίας.

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 Συ.ΕΠ παρέχεται σε μια σειρά από δομές: στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση, την κοινότητα και ιδιωτικά».

Διαπιστώνεται κατά συνέπεια, ότι ο ρόλος της Δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι σπουδαίος σε κάθε ηλικία και σε κάθε στάδιο της ζωής του ατόμου. Επιπλέον, αποτελεί σημαντική συνιστώσα κάθε συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμβάλλοντας στην ώθηση νεότερων και παλαιότερων γενεών για την απόκτηση δεξιοτήτων και προσόντων τον 21^ο αιώνα. Ως εκ τούτου, η Συ.ΕΠ αποτελεί κρίσιμη διάσταση της δια βίου μάθησης που καλύπτει πολλές πλευρές της ζωής των ατόμων και για αυτό τον λόγο εντάσσεται στην ευρύτερη ευρωπαϊκή στρατηγική για τη δια βίου μάθηση, όπως θα δούμε αμέσως παρακάτω.

1.2 Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δια βίου Μάθηση και τον Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Συμβουλευτική

Τον Ιούνιο του 2000, συνήλθε στη Φέιρα το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εκπαίδευσης, ζητώντας από την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να καθορίσουν μια συνεκτική στρατηγική που να επιτρέπει σε όλους τους ευρωπαίους να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες δια βίου μάθησης. Σε αντίστοιχο πλαίσιο το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, τον Μάρτιο της ίδιας χρονιάς, έθεσε ως στόχο να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο μέσα από τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι θεμελιωτές αυτής της στρατηγικής ουσιαστικά υποστήριξαν ότι το μέλλον της Ευρώπης εξαρτάται από το κατά πόσο οι πολίτες της θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις. Για τον λόγο αυτό, επιχειρήθηκε να δημιουργηθεί μια ευρωπαϊκή περιοχή δια βίου μάθησης, μέσα στην οποία θα μπορούν οι ευρωπαίοι πολίτες να κινούνται με περισσότερη ελευθερία εναλλάσσοντας περιβάλλοντα μάθησης με θέσεις εργασίας σε διαφορετικές χώρες ή περιοχές, αξιοποιώντας καλύτερα τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Αυτό το νόημα είχε η Ανακοίνωση της Επιτροπής του Νοεμβρίου 2001 («Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης»), επεδίωκε, δηλαδή, να υπάρχει συνεχής και απρόσκοπτη πρόσβαση στη γνώση και στην υψηλής ποιότητας πληροφόρηση, ώστε τα άτομα να μπορούν να ενημερώνονται σχετικά με τις νέες εξελίξεις και να έχουν τη δυνατότητα να ανανεώνουν τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητές τους ή να αποκτούν καινούριες.

Επίσης, θεωρήθηκε σημαντικό να υπάρχει ένας κοινός τόπος αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης, να αναπτυχθούν αποτελεσματικές μέθοδοι διδασκαλίας και μάθησης και να τους παρέχεται η δυνατότητα προσανατολισμού και παροχής συμβουλών, καθώς και πρόσβαση σε εκπαίδευση όσο το δυνατόν πιο κοντά στις περιοχές που ζουν, αξιοποιώντας τη χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας. Με τον τρόπο αυτό, η δια βίου μάθηση μπορεί να γίνει εργαλείο πρόληψης ή/και καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού, προσφέροντας την ευκαιρία στα άτομα να «μάθουν πώς να μαθαίνουν», αναλαμβάνοντας την ευθύνη της προσωπικής τους εκπαίδευσης (Μάρδας, 2001, σσ. 72).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έδειξε από νωρίς ενδιαφέρον για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 9 του Ευρωπαϊκού

Κοινωνικού Χάρτη² κατοχυρώνεται το δικαίωμα των ευρωπαϊών πολιτών στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ενώ λίγα χρόνια αργότερα, το 1963, εκδίδεται απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, που αφορά τη διατύπωση οδηγιών για τη χάραξη ευρωπαϊκής πολιτικής, διακηρύσσοντας μεταξύ άλλων «τη σημασία που πρέπει να δοθεί σε ένα διαρκές σύστημα πληροφόρησης και προσανατολισμού ή επαγγελματικής συμβουλευτικής για τους νέους και τους ενήλικες» (Βλαχάκη, 2006, σσ. 27 – 28). Το 1966 με Σύσταση της Επιτροπής καλούνται τα κράτη μέλη να προωθήσουν τις δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και να προσαρμόσουν τις σχετικές δομές στις συγκεκριμένες κοινωνικές και οικονομικές απαιτήσεις και ανάγκες, ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των ατόμων που μπορούν να ωφεληθούν από αυτές τις δράσεις.

Τις επόμενες δεκαετίες ακολούθησαν πολλές ενέργειες και προγράμματα (Petra 1987 και Petra II 1991) που προώθησαν το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, συγχρηματοδότησαν δράσεις για τη δημιουργία Εθνικών Κέντρων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και ταυτόχρονα χρηματοδοτήθηκαν, υλοποιήθηκαν δράσεις και προσδιορίστηκαν μέτρα, τα οποία έπρεπε να ληφθούν σε εθνικό επίπεδο για την ενίσχυση του θεσμού Συ.ΕΠ, όπως ήταν οι Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης (EURES) και το δίκτυο των Εθνικών Κέντρων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης (Euroguidance). Το δίκτυο Euroguidance απευθύνεται σε συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και προωθεί δράσεις, όπως την ευρωπαϊκή διάσταση στη Συ.ΕΠ, καθώς και τη συνεργασία και την ανταλλαγή πληροφόρησης μεταξύ των εμπειρογνομόνων και των στελεχών Συ.ΕΠ ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε., πάνω σε θέματα που αφορούν στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση (Βλαχάκη και Μπανούνα, 2010).

Ωστόσο, εξαιρετικά σημαντικό για τη μετέπειτα εξέλιξη του θεσμού Συ.ΕΠ ήταν το έτος 2000, όταν παρουσιάστηκε η Στρατηγική της Λισαβόνας και έθεσε 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

² Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης υπογράφηκε το 1961 στο Τορίνο και στο άρθρο 9 αναφέρεται 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>

κοινωνική συνοχή» (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2000). Με τη Στρατηγική της Λισαβόνας θεμελιώνεται η ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική, υπογραμμίζοντας τη σημασία της δια βίου μάθησης και προωθώντας, μέσω αυτής, την επένδυση στον άνθρωπο για την επίτευξη της οικονομίας της γνώσης, την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού, παρέχοντας σε όλους τους πολίτες πρόσβαση στην πληροφόρηση, αξιοποιώντας, κατά κύριο λόγο, την πληροφορική και τις νέες τεχνολογίες. Μέσα στο πλαίσιο αυτό η Συ.ΕΠ πρέπει να έχει άμεση και εύκολη πρόσβαση στην πληροφόρηση σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης και μάθησης στις ευρωπαϊκές χώρες και ταυτόχρονα να παρέχει στους πολίτες υποστήριξη, ώστε να λαμβάνουν τις επαγγελματικές αποφάσεις που τους ταιριάζουν σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους (Επιτροπή ΕΚ, 2000).

Το 2001 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης προήγαγε, μέσα από την εξασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών και τον Προσανατολισμό, την κινητικότητα των πολιτών στις χώρες της Ε.Ε. για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης, ενώ τον Δεκέμβριο του 2002 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συγκρότησε μια Ομάδα 25 εμπειρογνομόνων, που είχε ως στόχο την ενίσχυση των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών για τη Συ.ΕΠ με κύρια αρμοδιότητα τη μελέτη της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών Συ.ΕΠ (Βλαχάκη, 2006, σσ. 30).

Εξίσου σημαντικό ήταν το Ψήφισμα του Συμβουλίου των Υπουργών Παιδείας της Ε.Ε. για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (2004), στο οποίο αναγνωρίστηκε η συμβολή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην προώθηση της δια βίου μάθησης, στην πρόσβαση στην πληροφόρηση, στην πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού, στην υπεύθυνη λήψη αποφάσεων και γενικότερα στη διαχείριση της σταδιοδρομίας (ό.π.). Με τον τρόπο αυτό η Συ.ΕΠ συνέβαλε και συνεχίζει να συμβάλει, κατ' επέκταση, στην επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού ανταγωνιστικού στην αγορά εργασίας, ικανού να λαμβάνει αποφάσεις και να επαναπροσδιορίζει επαγγελματικούς και εκπαιδευτικούς στόχους, όταν κρίνει ότι αυτό είναι απαραίτητο προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στα νέα δεδομένα της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό τα Κράτη Μέλη της Ε.Ε. καλούνται να συμβάλουν υιοθετώντας εθνικές πολιτικές για τη Δια Βίου Μάθηση και τον Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Η εθνική πολιτική στους τομείς αυτούς καθώς και οι διάφορες δράσεις που νομοθετήθηκαν και εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα, θα παρουσιαστούν στη συνέχεια.

1.3 Η εθνική πολιτική για τη Δια βίου Μάθηση και τον Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Συμβουλευτική

Οι διάφορες πρωτοβουλίες και δράσεις που επιχειρούνταν κατά καιρούς στη χώρα μας σχετικά με τη Δια βίου Μάθηση ήταν αποσπασματικές, κατακερματισμένες και χαρακτηρίζονταν από έλλειψη συστηματοποίησης και οργάνωσης. Ακολουθώντας τις επιταγές της Ε.Ε., ο νόμος 3879/2010 έθεσε τα θεμέλια για τη δημιουργία μιας ενιαίας στρατηγικής ΔΒΜ και δημιουργήθηκε το Εθνικό Δίκτυο Δια Βίου Μάθησης, το οποίο περιλαμβάνει το σύνολο των φορέων διοίκησης και παροχής υπηρεσιών ΔΒΜ (Εκθεση 2012 για τη Δια Βίου Μάθηση στην Ελλάδα, σσ. 19).

Ο νόμος 3879/2010 έχει ως σκοπό την ανάπτυξη της ΔΒΜ προσδιορίζοντας εναλλακτικές εκπαιδευτικές διαδρομές και επιχειρώντας την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των φορέων που παρέχουν ανάλογες υπηρεσίες, δίνοντας έμφαση στη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών αυτών. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη μέσω της σύνδεσης της ΔΒΜ με την απασχόληση και μέσω της προώθησης ενεργειών για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας των πολιτών.

Στο ίδιο πλαίσιο κινείται το Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης 2013 – 2015, το οποίο δίνει έμφαση στην ανάπτυξη και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων, της απόκτησης προσόντων και της αξιοποίησής τους από τα άτομα, προκειμένου να έχουν πιο εύκολη πρόσβαση στην απασχόληση και να μειώνουν τις πιθανότητες να βιώσουν φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό.

Άλλωστε, στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης 2007 – 2013 η απόκτηση υψηλού επιπέδου προσόντων και δεξιοτήτων αποτελούσε βασικό στόχο και πρόκληση προκειμένου να υιοθετηθούν δράσεις, οι οποίες όχι μόνο θα κινητοποιούν τα άτομα να μην εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, αλλά αντίθετα θα τα ωθούν να φοιτούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, ώστε να τους δίνεται η δυνατότητα απόκτησης υψηλών προσόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, ευελιξίας και κινητικότητας στην αγορά εργασίας.

Εξάλλου, υποστηρίζονταν με διάφορες δράσεις, όπως π.χ. η πρακτική άσκηση των αποφοίτων της Τεχνικής Εκπαίδευσης καθώς και των φοιτητών της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις. Η ενίσχυση της κινητικότητας των πολιτών, η οποία μπορεί να συμβάλει στο άνοιγμα των ευκαιριών εκπαίδευσης και απασχόλησης, καθώς με αυτό τον τρόπο οι ευρωπαίοι πολίτες μπορούν να μετακινούνται εκεί όπου θεωρούν

ότι μπορούν να βρουν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, αποτελεί στόχο του νέου ΕΠ Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού 2014-2020, το οποίο ενισχύει την κινητικότητα των φοιτητών σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η πολιτική της Ελλάδας σχετικά με τον Δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική, ακολουθώντας την αντίστοιχη ευρωπαϊκή στρατηγική, εστιάζει στην κινητικότητα των πολιτών και στη δυνατότητά τους να μετακινούνται τόσο γεωγραφικά, σε διαφορετικές περιφέρειες εντός της χώρας τους και μεταξύ άλλων χωρών, όσο και αλλάζοντας τύπο εκπαίδευσης (π.χ. πανεπιστημιακή και επαγγελματική), ή επίπεδο εκπαίδευσης.

Προκειμένου, ωστόσο, η κινητικότητα των πολιτών να γίνει πραγματικότητα απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ύπαρξη ενός πλαισίου βάσει του οποίου τόσο η τυπική, όσο και η μη τυπική, αλλά και η άτυπη εκπαίδευση που αποκτούν οι ευρωπαίοι πολίτες στη χώρα τους να μπορεί να συνδεθεί με εκείνη των υπόλοιπων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ως εκ τούτου, η Ελλάδα, μέσω του επίσημου φορέα της (ΕΟΠΠΕΠ) ανέπτυξε και παρουσίασε το 2013, το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ), το οποίο βρίσκεται σε αντιστοιχία με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων³. Στόχος αυτών είναι η διευκόλυνση της αναγνώρισης επαγγελματικών δικαιωμάτων σε συνέχεια της απόκτησης διαφόρων τίτλων εκπαίδευσης και κατάρτισης (Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης 2013 – 2015, σσ. 18). Αντίστοιχα, το ίδιο έχει προβλεφθεί και για τα προσόντα και τις δεξιότητες που αποκτώνται μετά το πέρας της σχολικής εκπαίδευσης, κατά την εργασία και τον ελεύθερο χρόνο, δια βίου.

Επίσης, για την καλύτερη εφαρμογή του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διασφάλιση ποιότητας, κυρίως στο θέμα των δομών και των εκπαιδευτικών διαδικασιών εκπαιδευτικών φορέων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι παρέχουν εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Υποστηρίζοντας αυτή τη λογική ο ΕΟΠΠΕΠ αποτελεί εθνικό σημείο αναφοράς στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET).

Σε ότι αφορά τη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, οι τομείς των σχετικών προτεραιοτήτων για τη χώρα μας περιλαμβάνουν την ενθάρρυνση για απόκτηση προσόντων και δεξιοτήτων, ώστε να είναι σε θέση οι πολίτες να διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους με τον καλύτερο

³ Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων θα αναλυθεί σε επόμενο κεφάλαιο

δυνατό τρόπο για τους ίδιους και ταυτόχρονα την παροχή της δυνατότητας εύκολης πρόσβασης σε όλες τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επιπλέον, θεωρείται μεγάλης σημασίας η εξασφάλιση της ποιότητας των δομών που παρέχουν υπηρεσίες Συ.ΕΠ και η ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ τοπικών, περιφερειακών και εθνικών φορέων για την προώθηση του θεσμού (ό.π.).

Κεφάλαιο 2^ο

2. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική «Ευρώπη 2020» για το Δια Βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική

Στο παρόν κεφάλαιο θα διερευνηθεί η αναπτυξιακή στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη δεκαετία που διανύουμε. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» έθεσε τις κατευθυντήριες γραμμές για μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία, ώστε να βοηθήσουν τα κράτη μέλη και την Ε.Ε. συνολικά να επιτύχουν υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής. Πιο συγκεκριμένα, η Ε.Ε. καθόρισε μέχρι το 2020 να επιτευχθούν πέντε στόχοι για την απασχόληση, την καινοτομία, την εκπαίδευση, την κοινωνική ένταξη και το κλίμα, οι οποίοι αναλύονται στη συνέχεια.

2.1 Ευρώπη 2020: Προτεραιότητες και στόχοι – Εμβληματικές Προτοβουλίες

Εξαιτίας της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης, η οποία θα μπορούσε να έχει μόνιμες επιπτώσεις στην ανάπτυξη της Ε.Ε., ήταν απαραίτητο να αναληφθεί δράση προκειμένου να αντιμετωπιστούν καταστάσεις στασιμότητας και να αποφευχθεί συσσώρευση ανισορροπιών που θα είχαν αρνητικές συνέπειες ως προς την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, η στρατηγική «Ευρώπη 2020», την οποία πρότεινε η Επιτροπή στις 3 Μαρτίου 2010 και ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 26 Μαρτίου 2010, αποτελεί τη νέα ευρωπαϊκή στρατηγική για τη δεκαετία 2011 – 2020 με κύριο στόχο να καταστήσει την Ευρωπαϊκή Ένωση ως ένα χώρο μιας έξυπνης, διατηρήσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης με υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής (European Commission, 2010a).

Για τον σκοπό αυτό η στρατηγική «Ευρώπη 2020» είναι οργανωμένη σε τρεις προτεραιότητες, οι οποίες αναμένεται να αλληλοενισχύονται και, οι οποίες προσφέρουν ένα όραμα όσον αφορά την κοινωνική οικονομία της αγοράς της Ευρώπης για τον 21^ο αιώνα (www.europedia.moussis.eu):

- Έξυπνη ανάπτυξη: ανάπτυξη μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση και την καινοτομία
- Διατηρήσιμη ανάπτυξη: προώθηση μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας

- Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς: μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή

Εξειδικεύοντας τις παραπάνω προτεραιότητες η Επιτροπή θέτει τους εξής πέντε πρωταρχικούς στόχους που θα κατευθύνουν τους εθνικούς στόχους, ώστε να αυξηθεί η ανάπτυξη και η απασχόληση στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

- 75% του πληθυσμού μεταξύ 20 – 64 ετών πρέπει να έχει απασχόληση
- 3% του ΑΕΠ της Ε.Ε. πρέπει να επενδύεται σε έρευνα και ανάπτυξη
- Οι στόχοι του 20/20/20 ως προς το κλίμα και την ενέργεια πρέπει να έχουν επιτευχθεί (περιλαμβανομένης της αύξησης σε 30% του ποσοστού μείωσης των εκπομπών, εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν)
- Το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα τη σχολική εκπαίδευση πρέπει να είναι μικρότερο από 10% και τουλάχιστον 40% των νέων πρέπει να έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Ο αριθμός των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια πρέπει να μειωθεί κατά 20 εκατομμύρια

Περαιτέρω, η Επιτροπή προτείνει τις ακόλουθες επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες που θα ενεργήσουν ως καταλύτες για την επίτευξη προόδου σε κάθε βασική προτεραιότητα:

- Ένωση καινοτομίας, η οποία επιδιώκει να εστιαστεί εκ νέου η πολιτική για έρευνα, ανάπτυξη και καινοτομία στις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κοινωνία της Ένωσης, ώστε οι καινοτόμες ιδέες να μπορέσουν να μετατραπούν σε προϊόντα και υπηρεσίες που θα δημιουργήσουν ανάπτυξη και θέσεις εργασίας
- Νεολαία σε κίνηση, που στοχεύει στην ενίσχυση των επιδόσεων των συστημάτων εκπαίδευσης και στη διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας
- Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη, που επιδιώκει την ανάπτυξη των υπηρεσιών πρόσβασης στο διαδίκτυο υψηλής ταχύτητας και την άντληση οφελών από μια ψηφιακή ενιαία αγορά για ιδιώτες και επιχειρήσεις
- Μια Ευρώπη που χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τους πόρους, για να αποσυνδεθεί η οικονομική ανάπτυξη από τη χρήση πόρων και ενέργειας και να μεταβούμε σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα και στην αύξηση της χρήσης ανανεώσιμων πηγών ενέργειας

- Μια βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης, που αποβλέπει στη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και προωθεί την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων τόσο στον πρωτογενή τομέα, όσο και στη μεταποίηση και στις υπηρεσίες
- Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας, που προωθεί τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και την παροχή δυνατοτήτων στους πολίτες μέσω της δια βίου ανάπτυξης δεξιοτήτων, ώστε να μπορέσουν να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες και στις ενδεχόμενες αλλαγές σταδιοδρομίας
- Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας, για να διασφαλιστεί η οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή, έτσι ώστε να εξαπλωθούν τα οφέλη της ανάπτυξης και της απασχόλησης στα άτομα που ζουν σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Ειδικότερα, σε ότι αφορά την πρωτοβουλία «Νεολαία σε κίνηση», η Επιτροπή θα εργαστεί για να ολοκληρώσει και να ενισχύσει τα προγράμματα της Ε.Ε. για την κινητικότητα, τα πανεπιστήμια και τους ερευνητές και να τα συνδέσει με εθνικά προγράμματα και πόρους, να επιταχύνει το πρόγραμμα εκσυγχρονισμού της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, να διερευνήσει τρόπους προώθησης της επιχειρηματικότητας μέσω προγραμμάτων κινητικότητας για νέους επαγγελματίες, να προωθήσει την αναγνώριση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης, καθώς και να δρομολογήσει ένα πλαίσιο για την απασχόληση των νέων που θα παρουσιάζει τις πολιτικές που αποβλέπουν στη μείωση του ποσοστού ανεργίας στους νέους.

Αντίστοιχα, με την πρωτοβουλία «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» η Επιτροπή θα επιδιώξει να καθορίσει και να εφαρμόσει τη δεύτερη φάση του προγράμματος «ευελιξία με ασφάλεια», να προσαρμόσει το νομοθετικό πλαίσιο σύμφωνα με τις αρχές για έξυπνη ρύθμιση, να διευκολύνει και να προάγει την κινητικότητα εργασίας εντός της Ε.Ε. και να προσαρμόσει καλύτερα την προσφορά εργατικού δυναμικού στη ζήτηση, να ενισχύσει την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων και να χρησιμοποιήσει πλήρως τις δυνατότητες επίλυσης προβλημάτων που παρέχει ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα, να δώσει ισχυρή ώθηση στο στρατηγικό πλαίσιο συνεργασίας για την εκπαίδευση και την κατάρτιση με συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων φορέων και να αναπτύξει μια κοινή γλώσσα και ένα επιχειρησιακό εργαλείο για την εκπαίδευση και κατάρτιση και την εργασία, ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο δεξιοτήτων, προσόντων και επαγγελμαμάτων (ESCO) (<http://ec.europa.eu>).

Η εφαρμογή όλων αυτών των πρωτοβουλιών αποτελεί κοινή ευθύνη, τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και των κρατών μελών, προκειμένου, στην πλήρη εφαρμογή τους, να οδηγήσουν την Ε.Ε. στην έξοδο από την κρίση καθιστώντας την οικονομία της ισχυρή και βιώσιμη, χωρίς αποκλεισμούς, προσφέροντας υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητας και κοινωνικής συνοχής.

Ειδικότερα, στην προσπάθεια παροχής δυνατοτήτων στους πολίτες, στον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας, της κατάρτισης, των εκπαιδευτικών συστημάτων και στην αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε., η Επιτροπή προχώρησε στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή του στρατηγικού πλαισίου «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» για την προώθηση των ευκαιριών εκπαίδευσης και απασχόλησης των ευρωπαϊών πολιτών και τη διευκόλυνση της προσαρμογής τους σε ενδεχόμενες αλλαγές σταδιοδρομίας.

2.2 Στρατηγικό Πλαίσιο «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020»⁴

Κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υπεύθυνο και στηρίζει το δικό του σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ωστόσο, για να είναι σε θέση τα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες κοινές παγκόσμιες προκλήσεις, όπως η γήρανση του πληθυσμού, η έλλειψη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και ο διεθνής ανταγωνισμός, η Ε.Ε. έχει σχεδιάσει μια πολιτική που να στηρίζει την περαιτέρω ανάπτυξη των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των μελών της.

Πιο συγκεκριμένα, τα εκπαιδευτικά συστήματα θα πρέπει να παρέχουν σε όλους τους πολίτες τα μέσα και τις δυνατότητες να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να εξασφαλίζουν οικονομική και κοινωνική ευμάρεια και απασχολησιμότητα. Η ευρωπαϊκή πολιτική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση έχει σχεδιαστεί, ώστε να λαμβάνει υπόψη τη στρατηγική της δια βίου μάθησης και του δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού και να καλύπτει όλα τα επίπεδα και τα είδη μάθησης (τυπική, μη τυπική και άτυπη) σ' ένα κόσμο που αλλάζει με ραγδαίους ρυθμούς και η κινητικότητα των εργαζομένων, στο πλαίσιο του ιδίου επαγγέλματος, στον ίδιο εργασιακό χώρο ή σε διαφορετικό, είναι πλέον αδήριτη ανάγκη.

