



ΙΕΠΑΣ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ & ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Κατάρτιση Σχεδίου Δράσης του ΕΚΕΠ για την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Εξατομικευμένου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο του στρατηγικού σχεδίου ανάπτυξης του (2007-2010)

Αθήνα 2008



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



ΠΑΙΔΕΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ
2^ο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 4:



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Προγραμματισμός ενεργειών μεταβατικής περιόδου	1
ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	1
1. Πλαίσιο εφαρμογής.....	1
2. Ποσοτικοί & Ποιοτικοί Στόχοι – Χρονοδιάγραμμα Μεταβατικής Περιόδου ...	4
3. Αντιμετώπιση δυσκαμψιών Θεσμικού Πλαισίου, Αδυναμιών Φορέα και Λειτουργική ενδυνάμωση ΕΚΕΠ.....	11
4. Δράσεις για τη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών .	16
Α. Προδιαγραφές Λειτουργίας και Στελέχωσης μηχανισμού προετοιμασίας προκηρύξεων, διαγωνισμών, σύστασης επιτροπών παρακολούθησης και παραλαβής Έργων.....	16
Β. Προδιαγραφές παροχής υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής και ανάθεσης, παρακολούθησης σχετικών δράσεων.	17
5. Αναδιάρθρωση της διοικητικής δομής ΣΥΕΠ στο ΥΠΕΠΘ.....	26
6. Βιβλιογραφία.....	31

Προγραμματισμός ενεργειών μεταβατικής περιόδου

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

1. Πλαίσιο εφαρμογής

Η μεγαλύτερη πρόκληση που θα αντιμετωπιστεί στη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου σχετίζεται με τη συνειδητοποίηση και τον εναρμονισμό της κυρίαρχης αντίθεσης που αναγνωρίζεται¹ στην οργάνωση του Θεσμού σε όλες τις χώρες της ΕΕ και εκτός αυτής. Η αντίθεση αυτή αναφέρεται στο γεγονός ότι στα πλαίσια του Θεσμού συναντώνται δύο διαφορετικές συνιστώσες, δύο διαφορετικοί 'πολιτισμοί' και χρησιμοποιούνται δύο διαφορετικές γλώσσες:

- Η μία συνιστώσα καθορίζεται από το Τεχνοκρατικό σύστημα σκέψης, που είναι απρόσωπο, αποτελείται από καλά προσδιορισμένες έννοιες με μετρήσιμα χαρακτηριστικά και χρησιμοποιεί ως εργαλεία τις Μακρο-αναλύσεις, τους Προϋπολογισμούς, διάφορους Δείκτες που προκύπτουν από Μετα-αναλύσεις στοιχείων, τις Μετρήσεις Αποτελεσματικότητας, τις Πολιτικές.
- Η άλλη συνιστώσα έχει Ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, κινείται στο χώρο της 'μη ακριβούς επιστήμης'², συγκροτείται από έννοιες ασαφείς ή και αμφιλεγόμενες μερικές φορές, ενέχει την δυσκολία των προβλέψεων σε πολύπλοκα και μεταβαλλόμενα συστήματα³, όπως είναι οι κοινωνικές και οικονομικές δομές και έχει ως αντικείμενο την Ανθρώπινη