Με το στρατηγικό πλαίσιο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση οι χώρες της Ε.Ε. έθεσαν τέσσερις κοινούς στόχους για την αντιμετώπιση των κοινών προκλήσεων που θα κληθούν να αντιμετωπίσουν μέχρι το 2020. Ειδικότερα:

⁴ Βλ. Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 12^{ης} Μαΐου 2009, σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

- **Υλοποίηση της δια βίου μάθησης και της κινητικότητας:** απαιτείται πρόοδος σε ότι αφορά την εφαρμογή των στρατηγικών δια βίου μάθησης, την ανάπτυξη εθνικών πλαισίων προσόντων που θα είναι συνδεδεμένα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων και πιο ευέλικτων μεθόδων μάθησης. Η κινητικότητα θα πρέπει να επεκταθεί και να εφαρμοστεί ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Ποιότητας για την Κινητικότητα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
- **Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης:** όλοι οι πολίτες πρέπει να μπορούν να αποκτήσουν βασικές ικανότητες και όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να γίνουν ελκυστικότερα και αποτελεσματικότερα
- **Προαγωγή της ισοτιμίας, της κοινωνικής συνοχής και της ενεργού συμμετοχής στα κοινά:** η εκπαίδευση και η κατάρτιση θα πρέπει να δίνουν την ευκαιρία σε όλους τους πολίτες να αποκτούν δυνατότητες και δεξιότητες χρήσιμες και αναγκαίες για την απασχολησιμότητά τους, καθώς επίσης και να υποστηρίζουν την περαιτέρω μάθηση, την ενεργό συμμετοχή στα κοινά και τον διαπολιτισμικό διάλογο, ενώ τα εκπαιδευτικά μειονεκτήματα θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με υψηλής ποιότητας εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς από τις μικρές ηλικίες
- **Ενίσχυση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας, καθώς και του επιχειρηματικού πνεύματος σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης:** θα πρέπει να εξασφαλίζεται η λειτουργία του τριγώνου γνώσης (εκπαίδευση – έρευνα – καινοτομία) και ταυτόχρονα θα πρέπει να προάγεται η συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, καθώς και ευρύτερων μαθησιακών κοινοτήτων με την κοινωνία των πολιτών και άλλους ενδιαφερόμενους.

Προκειμένου να είναι εφικτή η μέτρηση της προόδου, όσον αφορά τους στόχους, χρησιμοποιούνται δείκτες και ευρωπαϊκά κριτήρια αξιολόγησης, ενώ παρέχεται ένα σύνολο αρχών οι οποίες θα πρέπει να τηρούνται κατά την προσπάθεια επίτευξης των προαναφερθέντων στόχων. Αυτό περιλαμβάνει την εφαρμογή της ευρωπαϊκής συνεργασίας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση με την προοπτική της δια βίου μάθησης, στο πλαίσιο της οποίας χρησιμοποιείται αποτελεσματικότερα η Ανοιχτή

Μέθοδος Συντονισμού (ΑΜΣ) και αναπτύσσονται συνέργειες μεταξύ των διαφόρων τομέων που εμπλέκονται.

Επιπλέον, η ευρωπαϊκή συνεργασία στην εκπαίδευση και την κατάρτιση θα πρέπει να είναι διατομεακή και διαφανής, συμπεριλαμβάνοντας έτσι τους συναφείς τομείς πολιτικής και όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς. Τα αποτελέσματα της συνεργασίας θα πρέπει να διαδίδονται και να επανεξετάζονται τακτικά, και παράλληλα θα πρέπει να επιδιώκεται μεγαλύτερη συμβατότητα με τη διαδικασία της Κοπεγχάγης και τη διαδικασία της Μπολόνια⁵ και εντατικότερος διάλογος και συνεργασία με τρίτες χώρες και διεθνείς οργανώσεις.

Σε ότι αφορά, τέλος, τα μέσα για την παρακολούθηση της προόδου και τον εντοπισμό των προκλήσεων, καθώς και για τη διευκόλυνση της τεκμηριωμένης χάραξης πολιτικής, έχει θεσπιστεί μια σειρά ευρωπαϊκών κριτηρίων αξιολόγησης που θα πρέπει να υποστηρίζουν τους στρατηγικούς στόχους κατά την περίοδο 2010 – 2020. Ειδικότερα στον τομέα της εκπαίδευσης, η Ε.Ε. έχει ορίσει για το 2020 τα ακόλουθα σημεία συγκριτικής αξιολόγησης⁶:

- Τουλάχιστον το 95% των παιδιών (από 4 ετών μέχρι την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης) πρέπει να συμμετέχει στην προσχολική εκπαίδευση
- Πρέπει να μειωθεί κάτω από το 15% το ποσοστό των παιδιών 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις στην ανάγνωση, στα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες
- Πρέπει να μειωθεί κάτω από το 10% το ποσοστό των νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση
- Τουλάχιστον το 40% των ατόμων ηλικίας 30 – 34 ετών πρέπει να έχει ολοκληρώσει κάποιο κύκλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Τουλάχιστον το 15% των ενηλίκων πρέπει να μετέχει στη δια βίου μάθηση

⁵ Διακήρυξη της Μπολόνια της 19^{ης} Ιουνίου 1999, Κοινή Δήλωση των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας. Η διαδικασία της Μπολόνια, μεταξύ άλλων, αποσκοπεί στο να υπάρξει σύγκλιση των διαφορετικών συστημάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης προς ένα σύστημα, το οποίο θα βασίζεται σε τρεις κύκλους: Πτυχίο (Bachelor)/Master/Διδακτορικό.

Πηγή: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11088&from=EL>

⁶ Πηγή: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/index_el.htm

- Τουλάχιστον το 20% των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 6% των ατόμων ηλικίας 18 – 34 ετών με αρχική επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να έχουν περάσει κάποιο διάστημα εκπαίδευσης ή κατάρτισης στο εξωτερικό
- Το ποσοστό των εργαζόμενων αποφοίτων (άτομα ηλικίας 20 – 34 ετών με σπουδές ανώτερης δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), που ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους πριν από 1 έως 3 χρόνια, πρέπει να φτάσει τουλάχιστον το 82%.

Στο πλαίσιο αυτό, ο ρόλος της δια βίου συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ιδιαίτερα σημαντικός διότι, καθώς η αγορά εργασίας εξελίσσεται συνεχώς και με την πάροδο του χρόνου αλλάζουν οι ανάγκες, οι δεξιότητες, οι ικανότητες και τα προσόντα, μπορεί να παρέχει στο άτομο τα κατάλληλα εφόδια, ώστε να αναζητά και να κατευθύνεται σε εκείνες τις εκπαιδευτικές διαδρομές, οι οποίες μπορούν να του δώσουν την ευκαιρία να εμπλουτίσει και να αναβαθμίσει την επαγγελματική του κατάσταση μέσα στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης που αποτελεί βασική πολιτική προτεραιότητα για την Ε.Ε.

Επιπλέον, η συμβολή του Προσανατολισμού στην κατεύθυνση παροχής δυνατοτήτων επαναπροσανατολισμού είναι ιδιαίτερα σημαντική ως μια δια βίου διαδικασία ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους στο δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα διότι διασφαλίζει την κινητικότητα των εργαζομένων περιορίζοντας τις αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχολογία του ατόμου. Αντίθετα παρέχει στους εργαζόμενους ευκαιρίες και δυνατότητες για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας. Το θέμα της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στο δημόσιο τομέα σε συσχέτιση με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων και Δεξιοτήτων (ΕΠΕΠ) θα παρουσιαστεί στην επόμενη ενότητα.

2.3 Η συμβολή της Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στο δημόσιο τομέα και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων και Δεξιοτήτων

Το πλαίσιο για τη Δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομία τέθηκε με δύο ψηφίσματα της Ε.Ε. το 2004 και το 2008 (συγκεκριμένα πρόκειται για τα ψηφίσματα «Ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών σχετικά με τον δια βίου προσανατολισμό» και «Καλύτερη ένταξη του δια βίου προσανατολισμού στις στρατηγικές δια βίου μάθησης» αντίστοιχα), τονίζοντας την ανάγκη ύπαρξης ισχυρών υπηρεσιών συμβουλευτικής και προσανατολισμού, οι οποίες θα παρέχονται καθόλη τη

διάρκεια της ζωής των ατόμων και θα τους δίνουν τη δυνατότητα να εμπλουτίζουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους, ώστε να είναι ικανά να διαχειρίζονται τις αλλαγές και τις μεταβάσεις στην εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία.

Σήμερα η δια βίου Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός συνδέεται άμεσα με τις ευρωπαϊκές στρατηγικές για την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και την ενίσχυση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τόσο για την επίτευξη της Ευρώπης 2020, όσο και για την υλοποίηση του σχεδίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020.

Υπό αυτό το πρίσμα πρωτοβουλίες, όπως η Ανακοίνωση της Επιτροπής (2010), «Μια νέα πνοή για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της ΕΕΚ για την υποστήριξη της στρατηγικής Ευρώπη 2020», καθώς και το ανακοινωθέν της Bruges (2010), για την «Ενισχυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της ΕΕΚ για την περίοδο 2011 – 2020», προωθούν δράσεις που υποστηρίζουν την πρόσβαση στις υπηρεσίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού, την αναβάθμιση της ποιότητας παροχής τους, την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας για νέους και ενήλικες.

Επιπλέον, εμβληματικές πρωτοβουλίες όπως οι «Νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας», η «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» και η δράση για την ταξινόμηση των ευρωπαϊκών Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων και Επαγγελμάτων «European Skills, Competences and Occupations taxonomy» (ESCO), υποστηρίζουν την ανάπτυξη ολοκληρωμένων υπηρεσιών δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, διαθέσιμες σε όλους τους εργαζόμενους, ώστε να επεκτείνουν την πρόσβασή τους στη δια βίου μάθηση, την αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, τη στήριξη της ανάπτυξης βασικών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού για τη διασφάλιση της απασχολησιμότητας, την προώθηση της κινητικότητας των εργαζομένων, την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών σε δεξιότητες και την ειδική υποστήριξη, παροχή συμβουλών, την εκπαίδευση και κατάρτιση σε ειδικές ομάδες.

Σε ότι αφορά, ειδικότερα, το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (Ε.Π.Ε.Π.)⁷, πρόκειται για ένα κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς το οποίο συνδέει τα συστήματα επαγγελματικών προσόντων των χωρών, λειτουργώντας ως μηχανισμός μετατροπής και αντιστοίχισης για την ευκολότερη ανάγνωση και την κατανόηση των επαγγελματικών προσόντων σε διαφορετικές χώρες και συστήματα στην Ευρώπη. Έχει δε, δύο στόχους: καταρχάς την προώθηση της κινητικότητας των πολιτών από χώρα σε

⁷ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων για τη δια βίου μάθηση (ΕΠΕΠ).

χώρα και κατά δεύτερον, τη διευκόλυνση της δια βίου μάθησής τους σε αντικείμενα, γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται από τις νέες θέσεις εργασίας στις οποίες τοποθετούνται οι εργαζόμενοι ή για να είναι ικανοί να αντιμετωπίσουν νέες μεθόδους εργασίας, να εργαστούν για την προώθηση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας, να εργαστούν σε διαπολιτισμικό περιβάλλον εφόσον κρίνεται απαραίτητο.

Αναλυτικότερα, το ΕΠΕΠ έχει σκοπό να συσχετίσει τα εθνικά συστήματα και πλαίσια επαγγελματικών προσόντων των διαφόρων χωρών με ένα κοινό ευρωπαϊκό σύστημα αναφοράς που αποτελείται από οκτώ επίπεδα και καλύπτουν όλο το εύρος των επαγγελματικών προσόντων⁸, τα οποία αποκτώνται στη γενική επαγγελματική και ακαδημαϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση, επιπλέον, όμως, καλύπτει και τα επαγγελματικά προσόντα που απονέμονται στην αρχική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση.

Εξαιτίας της διαφορετικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών της Ε.Ε., τα οκτώ επίπεδα αναφοράς περιγράφονται στη βάση μαθησιακών αποτελεσμάτων, ώστε να μπορεί να γίνεται η σύγκριση και η συνεργασία μεταξύ χωρών και ιδρυμάτων. Στο ΕΠΕΠ ένα μαθησιακό αποτέλεσμα ορίζεται ως μια διατύπωση όλων αυτών που έχει μάθει, γνωρίζει και μπορεί να κάνει ο εκπαιδευόμενος μετά το πέρας της διαδικασίας εκμάθησης, συνεπώς το ΕΠΕΠ δίνει έμφαση στα αποτελέσματα της μάθησης και όχι στις εισροές. Εξάλλου, τα μαθησιακά αποτελέσματα διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, κάτι που σημαίνει ότι τα επαγγελματικά προσόντα περιλαμβάνουν μεγάλο εύρος μαθησιακών αποτελεσμάτων, περιλαμβανομένων πρακτικών και τεχνικών δεξιοτήτων, κοινωνικών ικανοτήτων, αλλά και θεωρητικής γνώσης.

Με τη θέσπιση του ΕΠΕΠ θα μπορεί να υποστηριχθεί η αυξημένη κινητικότητα εκπαιδευομένων και εργαζομένων και κατ' επέκταση θα διευκολύνει τους εκπαιδευόμενους στην περιγραφή του ευρύτερου επιπέδου ικανοτήτων τους σε εργοδότες από άλλες χώρες, αλλά και τους εργοδότες να μπορούν να ερμηνεύσουν τα προσόντα των υποψήφιων εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνεται και η κινητικότητα των ευρωπαίων πολιτών συμπληρώνοντας τα υφιστάμενα εργαλεία κινητικότητας, όπως το Europass, το Erasmus και το ECTS.

⁸ Βλ. παράρτημα για τα 8 επίπεδα αναφοράς.

Επίσης, το ΕΠΕΠ είναι δυνατό να ευνοήσει τα άτομα, καθώς μπορεί να ενισχύσει την πρόσβαση και τη συμμετοχή τους στη δια βίου μάθηση και την κινητικότητα τους με ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity). Έχοντας ένα κοινό σημείο αναφοράς για τα προσόντα και τις δεξιότητες μπορεί να υποδεικνύει τις δυνατότητες συνδυασμού μαθησιακών αποτελεσμάτων από διαφορετικά περιβάλλοντα (π.χ. επίσημες σπουδές και εργασία) και με αυτό τον τρόπο να μειώνει ή και να εξαλείφει τα εμπόδια ανάμεσα στην εκπαίδευση, στους παρόχους κατάρτισης και τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας που προκύπτουν λόγω των ραγδαίων αλλαγών ή μεταβολών στις μεθόδους εργασίας.

Το ΕΠΕΠ μπορεί να βοηθήσει, επίσης, άτομα με εκτεταμένη επαγγελματική εμπειρία ή με εμπειρία από άλλα πεδία δραστηριότητας να επικυρώσουν τη μη τυπική ή άτυπη μάθηση που μπορεί να έχουν αποκτήσει κινούμενα μέσα στα αντίστοιχα αυτά πεδία. Μπορεί δε να συμβάλει στην ενίσχυση της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων που απονέμονται με τίτλους εκτός των εθνικών συστημάτων, π.χ. από κλάδους και πολυεθνικές εταιρίες. Η υιοθέτηση ενός κοινού πλαισίου αναφοράς για τα επαγγελματικά προσόντα μπορεί να διευκολύνει τη σύγκριση των παραδοσιακών επαγγελματικών προσόντων που απονέμονται από τις εθνικές αρχές και των επαγγελματικών προσόντων που απονέμονται από άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς.

Κινούμενη στο ίδιο πλαίσιο και ακολουθώντας την ευρωπαϊκή επιταγή, η χώρα μας με το ν. 3879/2010 θεσμοθέτησε το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) με σκοπό να διασφαλιστεί η ύπαρξη ενός εργαλείου μέσω του οποίου μπορούν να περιγραφούν και να αποτιμηθούν όλοι οι τίτλοι σπουδών (τυπικής εκπαίδευσης) που απονέμονται στην Ελλάδα, καθώς και να αναγνωριστούν και να συσχετιστούν τα μαθησιακά αποτελέσματα όλων των μορφών τυπικής, μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης⁹, ώστε να μπορούν να πιστοποιούνται και να κατατάσσονται σε επίπεδα κατ' αντιστοιχία με τα επίπεδα του ΕΠΕΠ.

Με τον τρόπο αυτό υιοθετείται η λογική του μαθησιακού αποτελέσματος στο εκπαιδευτικό μας σύστημα ως αναγκαία προϋπόθεση για τη χορήγηση ή/και τη θέσπιση νέων προσόντων και δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα αυξάνει τη δυνατότητα ελέγχου και διασφάλισης της ποιότητας όλων των χορηγούμενων τίτλων στη χώρα μας, καθώς επιχειρείται η κρατική αναγνώριση, βάσει συγκεκριμένων όρων και προϋποθέσεων, των

⁹ Σε μεταγενέστερο στάδιο θα αναπτυχθεί σύστημα κατάταξης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

τίτλων των φορέων που αναπτύσσουν εκπαιδευτική δραστηριότητα και τους αναγνωρίζεται το δικαίωμα χορήγησης τίτλων.

2.4 Διαβατήριο δεξιοτήτων για την κινητικότητα στο δημόσιο: ο ρόλος του Συμβούλου Προσανατολισμού στη διευκόλυνση της κινητικότητας στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα

Έως τώρα έχει, ήδη, γίνει κατανοητό ότι στο πλαίσιο της προώθησης της δια βίου μάθησης και της κινητικότητας, τόσο μεταξύ επαγγελματικών κλάδων και θέσεων εντός του ίδιου κλάδου, όσο και ανάμεσα σε χώρες και γεωγραφικές περιοχές, η ανάπτυξη δεξιοτήτων αποτελεί προτεραιότητα με πολλαπλά οφέλη για τα άτομα και τις κοινωνίες.

Συνεπώς, η συμβολή του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού είναι εξαιρετικά σημαντική στην ενημέρωση, την πληροφόρηση και την προετοιμασία των ατόμων που προτίθενται να μπουν σε οποιαδήποτε μορφή κινητικότητας, καθώς είναι δυνατό να περιλαμβάνει δραστηριότητες, όπως τη συμβουλευτική συνέντευξη, την εκπόνηση και την υποστήριξη σχεδίου για την κινητικότητα, ενίσχυση της συνειδητοποίησης και ψυχολογική υποστήριξη, ώστε να ανταποκριθούν στις αλλαγές κ.α.

Η Ε.Ε. έχει εξοπλίσει τον σύμβουλο προσανατολισμού και σταδιοδρομίας με έναν αριθμό μέσων και δικτύων, τα οποία υποστηρίζουν την πολιτική της για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση και την κινητικότητα. Σε αυτά περιλαμβάνονται το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualification Framework – EQF)¹⁰ για τη δια βίου μάθηση, το Ευρωπαϊκό Σύστημα Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Credit System for Vocational Education & Training – ECVET)¹¹, το Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Quality Assurance in Vocational Education and Training – EQAVET)¹², το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς και Συσσώρευσης Πιστωτικών Μονάδων (European Credit Transfer and Accumulation System – ECTS)¹³, το Euroguidance¹⁴, το Europass, το Eures¹⁵ κ.λ.π.

¹⁰ Για περισσότερα βλ. <https://ec.europa.eu/ploteus/>

¹¹ Για περισσότερα βλ. <http://www.iky.gr/ecvet>

¹² Για περισσότερα βλ. <http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

¹³ Για περισσότερα βλ. http://ec.europa.eu/education/ects/ects_el.htm

Ειδικότερα το Europass¹⁶, το οποίο αποτελείται από πέντε έγγραφα που βοηθούν τους υποψήφιους να παρουσιάζουν τα προσόντα και τις δεξιότητές τους με σαφή τρόπο, σε συνδυασμό με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (EQF), το Ευρωπαϊκό Σύστημα Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ταξινόμησης Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων και Επαγγελμάτων (ESCO), θεωρείται ότι θα αυξήσουν τις δυνατότητες των ατόμων να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους¹⁷.

Στην κατεύθυνση αυτή, λοιπόν, το Europass και το ePortfolio¹⁸ αποτελούν βασικά εργαλεία που διαμορφώνουν τον προσωπικό φάκελο του ατόμου. Με τη βοήθεια των δύο αυτών εργαλείων παρουσιάζεται η αναλυτική διαδρομή και η προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη του καθένα, εκθέτοντας τις γνώσεις, τις εμπειρίες, τις δεξιότητές του (γλωσσικές, μαθηματικές, κοινωνικές, ψηφιακές, επικοινωνιακές κ.α.), μέσα από όλες τις δραστηριότητες που έχει εμπλακεί στην επαγγελματική και εκπαιδευτική του πορεία.

Ο ενδιαφερόμενος μπορεί να συμπληρώνει το Europass και το ePortfolio είτε διαδικτυακά και στη συνέχεια να ενημερώνει και να επικαιροποιεί τα αντίστοιχα πεδία, αν χρειάζεται να αλλάξουν, είτε αποθηκεύοντας τα έγγραφα στον υπολογιστή του και ακολούθως να τα διαχειρίζεται ανάλογα. Με τον τρόπο αυτό, μπορούν να διαθέτουν τα έγγραφα σε εργοδότες ή οι ίδιοι οι εργοδότες να είναι σε θέση να ανατρέχουν σε αυτά από τη στιγμή που θα μπορούν να είναι αναρτημένα σε ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα (Τσολακίδου, 2013, σσ. 158 - 159).

Η χρήση των δύο παραπάνω εργαλείων μπορεί να βοηθήσει, τόσο τον σύμβουλο στο σχεδιασμό της επαγγελματικής και εκπαιδευτικής διαδρομής του ενδιαφερόμενου, καταγράφοντας όλα τα επιτεύγματα και τα γενικά και ειδικά προσόντα και δεξιότητές του, όσο και το άτομο να σχηματίσει μια συνολική εικόνα του εαυτού του, αλλά και να διακρίνει κάθε φορά την πιθανότητα για περαιτέρω αναβάθμιση των προσόντων του, σύμφωνα με τους στόχους, τις ανάγκες και τις επιθυμίες του, διευκολύνοντας τη μετάβασή του από μια θέση εργασίας σε μία άλλη ή/και από μία γεωγραφική περιοχή σε μία άλλη προς όφελος δικό του και της υπηρεσίας ή του φορέα/οργανισμού του.

¹⁴ Για περισσότερα βλ. <http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-syep/euroguidance-national-centre>

¹⁵ Για περισσότερα βλ. <https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage>

¹⁶ Για περισσότερα βλ. <https://europass.cedefop.europa.eu/el/home>

¹⁷ Cedefop, Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάιος 2012, Ευρωδιαβατήριο 2005-2020: Επιτυχίες και προοπτικές. Πηγή: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

¹⁸ Για περισσότερα βλ. http://www.eoppep.gr/teens/index.php/θεματικοί-κατάλογοι/51-e_portfolio

Κεφάλαιο 3^ο

3. Μεθοδολογία της έρευνας

Έως τώρα έχει παρουσιαστεί από θεωρητική σκοπιά η δια βίου συμβουλευτική και προσανατολισμός, ανατρέχοντας στην ιστορία του θεσμού, διασαφηνίζοντας τις έννοιες και προβάλλοντας την ευρωπαϊκή και εθνική πολιτική για τη δια βίου μάθηση και το δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, μέσα από την ευρωπαϊκή στρατηγική Ευρώπη 2020, το στρατηγικό πλαίσιο Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020 και, ειδικότερα, αναλύοντας συγκεκριμένα εργαλεία που προορίζονται να κάνουν πραγματικότητα τις παραπάνω πολιτικές, όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, το Europass και το ePortfolio. Σε αυτό το σημείο, ωστόσο, θεωρείται σκόπιμο να παρουσιαστεί η ερευνητική υπόθεση και οι στόχοι της παρούσας εργασίας, καθώς και η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε προκειμένου να παρουσιαστούν στο επόμενο κεφάλαιο τα αποτελέσματα και να καταλήξουμε στα συμπεράσματα και στις προτάσεις, που στηρίζουν την υπόθεση εργασίας στο κεφάλαιο 5.

3.1 Στόχοι και μέθοδοι ανάλυσης

Ο σχεδιασμός, η εφαρμογή και η θεσμοθέτηση δράσεων δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού στα ήδη υπάρχοντα τμήματα των Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα, μπορεί να αποτελέσει μια καινοτομία εξαιρετικά χρήσιμη και επωφελή, τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για τους δημόσιους φορείς, οι οποίοι θα είναι σε θέση να αξιοποιούν τα προσόντα και τις ικανότητες των υπαλλήλων τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο αναβαθμίζοντας το έργο που επιτελείται εντός των υπηρεσιών και κατ' επέκταση τις εκροές τους, παρέχοντας ποιοτικές υπηρεσίες στους πολίτες. Ξεκινώντας, λοιπόν, από την παραπάνω βασική ερευνητική υπόθεση, στην παρούσα εργασία επιχειρείται να καταδειχθεί η παντελής έλλειψη υποστήριξης των δημοσίων υπαλλήλων μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον από κατάλληλα εξειδικευμένους συμβούλους και, παράλληλα, η αναγκαιότητα δημιουργίας υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού, οι οποίες παρέχοντάς τους κατάλληλη πληροφόρηση σε συνάρτηση με εξατομικευμένη επαγγελματική συμβουλευτική και ψυχοσυναισθηματική στήριξη μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων, προετοιμάζοντάς τους να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις συχνές και ραγδαίες αλλαγές που συντελούνται στο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον που κινούνται. Και ακόμη

περισσότερο, να έχουν την κατάλληλη στήριξη, ώστε να είναι σε θέση να διαχειρίζονται τις μεταβολές που μπορεί να πραγματοποιούνται στη σταδιοδρομία τους με ψυχραιμία και νηφαλιότητα βλέποντάς τις ως ευκαιρίες να εμπλουτίσουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, να αποκτήσουν νέες δεξιότητες ή να εξελίξουν τις ήδη υπάρχουσες, αναβαθμίζοντας τα προσόντα τους καθιστώντας τους εαυτούς τους περισσότερο ανταγωνιστικούς και αποτελεσματικούς. Επίσης, παράλληλα με την αναγκαιότητα του θεσμού στις δομές της δημόσιας διοίκησης, θα διερευνηθεί το προφίλ των συμβούλων, δίνοντας έμφαση στις δεξιότητες, στην κατάρτιση και στην επιμόρφωση που θα έπρεπε να λαμβάνουν οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι που είναι δυνατό να στελεχώνουν αντίστοιχες υπηρεσίες στο δημόσιο. Για το σκοπό αυτό, διερευνήθηκε η σχετική βιβλιογραφία και επιχειρήθηκε η εμπειρική ανάλυση του θέματος βάσει ερωτηματολογίου, του οποίου η δομή, οι στόχοι και η επιλογή των προσώπων που ανταποκρίθηκαν αναλύονται στη συνέχεια.

3.2 Ανάλυση ερωτηματολογίων

Για τη συγκέντρωση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ημιδομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο περιελάμβανε δέκα ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, με στόχο να εκφραστεί η άποψη εμπειρών στελεχών σχετικά με την αναγκαιότητα δημιουργίας δομών ή ομάδων, οι οποίες μπορούν να συμβάλουν στον ορθό τρόπο διαχείρισης του επαναπροσανατολισμού και της κινητικότητας των εργαζομένων εντός της ίδιας υπηρεσίας ή σε άλλες Υπηρεσίες στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό. Με το ερωτηματολόγιο οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε θέματα, όπως, αν θεωρούν αναγκαία την ύπαρξη υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού στη δημόσια διοίκηση, τους ζητήθηκε να περιγράψουν τα καθήκοντα, το προφίλ και τις δεξιότητες ενός εξειδικευμένου συμβούλου σταδιοδρομίας, προκειμένου να υπηρετεί σε μια ανάλογη θέση, είχαν την ευκαιρία να εκθέσουν την άποψή τους σχετικά με τη χρησιμότητα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων, ενώ τους δόθηκε η δυνατότητα να αναλύσουν τη γνώμη τους σχετικά με το είδος της επιμόρφωσης που θα έπρεπε να λαμβάνουν οι σύμβουλοι και το ρόλο που θα μπορούσε να αναλάβει το ΕΚΔΔΑ σε ότι αφορά την εκπαίδευσή τους.

Η επιλογή των στελεχών που συνέβαλαν με τις απαντήσεις τους στην υλοποίηση της συγκεκριμένης εργασίας βασίστηκε στο γεγονός ότι, καταρχάς η επιστημονική τους κατάρτιση σχετικά με τη δια βίου συμβουλευτική και

προσανατολισμό είναι υψηλή και αρκετών από αυτούς οι σπουδές είναι πάνω στο αντικείμενο. Δεύτερον, όλοι ανεξαιρέτως κατέχουν θέσεις που τους δίνουν τη δυνατότητα να γνωρίζουν πολύ καλά τις ανάγκες και τις ελλείψεις που έχει η δημόσια διοίκηση στο συγκεκριμένο τομέα, να αναγνωρίζουν τις ευκαιρίες που είναι δυνατό να παρουσιάζονται στις δομές του δημοσίου, καθώς και να ασκούν επιρροή στα πολιτικά κέντρα και να λαμβάνουν μέρος στη λήψη αποφάσεων, ώστε να αξιοποιούνται καινοτόμες ιδέες εφαρμόζοντας κατάλληλες πολιτικές.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε την περίοδο 20 – 30 Ιουλίου 2015, αφού πρώτα οι συμμετέχοντες ειδοποιήθηκαν τηλεφωνικά για το σκοπό της εργασίας και για το ρόλο τους στη διεξαγωγή της έρευνας. Στη συνέχεια, τα ερωτηματολόγια εστάλησαν σε όλους τους συμμετέχοντες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ώστε να έχουν το χρόνο να μελετήσουν το θέμα όσο το δυνατό καλύτερα. Δύο από αυτούς απάντησαν γραπτώς στις ερωτήσεις, στέλνοντας τις απαντήσεις τους με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ενώ για τους υπόλοιπους τρεις συμφωνήθηκε προσωπική συνάντηση (συνέντευξη) στους χώρους εργασίας τους, προκειμένου να υπάρξει προσωπική επαφή και να εκφράσουν την άποψή τους όσο το δυνατό πιο ξεκάθαρα (η κυρία Μυλωνά – Καλαβά συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο, παρόλα αυτά συναντηθήκαμε για να συζητήσουμε τις απαντήσεις στο γραφείο της). Το ερωτηματολόγιο, καθώς και όλες οι απαντήσεις των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στο παράρτημα 3. Για την καλύτερη κατανόηση της μεθοδολογίας ανάλυσης των ερωτηματολογίων παρατίθεται ο ακόλουθος πίνακας:

Πίνακας 1: Πληροφορίες για τα ερωτηματολόγια

Αριθμός	Όνοματεπώνυμο	Θέση στο φορέα	Τόπος	Ηχογράφηση ή γραπτή απάντηση	Κωδικοποίηση ¹⁹
1.	Φωτεινή Βλαχάκη	Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ΕΟΠΠΕΠ	Έστειλε τις απαντήσεις με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο	Γραπτή απάντηση	E1
2.	Δρ. Νίνα Μυλωνά -	Συνεργάτης στο Φ.Π.Ψ. – Υπεύθυνη	Γραφείο Επαγγελματικού	Γραπτή απάντηση	E2

¹⁹ Η κωδικοποίηση θα χρησιμοποιηθεί για να διευκολυνθούν οι παραπομπές στα επόμενα κεφάλαια του κειμένου

	Καλαβά	γραφείου Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Φιλοσοφικής Σχολής Αθηνών	Προσανατολισμού Φιλοσοφικής Σχολής Αθηνών		
3.	Παναγιώτης Πασσάς	Προϊστάμενος Τμήματος Διοίκησης Προσωπικού στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης	Στο γραφείο του	Ηχογράφηση	E3
4.	Ρέα Σγουράκη	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ΕΟΠΠΕΠ	Στο γραφείο της	Ηχογράφηση	E4
5.	Δήμος Κουζέλης	Υπάλληλος στο ΕΚΔΔΑ	Στο γραφείο του	Ηχογράφηση	E5

3.3 Στρατηγική συγκέντρωσης πληροφοριών για το θέμα

Στην προσπάθεια συλλογής των πληροφοριών για το θέμα της εργασίας αναζητήθηκαν στοιχεία από την ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, από περιοδικά, χρησιμοποιήθηκαν πρακτικά συνεδρίων, κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, νόμοι και εκθέσεις, ενώ τεράστια ήταν η συμβολή του διαδικτύου στη συγκέντρωση των πληροφοριών που χρειάζονταν βιβλιογραφική αναφορά και τεκμηρίωση. Παράλληλα, για την υποστήριξη των ερευνητικών υποθέσεων αξιοποιήθηκαν οι απόψεις των στελεχών που δέχτηκαν να συμμετάσχουν, όπως αναλύθηκε σε προηγούμενη ενότητα.

3.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων

Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στους συμμετέχοντες περιείχε δέκα ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, οι οποίες χωρίζονταν ουσιαστικά σε τέσσερις ενότητες: αρχικά εξετάστηκαν θέματα σχετικά με την αναγκαιότητα ανάπτυξης του θεσμού της δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού στη δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα, στη συνέχεια έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί ο ρόλος και το περίγραμμα εργασίας του συμβούλου προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα, ακολούθως προσεγγίστηκε το ζήτημα της επιμόρφωσης και των δεξιοτήτων που θα έπρεπε να διαθέτει ο σύμβουλος σταδιοδρομίας και τέλος, αναλύθηκε η συμβολή του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση και κατάρτιση των συμβούλων. Κρίθηκε επίσης, αναγκαίο να γίνει αναφορά και στη

συμβολή του ΕΟΠΠΕΠ στην πιστοποίηση των προσόντων και των ικανοτήτων τους. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί γίνεται λεπτομερής ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερωτηματολογίων, με βάση τις τέσσερις ενότητες που προαναφέρθηκαν, τα οποία αποδείχτηκαν εξαιρετικά χρήσιμο εργαλείο για τη σκιαγράφηση των απόψεων των στελεχών σχετικά με την αναγκαιότητα του θεσμού της συμβουλευτικής και προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα, και για τα επιμέρους θέματα που εξετάζονται.

Κεφάλαιο 4^ο

4. Δια Βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική στη Δημόσια Διοίκηση

Ο εργασιακός βίος των ατόμων έχει αλλάξει πολύ τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς το πέρασμα από το ανθρωποκεντρικό μοντέλο της εργασίας στο μοντέλο με επίκεντρο την οικονομία έχει οδηγήσει στην αναζήτηση και στη διαμόρφωση μιας σταδιοδρομίας που θα προσφέρει πολλές και ποικίλες ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης, ιδιαίτερα, αφού οι ραγδαίες μεταβολές που συντελούνται στην κοινωνία και την οικονομία, καθιστούν τους εργαζόμενους ευάλωτους στην αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων χωρίς δια βίου μάθηση και προσωπική ανάπτυξη. Η οικονομική κρίση, άλλωστε, των τελευταίων ετών έχει επιτείνει το αίσθημα ανασφάλειας των ατόμων κάνοντας ακόμα πιο επιτακτική την ανάγκη της ετοιμότητάς τους να αντιμετωπίζουν και να προσαρμόζονται στις αλλαγές που συμβαίνουν και που έχουν αντίκτυπο στην καθημερινότητά τους, στην προσωπική, οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή. Η κατάσταση αυτή επηρεάζει άμεσα και τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, οι οποίοι καλούνται να προσαρμοστούν στις νέες προκλήσεις της αγοράς εργασίας, η οποία απαιτεί ευελιξία και κινητικότητα μεταξύ διαφορετικών θέσεων, αντικειμένου ή τόπου, απόκτηση νέων γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και προσόντων, ώστε να ανταποκρίνονται τα άτομα στα νέα δεδομένα που διαμορφώνονται από τις συνεχείς εξελίξεις. Στο παρόν κεφάλαιο θα διερευνηθεί η δυνατότητα παροχής υπηρεσιών Συ.ΕΠ σε φορείς και υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης, προκειμένου να μπορούν οι δημόσιοι υπάλληλοι να αντεπεξέρχονται στις εργασιακές μεταβολές με τη βοήθεια εξειδικευμένων στελεχών των δημόσιων υπηρεσιών πάνω στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και, επίσης, θα εξεταστεί το προφίλ αυτών των στελεχών.

4.1 Η αναγκαιότητα ανάπτυξης του θεσμού της Δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα

Όπως έχει, ήδη, αναφερθεί στη σύγχρονη εποχή όλο και περισσότερο αναγνωρίζεται ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζει η γνώση και η καινοτομία στην ανάπτυξη των οικονομιών και στην επιτυχημένη πορεία των οργανισμών μέσα στο

υπάρχον κοινωνικό και οικονομικό παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον. Και στην έννοια της γνώσης συμπεριλαμβάνονται όχι μόνο οι τυπικές, αλλά και οι μη τυπικές και άτυπες γνώσεις που αποκτά το άτομο καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής του πορείας.

Οι σύγχρονοι οργανισμοί αντλούν τη δύναμη και την επιτυχία τους, κατά κύριο λόγο από τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του προσωπικού τους. Υπό αυτό το πρίσμα η δια βίου μάθηση υποστηριζόμενη από υπηρεσίες δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, αφού συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

Η φιλοσοφία της ύπαρξης υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού στις υπηρεσίες και στους οργανισμούς, συνίσταται στην ιδέα ότι μπορεί να συμβάλει στη στήριξη των εργαζομένων να ανανεώνουν και να αναπροσαρμόζουν τις γνώσεις τους με σκοπό να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις ενός ραγδαία εξελισσόμενου εργασιακού περιβάλλοντος, είτε εντός του ίδιου οργανισμού είτε σε άλλους οργανισμούς και υπηρεσίες εντός της χώρας, αλλά ακόμη και στο εξωτερικό, στο πλαίσιο διεθνών οργανισμών, κινητικότητας και ανταλλαγών του ανθρώπινου δυναμικού με άλλους ευρωπαϊκούς φορείς. Οι ραγδαίες μεταβολές που λαμβάνουν χώρα στο παγκοσμιοποιημένο οικονομικό περιβάλλον επιδρούν και επηρεάζουν άμεσα τις δραστηριότητες των εργαζομένων και απαιτούν συνεχή αναπροσαρμογή των δεξιοτήτων τους, πολύ περισσότερο σήμερα που η διείσδυση των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία είναι γενικευμένη και καθοριστική (Ντάνος, 2012, σσ. 42 – 43).

Επιπλέον, η οικονομική κρίση στη χώρα μας με τη συνακόλουθη υπογραφή των προγραμμάτων οικονομικής βοήθειας έχουν επισπεύσει την ανάγκη αναδιοργάνωσης των δημόσιων υπηρεσιών οδηγώντας σε συγχωνεύσεις φορέων, έκδοση νέων οργανογραμμάτων των υπουργείων και κατ' επέκταση υιοθέτηση νέων περιγραμμάτων εργασίας, αξιολόγηση και κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων, ενέργειες που καθιστούν τη λειτουργία δομών συμβουλευτικής και προσανατολισμού, ιδιαίτερα στο δημόσιο τομέα, επιτακτική ανάγκη.

Τις παραπάνω απόψεις φαίνεται ότι υποστηρίζουν στελέχη διαφόρων υπηρεσιών που ασχολούνται, τόσο με θέματα συμβουλευτικής και προσανατολισμού, όσο και με θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα, οι οποίοι κλήθηκαν να καταθέσουν τη γνώμη τους στα πλαίσια της παρούσας εργασίας.

Συγκεκριμένα, θεωρούν αναγκαία τη στελέχωση των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων των δημόσιων υπηρεσιών με εξειδικευμένους συμβούλους προσανατολισμού, προκειμένου να συμβάλουν στην κατανομή των υπαλλήλων με τον σωστό τρόπο, τόσο ποσοτικά, όσο και να καλυφθούν οι ανάγκες διαφόρων υπηρεσιών που υπολειτουργούν λόγω ελλείψεων προσωπικού με την τοποθέτηση των κατάλληλων ατόμων στις κατάλληλες θέσεις. Παράλληλα, υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν την απαραίτητη υποστήριξη (ψυχολογική στήριξη, πληροφόρηση εξατομικευμένη συμβουλευτική), ώστε να είναι ευέλικτοι και πρόθυμοι σε εθελούσια κινητικότητα σε διάφορους φορείς της Δημόσιας διοίκησης ώστε να αποκτούν σφαιρική αντίληψη και προσωπική εμπειρία της λειτουργίας των φορέων του Δημοσίου. Επιπλέον, να μπορούν να κατέχουν ποικίλη γνώση και δεξιότητες για να είναι ικανοί στην εργασία τους, ανταποκρινόμενοι στα νέα δεδομένα χωρίς να φοβούνται τις αλλαγές, αλλά να τις αντιμετωπίζουν ως ευκαιρίες μάθησης, επαγγελματικής ανέλιξης και προσωπικής ανάπτυξης (E1, E2, E3, E4).

Ωστόσο, υποστηρίζουν ότι, προκειμένου να υπάρξουν δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στη δημόσια διοίκηση, πρέπει να διερευνηθούν, πρωτίστως, οι ανάγκες που έχει κάθε φορέας σε ανθρώπινο δυναμικό, ποιες λειτουργίες επιτελεί και στη συνέχεια να δημιουργηθούν περιγράμματα θέσεων εργασίας, να συγκεκριμενοποιηθούν τα προσόντα κ.λ.π. αυτών που θα αναλάβουν να λειτουργήσουν ως σύμβουλοι προσανατολισμού. Συνεπώς, η παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής σε συνδυασμό με το περίγραμμα εργασίας του κάθε υπαλλήλου που ενδιαφέρεται να μετακινηθεί σε κάποια διαφορετική θέση εργασίας μπορεί να συμβάλει στην κατάλληλη τοποθέτηση των ενδιαφερομένων, σύμφωνα με τις επιθυμίες και τις ανάγκες τους, αλλά και να καλύπτει τις ανάγκες της υπηρεσίας τους (E5). Είναι σαφές, λοιπόν, ότι τα στελέχη αναγνωρίζουν τη συμβολή της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τόσο στην έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση των υπαλλήλων, όσο και στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας και της αυτοεκτίμησης των εργαζομένων για την ορθή επιλογή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών τους. Με τα δίκτυα επαφών που μπορεί να έχουν οι σύμβουλοι μπορούν να βοηθούν ουσιαστικά τους εργαζόμενους στην αναζήτηση νέων ευκαιριών ανάλογα με τις προσδοκίες τους και να βοηθούν τους νεοεισερχόμενους αλλά και όσους προσέρχονται στην εκάστοτε υπηρεσία με αποσπάσεις, μεταθέσεις, κινητικότητα διοργανώνοντας συναντήσεις ενημέρωσης και πληροφόρησης, ώστε να ενταχθούν ομαλά και γρήγορα στις νέες θέσεις που καταλαμβάνουν στις υπηρεσίες υποδοχής.

4.2 Ο ρόλος και το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα

Είναι γεγονός ότι στο ραγδαία εξελισσόμενο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον ο εργαζόμενος χρειάζεται να εξοπλιστεί με αυτοπεποίθηση και να αναπτύξει κριτική σκέψη, ώστε να είναι σε θέση να συνειδητοποιεί κάθε φορά την κατάστασή του, να διακρίνει τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες του, καθώς και τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές του. Με αυτή την έννοια η δια βίου συμβουλευτική και ο προσανατολισμός αποτελεί μια υποστηρικτική διαδικασία, η οποία μπορεί να προετοιμάζει τους υπαλλήλους να αντιμετωπίζουν τις νέες προκλήσεις με ευελιξία και αποτελεσματικότητα.

Σε αυτό το πλαίσιο ο ρόλος του συμβούλου ταυτίζεται συχνά με το συμβουλευτικό ρόλο της ηγεσίας (Τσολακίδου, 2014, σσ. 7), σύμφωνα με τον οποίο ο σύμβουλος καθοδηγεί τον εργαζόμενο στην εκτίμηση της κατάστασης, στην υιοθέτηση αποτελεσματικών λύσεων και στην ανάληψη, από μέρους του, ευθυνών, που θα κάνουν τις αποφάσεις του πραγματικότητα. Εκτός, όμως, από την ψυχολογική στήριξη που προσφέρει στους υπαλλήλους, ο σύμβουλος παρέχει στον εργαζόμενο πληροφόρηση, υποδεικνύει εναλλακτικές προτάσεις και λύσεις και διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων και των εργαζομένων με τους εξωτερικούς χρήστες των υπηρεσιών. Οι υπάλληλοι επιλέγουν τη μία ή την άλλη εκπαιδευτική ή επαγγελματική πορεία βάσει κάποιων παραγόντων που για τον καθένα είναι διαφορετικοί κάθε φορά και διαφοροποιούνται ανάλογα με τις περιστάσεις και τις φάσεις της ζωής τους. Ο Amundson (ΕΚΕΠ, 2006) αναγνωρίζει δέκα παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας από έναν εργαζόμενο. Η ασφάλεια που προσφέρει μια θέση εργασίας, ο τόπος και ο χώρος εργασίας, οι προσωπικές διασυνδέσεις που μπορεί να αναπτύξει στην εργασία του, η προσωπική αναγνώριση που μπορεί να λάβει από αυτή, η συνεισφορά του στην επίτευξη των αποτελεσμάτων, το κατά πόσο η εργασία του ταιριάζει με τα ενδιαφέροντά του, η δυνατότητα που έχει να συνδυάζει την επαγγελματική και την προσωπική του ζωή, οι ευκαιρίες που του προσφέρονται να συμμετέχει σε νέες δραστηριότητες στις οποίες μπορεί να συνεισφέρει δημιουργικά και η ανάληψη ευθυνών από μέρους του, είναι κάποιοι από τους παράγοντες που καθορίζουν τις αποφάσεις των εργαζομένων, όταν πρόκειται να επιλέξουν μια διαφορετική επαγγελματική πορεία.

Συνεπώς, χρειάζεται σφαιρική αντιμετώπιση του θέματος της αλλαγής σταδιοδρομίας. Ο σύμβουλος αναλαμβάνοντας το ρόλο του υποκινητή μέσα στην

εργασία μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην κατάλληλη πληροφόρηση, στην ανάπτυξη του αισθήματος αυτοπεποίθησης και στο χτίσιμο της αυτοεκτίμησης των υπαλλήλων, ώστε να λαμβάνουν τις σωστές αποφάσεις και να προετοιμάζονται κατάλληλα για να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν τις επερχόμενες αλλαγές. Πολύ περισσότερο, στο θέμα της κινητικότητας στο δημόσιο τομέα η ανάγκη της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι ξεκάθαρη, καθώς με αυτό τον τρόπο οι υπάλληλοι μπορούν, αφενός να σχεδιάζουν κατάλληλα την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και αφετέρου, να αποφεύγονται οι εντάσεις και η αναστάτωση που είναι δυνατό να προκύψουν από τις πιθανές αλλαγές.

Στην άποψη ότι το θέμα της κινητικότητας θα πρέπει να αντιμετωπίζεται σφαιρικά από τους συμβούλους, συνηγορούν και τα στελέχη που συμμετείχαν εκφράζοντας τη γνώμη τους στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας. Συγκεκριμένα, υποστηρίζουν ότι ο σύμβουλος προσανατολισμού θα πρέπει, αφενός να παρέχει έγκυρη και έγκαιρη πληροφόρηση στους υπαλλήλους που ενδιαφέρονται να μετακινηθούν σε άλλη θέση εργασίας και αφετέρου, να προσφέρει ψυχολογική στήριξη για οποιοδήποτε θέμα σχετικό με την κινητικότητα, το οποίο επηρεάζει τόσο τους ίδιους, όσο και τις οικογένειες τους (E1, E2, E3, E4), να διοργανώνουν σεμινάρια λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές και ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων, ή να προτείνουν σεμινάρια, προγράμματα επιμόρφωσης, εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου οι υπάλληλοι να αποκτούν νέα προσόντα ή να βελτιώνουν τις ήδη υπάρχουσες δεξιότητές τους (E5). Σε γενικές γραμμές όλα τα στελέχη συμφωνούν ότι οι δραστηριότητες του συμβούλου σταδιοδρομίας που είναι δυνατό να αναλάβει αντίστοιχη θέση στο δημόσιο τομέα θα πρέπει να περιλαμβάνουν, τόσο την ενημέρωση για τις εργασιακές ευκαιρίες που παρέχονται στο άτομο, όσο την υποβοήθηση της επαγγελματικής του πορείας, την ψυχολογική του στήριξη για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που είναι πιθανό να το απασχολήσουν στην εργασία του, καθώς και την παροχή βοήθειας για την επαγγελματική του εξέλιξη και τη διαμόρφωση του ετήσιου προσωπικού πλάνου επιμόρφωσης, ώστε να διευκολύνεται η επαγγελματική του διαδρομή (career path).

4.3 Δια βίου επιμόρφωση και δεξιότητες των Συμβούλων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού

Στο πλαίσιο της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων είναι ξεκάθαρο ότι ο θεσμός της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας αποτελεί απαραίτητη συνθήκη για την καλύτερη διαχείριση των υφιστάμενων αλλαγών στο χώρο εργασίας και στην

προσωπική ζωή των εργαζομένων, καθώς και για τη μετάβαση από τη μία θέση εργασίας στην άλλη. Επομένως, η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και προσανατολισμού από εξειδικευμένους υπαλλήλους που θα στελεχώνουν τα υπάρχοντα τμήματα προσωπικού των δημόσιων φορέων, κρίνεται αναγκαία, καθώς ο ρόλος τους είναι εξαιρετικά σημαντικός, αφού χρειάζεται να ανταποκρίνονται στις ατομικές ανάγκες για κινητικότητα και παράλληλα στις ανάγκες των υπηρεσιών. Ο σχεδιασμός της νέας σταδιοδρομίας απαιτεί γνώση, ικανότητες και δεξιότητες, οι οποίες όχι μόνο θα οδηγούν στην ορθότερη λήψη απόφασης από τους εργαζόμενους, αλλά θα τους δίνουν τη δυνατότητα να επαναπροσδιορίζουν με ευκολία και με το λιγότερο δυνατό κόστος τις επιλογές τους σε περίπτωση που τα σχέδιά τους αποτύχουν και χρειαστεί να τα αναπροσαρμόσουν.

Είναι εξαιρετικής σημασίας οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να υποστηρίζουν τους υπαλλήλους στη λήψη ικανοποιητικών αποφάσεων, σε ότι αφορά τη ζωή και την εργασία τους, ιδιαίτερα δε, όταν οι τελευταίοι εμφανίζονται ευάλωτοι στις αλλαγές και δυσκολεύονται να τις δουν ως ευκαιρίες μάθησης, να διακρίνουν τις επιλογές και τις ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται, καθώς και να καταλήγουν σε αποτελεσματικές λύσεις για την επιμόρφωση και επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας, λοιπόν, χρειάζεται να διαθέτει μια σειρά δεξιοτήτων, προκειμένου να ανταποκρίνεται ικανοποιητικά και με αποτελεσματικό τρόπο στις αυξημένες απαιτήσεις του σύγχρονου εργαζόμενου. Ειδικότερα, χρειάζεται να διαθέτει: (i) θεωρητική και πρακτική κατάρτιση σε θέματα συμβουλευτικής και προσανατολισμού, (ii) εξοικείωση με τις μεθόδους συλλογής, αξιολόγησης και διάδοσης των πληροφοριών, ενώ σημαντική είναι (iii) η ικανότητα να διακρίνει το εκπαιδευτικό και κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον στο οποίο ασκεί το λειτούργημά του, κατανοώντας τις σύγχρονες εξελίξεις και τις επιπτώσεις τους στους τομείς της εκπαίδευσης, της οικονομίας και της εργασίας. Επίσης, ο σύμβουλος χρειάζεται να έχει καλή ενημέρωση και γνώση του διεθνούς περιβάλλοντος, και ιδιαίτερα του ευρωπαϊκού, πάνω στις νέες εξελίξεις και στις προεκτάσεις τους σε θέματα που αφορούν τη δια βίου συμβουλευτική σταδιοδρομία. Εξίσου σημαντικές είναι, ωστόσο, και δεξιότητες όπως, η επικοινωνία και η ευχέρεια στις διαπροσωπικές σχέσεις, η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης, η ικανότητα αξιολόγησης των δυνατών σημείων και των αδυναμιών των εργαζομένων, η ικανότητα ανάλυσης, αξιολόγησης και σύνθεσης των δεδομένων, καθώς και ο σεβασμός στους κανόνες της επαγγελματικής δεοντολογίας (Nelson – Jones, 2009). Ωστόσο, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται

και να ανταποκρίνονται στις οκτώ ικανότητες και δεξιότητες που έχουν θεσπιστεί από την Ε.Ε. (ESCO) (επικοινωνία στη μητρική γλώσσα, επικοινωνία σε ξένες γλώσσες, μαθηματικές δεξιότητες στην επίλυση προβλημάτων, ηλεκτρονική μάθηση, μεταγνωστικές και κοινωνικές δεξιότητες, ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και πολιτισμική έκφραση), οι οποίες αποτελούν ένα κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς που προσδιορίζει τα προσόντα και το προφίλ που πρέπει να έχει ο σύμβουλος προσανατολισμού, ώστε να βοηθά το δημόσιο υπάλληλο να αναγνωρίζει τις αδυναμίες και ελλείψεις του, να ταξινομεί τις ανάγκες του, να διακρίνει τις διεξόδους του και να σχεδιάζει με επιτυχία την προσωπική του εκπαιδευτική και επαγγελματική διαδρομή.

Άλλωστε, όλα τα στελέχη που συνέβαλαν με τις απόψεις τους στη συγκεκριμένη εργασία υποστηρίζουν ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει, αφενός να υπηρετούν σε υπηρεσίες και φορείς της δημόσιας διοίκησης, ώστε να γνωρίζουν το χώρο και τον τρόπο που λειτουργεί και αφετέρου, να διαθέτουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση (σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο), η οποία θα πρέπει να είναι σχετική με θέματα συμβουλευτικής και προσανατολισμού. Επιπλέον, θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντικό να διαθέτουν εύρος γνώσεων για να μπορούν να ανταποκριθούν στις νέες αυξημένες απαιτήσεις της δημόσιας διοίκησης (Ε5), αλλά και κατάλληλη κατάρτιση και επιμόρφωση πάνω στις νέες εξελίξεις, σε ότι αφορά την οικονομία και την αγορά εργασίας, καθώς και τις ευκαιρίες και το θεσμικό πλαίσιο για την κινητικότητα (Ε2, Ε4). Σε ένα δεύτερο παράλληλο επίπεδο πιστεύουν ότι κάποιες από τις βασικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος είναι οι κοινωνικές δεξιότητες, η ενσυναίσθηση, η κοινωνική αντίληψη, η οργανωτικότητα, δεξιότητες εκπαίδευσης ενηλίκων, καθώς και χρήσης Η/Υ, αλλά και ικανότητες, όπως η ευελιξία και η δικτύωση. Ενδιαφέρουσα είναι η άποψη της κυρίας Βλαχάκη (Ε1), η οποία προτείνει ολοκληρωμένο πρόγραμμα κατάρτισης και επιμόρφωσης για τα στελέχη του δημόσιου τομέα που ενδεχομένως θα στελεχώσουν ως σύμβουλοι τα Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού των Δημοσίων Υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, θεωρεί ότι θέση συμβούλου θα μπορούσαν να αναλάβουν στελέχη που ήδη υπηρετούν στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα και είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αφού πρώτα παρακολουθήσουν πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό διάρκειας τουλάχιστον διακοσίων πενήντα διδακτικών ωρών. Το πρόγραμμα αυτό θα έπρεπε να είναι ειδικό, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του δημόσιου τομέα και θα περιλαμβάνει επιπλέον πρακτική άσκηση διάρκειας

τουλάχιστον διακοσίων ωρών ή τουλάχιστον διετή επαγγελματική εμπειρία πλήρους απασχόλησης στην εφαρμογή του θεσμού στις υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης, αποκτώντας στη συνέχεια πιστοποίηση επαγγελματικής επάρκειας από τον ΕΟΠΠΕΠ.

Είναι σαφές ότι, τόσο το επιστημονικό υπόβαθρο των συμβούλων, όσο και η συνεχής και εξειδικευμένη επιμόρφωση και κατάρτιση που θα ήταν επιβεβλημένο να λάβουν, προκειμένου να αναλάβουν αντίστοιχη θέση στα τμήματα ανθρώπινων πόρων της δημόσιας διοίκησης, είναι εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα για την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης και αντιμετωπίζεται με τη δέουσα σοβαρότητα από τα στελέχη που ερωτήθηκαν. Στο πλαίσιο αυτό, θα επιχειρηθεί στη συνέχεια να διερευνηθεί η συμβολή του ΕΚΔΔΑ στη δια βίου επιμόρφωση των συμβούλων αξιοποιώντας την εμπειρία και την τεχνογνωσία του για την υλοποίηση αντίστοιχων εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης.

4.4 Η συμβολή του ΕΚΔΔΑ στη δια βίου επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού στις υπηρεσίες του δημοσίου

Το ΕΚΔΔΑ²⁰ είναι ο εθνικός στρατηγικός φορέας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση και στην τοπική αυτοδιοίκηση. Έχει ως αποστολή τη δημιουργία εξειδικευμένων στελεχών με σκοπό τη στελέχωση και την υποστήριξη φορέων και υπηρεσιών που έχουν αναπτυξιακό χαρακτήρα, την ενίσχυση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων, την πιστοποίηση εκπαιδευτικών δομών και επιμορφωτικών προγραμμάτων φορέων του δημοσίου. Επίσης, με τις δράσεις του συμβάλει στη βελτίωση της οργάνωσης και της αποδοτικότητας της δημόσιας διοίκησης και της αυτοδιοίκησης, παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες υποστήριξης του έργου φορέων και υπηρεσιών του δημοσίου, ενώ συγκεντρώνει και αξιοποιεί μελέτες και έρευνες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, και μέσω του ΙΝ.ΕΠ, σχεδιάζει και υλοποιεί πλήθος επιμορφωτικές δράσεις και με αυτό τον τρόπο συμβάλει στην προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις μιας ανοιχτής, συμμετοχικής και αποτελεσματικής διοίκησης. Το ΕΚΔΔΑ, λοιπόν, διαθέτει, τόσο την εμπειρία, όσο και την τεχνογνωσία για να προβαίνει σε δράσεις συνεχούς κατάρτισης και επανακατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα. Ειδικότερα, έχει τη

²⁰ http://www.ekdd.gr/ekdda/images/dioikitika/2015_Fylladio_Provolis_GR.pdf

δυνατότητα να εφαρμόζει σύγχρονες μεθόδους ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών, ώστε να συνδέεται η επιμόρφωση με τους επιχειρησιακούς στόχους κάθε υπηρεσίας ή δημόσιου φορέα και παράλληλα υιοθετεί σύστημα πιστοποίησης της επιμόρφωσης χρησιμοποιώντας αντικειμενικά και ποιοτικά κριτήρια αξιολόγησης δομών, προγραμμάτων, γνώσεων και δεξιοτήτων των υπαλλήλων. Εκτός από τα τυπικά προγράμματα που υλοποιούνται δια ζώσης, το ΕΚΔΔΑ ως πρότυπος δημόσιος φορέας και έχοντας την τεχνική υποστήριξη, θα ήταν σε θέση να παρέχει εξ αποστάσεως εκπαίδευση, καθώς μπορεί να ετοιμάσει, τόσο τις κατάλληλες προδιαγραφές, όσο και το αντίστοιχο εκπαιδευτικό υλικό, ώστε τα προγράμματα να γίνονται με ουσιαστικό και αποτελεσματικό τρόπο. Έτσι εξοικονομούνται πολύτιμοι πόροι και δίνεται η δυνατότητα σε υπαλλήλους που βρίσκονται μακριά από τα επιμορφωτικά κέντρα να έχουν εύκολη πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο πλαίσιο της επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού το ΕΚΔΔΑ έχει υιοθετήσει ακόμα μια καινοτομία, την Ατομική Κάρτα Εκπαίδευσης, όπου καταγράφονται όλες οι επιμορφωτικές δραστηριότητες που έχει παρακολουθήσει κάθε υπάλληλος στην επαγγελματική του διαδρομή, στην οποία μπορούν να έχουν ηλεκτρονική πρόσβαση, τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι Διευθύνσεις Εκπαίδευσης των υπηρεσιών τους. Υπό αυτή την έννοια, το ΕΚΔΔΑ είναι ένας φορέας που έχει τη δυνατότητα να αναλάβει την επιμόρφωση στελεχών της δημόσιας διοίκησης σε θέματα συμβουλευτικής και προσανατολισμού, ώστε να αναλάβουν με τη σειρά τους το ρόλο του συμβούλου σε θέματα κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων.

Ανάλογη άποψη εκφράζουν και τα στελέχη που ερωτήθηκαν σχετικά με το ζήτημα της επιμόρφωσης των συμβούλων σταδιοδρομίας στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, υποστηρίζουν ότι η επιμόρφωση των στελεχών θα πρέπει να παρέχεται από το ΙΝ.ΕΠ του ΕΚΔΔΑ, διότι διαθέτει, τόσο την εμπειρία στη διοργάνωση σεμιναρίων που απευθύνονται στους δημόσιους υπαλλήλους, όσο και το κύρος ενός φορέα που έχει δημιουργηθεί για αυτό το σκοπό (Ε3). Επίσης, υποστηρίζουν ότι η συμβολή του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των εξειδικευμένων στελεχών είναι πολύτιμη, διότι είναι ο αρμόδιος φορέας, ο οποίος μπορεί να εφοδιάσει το σύμβουλο με τις απαραίτητες πληροφορίες αναφορικά με τη δομή, τη λειτουργία και τους στόχους της δημόσιας διοίκησης, ενώ μπορεί να προμηθεύσει το σύμβουλο με τα κατάλληλα εργαλεία αξιολόγησης των εργαζομένων (Ε2). Στο ίδιο πλαίσιο επισημαίνεται ότι η επιμόρφωση των στελεχών στη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό, θα μπορούσε να παρέχεται από το ΕΚΔΔΑ και να περιλαμβάνει θεωρητική κατάρτιση και πρακτική

άσκηση, ενώ η επιλογή των υποψηφίων θα ήταν σημαντικό να γίνεται βάσει κάποιων κριτηρίων, ώστε να εξασφαλίζεται κατά το δυνατό η καταλληλότητα των ατόμων που θα ήταν σε θέση να αναλάβουν το ρόλο των συμβούλων (E4). Στις παραπάνω απόψεις προστίθεται και μία άλλη σημαντική παράμετρος σύμφωνα με την οποία το Κέντρο, εκτός από τις βασικές γνώσεις που θα παρέχει, μπορεί να λειτουργήσει και ως δίκτυο, προκειμένου να έρθουν σε επαφή οι εξειδικευμένοι υπάλληλοι και να γνωριστούν μεταξύ τους, ώστε να υπάρχει η απαραίτητη αλληλο-υποστήριξη και βοήθεια στην επιτέλεση του έργου τους (E5). Τέλος, στο ερωτηματολόγιο E1 υποστηρίζεται η άποψη ότι μπορεί να υπάρξει δυνατότητα για πιθανή συνέργεια μεταξύ του ΕΚΔΔΑ και του ΕΟΠΠΕΠ, σε ότι αφορά την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης των στελεχών, καθώς και προγραμμάτων σύντομης εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων σε θέματα δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας, αφού ο ΕΟΠΠΕΠ έχει αναπτύξει ανάλογα εργαλεία και προγράμματα, τα οποία μπορούν να είναι χρήσιμα σε όλους τους δημόσιους υπαλλήλους. Όπως επισημαίνεται, μάλιστα, η διαδικτυακή πύλη δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας ενηλίκων (<http://e-stadiodromia.eoppep.gr/>) μπορεί να φανεί αρκετά χρήσιμη στα στελέχη του δημόσιου τομέα, καθώς παρέχει καινοτόμες υπηρεσίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας και πληροφορίες για ευκαιρίες μάθησης, σταδιοδρομίας και κινητικότητας στην Ελλάδα και την Ε.Ε. και απευθύνεται σε ενήλικες (εργαζόμενους, φοιτητές, σπουδαστές κ.α.) που επιθυμούν στήριξη και αυτοβοήθεια σε θέματα σχεδιασμού, επανασχεδιασμού της σταδιοδρομίας και ανάπτυξης ανάλογων δεξιοτήτων. Η συγκεκριμένη πύλη αποκτά ιδιαίτερη αξία, αφού δρα σε προληπτικό επίπεδο και όχι αφού κάποιος έχει μείνει άνεργος λειτουργώντας αποτρεπτικά εναντίον της ανεργίας και καλλιεργώντας κουλτούρα δια βίου μάθησης και δια βίου ανάπτυξης προσόντων.

Γενικότερα, ο ΕΟΠΠΕΠ είναι ένας φορέας που με τις δράσεις, τις ενέργειες και τα εργαλεία που αναπτύσσει συμβάλει σε σημαντικό βαθμό στην προώθηση της δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού. Με αυτή την έννοια, η συνεργασία του με το ΕΚΔΔΑ θα αποδεικνυόταν εξαιρετικά χρήσιμη, τόσο στο σχεδιασμό και την εφαρμογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης για τους δημόσιους υπαλλήλους, όσο και στη μετέπειτα πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που θα αποκτούσαν από την παρακολούθησή τους. Στη συνέχεια θα εξεταστεί πιο συγκεκριμένα η συμβολή του ΕΟΠΠΕΠ στην πιστοποίηση των προσόντων των συμβούλων, αφού ως εθνικός οργανισμός πιστοποίησης είναι ο αρμόδιος φορέας για τη διαδικασία αυτή.

4.5 Η συμβολή του ΕΟΠΠΕΠ στην πιστοποίηση των προσόντων και ικανοτήτων των Συμβούλων

Ένα από τα κυριότερα κριτήρια διεθνώς για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού είναι η επάρκεια των στελεχών Συ.ΕΠ, δηλαδή η κατοχή των απαιτούμενων γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων για την παροχή υπηρεσιών Συ.ΕΠ. Στη χώρα μας η έλλειψη θεσμικού πλαισίου σχετικά με την κατοχύρωση του επαγγέλματος του συμβούλου έχει ως αποτέλεσμα πολλές φορές η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός να ασκείται από άτομα που δεν είναι εξοπλισμένα με τα κατάλληλα προσόντα. Η διαδικασία της πιστοποίησης, λοιπόν, αποτελεί σημαντικό στοιχείο στις πολιτικές της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης. Ειδικότερα, στον τομέα της συνεχιζόμενης κατάρτισης των στελεχών Συ.ΕΠ που απασχολούνται στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), έχει την ευθύνη για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και επιμόρφωση των στελεχών Συ.ΕΠ σύμφωνα με το νόμο 4115/2013. Συγκεκριμένα, έχει την ευθύνη για τον τομέα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού σε εθνικό επίπεδο αναφορικά με τα εξής²¹:

- Επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των υπουργείων Παιδείας και Εργασίας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικής πολιτικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Ανάπτυξη επικοινωνίας και συντονισμού της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού με σκοπό τη βελτίωση των ήδη παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω της συνεχούς ενημέρωσης και ανταλλαγής πληροφοριών
- Παροχή κάθε είδους και μορφής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς τους αρμόδιους φορείς των υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, τα Κέντρα και τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, καθώς και τις οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων

²¹ Πηγή: <http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-syep/eoppep-part>

- Εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση στελεχών του τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Προσδιορισμός, αφενός των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και αφετέρου, της επάρκειας των προσόντων των στελεχών παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τήρηση αντίστοιχων μητρώων
- Σχεδιασμός και υλοποίηση δράσεων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την υποστήριξη του έργου των στελεχών Συ.ΕΠ, αλλά και για τη δια βίου υποστήριξη των πολιτών σε θέματα ανάπτυξης και διαχείρισης σταδιοδρομίας
- Συμμετοχή στη διαμόρφωση προτύπων, κανόνων και διαδικασιών διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο του Εθνικού Πλαισίου Ποιότητας για τη δια βίου μάθηση.

Στο πλαίσιο των ανωτέρω αρμοδιοτήτων του, ο ΕΟΠΠΕΠ έχει πρόσφατα ολοκληρώσει (Ε1), σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για τα επαγγελματικά περιγράμματα (ΚΥΑ, 110998/8.05.2006), την εκπόνηση – πιστοποίηση του Επαγγελματικού Περιγράμματος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το οποίο περιλαμβάνει τις απαιτούμενες επαγγελματικές λειτουργίες, γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και πιθανές εκπαιδευτικές διαδρομές, καθώς και Πλαίσιο Προγράμματος Κατάρτισης Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το οποίο θα αποτελέσει τη βάση για την πιστοποίηση από τον ΕΟΠΠΕΠ των Στελεχών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είτε εργάζονται στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

Επίσης, ως αρμόδιος φορέας, ο ΕΟΠΠΕΠ έχει προχωρήσει στη δημιουργία του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ) και στην αντιστοίχιση του με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ). Όπως το ΕΠΕΠ, έτσι και το ΕΠΠ αποτελείται από οκτώ επίπεδα²², στα οποία κατατάσσονται οι τίτλοι σπουδών που έχει

²² Τα οκτώ επίπεδα είναι τα εξής: 1. Απολυτήριο δημοτικού, 2. Απολυτήριο Γυμνασίου, 3. Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης επιπέδου 3, 4. Απολυτήριο Γενικού Λυκείου/Πτυχίο ΕΠΑ.Σ/Απολυτήριο Επαγγελματικού Λυκείου, 5. Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης επιπέδου 5/Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και

αποκτήσει κάποιος μέσω της τυπικής εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης μετά από πιστοποίηση, ενώ μελλοντικά σχεδιάζεται να αναπτυχθεί αντίστοιχο σύστημα κατάταξης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Με τον τρόπο αυτό δίνεται η δυνατότητα σε όλους τους ενδιαφερόμενους να βρίσκουν σε ποιο επίπεδο του ΕΠΠ ανήκουν οι τίτλοι σπουδών που έχουν αποκτήσει από την τυπική εκπαίδευση ή από την αρχική επαγγελματική κατάρτιση που πιθανόν έχουν λάβει. Σύμφωνα, λοιπόν, με το ΕΠΠ, εφόσον οι τίτλοι σπουδών αναλύονται σε μαθησιακά αποτελέσματα, δηλαδή γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, μπορούν να ελέγχονται για την ποιότητά τους. Υπό αυτή την έννοια και σε συνδυασμό με το Επαγγελματικό Περίγραμμα των Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού τα προσόντα, οι ικανότητες και οι δεξιότητες των στελεχών του δημόσιου τομέα είναι δυνατό να αξιολογούνται και κατ' επέκταση να πιστοποιούνται, ώστε να επιλέγονται οι κατάλληλοι κάθε φορά για να στελεχώνουν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού των υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας²³.

Η εισαγωγή του θεσμού της δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στο δημόσιο τομέα με τη μορφή πληροφόρησης και ψυχοσυναισθηματικής στήριξης των εργαζομένων, κρίνεται απαραίτητη, ώστε να δημιουργηθούν οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την επιτυχημένη κινητικότητα των υπαλλήλων στις θέσεις επιλογής τους σε συνδυασμό με τις ανάγκες των υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό θεωρείται χρήσιμο να στελεχωθούν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού των φορέων και υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης με εξειδικευμένους υπαλλήλους, οι οποίοι θα διαθέτουν επιστημονική κατάρτιση, επαγγελματική εμπειρία στο θεσμό, σφαιρική γνώση των αλλαγών και των τάσεων της αγοράς εργασίας, καθώς και δικτύωση με κέντρα και δίκτυα της Ελλάδας και του εξωτερικού, ώστε να υποστηρίξουν τους δημόσιους υπαλλήλους στην κινητικότητα, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην ικανότητα διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους, μέσα από εκπαιδευτικές διαδρομές δια βίου μάθησης και διαρκούς επιμόρφωσης, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Άλλωστε, υπηρεσίες Συ.ΕΠ λειτουργούν σε δομές του δημόσιου τομέα εδώ και αρκετά χρόνια. Συγκεκριμένα, 79 Κέντρα Συμβουλευτικής και

Κατάρτισης επιπέδου 5, 6. Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης (Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ), 7. Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης, 8. Διδακτορικό Δίπλωμα.

²³ Στο σημείο αυτό είναι ενδιαφέρον να γίνει αναφορά στις καλές πρακτικές που χρησιμοποιεί ο ΕΟΠΠΕΠ για την προώθηση του θεσμού Συ.ΕΠ και την πιθανή χρησιμότητά τους στην εφαρμογή του θεσμού στο δημόσιο τομέα. Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Παράρτημα 2.

Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) του Υπουργείου Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων (www.minedu.gov.gr) λειτουργούν σε όλους τους νομούς της χώρας και εξυπηρετούν μαθητές, νέους έως 25 ετών, γονείς/κηδεμόνες και εκπαιδευτικούς, τα οποία στελεχώνονται από εξειδικευμένους συμβούλους, εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε δημόσια σχολεία και βοηθούν τους μαθητές να λάβουν εκπαιδευτικές αποφάσεις και να σχεδιάσουν την επαγγελματική τους πορεία. Αντίστοιχα στον ΟΑΕΔ παρέχονται υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (www.oaed.gr) σε όλες τις ομάδες πληθυσμού με στόχο να βοηθηθούν οι άνεργοι να αποφασίσουν το επάγγελμα που μπορούν και θέλουν να ασκήσουν βάσει του επαγγελματικού τους προφίλ, των χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας και των προοπτικών της αγοράς εργασίας, αλλά και να υποστηριχθούν άτομα που καλούνται να αλλάξουν το επάγγελμα που ασκούσαν στο παρελθόν. Οι σύμβουλοι του ΟΑΕΔ χρησιμοποιώντας ατομική και ομαδική συμβουλευτική, καθώς και τεστ προσωπικότητας και ενδιαφερόντων βοηθούν τα άτομα να αναπτύξουν την αυτοαντίληψη τους, να διερευνήσουν τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τις αξίες και τα ενδιαφέροντά τους, να ενημερωθούν για την αγορά εργασίας και τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες και να καταρτίσουν το ατομικό τους επαγγελματικό σχέδιο δράσης, προκειμένου να λάβουν και να υλοποιήσουν τις επαγγελματικές τους αποφάσεις. Με αυτή την έννοια ο θεσμός της δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα μπορούσε, πληρώντας τις κατάλληλες προϋποθέσεις, όπως αναπτύχθηκαν στο παρόν κεφάλαιο, να εφαρμοστεί με επιτυχία και για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα.

5. Συμπεράσματα

Η σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποίησης με τις αλλαγές που συντελούνται στον τομέα της τεχνολογίας, της οικονομίας και των ραγδαίων μετεξελίξεών τους, έχει ανατρέψει ριζικά το οικονομικό, κοινωνικό, εκπαιδευτικό και επαγγελματικό σκηνικό, με αποτέλεσμα να διαμορφώνονται νέα δεδομένα στο είδος και στη διάρθρωση της εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο των συνεχών και επιβαλλόμενων αλλαγών διαπιστώνεται η αποσταθεροποίηση της απασχόλησης, η διαρκής μεταβολή του είδους και του περιεχομένου της εργασίας και η συνεχής προσαρμογή των εργαζομένων στις αλλαγές, ώστε να είναι σε θέση να τις αντιμετωπίζουν με επωφελή τρόπο. Αναδεικνύεται, λοιπόν, η έννοια της απασχολησιμότητας, της ικανότητας δηλαδή του σύγχρονου ατόμου να είναι ευέλικτο και να επαναπροσδιορίζει τη σταδιοδρομία του προς την κατεύθυνση των νέων ειδικοτήτων που ανατέλλουν μέσα από την ταχύτατη εξέλιξη των νέων επικοινωνιών και τεχνολογιών και της ενδεχόμενης αλλαγής του αντικειμένου της εργασίας του μέσω της κινητικότητάς του από μία θέση σε μία άλλη. Στη χώρα μας, και ιδιαίτερα σε ότι αφορά το δημόσιο τομέα, η ανάγκη αυτή γίνεται ακόμη πιο επιτακτική, αφού ανάμεσα στους όρους, τους οποίους έθεσαν οι συμφωνίες με τους δανειστές, ήταν η αναδιάρθρωση και οι συγχωνεύσεις των υπηρεσιών και ο εκσυγχρονισμός και η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού με ταυτόχρονη μείωση των δαπανών. Υπό αυτή την έννοια ο θεσμός της δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί ιδιαίτερα σημαντική διαδικασία που επηρεάζει συνολικά τη ζωή του ατόμου και ο σύμβουλος προσανατολισμού μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο στην προετοιμασία και υποβοήθηση των εργαζομένων να κάνουν ορθολογικές επιλογές, όταν χρειάζεται να προσδιορίζουν εκ νέου την καριέρα τους.

Επιπλέον, οι σχεδιαζόμενες και εφαρμοζόμενες πολιτικές της Ε.Ε. αναγνωρίζουν ότι η δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελούν σημαντική διάσταση της δια βίου μάθησης για την προώθηση κοινωνικών και οικονομικών στόχων, όπως η βελτίωση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της αγοράς εργασίας, μέσα από τη μείωση της μαθητικής διαρροής, την πρόβλεψη για την αντιστοίχιση των προσόντων και τη διασφάλιση της κοινωνικής ένταξης. Εξάλλου, η ανάγκη για υπηρεσίες Συ.ΕΠ αντανakλάται έντονα στις πολιτικές για την εκπαίδευση και την απασχόληση, ενώ συνδέεται στενά με τη στρατηγική Ευρώπη 2020 που καθορίζει τις

κύριες κατευθύνσεις της Ε.Ε. για μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη.

Η παρούσα μελέτη επιβεβαιώνει την υπόθεση εργασίας, ότι μπροστά στο σκηνικό που διαμορφώνεται από τους παραπάνω παράγοντες ο σχεδιασμός και η εφαρμογή υπηρεσιών Συ.ΕΠ στις δομές της δημόσιας διοίκησης, θα αποδεικνύονταν εξαιρετικά χρήσιμες και επωφελείς ενέργειες για τους δημόσιους υπαλλήλους και τις υπηρεσίες τους. Με αυτό τον τρόπο είναι δυνατό να κατανεμηθούν ορθολογικά οι εργαζόμενοι, τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά (E2), καλύπτοντας τις ανάγκες των υπηρεσιών τους και των ίδιων, λαμβάνοντας παράλληλα την απαραίτητη ψυχοσυναισθηματική υποστήριξη για να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές με θετικό και δημιουργικό τρόπο (E1, E4). Αναγνωρίζοντας, συνεπώς, πρωτίστως τις ανάγκες των υπηρεσιών, ώστε να δημιουργηθούν κατάλληλα περιγράμματα θέσεων και να περιγραφούν αντίστοιχες δεξιότητες και προσόντα και στη συνέχεια λαμβάνοντας υπόψη τις επιθυμίες των υπαλλήλων που ενδιαφέρονται να μετακινηθούν, η δια βίου Συ.ΕΠ μπορεί να συμβάλει στη σωστή εφαρμογή της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων (E5).

Σε μια τέτοια προσπάθεια σπουδαίο ρόλο παίζει ο σύμβουλος σταδιοδρομίας, καθώς θα πρέπει να είναι σε θέση να βοηθήσει τους υπαλλήλους να ξεκαθαρίσουν τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους, να διακρίνουν τα ενδιαφέροντα και τις αξίες που τους οδηγούν προς συγκεκριμένες επιλογές και να συμβάλουν στο χτίσιμο της αυτοεκτίμησής τους, ώστε να λαμβάνουν την απόφαση που, κάθε φορά, ταιριάζει στους ίδιους. Είναι αναγκαίο, επομένως, ο σύμβουλος να παρέχει, αρχικά, στους εργαζόμενους έγκυρη και έγκαιρη πληροφόρηση σχετικά με τις επαγγελματικές ευκαιρίες που μπορεί να παρουσιάζονται στην εργασία τους, αλλά και ψυχολογική στήριξη, προκειμένου να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες που ενδεχομένως προκύπτουν στο εργασιακό τους περιβάλλον (E1, E2, E3, E4). Επιπλέον, σημαντική είναι η συμβολή του στη στήριξη της επαγγελματικής πορείας και εξέλιξης των υπαλλήλων, αφού, γνωρίζοντας τις επαγγελματικές και ψυχολογικές ανάγκες τους, μπορεί να προωθεί και να οργανώνει το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων και σεμιναρίων για την απόκτηση ή βελτίωση των προσόντων και δεξιοτήτων τους (E5).

Παράλληλα, ο σύμβουλος προσανατολισμού συμβάλει στην αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης με την επιστημονική του κατάρτιση και τη συνεχή επιμόρφωση. Για αυτό το λόγο κρίνεται αναγκαία η ευρεία γνώση (E5) και αντίληψη του διεθνούς και εγχώριου κοινωνικού και οικονομικού

περιβάλλοντος και, ιδιαίτερα, η γνώση του θεσμικού πλαισίου για την κινητικότητα (E2, E4), η ικανότητά του να συλλέγει, να αξιολογεί και να παρέχει τις πληροφορίες που κρίνει χρήσιμες για την κάθε περίπτωση, ενώ η επικοινωνία, η ευχέρεια στις διαπροσωπικές σχέσεις και στη νέα τεχνολογία, η ευελιξία και η δικτύωση (E1, E3), είναι κάποιες από τις δεξιότητες που θεωρούνται απαραίτητες για την καλύτερη προσέγγιση του ενδιαφερόμενου. Η σύνδεση, εξάλλου, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των συμβούλων με τις αντίστοιχες που περιγράφονται στα οκτώ επίπεδα που έχει θεσπίσει η Ε.Ε. είναι απαραίτητη, καθώς με αυτό τον τρόπο διαμορφώνεται ένα κοινό πλαίσιο ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στο οποίο πρέπει να ανταποκρίνονται οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, κάνοντας την αναγνώριση και την πιστοποίησή τους πιο εύκολη.

Το ΕΚΔΔΑ μπορεί να αναδειχτεί πολύ σημαντικός παράγοντας στη δια βίου επιμόρφωση των στελεχών του δημόσιου τομέα που θα ήταν δυνατό να αναλάβουν το ρόλο των συμβούλων. Η τεχνογνωσία και η εμπειρία του στο σχεδιασμό και την οργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης το καθιστούν κατάλληλο για την ανάληψη μιας τέτοιας πρωτοβουλίας (E3). Επιπλέον, έχει τη δυνατότητα να γνωρίζει συνολικά τις ανάγκες, τη λειτουργία και τη δομή της δημόσιας διοίκησης εφοδιάζοντας τα εξειδικευμένα στελέχη με την αντίστοιχη πληροφόρηση (E2), ενώ σε συνεργασία με τον ΕΟΠΠΕΠ θα μπορούσε να οργανώνει ειδικά σεμινάρια συμβουλευτικής και προσανατολισμού προσαρμοσμένα στις ανάγκες της δημόσιας διοίκησης και των εργαζομένων (E1), παρέχοντάς τους στη συνέχεια την απαραίτητη εκπαιδευτική και επαγγελματική πιστοποίηση. Ο ΕΟΠΠΕΠ, ειδικότερα, στον τομέα των υπηρεσιών Συ.ΕΠ είναι σε θέση, με τις δράσεις και τα εργαλεία που αναπτύσσει και παρέχει να συμβάλει στην εισαγωγή του θεσμού στο δημόσιο τομέα και σε συνδυασμό, ενδεχομένως, με καλές πρακτικές που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες να διαμορφωθεί το κατάλληλο υπόβαθρο για την αποτελεσματικότητα του θεσμού στη δημόσια διοίκηση.

Ολοκληρώνοντας, μέσω της συγκεκριμένης μελέτης προτείνεται η υιοθέτηση του θεσμού συμβουλευτικής υποστήριξης και προσανατολισμού σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, προκειμένου, αφενός να διευκολύνεται η κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού, ενόψει του εξορθολογισμού των υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης και αφετέρου, να προωθείται η στελέχωση του δημόσιου τομέα με υπαλλήλους που θα έχουν σφαιρική γνώση της λειτουργίας του κράτους, διαφόρων υπηρεσιών, αλλά και διαφορετικών διευθύνσεων και τμημάτων εντός εκάστης υπηρεσίας. Το παραπάνω σε

συνδυασμό με ταυτόχρονη ψυχολογική στήριξη, από την πλευρά των λειτουργών του θεσμού, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές ως ευκαιρίες μάθησης και επαγγελματικής εξέλιξης, μπορεί να οδηγήσει στην επιτυχημένη εφαρμογή της διαδικασίας της κινητικότητας στο δημόσιο και στην αξιοποίηση των ικανών και αξιόλογων στελεχών από τη δημόσια διοίκηση.

Επιπλέον, η επιτυχία της εφαρμογής του θεσμού συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ρόλο και τις διαδικασίες που καλούνται να επιτελέσουν τα εξειδικευμένα στελέχη τα οποία είναι δυνατό να αναλάβουν θέση συμβούλου. Για το λόγο αυτό προτείνεται η στελέχωση των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα με δημόσιους υπαλλήλους, πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οποιουδήποτε αντικειμένου, με πολύ καλή γνώση μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας και γνώση χειρισμού Η/Υ και διαδικτυακής πλοήγησης. Επίσης, οι σύμβουλοι θα πρέπει να διαθέτουν εξειδικευμένη γνώση πάνω σε θέματα αγοράς εργασίας, να βοηθούν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση του ατομικού πλάνου δράσης κάθε ενδιαφερόμενου, να συμμετέχουν στη διοργάνωση σεμιναρίων με στόχο τη βελτίωση των υπαρχόντων ή την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και προσόντων από τους εργαζόμενους, καθώς και να επιδιώκουν τη δημιουργία δικτύων και συνεργασιών που θα βοηθούν τους υπαλλήλους στην αναζήτηση νέων ευκαιριών. Ακόμη, κρίνεται εξαιρετικά σημαντικό ο σύμβουλος να διαθέτει δεξιότητες, όπως επικοινωνία, δυνατότητα διαπολιτισμικής προσέγγισης, ανάπτυξη πρωτοβουλιών, ευελιξία και προσαρμοστικότητα, επιχειρηματικότητα, κοινωνική αντίληψη και γενικότερα χρειάζεται να είναι σε θέση να παρέχει στον εργαζόμενο την απαραίτητη ψυχολογική στήριξη για να μπορεί να αντιμετωπίζει όλες τις δυσκολίες και τις αλλαγές που είναι πιθανό να προκύψουν στην εργασία του.

Επίσης, η εκπαίδευση και κατάρτιση των συμβούλων αποτελεί ένα εξίσου σημαντικό ζήτημα, καθώς μπορεί να κρίνει την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης. Προτείνεται λοιπόν, η παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης, τα οποία θα παρέχονται από το ΙΝ.ΕΠ του ΕΚΔΔΑ και θα αφορούν θέματα συμβουλευτικής, κοινωνικής ψυχολογίας, πληροφόρησης, επικοινωνίας, mentoring, κ.α. διάρκειας τουλάχιστον 300 ωρών, εκ των οποίων το ένα τρίτο θα μπορούσε να είναι δια ζώσης και το υπόλοιπο εξ αποστάσεως, εφόσον οι σύμβουλοι αναλάβουν αντίστοιχες θέσεις. Η συμβολή, εξάλλου, του ΕΟΠΠΕΠ στην κατεύθυνση οριστικοποίησης του περιγράμματος και προσδιορισμού του περιεχομένου της επιμόρφωσης είναι σημαντική, καθώς έχει αναπτύξει ανάλογα προγράμματα και με την

πείρα και την τεχνογνωσία του για το θεσμό Συ.ΕΠ θα μπορούσε να φανεί εξαιρετικά χρήσιμος, τόσο στο σχεδιασμό και εφαρμογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης για τους δημόσιους υπαλλήλους, όσο και στη μετέπειτα πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που θα αποκτούσαν από την παρακολούθησή τους.

Τέλος, για τη διευκόλυνση της ροής των πληροφοριών προτείνεται η δημιουργία μιας κεντρικής βάσης δεδομένων στο υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, στην οποία κάθε υπηρεσία και κάθε φορέας του δημόσιου τομέα θα αναρτά τις κενές θέσεις και τα αντίστοιχα προσόντα ή/και κριτήρια που είναι απαραίτητα για αυτή, ενώ θα μπορούν να έχουν πρόσβαση όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι θα μπορούν να εισέρχονται με έναν προσωπικό κωδικό. Με τον τρόπο αυτό, αφενός θα αναρτώνται όλες οι κενές θέσεις στο δημόσιο τομέα και θα παρέχεται, έτσι, η απαραίτητη πληροφόρηση στους υπαλλήλους που ενδιαφέρονται να μετακινηθούν και αφετέρου, οι τελευταίοι θα μπορούν να καταθέσουν την αίτησή τους για κινητικότητα μέσω του ίδιου συστήματος ηλεκτρονικά. Περαιτέρω, μαζί με την ηλεκτρονική αίτηση οι ενδιαφερόμενοι θα μπορούσαν να συμπληρώνουν ένα τυποποιημένο ηλεκτρονικό βιογραφικό, το οποίο θα διαμορφώνεται από τους ίδιους κάθε φορά που υπάρχει μεταβολή στα προσόντα και τις δεξιότητές τους. Με τον τρόπο αυτό τα τμήματα ανθρωπίνων πόρων όλων των δημόσιων υπηρεσιών και φορέων θα μπορούν να γνωρίζουν τα προσόντα όλων των υπαλλήλων, οι υπάλληλοι θα έχουν άμεση πληροφόρηση για τις κενές θέσεις που προκύπτουν και παράλληλα, θα υπάρχει ένα αδιάβλητο, αλλά ταυτόχρονα απλουστευμένο, σύστημα μέσω του οποίου θα είναι εφικτό να τυποποιηθούν οι διαδικασίες λιγοστεύοντας τη γραφειοκρατία και το χρόνο που χρειάζεται για να πραγματοποιηθούν.

Βιβλιογραφία

Αμίτσης, Γ. (2000) *Θεσμοί και Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η Ευρωπαϊκή πρόκληση και η εξέλιξη του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Κατάρτισης*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Αρβανιτίδης, Γ. (2001) *Γραφεία Διασύνδεσης Ελληνικών Πανεπιστημίων. Το Γραφείο Διασύνδεσης του Α.Π.Θ.*, Πτυχιακή εργασία, Σχολή Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.), Παιδαγωγική Τεχνική Σχολή Θεσσαλονίκης, Τμήμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Ασβεστάς, Α. (2007) «Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση», *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Τομέα της Απασχόλησης*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π., σσ. 77 – 113.

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*, σσ. 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», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 90 – 91, σσ. 62 – 74.

Βλαχάκη, Φ. (2013) «Προοπτικές και προκλήσεις για τη δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στην Ευρώπη μέχρι το 2020», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 101 (Μάρτιος – Ιούνιος), σσ. 59 – 69. Αθήνα: Πατάκης.

Cedefop, (2012) *Ευρωδιαβατήριο 2005 – 2020: Επιτυχίες και προοπτικές* <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>, τελευταία επίσκεψη: 11.08.2015.

Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης (2012) *Έκθεση 2012 για τη Δια βίου Μάθηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης.

Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης (2013) *Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης 2013 – 2015*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης.

Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1999) *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (2000). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Διαδικασία της Μπολόνια: Δημιουργία του Ευρωπαϊκού χώρου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (1999) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11088&from=EL>, τελευταία επίσκεψη: 11.08.2015.

ΕΚΕΠ, (2006) Εκπαιδευτικό υλικό των Gray Roehnell και Norman Amundson για τα σεμινάρια με τίτλο *Το μοντέλο της Δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, Αθήνα Μάιος 2006 – Θεσσαλονίκη Ιούνιος 2007. Αθήνα.

Επεξήγηση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων για τη Δια βίου Μάθηση (2008) https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_el.pdf, τελευταία επίσκεψη: 13.08.2015.

Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1995) *Λευκό Βιβλίο για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000) *Υπόμνημα για την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής*. SEC (2000) 1832. Βρυξέλλες, 30.10.2000.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008) *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*, http://www.consilium.europa.eu/eudocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf τελευταία επίσκεψη: 12.08.2015.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2008) *Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων για τη δια βίου μάθηση (ΕΠΕΠ)*, https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_el.pdf, τελευταία επίσκεψη: 10.08.2015.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010) *Ανακοινωθέν της Bruges για την Ενισχυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της ΕΕΚ για την περίοδο 2011 – 2020*, http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_el.pdf, τελευταία επίσκεψη: 23.08.2015.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010) *Μια νέα πνοή για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της ΕΕΚ για την υποστήριξη της στρατηγικής Ευρώπη 2020*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11055&from=EL>, τελευταία επίσκεψη: 17.08.2015.

European Commission (2001) *European Area of Lifelong Learning*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11054&from=EN>, τελευταία επίσκεψη: 20.08.2015.

European Commission (2010a) *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Communication COM (2010) 2020. Brussels.

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (1961) <http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/035.htm>, τελευταία επίσκεψη: 7.08.2015.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2000) *Συμπεράσματα της Προεδρίας, Λισαβόνα, 23 – 24/03/2000*, http://www.consilium.europa.eu/cs/uedocs/cms_data/docs/pressdata/el/ec/0100-r1.gr0.htm, τελευταία επίσκεψη: 24.08.2015.

Ευστρατόγλου, Α. (επιμ.) (2003) *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση. Διαδικασία και Αποτελέσματα ΚΕΚ 2001 – 2003*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

Κασσωτάκη – Ψαρουδάκη, Π & Τσολακίδου, Σ. (2014) *Μεταγνωστικές Ικανότητες*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ – ΓΕΣΕΕ.

Κασσωτάκης, Μ. (2002) «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εννοιολογικές διασαφήσεις, σκοποί και στόχοι» στο Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω - Δάρδανος.

Καμινιώτη, Ο. (2014) «Αποτελεσματικές Πρακτικές στον τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας», *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2013*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σσ. 261 – 274.

Κόκκος, Α. (2005) *Εκπαίδευση Ενηλίκων: ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Κοσμίδου – Hardy, Χ. (2002) «Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής» στο Κασσωτάκης Μ. (Επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω - Δάρδανος.

Κρίβας, Σπ. (2001) «Η διαφοροποίηση της αντίληψης για τη σταδιοδρομία στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Από την «αντικειμενική» ιεραρχική δομή στη διαμορφούμενη υποκειμενικά δια βίου διαδικασία», Πρακτικά Α΄ Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π. *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21^{ου} Αιώνα*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π., σσ. 53 – 62.

Μαλικιώση – Λοϊζου, Μ. (2011) «Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Ελλάδα σήμερα», *Hellenic Journal of Psychology*, Vol.8, pp. 266 – 288.

Μάρδας, Γ. (2001) *Οικονομική Θεωρία – Δια βίου Παιδεία – Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Μάρδας, Γ. & Βαλκάνος Ε. (2002) *Οργάνωση, Διοίκηση και Οικονομία του συστήματος της Δια βίου Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Ν. 4115/2013 *Οργάνωση και λειτουργία Ιδρύματος Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης και Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και άλλες διατάξεις* (ΦΕΚ 24/ΤΕΥΧΟΣ Α/30.01.2013)

Ν. 3879/2010 *Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις* (ΦΕΚ 163/ΤΕΥΧΟΣ Α/21.09.2010).

Nelson – Jones, R. (2009) *Βασικές Δεξιότητες Συμβουλευτικής: ένα εγχειρίδιο για βοηθούς*, (επιμ. Μαλικιώση – Λοϊζου). Αθήνα: Πεδίο.

Ντάνος, Α. (2012) «Δια βίου Εκπαίδευση – Μια συνεχής Διαδικασία πρόσβασης στα Μορφωτικά Αγαθά», *Διοικητική Ενημέρωση*, τ. 61 (Απρίλιος – Μάιος – Ιούνιος). Αθήνα: Ειδική Εκδοτική, σσ. 40 – 47.

Οργανισμός Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών (2007) *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: ΟΕΠΕΚ.

Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ. (2004) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις. Αθήνα: Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας.

Συμβούλιο Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009) *Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 12^{ης} Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=URISERV:ef0016&from=EL>, τελευταία επίσκεψη: 19.08.2015.

Τσολακίδου, Σ. (2013) «Η Αξιολόγηση των Κοινωνικών, Επιχειρηματικών και Πολιτιστικών Δεξιοτήτων και το Ανθρώπινο Δυναμικό» *Επιστήμη και Κοινωνία, Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, τ. 33. Αθήνα: Gutenberg, σσ. 147 – 175.

Τσολακίδου, Σ. (2014) «Καριέρα με πολλαπλές ευκαιρίες: η συμβολή της δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα», Αθήνα.

Δικτυακοί τόποι

<http://ec.europa.eu>

http://ec.europa.eu/education/ects/ects_el.htm

http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/index_el.htm

<https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage>

<https://ec.europa.eu/ploteus/>

http://www.ekdd.gr/ekdda/images/dioikitika/2015_Fylladio_Provolis_GR.pdf

www.elgpn.eu

<http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-syep/eoppep-part>

<http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-syep/euroguidance-national-centre>

http://www.eoppep.gr/teens/index.php/θεματικοί-κατάλογοι/51-e_portfolio

<http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

<http://e-stadiodromia.eoppep.gr/>

<https://europass.cedefop.europa.eu/el/home>

www.europedia.moussis.eu

<http://www.iky.gr/ecvet>

www.minedu.gov.gr

www.oaed.gr

www.orientation-pour-tous.fr

<http://ploigos.eoppep.gr>

<http://www.realgame.ca/en/principles.html>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων

1. Περιγραφικοί δείκτες που ορίζουν τα επίπεδα στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων

Μαθησιακά αποτελέσματα επιπέδων	Γνώσεις	Δεξιότητες	Ικανότητες
Επίπεδο 1	Βασικές γενικές γνώσεις	Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο
Επίπεδο 2	Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία
Επίπεδο 3	Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή στη σπουδή. Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων
Επίπεδο 4	Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές. Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής
Επίπεδο 5	Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές. Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων

Επίπεδο 6	Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών	Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής. Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων
Επίπεδο 7	Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσεγγίσεις. Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων
Επίπεδο 8	Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές, συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης, που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα ή/και στην καινοτομία και για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2
ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

1. Καλές πρακτικές του ΕΟΠΠΕΠ

Ο ΕΟΠΠΕΠ επιδιώκει τη στενότερη σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού, την ενδυνάμωση των προοπτικών απασχόλησής του και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής με στόχο τη δημιουργία μιας ανταγωνιστικής οικονομίας και την προώθηση της κοινωνίας της γνώσης. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, ως εθνικός φορέας πιστοποίησης προσόντων και επαγγελματικού προσανατολισμού έχει αναπτύξει εργαλεία και προγράμματα που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν καλές πρακτικές και ενδεχομένως να φανούν χρήσιμα σε κάθε ενδιαφερόμενο. Συγκεκριμένα, έχει αναπτύξει τις διαδικτυακές πύλες <http://e-stadiodromia.eoppep.gr/> και www.eoppep.gr/teens, οι οποίες απευθύνονται σε κάθε ενδιαφερόμενο και έχουν συνδεθεί με αντίστοιχες πύλες του ΟΑΕΔ και του υπουργείου Εθνικής Άμυνας για στελέχη των ενόπλων δυνάμεων, τέκνα στελεχών και οπλίτες θητείας, εξασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο ευρεία πρόσβαση περισσότερων ωφελουμένων. Επίσης, ο Οργανισμός συνδέεται με την ευρωπαϊκή πύλη EURES μέσω της οποίας προωθείται η εργασιακή κινητικότητα στην Ε.Ε., καθώς και με την Εθνική Βάση Δεδομένων Εκπαιδευτικών Ευκαιριών «Πλοηγός» (<http://ploigos.eoppep.gr>), που αποτελεί μια μόνιμη πηγή πληροφόρησης για ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Η τελευταία συνδέεται με την ευρωπαϊκή διαδικτυακή πύλη πληροφόρησης PLOTEUS που προωθεί την εκπαιδευτική κινητικότητα στην Ευρώπη. Επιπλέον, με τα εργαλεία Europass και ePortfolio που προωθεί δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη και την προβολή των δεξιοτήτων, καθώς και στη διευκόλυνση μετάβασης από μία θέση εργασίας σε μία άλλη σε περίπτωση που προκύψει τέτοιο ενδεχόμενο. Συνεπώς, ο ΕΟΠΠΕΠ είναι ένας φορέας που με δράσεις και εργαλεία, όπως αυτά που περιγράφηκαν παραπάνω, συμβάλει στην περαιτέρω προώθηση της δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού υποστηρίζοντας το θεσμό, ο οποίος με αυτό τον τρόπο, θα μπορούσε να λειτουργήσει και να εφαρμοστεί στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα για την προώθηση της κινητικότητας των υπαλλήλων.

2. Παραδείγματα καλών πρακτικών άλλων χωρών

Ανατρέχοντας στον Ευρωπαϊκό Οδηγό Καλών Πρακτικών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του δικτύου ELGPN (www.elgpn.eu) προκύπτει ότι, στην πλειονότητά τους, οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν αναπτύξει εθνικές ηλεκτρονικές υπηρεσίες δια βίου συμβουλευτικής και προσανατολισμού, οι οποίες απευθύνονται σε όλες τις ομάδες πολιτών, χωρίς να γίνεται ειδική διάκριση για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, στη Γαλλία προωθείται η πολιτική απονομής σήματος ποιότητας Προσανατολισμός για όλους (Orientation pour tous) σε οργανισμούς και φορείς που είναι σε θέση να παρέχουν ατομική συμβουλευτική και έχουν συμφωνήσει να εργαστούν στο πλαίσιο ενός συντονισμένου δικτύου. Παράλληλα, παρέχεται δωρεάν διαδικτυακή υπηρεσία (www.orientation-pour-tous.fr), που δίνει τη δυνατότητα πρόσβασης σε 200.000 αρχεία σχετικά με την εκπαίδευση, πάνω από 1.000 αρχεία σχετικά με προσόντα και πάνω από 2.000 αρχεία σχετικά με την απασχόληση, ενώ υποστηρίζεται εθνική τηλεφωνική γραμμή, η οποία παρέχει δωρεάν πληροφόρηση και υποστήριξη σε θέματα εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Επιπλέον, το Χαρτοφυλάκιο Εμπειριών και Ικανοτήτων δίνει τη δυνατότητα στους νέους να προβάλλουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους και να τις συσχετίσουν με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Με αυτή την έννοια το συγκεκριμένο εργαλείο αποτελεί ένα αξιόλογο τρόπο να αποκτήσουν οι νέοι αυτονομία και τη δυνατότητα αυτορρύθμισης σε μια κοινωνία που συνεχώς μεταλλάσσεται.

Η Σουηδία, εξάλλου, παρέχει ένα παράδειγμα του πώς η άτυπη μάθηση ενός ατόμου μπορεί να προσδιοριστεί, να αναγνωριστεί και να πιστοποιηθεί μέσα από ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων με στόχο τη δημιουργία σταθερής βάσης για το σχεδιασμό και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Ειδικότερα, οργανώνονται προγράμματα, ώστε να διευκολυνθεί η Πιστοποίηση Προγενέστερης Μάθησης οδηγώντας τους συμμετέχοντες στο να γνωρίσουν την αξία των δεξιοτήτων που διαθέτουν και το πώς να τις αναπτύξουν περαιτέρω. Επιπλέον, η σουηδική υπηρεσία απασχόλησης προσφέρει σημαντικές υπηρεσίες πληροφόρησης σε ότι αφορά επαγγέλματα, προγράμματα κατάρτισης, τάσεις στην αγορά εργασίας μέσα από μία σειρά προγραμμάτων (Job Bank, Temporary Worker, κ.α.), ενώ από το 2000 έχει τεθεί σε εφαρμογή το Πρόγραμμα Εγγυημένης Δραστηριότητας (Activity Guarantee Programme) το οποίο παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη σε μακροχρόνια ανέργους ή σε όσους κινδυνεύουν να ενταχθούν σε αυτή την κατηγορία. Το άτομο με τη βοήθεια ενός συμβούλου ετοιμάζει ένα ατομικό σχέδιο δράσης προσαρμοσμένο στις

προσωπικές του ανάγκες παραμένοντας στο πρόγραμμα αυτό μέχρι να εξασφαλίσει εργασία για διάστημα πάνω από έξι μήνες, ή να ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή να αποφασίσει το ίδιο να αποχωρήσει από το πρόγραμμα (ΟΕΠΕΚ, 2007, σσ. 10).

Ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζει η περίπτωση της Ισλανδίας με το πρόγραμμα «Παροχή υπηρεσιών Συ.ΕΠ στο χώρο εργασίας», το οποίο προσφέρει πληροφόρηση και συμβουλευτική σχετικά με την ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων στους χώρους εργασίας τους. Το πρόγραμμα απευθύνεται κυρίως σε εργαζόμενους που έχουν λάβει μικρή τυπική εκπαίδευση με σκοπό να διερευνηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες τους, ώστε να αναπτυχθούν τα κατάλληλα μαθήματα για την επιμόρφωσή τους, που θα τους βοηθήσουν να ανακαλύψουν τις κατάλληλες διαδρομές εκπαίδευσης. Ωστόσο, δεν υπάρχει συγκεκριμένη δομή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εντός των οργανισμών, καθώς οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν καθιερώσει συνεργασία με τις επιχειρήσεις πραγματοποιώντας παρουσιάσεις και ατομικές συνεντεύξεις στους συγκεκριμένους χώρους εργασίας ή στο κέντρο τους. Παρόλα αυτά, η πρακτική είναι επιτυχημένη, αφού πλέον πολύ περισσότερα άτομα, από ότι αρχικά, απευθύνονται στα κέντρα δια βίου μάθησης, προκειμένου να λάβουν υπηρεσίες Συ.ΕΠ, ύστερα από δική τους πρωτοβουλία.

Στο ομοσπονδιακό κράτος του Καναδά και σε ένα εντελώς διαφορετικό σύστημα υπηρεσιών Συ.ΕΠ, ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σχεδιάζεται και υλοποιείται κυρίως από τις τοπικές κυβερνήσεις και λιγότερο από την κεντρική κυβέρνηση, εντούτοις στην προσέγγισή τους οι σύμβουλοι ακολουθούν και εφαρμόζουν τις πέντε αρχές δια βίου προσανατολισμού (High Five of Career Development), καθώς θεωρείται ότι η Συμβουλευτική είναι μια δια βίου εκπαιδευτική διαδικασία για όλες τις ηλικίες, η οποία έχει στόχο να διαμορφώνει υπεύθυνους ανθρώπους που θα είναι σε θέση να φροντίζουν οι ίδιοι για την προσωπική τους ανάπτυξη και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τη ζωή και την εργασία τους. Οι πέντε βασικές αρχές της δια βίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού είναι οι εξής: 1. Ακολούθησε την καρδιά σου (Follow your heart), 2. Οι αλλαγές είναι συνεχείς (Change is constant), 3. Η μάθηση είναι συνεχής (Learning is ongoing), 4. Επικεντρώσου στο ταξίδι (Focus on the journey), 5. Να λειτουργείς σε ομάδα (Be an ally) (<http://www.realgame.ca/en/principles.html>). Αξιοσημείωτο είναι δε, ότι η επαγγελματική συμβουλευτική ενηλίκων πραγματοποιείται από συμβούλους απασχόλησης ή λειτουργούς απασχόλησης, έχοντας στόχο την προώθηση της αυτό –

βοήθειας ή την ελάχιστη δυνατή παρέμβαση των λειτουργών για την πλειοψηφία των ενδιαφερόμενων, ώστε να «εκπαιδευτούν» στο να μάθουν πώς να μαθαίνουν, να μπορούν να διακρίνουν τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται και να αναζητούν τρόπους για περαιτέρω προσωπική ανάπτυξη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Ερωτηματολόγια Συνεντεύξεων

Ερωτηματολόγιο – Συνέντευξη

1. Τα τελευταία χρόνια τίθενται σε εφαρμογή νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την αναδιάρθρωση των οργανογραμμάτων, ενώ προωθούνται πρόσθετες σχετικά με την κινητικότητα των υπαλλήλων στο Δημόσιο. Ωστόσο, εγείρονται ερωτήματα αναφορικά με την ετοιμότητα της δημόσιας διοίκησης, σε ότι αφορά την ύπαρξη δομών ή άλλων οργάνων, για την υποστήριξη αυτής της πολιτικής για την κινητικότητα των υπαλλήλων.

Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, γνωρίζετε αν υπάρχουν κατάλληλες δομές στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, προκειμένου να υποστηρίξουν μια τέτοια διαδικασία; Θεωρείτε ότι χρειάζονται;

2. Εάν θεωρείτε ότι χρειάζονται, ποιος/ποια θα μπορούσε να αναλάβει τέτοιο ρόλο και με τι εκπαιδευτικό προφίλ;
3. Θεωρείτε αναγκαία την ανάπτυξη δομών ή λειτουργία ομάδων στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Διοικητικού με εξειδικευμένα στελέχη που θα λειτουργούν ως Σύμβουλοι Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, στο πλαίσιο της κινητικότητας των υπαλλήλων εντός της ίδιας υπηρεσίας αλλά και εντός του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα;
4. Εάν απαντήσετε ΝΑΙ, ποιο πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στο δημόσιο τομέα;
5. Γνωρίζετε κάτι για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων; Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η χρησιμότητά του; Αποτελεί εργαλείο για την αξιολόγηση εκτός των τυπικών προσόντων και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των στελεχών;
6. Ποιο ρόλο μπορεί να παίξει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και πληροφόρησης στην κινητικότητα των υπαλλήλων αξιοποιώντας τα παραπάνω πλαίσια: Προσόντων και Δεξιοτήτων;
7. Ποιες οριζόντιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του προσωπικού του δημόσιου τομέα για επαγγελματική ή εκπαιδευτική κινητικότητα εντός του ίδιου του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί, σε άλλο Οργανισμό, για προσωπική ανάπτυξη και αυτοολοκλήρωση; Άλλο;

8. Τι είδους επιμόρφωση πιστεύετε ότι πρέπει να λαμβάνει ένας Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και με ποιον τρόπο;
9. Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ο ρόλος του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, που είναι δυνατόν να στελεχώνουν υπηρεσίες του δημόσιου τομέα;
10. Θα μπορούσε κατά τη γνώμη σας, το ΙΝ.ΕΠ.- ΕΚΔΔΑ να συμβάλλει ως φορέας δια βίου επιμόρφωσης αυτών των στελεχών; Ποιοι άλλοι φορείς θα μπορούσαν να το κάνουν; Τα Πανεπιστήμια;

Ερωτηματολόγιο 1

- Τα τελευταία χρόνια τίθενται σε εφαρμογή νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την αναδιάρθρωση των οργανογραμμάτων, ενώ προωθούνται πρόσθετες σχετικά με την κινητικότητα των υπαλλήλων στο Δημόσιο. Ωστόσο, εγείρονται ερωτήματα αναφορικά με την ετοιμότητα της δημόσιας διοίκησης, σε ότι αφορά την ύπαρξη δομών ή άλλων οργάνων, για την υποστήριξη αυτής της πολιτικής για την κινητικότητα των υπαλλήλων.

Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, γνωρίζετε αν υπάρχουν κατάλληλες δομές στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, προκειμένου να υποστηρίξουν μια τέτοια διαδικασία; Θεωρείτε ότι χρειάζονται; (ερώτηση 1). Θεωρείτε αναγκαία την ανάπτυξη δομών ή τη λειτουργία ομάδων στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Διοικητικού με εξειδικευμένα στελέχη, προκειμένου να υποστηρίξουν τη διαδικασία της κινητικότητας των υπαλλήλων εντός της ίδιας υπηρεσίας αλλά και εντός του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα; (ερώτηση 3)

Δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα από όσο γνωρίζω δεν υπάρχουν. Η ανάπτυξη δομών ή λειτουργία ομάδων στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Διοικητικού με εξειδικευμένα στελέχη που θα λειτουργούν ως Σύμβουλοι Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, στο πλαίσιο της κινητικότητας των υπαλλήλων εντός της ίδιας υπηρεσίας αλλά και εντός του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα αφορά έργο που εμπίπτει στα Τμήματα Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων των εκάστοτε δημοσίων υπηρεσιών.

- Εάν θεωρείτε ότι χρειάζονται, ποιος/ποια θα μπορούσε να αναλάβει τέτοιο ρόλο και με τι εκπαιδευτικό προφίλ; (ερώτηση 2)

Σε κάθε περίπτωση επισημαίνεται ότι, το επάγγελμα του Συμβούλου Σταδιοδρομίας /Επαγγελματικού Προσανατολισμού απαιτεί πανεπιστημιακή εκπαίδευση (σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο) η οποία θα πρέπει να παρέχεται αποκλειστικά από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα μέχρι στιγμής προσφέρονται εκπαιδευτικά προγράμματα ΣΥΕΠ μεταπτυχιακού επιπέδου ως εξής (για πληροφορίες σχετικά με τους χορηγούμενους τίτλους σπουδών και το επίπεδο αυτών αρμόδια είναι τα τμήματα – σχολές που λειτουργούν τα εν λόγω εκπαιδευτικά προγράμματα:

- ✓ Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Συμβουλευτική & τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του Πανεπιστημίου Αθηνών
- ✓ Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών με ειδίκευση στην Ανάπτυξη και Συμβουλευτική της Σταδιοδρομίας του Πανεπιστημίου Πατρών
- ✓ Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική & τον Προσανατολισμό (ΠΕΣΥΠ) της ΑΣΠΑΙΤΕ

Στον τομέα της συνεχιζόμενης κατάρτισης των Στελεχών ΣΥΕΠ (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα), ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) (Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, εποπτευόμενος φορέας του Υπουργείου Πολιτισμού Παιδείας και Θρησκευμάτων) έχει την ευθύνη για την **συνεχιζόμενη κατάρτιση – επιμόρφωση στελεχών ΣΥΕΠ**. Συγκεκριμένα, ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) σύμφωνα με το Νόμο 4115/2013, ΦΕΚ 24/τ.α/30-01-2013 έχει την ευθύνη για τον τομέα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού σε εθνικό επίπεδο αναφορικά με τα εξής:

- Επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, στο σχεδιασμό και την εφαρμογή Εθνικής Πολιτικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Ανάπτυξη της επικοινωνίας και ο συντονισμός της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού με σκοπό τη βελτίωση των ήδη παρεχόμενων υπηρεσιών, μέσω της συνεχούς ενημέρωσης και ανταλλαγής πληροφοριών.
- Παροχή κάθε είδους και μορφής υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού προς τους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, τα Κέντρα και τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, καθώς και τις οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων.
- Εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση στελεχών του τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Προσδιορισμός αφενός των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και αφετέρου της επάρκειας των προσόντων των στελεχών παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η τήρηση αντίστοιχων μητρώων.

- Σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού για την υποστήριξη του έργου των στελεχών ΣΥΕΠ, αλλά και για τη δια βίου υποστήριξη των πολιτών σε θέματα ανάπτυξης και διαχείρισης σταδιοδρομίας.
 - Συμμετοχή στη διαμόρφωση προτύπων, κανόνων και διαδικασιών διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στο πλαίσιο του Εθνικού Πλαισίου Ποιότητας για τη δια βίου μάθηση.
- **Ποιο πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στο δημόσιο τομέα; (ερώτηση 4)**

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του ΕΟΠΠΕΠ έχει πρόσφατα ολοκληρώσει, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για τα επαγγελματικά περιγράμματα, την εκπόνηση – πιστοποίηση του **Επαγγελματικού Περιγράμματος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας /Επαγγελματικού Προσανατολισμού**, το οποίο περιλαμβάνει τις απαιτούμενες επαγγελματικές λειτουργίες – εργασίες, γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και πιθανές εκπαιδευτικές διαδρομές καθώς και Πλαίσιο Προγράμματος Κατάρτισης Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού και το οποίο θα αποτελέσει τη βάση για την πιστοποίηση από τον ΕΟΠΠΕΠ των στελεχών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπου κι αν αυτοί εργάζονται ή θέλουν να εργαστούν (στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες).

- **Γνωρίζετε κάτι για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων; Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η χρησιμότητά του; Αποτελεί εργαλείο για την αξιολόγηση εκτός των τυπικών προσόντων και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των στελεχών; Ποιο ρόλο μπορεί να παίξει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και πληροφόρησης στην κινητικότητα των υπαλλήλων αξιοποιώντας τα παραπάνω πλαίσια: Προσόντων και Δεξιοτήτων; (ερωτήσεις 5 και 6)**

Ο ΕΟΠΠΕΠ είναι ο αρμόδιος φορέας, έχει προχωρήσει στην ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων καθώς και την αντιστοίχιση του με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων <http://www.nqf.gov.gr>, υπό την εποπτεία και το συντονισμό του Υπουργείου Πολιτισμού Παιδείας και Θρησκευμάτων. Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων

είναι ένα πλαίσιο με οκτώ (8) επίπεδα, στα οποία κατατάσσονται αρχικά οι τίτλοι σπουδών /τα προσόντα, που έχουν αποκτηθεί μέσω του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης μετά από πιστοποίηση, ενώ σε μεταγενέστερο στάδιο, θα αναπτυχθεί σύστημα κατάταξης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής εκπαίδευσης και άτυπης μάθησης. Τέλος, ο ΕΟΠΠΕΠ ολοκληρώνει σύντομα το Μητρώο Προσόντων και Τίτλων Σπουδών (Hellenic National Qualifications Registry) με το οποίο θα είναι δυνατή η αναζήτηση προσόντων που έχουν καταταχθεί σύμφωνα με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων και αντιστοιχηθεί στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων. Με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων μπορεί να βρει κανείς σε ποιο επίπεδο του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων ανήκουν τα προσόντα του, δηλαδή οι τίτλοι σπουδών που απέκτησε από την τυπική εκπαίδευση στην Ελλάδα ή και από την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση μετά από πιστοποίηση. Οι τίτλοι σπουδών / τα προσόντα αναλύονται σε μαθησιακά αποτελέσματα, δηλαδή σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες και μπορούν να ελέγχονται ως προς την ποιότητά τους και με αυτή την έννοια μπορεί να συμβάλλει στην αξιολόγηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των στελεχών του δημόσιου τομέα. Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων απευθύνεται σε όλους που μπορούν να αξιοποιήσουν τα οφέλη που προσφέρει:

- Εκπαιδευόμενους
- Εργαζόμενους (στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα)
- Ανέργους,
- Εργοδότες,
- Παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- Φορείς πιστοποίησης προσόντων,
- Συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού,
- Επαγγελματικούς κλάδους,
- Κοινωνικούς εταίρους,
- Επιμελητήρια,
- Κοινωνικούς φορείς
- και σε κάθε πολίτη, κάτοχο τίτλων σπουδών.

• **Ποιες οριζόντιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του προσωπικού του δημόσιου τομέα για**

επαγγελματική ή εκπαιδευτική κινητικότητα εντός του ίδιου του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί, σε άλλο Οργανισμό, για προσωπική ανάπτυξη και αυτοολοκλήρωση; Άλλο; (ερώτηση 7)

Σε ότι αφορά τις οριζόντιες δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας /Επαγγελματικού Προσανατολισμού αναφέρουμε ενδεικτικά:

- **ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ**
 - Διαπροσωπική ευαισθησία /Κοινωνική αντίληψη.
 - Διαχείριση χρόνου.
 - Επικοινωνία.
 - Οργανωτικότητα.
 - Ομαδική εργασία.
 - Ενσυναίσθηση.
 - Άνευ όρων αποδοχή.
 - Γνησιότητα.
 - Τήρηση της επαγγελματικής δεοντολογίας.
 - Δεξιότητες χρήσης Η/Υ και διαδικτύου
 - Εφαρμογή κανόνων προστασίας προσωπικών δεδομένων.
 - Τήρηση εθνικών και διεθνών κριτηρίων για τις υπηρεσίες ΣυΕΠ.
 - Χρήση βασικών εργαλείων για την αναζήτηση πληροφοριών και εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού.
 - Χρήση βασικών τεχνικών συμβουλευτικής συνέντευξης.
 - Χρήση βασικών τεχνικών βιωματικών ασκήσεων.
 - Βασικές δεξιότητες εκπαίδευσης ενηλίκων.
 - Εφαρμογή τυπικών διαδικασιών για την αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών.
 -
 - **ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ**
 - Κριτική Ικανότητα.
 - Δικτύωση.
 - Ευελιξία
 - Κατηγοριοποίησης πληροφοριών.
 - Επίλυση προβλήματος.
 - Λήψη απόφασης.
- **Τι είδους επιμόρφωση πιστεύετε ότι πρέπει να λαμβάνει ένας Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και με ποιον τρόπο; Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ο ρόλος του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, που είναι δυνατόν να στελεχώνουν υπηρεσίες του δημόσιου τομέα; Θα μπορούσε κατά τη γνώμη σας, το ΙΝ.ΕΠ.-**

ΕΚΔΔΑ να συμβάλλει ως φορέας δια βίου επιμόρφωσης αυτών των στελεχών; Ποιοι άλλοι φορείς θα μπορούσαν να το κάνουν; Τα Πανεπιστήμια; (ερωτήσεις 8,9 και 10)

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω και τις διαδρομές που έχουν προβλεφθεί στο πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα του Συμβούλου Σταδιοδρομίας /Επαγγελματικού Προσανατολισμού, επισημαίνουμε ότι θα μπορούσαν στελέχη που υπηρετούν στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα και είναι Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, αφού λάβουν Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό / Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας διακοσίων πενήντα (250) τουλάχιστον διδακτικών ωρών (με ειδικό πρόγραμμα που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του δημοσίου τομέα) και πρακτική Άσκηση διάρκειας διακοσίων (200) τουλάχιστον ωρών ή διετή τουλάχιστον επαγγελματική εμπειρία πλήρους απασχόλησης στην εφαρμογή του θεσμού στο Δημόσιο, να λειτουργήσουν ως Σύμβουλοι Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και οι οποίοι εν συνεχεία θα μπορούν να πιστοποιηθούν από τον ΕΟΠΠΕΠ με την διαδικασία που θα εφαρμοστεί.

Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο αυτό εντοπίζεται ένας σημαντικός τομέας πιθανής συνέργειας του ΕΟΠΠΕΠ με το ΙΝ.ΕΠ.- ΕΚΔΔΑ σε ότι αφορά την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης ανάλογων στελεχών καθώς επίσης και προγραμμάτων σύντομης εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων σε θέματα δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας, καθώς ο ΕΟΠΠΕΠ έχει αναπτύξει ανάλογα εργαλεία και προγράμματα τα οποία μπορούν να είναι χρήσιμα σε όλους τους δημοσίους υπαλλήλους. Ήδη επισημαίνεται ότι οι διαδικτυακές πύλες επαγγελματικού προσανατολισμού του ΕΟΠΠΕΠ www.eoppep.gr/teens και <http://e-stadiodromia.eoppep.gr/> απευθύνονται σε κάθε ενδιαφερόμενο και οι δύο πύλες έχουν διασυνδεθεί με το πόνταλ του ΟΑΕΔ και τα πόνταλ του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (για στελέχη ενόπλων δυνάμεων, τέκνα στελεχών και οπλίτες θητείας), εξασφαλίζοντας έτσι ευρεία πρόσβαση περισσότερων ωφελούμενων.

Ειδικά για τα στελέχη του Δημοσίου Τομέα, μπορεί να φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη η Διαδικτυακή Διαδραστική Πύλη διά βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας ενηλίκων <http://e-stadiodromia.eoppep.gr/>

Η πύλη Διά Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας παρέχει καινοτόμες υπηρεσίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας και πληροφορίες για ευκαιρίες μάθησης, σταδιοδρομίας και κινητικότητας στην Ελλάδα και την ΕΕ απευθυνόμενες σε ενήλικες όλων των

ηλικιών. **Απευθύνεται σε** ενήλικες κάθε ηλικίας, εργαζόμενους, ανέργους, φοιτητές, σπουδαστές κλπ. που επιθυμούν στήριξη και αυτοβοήθεια σε θέματα σχεδιασμού, επανασχεδιασμού της σταδιοδρομίας και ανάπτυξης ανάλογων δεξιοτήτων. **Είναι χρήσιμο εργαλείο για:** συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, εργασιακούς συμβούλους, εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές ενηλίκων, στελέχη ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού κλπ. Έχει ιδιαίτερη προστιθέμενη αξία, καθώς αποτελεί συστημική παρέμβαση σε προληπτικό επίπεδο (όχι θεραπευτικά εφόσον δηλαδή κάποιος έχει μείνει άνεργος) και δρα αποτρεπτικά εναντίον ανεργίας καλλιεργώντας κουλτούρα δια βίου μάθησης και δια βίου ανάπτυξης προσόντων. **Προσφέρει δωρεάν υπηρεσίες ως εξής:**

- ✓ **Ψηφιοποιημένα διαδικτυακά τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού**, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν στον επανασχεδιασμό της σταδιοδρομίας, μετά από απώλεια θέσης εργασίας ή/και έλλειψη ικανοποίησης από την παρούσα εργασία.
- ✓ **Θεματικούς Καταλόγους Πληροφόρησης** σχετικά με την εκπαίδευση και την εργασία στην Ελλάδα και την Ευρώπη, αλλά και για διάφορα άλλα θέματα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία, την επιχειρηματικότητα, την κινητικότητα για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας, τις δυνατότητες δια βίου μάθησης και πιστοποίησης προσόντων κλπ..
- ✓ **Διαδραστικές Ασκήσεις Αυτοβοήθειας** που θα βοηθήσουν τους ενήλικες να καλλιεργήσουν δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας.
- ✓ **Ψηφιακό εργαλείο e-portfolio (Φάκελος Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας)** το οποίο βασίζεται στο European Reference Framework on Key Competences for Lifelong Learning (Recommendation of the Council of the EU in 2006) τη διεθνή μελέτη του OECD "Program for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), τη μελέτη International Labour Office" Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills "(2013) και τη σχετική μελέτη του CEDEFOP "Piloting a European employer survey on skill needs" (2013). Το εργαλείο δίνει την ευκαιρία σε κάθε ενήλικα να φτιάξει τον ατομικό του φάκελο προσόντων, συγκεντρώνοντας, οργανώνοντας και τεκμηριώνοντας τα εκπαιδευτικά, επαγγελματικά και προσωπικά επιτεύγματα και εμπειρίες με στόχο την ανάδειξη των δεξιοτήτων που έχει αποκτήσει μέσα από αυτά. Το e-portfolio ενηλίκων δεν περιλαμβάνει απλή καταγραφή των γνώσεων και των εμπειριών όπως το απλό βιογραφικό σημείωμα, αλλά προβάλλει τις δεξιότητες που έχει κανείς αποκτήσει μέσα από

τις διάφορες δραστηριότητες στις οποίες έχει εμπλακεί, σύμφωνα με τις δεξιότητες που αναζητά η αγορά εργασίας και συνεπώς μπορεί να αποτελεί συμπλήρωμα και ενισχυτικό του βιογραφικού σημειώματος ή/και της συνέντευξης επιλογής, προσελκύοντας την προσοχή του υποψήφιου εργοδότη.

- ✓ **Δωρεάν Υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εξ αποστάσεως μέσω ειδικής φόρμας συνομιλίας απευθείας με εξειδικευμένο σύμβουλο** (σύντομα διαθέσιμη υπηρεσία)

Θα μπορούσε λοιπόν να διερευνηθεί η δυνατότητα σύνδεσης της Πύλης Ενηλίκων με την ιστοσελίδα του ΙΝΕΠ ΕΚΔΔΑ ώστε να προτείνεται ως υποστηρικτικό εργαλείο επαγγελματικής ανάπτυξης για τα στελέχη του δημοσίου τομέα.

Ερωτηματολόγιο 2

- Τα τελευταία χρόνια τίθενται σε εφαρμογή νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την αναδιάρθρωση των οργανογραμμάτων, ενώ προωθούνται πρόσθετες σχετικά με την κινητικότητα των υπαλλήλων στο Δημόσιο. Ωστόσο, εγείρονται ερωτήματα αναφορικά με την ετοιμότητα της δημόσιας διοίκησης, σε ότι αφορά την ύπαρξη δομών ή άλλων οργάνων, για την υποστήριξη αυτής της πολιτικής για την κινητικότητα των υπαλλήλων.

Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, γνωρίζετε αν υπάρχουν κατάλληλες δομές στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, προκειμένου να υποστηρίξουν μια τέτοια διαδικασία; Θεωρείτε ότι χρειάζονται; (ερώτηση 1)

Δεν έχω υπόψη μου τις υπάρχουσες δομές ΣΥ & ΕΠ στη Δημόσια Διοίκηση. Οι δομές τις οποίες γνωρίζω είναι τα ΓΡΑΣΕΠ και ΚΕΣΥΠ, τα οποία αφορούσαν αποκλειστικά τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στελεχωμένα από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς όλων των ειδικοτήτων οι οποίοι, είτε απέκτησαν μεταπτυχιακό δίπλωμα στο ΣΕΠ, ή παρακολούθησαν ειδικά επιμορφωτικά σεμινάρια. Είναι αξιοσημείωτο ότι **επαγγελματική ιδιότητα Συμβούλου ΕΠ αναγνωρισμένη από το κράτος δεν υπάρχει!** Κατά συνέπεια, με το νόμο Διαμαντοπούλου, ο οποίος προέβλεπε την ανάκληση των αποσπάσεων και την επανατοποθέτηση των εκπαιδευτικών στις οργανικές τους θέσεις, τα μεν ΓΡΑΣΕΠ καταργήθηκαν, ενώ τα ΚΕΣΥΠ συρρικνώθηκαν. Αυτή η υποβάθμιση των δομών ΣΥΕΠ δημιούργησε ένα τεράστιο κενό στο χώρο της εκπαίδευσης, το οποίο μάλιστα εκφράστηκε και στα πλαίσια μιας πρόσφατης έρευνας του ΕΚΠΑ αναφορικά με την επιλογή των μαθητών στην Γ' βάρθμια εκπαίδευση. Κατά την ίδια έννοια, υποθέτω, ότι δεν υπάρχουν δομές και δεν προβλέπονται διορισμοί συμβούλων Ε.Π. και στους άλλους τομείς της Δημόσιας Διοίκησης. Ωστόσο, η κινητικότητα των υπαλλήλων, είτε εντός του ιδίου Οργανισμού ή μεταξύ Οργανισμών, δεν έχει αποκλειστικό στόχο την ποσοτική κατανομή των υπαλλήλων στις οποιεσδήποτε κενές θέσεις του Δημοσίου τομέα, αλλά στην ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών και την κάλυψη των αναγκών με την τοποθέτηση των εξειδικευμένων ατόμων στις αντίστοιχες θέσεις ευθύνης. Επομένως, κατά τη γνώμη μου, η σύσταση δομών ΣΥ.Ε.Π. σε όλους τους δημόσιους φορείς θα ήταν απαραίτητη, όχι μόνο για μια μεθοδευμένη και αποδοτική κινητικότητα των

δημοσίων υπαλλήλων αλλά και για μια πιο αποτελεσματική δημόσια διοίκηση, όπως θα αναλύσω παρακάτω.

- **Θεωρείτε αναγκαία την ανάπτυξη δομών ή τη λειτουργία ομάδων στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Διοικητικού με εξειδικευμένα στελέχη, προκειμένου να υποστηρίξουν τη διαδικασία της κινητικότητας των υπαλλήλων εντός της ίδιας υπηρεσίας αλλά και εντός του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα; (ερώτηση 3)**

Ζούμε και λειτουργούμε σε ένα παγκόσμιο αλληλοεξαρτώμενο οικονομικό σύστημα. Επειδή λοιπόν, τόσο οι διεθνείς κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, όσο και οι ανάγκες της χώρας μας συνεχώς εξελίσσονται, κατά τον ίδιο τρόπο και με τους ίδιους ρυθμούς η Δημόσια Διοίκηση έχει ανάγκη να αναπροσαρμόζεται. Κατά συνέπεια, και οι εργαζόμενοι οφείλουν να κατανοήσουν ότι χρειάζεται να αναπροσαρμόζονται με τις εκάστοτε απαιτήσεις, όπως είναι η εφαρμογή της κινητικότητας, η συχνή ανανέωση μεθόδων εργασίας, η συνεχόμενη επιμόρφωση για την άσκηση του επαγγέλματός τους, ακόμα και η ενδεχόμενη ανάγκη επιλογής σπουδών μιας νέας ειδικότητας (δια βίου μάθηση). Σε αυτή τη συνεχόμενη επαγγελματική αναπροσαρμογή των εργαζομένων με τις εκάστοτε εξελίξεις, είναι απαραίτητη η παρουσία ειδικών Συμβούλων Σταδιοδρομίας οι οποίοι, όχι μόνο θα ενημερώνουν και θα κατευθύνουν τους εργαζόμενους αλλά ταυτόχρονα, θα τους στηρίζουν ψυχολογικά και θα τους ενθαρρύνουν με κάθε νέα τους ανάθεση ευθύνης. Συνήθως, στις μεγάλες επιχειρήσεις και ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα, για τα θέματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προσλαμβάνονται απόφοιτοι Οικονομικών Σχολών με ειδικότητα στη Διοίκηση Επιχειρήσεων. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια στον ιδιωτικό τομέα, διορίζονται και από το χώρο του ΣΕΠ με μεταπτυχιακό δίπλωμα στην Οργανωτική Ψυχολογία, την Εργασιακή Συμβουλευτική κ.τ.λ. Επίσης, θεωρώ ότι η ύπαρξη ειδικών Συμβούλων Ε.Π. στη Δ. Δ. είναι απαραίτητη διότι, οι διοριζόμενοι στο Δημόσιο προσλαμβάνονται (κατά κανόνα) μέσω ΑΣΕΠ, επομένως, αυτό δεν εγγυάται πάντοτε την απαιτούμενη ειδικότητα του καθενός για τη θέση στην οποία προσλήφθηκε κατά συνέπεια, η ανάγκη συνεχούς επαγγελματικής ανακατάταξης και κινητικότητας συνάδει με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

- **Εάν θεωρείτε ότι χρειάζονται, ποιος/ποια θα μπορούσε να αναλάβει τέτοιο ρόλο και με τι εκπαιδευτικό προφίλ; (ερώτηση 2)**

Ένας Σύμβουλος Ε.Π. στον τομέα της Δ.Δ. χρειάζεται να διαθέτει πολλαπλά προσόντα, διότι το έργο του απαιτεί μια διεπιστημονική προσέγγιση. Τέτοια βασικά προσόντα είναι τα εξής:

1. **Πτυχίο ΑΕΙ Συμβουλευτικής & Ε.Π.** εφόσον η παρεχόμενη καθοδήγηση βασίζεται στη διερεύνηση της προσωπικότητας του εργαζόμενου, στην καθοδήγηση και ψυχολογική του στήριξη σε κάθε νέα του ανάθεση ευθύνης, καθώς και στην **αξιολόγηση** των προσόντων, των αδυναμιών, των προσωπικών του επιδιώξεων και γενικά των ιδιοτήτων του.
2. **Επαρκείς γνώσεις αναφορικά με:**
 - ✓ τους **κανόνες λειτουργίας** και τις **απαιτήσεις της αγοράς εργασίας**, καθώς και τις γενικές αρχές της και **στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης** στα εργασιακά θέματα
 - ✓ την **ιεράρχηση των αναγκών** της ελληνικής κοινωνίας, πολύ περισσότερο τώρα στην παρούσα συγκυρία της οικονομικής κρίσης και του νέου μνημονίου
 - ✓ το **ρόλο και τους στόχους της δημόσιας διοίκησης** στον κοινωνικό και αναπτυξιακό τομέα
 - ✓ την αξιολόγηση, τόσο των τρεχουσών αναγκών στους τομείς της δημόσιας διοίκησης, όσο και των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων ώστε, συνεκτιμώντας όλες τις παραμέτρους και μέσα από την κινητικότητα να προωθεί τα άτομα στις κατάλληλες θέσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι θα χρειάζονται και ανάλογη επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνονται σε νέες απαιτήσεις. Μια τέτοια διαδικασία θα ικανοποιεί τους εργαζόμενους, εφόσον θα νιώθουν ότι αξιοποιούνται ανάλογα με τα προσόντα τους και ταυτόχρονα, η Διοίκηση θα λειτουργεί πιο αποτελεσματικά.

- **Ποιο πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στο δημόσιο τομέα; (ερώτηση 4)**

Επομένως, ένας Σύμβουλος Ε.Π. είναι απαραίτητος στη Δ.Δ., παρέχοντας τις παρακάτω υπηρεσίες στους εργαζόμενους:

- 1) Συμβουλευτική προσέγγιση για αυτογνωσία και αυτοαξιολόγηση (self appraisal)
- 2) Αξιολόγηση προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων
- 3) Παροχή πληροφοριών ως προς τις ανάγκες και τις απαιτήσεις του Οργανισμού στον οποίο εργάζονται
- 4) Τοποθέτησή τους στην κατάλληλη θέση με την προετοιμασία τους για κινητικότητα, όπου χρειαστεί
- 5) Συμβουλευτική προσέγγιση για επαγγελματική ενημέρωση, επιμόρφωση ή και επαγγελματικό προσανατολισμό
- 6) Άμεση πρόσβαση για παροχή συμβουλευτικής στήριξης για οποιοδήποτε θέμα
- 7) Παρακολούθηση των αναγκών τους για την απρόσκοπτη λειτουργία της εργασίας τους
- 8) Λήψη όλων των απαραίτητων προληπτικών μέσων για τη διατήρηση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων (άμβλυνση άγχους, πρόληψη burnout κ.τ.λ.)
- 9) Διοργάνωση σεμιναρίων με σκοπό την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στην ανάπτυξη της Δ.Δ. προς όφελος του κοινωνικού συνόλου.

- **Γνωρίζετε κάτι για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων; Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η χρησιμότητά του; Αποτελεί εργαλείο για την αξιολόγηση εκτός των τυπικών προσόντων και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των στελεχών; (ερώτηση 5)**

Το θεωρώ, όχι μόνο χρήσιμο αλλά και απαραίτητο εφόσον ανήκουμε στην Ε.Ε., εφόσον έχουμε συνυπογράψει επιδιώκουμε να συμβαδίζουμε σε κοινές δράσεις και στόχους και τα περισσότερα προγράμματά μας χρηματοδοτούνται από κοινοτικά κονδύλια.

- **Ποιο ρόλο μπορεί να παίξει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και πληροφόρησης στην κινητικότητα των υπαλλήλων αξιοποιώντας τα παραπάνω πλαίσια: Προσόντων και Δεξιοτήτων; (ερώτηση 6)**

Εντάσσεται στη συνολική επιδίωξη για την προσαρμογή των εργαζομένων στις εργασιακές εξελίξεις, όπως το ανέπτυξα στο ερώτημα 3.

- **Ποιες οριζόντιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του προσωπικού του δημόσιου τομέα για επαγγελματική ή εκπαιδευτική κινητικότητα εντός του ίδιου του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί, σε άλλο Οργανισμό, για προσωπική ανάπτυξη και αυτοολοκλήρωση; Άλλο; (ερώτηση 7)**

Αναφέρθηκαν στο ερώτημα 2.

- **Τι είδους επιμόρφωση πιστεύετε ότι πρέπει να λαμβάνει ένας Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και με ποιον τρόπο; Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ο ρόλος του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, που είναι δυνατόν να στελεχώνουν υπηρεσίες του δημόσιου τομέα; Θα μπορούσε κατά τη γνώμη σας, το ΙΝ.ΕΠ.-ΕΚΔΔΑ να συμβάλλει ως φορέας δια βίου επιμόρφωσης αυτών των στελεχών; Ποιοι άλλοι φορείς θα μπορούσαν να το κάνουν; Τα Πανεπιστήμια; (ερωτήσεις 8,9 και 10)**

Είναι αυτονόητο, ότι ο κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος Σύμβουλος Ε.Π., σε οποιοδήποτε τομέα, είναι προτιμητέος από έναν οποιονδήποτε μετεκπαιδευόμενο με κάποια σεμινάρια. Ωστόσο, η συμβολή του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των Συμβούλων είναι απαραίτητη, διότι είναι ο αρμόδιος φορέας ο οποίος μπορεί να εφοδιάσει το Σύμβουλο με τις απαραίτητες πληροφορίες αναφορικά με τη δομή, τη λειτουργία και τους στόχους της Δ.Δ., επίσης μπορεί να προμηθεύσει το Σύμβουλο με τα κατάλληλα εργαλεία αξιολόγησης των εργαζομένων. Επομένως, προτείνεται ο συνδυασμός της βασικής εκπαίδευσης των ΑΕΙ, με την πιστοποίηση από τον ΕΟΠΠΕΠ και στη συνέχεια μια συνεχόμενη δια βίου επιμόρφωση των Συμβούλων από το ΕΚΔΔΑ.

Ερωτηματολόγιο 3

- Τα τελευταία χρόνια τίθενται σε εφαρμογή νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την αναδιάρθρωση των οργανογραμμάτων, ενώ προωθούνται πρόσθετες σχετικά με την κινητικότητα των υπαλλήλων στο Δημόσιο. Ωστόσο, εγείρονται ερωτήματα αναφορικά με την ετοιμότητα της δημόσιας διοίκησης, σε ότι αφορά την ύπαρξη δομών ή άλλων οργάνων, για την υποστήριξη αυτής της πολιτικής για την κινητικότητα των υπαλλήλων.

Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, γνωρίζετε αν υπάρχουν κατάλληλες δομές στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, προκειμένου να υποστηρίξουν μια τέτοια διαδικασία; Θεωρείτε ότι χρειάζονται; (ερώτηση 1)

Από όσο γνωρίζω, δεν υπάρχουν δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στη Δημόσια Διοίκηση. Η κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων πραγματοποιείται σύμφωνα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται στη διοίκηση, καθώς ο κάθε φορέας γνωρίζει τι χρειάζεται και αιτείται ανάλογα προσωπικό. Από την πλευρά τους οι υπάλληλοι επιλέγουν να μετακινηθούν εξαιτίας συγκεκριμένων λόγων μέσα στους οποίους συνήθως δε συναντάμε την επιθυμία τους να αξιοποιήσουν τις δεξιότητές τους, ωστόσο θεωρώ ότι, προκειμένου να γίνει πιο αποτελεσματικός και αποδοτικός τόσο ο δημόσιος τομέας, όσο και το προσωπικό που απασχολείται σε αυτόν, θα έπρεπε να υπάρχουν δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στη δημόσια διοίκηση.

- Θεωρείτε αναγκαία την ανάπτυξη δομών ή τη λειτουργία ομάδων στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Διοικητικού με εξειδικευμένα στελέχη, προκειμένου να υποστηρίξουν τη διαδικασία της κινητικότητας των υπαλλήλων εντός της ίδιας υπηρεσίας αλλά και εντός του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα; (ερώτηση 3)

Η παγκοσμιοποίηση σε συνδυασμό με την παρούσα κοινωνικοοικονομική συγκυρία οδηγούν τη δημόσια διοίκηση να προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες. Υπό αυτή την έννοια και οι εργαζόμενοι χρειάζεται να λειτουργούν με ευελιξία και να αναπροσαρμόζουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους στα νέα δεδομένα. Συνεπώς, θα ήταν χρήσιμο να δημιουργηθούν κατάλληλες δομές μέσα στη δημόσια διοίκηση για να στηρίζουν τους υπαλλήλους και να τους κατευθύνουν στη σωστή επιλογή. Οι δομές

αυτές θα μπορούσαν να στελεχώνονται από άτομα που ήδη εργάζονται στο δημόσιο τομέα. Κατά τη γνώμη μου, δεν έχει τόσο σημασία τι εκπαιδευτικό υπόβαθρο έχουν, όσο να έχουν σφαιρική άποψη της δημόσιας διοίκησης έχοντας θητεύσει σε όσο το δυνατόν περισσότερες διευθύνσεις και τμήματα μέσα στις υπηρεσίες τους, αλλά ακόμα και να έχουν υπηρετήσει σε διαφορετικές διευθύνσεις άλλων φορέων εκτός των δικών τους, ώστε να έχουν άποψη για όλα τα θέματα τα οποία μπορούν να απασχολήσουν ένα δημόσιο υπάλληλο. Επίσης, είναι σημαντικό να έχουν αποκτήσει διασύνδεση με όσο το δυνατόν περισσότερους φορείς, υπουργεία, ΟΤΑ κ.λ.π. για να έχουν όλη την πληροφόρηση που μπορούν να λάβουν.

- **Εάν θεωρείτε ότι χρειάζονται, ποιος/ποια θα μπορούσε να αναλάβει τέτοιο ρόλο και με τι εκπαιδευτικό προφίλ; (η ερώτηση 2 απαντήθηκε σε συνδυασμό με την ερώτηση 7: «Ποιες οριζόντιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του προσωπικού του δημόσιου τομέα για επαγγελματική ή εκπαιδευτική κινητικότητα εντός του ίδιου του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί, σε άλλο Οργανισμό, για προσωπική ανάπτυξη και αυτοολοκλήρωση; Άλλο;)**

Οι δομές αυτές θα μπορούσαν να στελεχώνονται από άτομα που ήδη εργάζονται στο δημόσιο τομέα. Κατά τη γνώμη μου, δεν έχει τόσο σημασία τι εκπαιδευτικό υπόβαθρο έχουν, όσο να έχουν σφαιρική άποψη της δημόσιας διοίκησης έχοντας θητεύσει σε όσο το δυνατόν περισσότερες διευθύνσεις και τμήματα μέσα στις υπηρεσίες τους, αλλά ακόμα και να έχουν υπηρετήσει σε διαφορετικές διευθύνσεις άλλων φορέων εκτός των δικών τους, ώστε να έχουν άποψη για όλα τα θέματα τα οποία μπορούν να απασχολήσουν ένα δημόσιο υπάλληλο. Επίσης, είναι σημαντικό να έχουν αποκτήσει διασύνδεση με όσο το δυνατόν περισσότερους φορείς, υπουργεία, ΟΤΑ κ.λ.π. για να έχουν όλη την πληροφόρηση που μπορούν να λάβουν.

- **Ποιο πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στο δημόσιο τομέα; (ερώτηση 4)**

Κατά την άποψή μου οι εξειδικευμένοι υπάλληλοι που θα ήταν σε θέση να στελεχώσουν τις παραπάνω δομές, θα έπρεπε να περιορίζονται στην παροχή πληροφόρησης, χωρίς να περιλαμβάνουν το κομμάτι της αξιολόγησης των δεξιοτήτων

ή τη χορήγηση τεστ και ερωτηματολογίων προς τους υπαλλήλους που θα μπορούσαν να έχουν σχέση με τις ψυχολογικές τους διακυμάνσεις, διότι η αξιολόγηση με οποιαδήποτε έννοια είναι ένα πολύ ευαίσθητο θέμα και δεν είμαι σίγουρος πώς θα γινόταν δεκτό από την πλευρά του υπαλληλικού προσωπικού.

- **Γνωρίζετε κάτι για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων; Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η χρησιμότητά του; Αποτελεί εργαλείο για την αξιολόγηση εκτός των τυπικών προσόντων και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των στελεχών; Ποιο ρόλο μπορεί να παίζει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στην κινητικότητα των υπαλλήλων αξιοποιώντας τα παραπάνω πλαίσια: Προσόντων και Δεξιοτήτων; (ερωτήσεις 5 και 6)**

Θεωρώ ότι το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων είναι πολύ σημαντικό προκειμένου να κατατάσσονται τα τυπικά προσόντα των εξειδικευμένων υπαλλήλων που θα μπορούσαν να στελεχώνουν τις δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Αν το ίδιο μπορεί να γίνει και για τα προσόντα που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής μάθησης, είναι εξίσου σημαντικό. Χρησιμοποιώντας το ο σύμβουλος μπορεί να έχει έναν οδηγό κατάταξης των προσόντων των υπαλλήλων, ώστε να μπορεί να τους κατευθύνει προς θέσεις που ταιριάζουν με τα προσόντα και τις δεξιότητές τους, προκειμένου να έχει ένα νόημα η κινητικότητα.

- **Τι είδους επιμόρφωση πιστεύετε ότι πρέπει να λαμβάνει ένας Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και με ποιον τρόπο; Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ο ρόλος του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, που είναι δυνατόν να στελεχώνουν υπηρεσίες του δημόσιου τομέα; Θα μπορούσε κατά τη γνώμη σας, το ΙΝ.ΕΠ.-ΕΚΔΔΑ να συμβάλλει ως φορέας δια βίου επιμόρφωσης αυτών των στελεχών; Ποιοι άλλοι φορείς θα μπορούσαν να το κάνουν; Τα Πανεπιστήμια;**

Κατά την άποψή μου, η επιμόρφωση των εξειδικευμένων στελεχών πρέπει να παρέχεται από το ΙΝ.ΕΠ. του ΕΚΔΔΑ, διότι διαθέτει, τόσο την εμπειρία στην διοργάνωση σεμιναρίων που απευθύνονται στους δημοσίους υπαλλήλους, όσο και το κύρος ενός φορέα που έχει δημιουργηθεί για αυτό τον σκοπό.

Ερωτηματολόγιο 4

- Τα τελευταία χρόνια τίθενται σε εφαρμογή νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την αναδιάρθρωση των οργανογραμμάτων, ενώ προωθούνται πρόσθετες σχετικά με την κινητικότητα των υπαλλήλων στο Δημόσιο. Ωστόσο, εγείρονται ερωτήματα αναφορικά με την ετοιμότητα της δημόσιας διοίκησης, σε ότι αφορά την ύπαρξη δομών ή άλλων οργάνων, για την υποστήριξη αυτής της πολιτικής για την κινητικότητα των υπαλλήλων.

Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, γνωρίζετε αν υπάρχουν κατάλληλες δομές στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, προκειμένου να υποστηρίξουν μια τέτοια διαδικασία; Θεωρείτε ότι χρειάζονται; (ερώτηση 1)

Από όσο γνωρίζω, δεν υπάρχουν κατάλληλες δομές στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του δημόσιου τομέα, οι οποίες να αναλαμβάνουν τη διαχείριση της κινητικότητας των υπαλλήλων μεταξύ των φορέων. Ωστόσο θα ήταν χρήσιμο να δημιουργηθούν δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στη Δημόσια Διοίκηση, ώστε να συμβάλουν στην κάλυψη των αναγκών του δημοσίου κατευθύνοντας τα άτομα στις αντίστοιχες θέσεις με βάση τα προσόντα και τις δεξιότητές τους.

- Θεωρείτε αναγκαία την ανάπτυξη δομών ή τη λειτουργία ομάδων στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Διοικητικού με εξειδικευμένα στελέχη, προκειμένου να υποστηρίξουν τη διαδικασία της κινητικότητας των υπαλλήλων εντός της ίδιας υπηρεσίας αλλά και εντός του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα; (ερώτηση 3)

Στο πλαίσιο των ραγδαίων κοινωνικοοικονομικών αλλαγών και δεδομένου ότι οι αλλαγές αυτές θα είναι συνεχείς προκαλώντας επιπτώσεις στα άτομα και στις κοινωνίες, η ύπαρξη δομών συμβουλευτικής και προσανατολισμού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα και η στελέχωσή τους από εξειδικευμένους συμβούλους, ίσως είναι αναγκαία, προκειμένου να παρέχουν την απαραίτητη πληροφόρηση στους εργαζόμενους σχετικά με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας που προκύπτουν, καθώς και τα προσόντα που χρειάζεται να διαθέτουν για την κάλυψή τους. Παράλληλα, οι σύμβουλοι θα είναι σε θέση να παρέχουν την κατάλληλη ψυχολογική υποστήριξη και

ενθάρρυνση, ώστε οι υπάλληλοι να προσαρμόζονται πιο γρήγορα και πιο εύκολα στις αλλαγές και να ανταποκρίνονται με επιτυχία στα καινούρια τους καθήκοντα.

- **Εάν θεωρείτε ότι χρειάζονται, ποιος/ποια θα μπορούσε να αναλάβει τέτοιο ρόλο και με τι εκπαιδευτικό προφίλ; (η ερώτηση 2 απαντήθηκε σε συνδυασμό με την ερώτηση 7: «Ποιες οριζόντιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του προσωπικού του δημόσιου τομέα για επαγγελματική ή εκπαιδευτική κινητικότητα εντός του ίδιου του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί, σε άλλο Οργανισμό, για προσωπική ανάπτυξη και αυτοολοκλήρωση; Άλλο;)**

Θεωρώ ότι οι δομές αυτές θα μπορούσαν να στελεχώνονται από άτομα που ήδη εργάζονται στο δημόσιο τομέα. Ωστόσο, τα προσόντα και οι δεξιότητες που, κατά τη γνώμη μου, πρέπει να διαθέτουν τα άτομα που θα αναλάβουν το ρόλο των συμβούλων είναι ποικίλα. Καταρχάς, χρειάζεται να έχουν σχετική πανεπιστημιακή εκπαίδευση, σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο, και στη συνέχεια κατάλληλη κατάρτιση και επιμόρφωση πάνω στις νέες εξελίξεις, σε ό,τι αφορά την οικονομία και την αγορά εργασίας, καθώς και τις ευκαιρίες και το θεσμικό πλαίσιο για την κινητικότητα. Από εκεί και πέρα βασικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ένας σύμβουλος προσανατολισμού είναι η επικοινωνία, η ενσυναίσθηση, η κοινωνική αντίληψη, η οργανωτικότητα, βασικές δεξιότητες εκπαίδευσης ενηλίκων, δεξιότητες χρήσης Η/Υ, αλλά και ικανότητες όπως η ευελιξία και η δικτύωση.

- **Ποιο πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στο δημόσιο τομέα; (ερώτηση 4)**

Κατά την άποψή μου, οι σύμβουλοι που θα ήταν σε θέση να στελεχώσουν τις δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στο δημόσιο τομέα, θα έπρεπε να παρέχουν στους υπαλλήλους πληροφόρηση σχετικά με τις θέσεις που μπορεί να προκύψουν στο πλαίσιο της κινητικότητας, αλλά και πληροφόρηση σχετικά με τα προσόντα και τις δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν, προκειμένου να τις καλύψουν. Επίσης, θα έπρεπε να είναι σε θέση να παρέχουν συμβουλευτική στήριξη για οποιοδήποτε θέμα σχετικό με την κινητικότητα αυτή, το οποίο επηρεάζει τόσο τους

ίδιους όσο και τις οικογένειές τους, καθώς και να διοργανώνουν σεμινάρια λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές και ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων.

- **Τι είδους επιμόρφωση πιστεύετε ότι πρέπει να λαμβάνει ένας Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και με ποιον τρόπο; Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ο ρόλος του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, που είναι δυνατόν να στελεχώνουν υπηρεσίες του δημόσιου τομέα; Θα μπορούσε κατά τη γνώμη σας, το ΙΝ.ΕΠ.-ΕΚΔΔΑ να συμβάλλει ως φορέας δια βίου επιμόρφωσης αυτών των στελεχών; Ποιοι άλλοι φορείς θα μπορούσαν να το κάνουν; Τα Πανεπιστήμια; (ερωτήσεις 8,9 και 10)**

Κατά τη γνώμη μου, το ΕΚΔΔΑ θα μπορούσε να αναλάβει, διοργανώνοντας αντίστοιχα σεμινάρια με θεωρητικό μέρος και πρακτική άσκηση, την επιμόρφωση στελεχών στη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό. Η επιλογή των υποψηφίων θα ήταν σημαντικό να γίνει βάσει κάποιων κριτηρίων, ώστε να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η καταλληλότητα των ατόμων που θα ήταν σε θέση να αναλάβουν το ρόλο των συμβούλων.

Ερωτηματολόγιο 5

- Τα τελευταία χρόνια τίθενται σε εφαρμογή νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την αναδιάρθρωση των οργανογραμμάτων, ενώ προωθούνται πρόσθετες σχετικά με την κινητικότητα των υπαλλήλων στο Δημόσιο. Ωστόσο, εγείρονται ερωτήματα αναφορικά με την ετοιμότητα της δημόσιας διοίκησης, σε ότι αφορά την ύπαρξη δομών ή άλλων οργάνων, για την υποστήριξη αυτής της πολιτικής για την κινητικότητα των υπαλλήλων.

Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, γνωρίζετε αν υπάρχουν κατάλληλες δομές στις Διευθύνσεις Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, προκειμένου να υποστηρίξουν μια τέτοια διαδικασία; Θεωρείτε ότι χρειάζονται; (ερώτηση 1)

Δεν υπάρχουν δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού στην ελληνική δημόσια διοίκηση, ωστόσο, κατά τη γνώμη μου, υπάρχουν δύο πόλοι που συμμετέχουν σε μια απόπειρα δημιουργίας τέτοιου είδους δομών. Από τη μία πλευρά βρίσκονται οι εργαζόμενοι με τις προσωπικές τους προτιμήσεις και από την άλλη η δημόσια διοίκηση, η οποία μπορεί να υλοποιήσει και να λειτουργήσει αντίστοιχες δομές. Για να πραγματοποιηθούν όμως, το βασικό στοιχείο που χρειάζεται αρχικά, είναι να υπάρξει σχεδιασμός σε επιτελικό επίπεδο. Δηλαδή, να γίνει σαφές και κατανοητό ποιες ανάγκες έχει ο κάθε φορέας σε ανθρώπινο δυναμικό και σε τι αριθμό, καθώς και ποιες λειτουργίες επιτελεί, ώστε στη συνέχεια να προχωρήσουμε στη δημιουργία περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, προσόντων κ.λ.π.

Σε ότι αφορά το τεχνικό κομμάτι ενός τέτοιου εγχειρήματος, αυτό είναι εφικτό να γίνει, διότι υπάρχει έτοιμη υποδομή. Πιο συγκεκριμένα, θεωρώ ότι θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί το πληροφοριακό σύστημα που χρησιμοποιήθηκε για την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς υπάρχει μια πρώτη βάση από την οποία μπορούμε να αντλήσουμε πληροφόρηση για το πόσοι υπάλληλοι υπάρχουν και τι εκπαίδευση έχουν και στη συνέχεια να φτιαχτεί ένα κεντρικό portal, στο οποίο θα αναρτώνται οι κενές θέσεις και θα μπορεί κανείς να τις αναζητά βάσει φίλτρων, προκειμένου να περιορίζει την αναζήτησή του χρησιμοποιώντας συγκεκριμένα κριτήρια και να οδηγείται στοχευμένα στις θέσεις που τον ενδιαφέρουν. Το σύστημα αυτό θα χρειαζόταν να συνδεθεί με τον κάθε δημόσιο φορέα ξεχωριστά, ούτως ώστε να αναρτάται απευθείας η κενή θέση μαζί με τα προσόντα ή/και τα κριτήρια που είναι απαραίτητα για αυτή, ενώ θα ήταν ανοιχτό σε όλους τους υπαλλήλους, οι οποίοι θα μπορούσαν να εισέρχονται

χρησιμοποιώντας, για παράδειγμα, τον προσωπικό τους κωδικό από την απογραφή, προκειμένου να έχουν άμεση πρόσβαση στην πληροφόρηση.

Με το ηλεκτρονικό αυτό σύστημα μπορεί να δημιουργηθεί μία βάση δεδομένων, που θα εξυπηρετεί την κινητικότητα, μέσω της οποίας, αφενός θα αναρτώνται όλες οι κενές θέσεις στον δημόσιο τομέα και θα παρέχεται, έτσι, η απαραίτητη πληροφόρηση στους υπαλλήλους που ενδιαφέρονται να μετακινηθούν, και αφετέρου οι τελευταίοι θα μπορούσαν να κάνουν την αίτησή τους ηλεκτρονικά. Με τον τρόπο αυτό θα ήταν δυνατό να έχουμε ένα σύστημα αδιάβλητο, αλλά ταυτόχρονα απλουστευμένο, καθώς θα ήταν εφικτό να τυποποιηθούν οι διαδικασίες λιγοστεύοντας τη γραφειοκρατία και τον χρόνο που χρειάζεται για να πραγματοποιηθούν οι διαδικασίες (π.χ. οι υπάλληλοι θα μπορούσαν, μαζί με την αίτηση, να συμπληρώνουν ένα ηλεκτρονικό τυποποιημένο βιογραφικό, το οποίο θα διαμορφωνόταν από τους ίδιους κάθε φορά που θα υπήρχε αλλαγή στα προσόντα και στις δεξιότητές τους).

- **Θεωρείτε αναγκαία την ανάπτυξη δομών ή τη λειτουργία ομάδων στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Διοικητικού με εξειδικευμένα στελέχη, προκειμένου να υποστηρίξουν τη διαδικασία της κινητικότητας των υπαλλήλων εντός της ίδιας υπηρεσίας αλλά και εντός του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα; (ερώτηση 3)**

Θεωρώ ότι θα μπορούσαν να υπάρχουν εξειδικευμένα άτομα που θα υποστήριζαν τη διαδικασία της κινητικότητας στις Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού των υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα, ίσως θα έπρεπε να υπάρχει ένας εξειδικευμένος υπάλληλος («σύμβουλος») σε κάθε δημόσιο φορέα, ο οποίος θα δίνει πληροφορίες για τον φορέα στον οποίο εργάζεται ο ίδιος, καθώς είναι εξαιρετικά δύσκολο οποιοσδήποτε αναλάβει μια τέτοια θέση να γνωρίζει πληροφορίες για όλες τις θέσεις σε όλους τους φορείς του δημοσίου.

Ωστόσο, ο εξειδικευμένος αυτός υπάλληλος καλό θα ήταν να έχει συνεργασία και δικτύωση και με τους υπόλοιπους φορείς, ώστε να υπάρχει άμεση επαφή με τους συναδέλφους για ταχύτερη και έγκαιρη πληροφόρηση σχετικά με τις κενές θέσεις και τα προσόντα, προκειμένου να κατευθύνει τους ενδιαφερόμενους προς εκείνες που θα ταίριαζαν στις προτιμήσεις τους.

- **Εάν θεωρείτε ότι χρειάζονται, ποιος/ποια θα μπορούσε να αναλάβει τέτοιο ρόλο και με τι εκπαιδευτικό προφίλ; (η ερώτηση 2 απαντήθηκε σε συνδυασμό με την ερώτηση 7: «Ποιες οριζόντιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του προσωπικού του δημόσιου τομέα για επαγγελματική ή εκπαιδευτική κινητικότητα εντός του ίδιου του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί, σε άλλο Οργανισμό, για προσωπική ανάπτυξη και αυτοολοκλήρωση; Άλλο;)**

Κατά τη γνώμη μου, τον ρόλο του «συμβούλου» θα μπορούσε να αναλάβει ένας δημόσιος υπάλληλος με συγκεκριμένα προσόντα, σε ότι αφορά τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και ποικιλία εργασιακών αντικειμένων, ενώ σημαντικό, στα πλαίσια της αναβάθμισης της δημόσιας διοίκησης, χρήσιμο θα ήταν να διαθέτει πτυχίο και μεταπτυχιακό. Επίσης, πολύ σημαντικό είναι να έχει εύρος γνώσεων για να μπορεί να ανταποκριθεί στις νέες αυξημένες απαιτήσεις της διοίκησης και σίγουρα να διαθέτει το προσόν της επικοινωνίας.

- **Ποιο πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, το περίγραμμα εργασίας του Συμβούλου Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στο δημόσιο τομέα; (ερώτηση 4)**

Θεωρώ ότι ο σύμβουλος θα έπρεπε να έχει περισσότερους ρόλους και να μην περιορίζεται αποκλειστικά στην πληροφόρηση. Θα ήταν χρήσιμο να προσφέρει και ψυχολογική υποστήριξη, κάτι που, όμως, είναι εξαιρετικά δύσκολο με τον τρόπο που είναι διαμορφωμένες οι υπάρχουσες διευθύνσεις ανθρώπινου δυναμικού, σε συνδυασμό με τους στόχους και τις λειτουργίες που επιτελούν.

Παρόλα αυτά, κατά τη γνώμη μου, θα έπρεπε να παρέχει πληροφόρηση για την κινητικότητα τόσο εκτός του φορέα του, όσο και, κάτι που είναι εξίσου σημαντικό, εντός, να κάνει προτάσεις στη Διοίκηση συμβάλλοντας στην προώθηση των κατάλληλων ανθρώπων στις κατάλληλες θέσεις, αλλά και προτάσεις για την εξέλιξη των υπαλλήλων προτείνοντάς τους σεμινάρια, προγράμματα επιμόρφωσης, εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου να αποκτήσουν νέα προσόντα ή να βελτιώσουν τις ήδη υπάρχουσες δεξιότητές τους.

- **Γνωρίζετε κάτι για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων; Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η χρησιμότητά του; Αποτελεί εργαλείο για την αξιολόγηση εκτός των τυπικών προσόντων και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των στελεχών; Ποιο ρόλο μπορεί να παίζει ο Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στην κινητικότητα των υπαλλήλων αξιοποιώντας τα παραπάνω πλαίσια: Προσόντων και Δεξιοτήτων; (ερωτήσεις 5 και 6)**

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, καταρχάς, θα μπορούσε να αποτελεί ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο για να είμαστε σε θέση να κατατάσσουμε τα τυπικά προσόντα, αλλά και σε ένα δεύτερο επίπεδο, τα μη τυπικά και άτυπα προσόντα και δεξιότητες των δημοσίων υπαλλήλων. Με τον τρόπο αυτό θα ήταν δυνατό οι σύμβουλοι να γνωρίζουν τα προσόντα του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και σε τι αντιστοιχούν, ώστε να μπορούμε να το αξιοποιούμε καλύτερα προς όφελος, τόσο των ίδιων των υπαλλήλων, όσο και των φορέων.

Ωστόσο, πριν από το πλαίσιο, είναι απαραίτητο να λυθεί το ζήτημα με την πιστοποίηση των προσόντων γενικότερα, καθώς, για παράδειγμα, υπάρχουν περιπτώσεις μέσα στη δημόσια διοίκηση (στον τομέα της πληροφορικής) κατά τις οποίες αναγνωρίζεται το πιστοποιητικό ECDL και όχι αντίστοιχα σεμινάρια του ΕΚΔΔΑ. Από εκεί και πέρα, συγκεκριμένα σεμινάρια ή/και δεξιότητες που αποκτούν οι υπάλληλοι μέσω της επιμόρφωσης που προσφέρει το ΕΚΔΔΑ ή άλλος πιστοποιημένος φορέας (π.χ. πανεπιστήμια) θα μπορούσαν να τίθενται ως προαπαιτούμενα για θέσεις, οι οποίες θα διαθέτουν περίγραμμα και θα είναι πιο στοχευμένες. Πολύ δε περισσότερο, όταν ένας υπάλληλος μπορεί να ενδιαφέρεται για κάποια θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι απαραίτητο να γνωρίζει αν τα προσόντα που έχει αποκτήσει στην Ελλάδα αντιστοιχούν με τα ευρωπαϊκά και σε ποιο επίπεδο.

- **Τι είδους επιμόρφωση πιστεύετε ότι πρέπει να λαμβάνει ένας Σύμβουλος Προσανατολισμού και Πληροφόρησης και με ποιον τρόπο; Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ο ρόλος του ΕΚΔΔΑ στην επιμόρφωση των Συμβούλων Προσανατολισμού και Πληροφόρησης, που είναι δυνατόν να στελεχώνουν υπηρεσίες του δημόσιου τομέα; Θα μπορούσε κατά τη γνώμη σας, το ΙΝ.ΕΠ.-ΕΚΔΔΑ να συμβάλλει ως φορέας δια βίου επιμόρφωσης αυτών των στελεχών; Ποιοι άλλοι φορείς θα μπορούσαν να το κάνουν; Τα Πανεπιστήμια; (ερωτήσεις 8,9 και 10)**

Πιστεύω ότι το ΕΚΔΔΑ θα έπρεπε να έχει τον κύριο λόγο στην επιμόρφωση των συμβούλων. Ειδικότερα, θα ήταν απαραίτητο να διαθέτει πρόγραμμα κατάρτισης στοχευμένο σε αντικείμενα που είναι σχετικά με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των υπαλλήλων που θα αναλάμβαναν τη συγκεκριμένη θέση. Το ΕΚΔΔΑ μπορεί να προσφέρει βασικές γνώσεις και να λειτουργήσει ως δίκτυο, προκειμένου να έρθουν σε επαφή οι εξειδικευμένοι υπάλληλοι και να γνωριστούν μεταξύ τους, ώστε να υπάρχει η απαραίτητη υποστήριξη και βοήθεια στην επιτέλεση του έργου τους. Στη συνέχεια, και μετά το πέρας της βασικής τους εκπαίδευσης, θα μπορούσαν να παρακολουθούν και άλλα σεμινάρια του ΕΚΔΔΑ, που θα προσέθεταν στην περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους (π.χ. το σεμινάριο με τίτλο: «Χτίζοντας την αποτελεσματική ομάδα»).



Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Ταύρος

τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

www.ekdd.gr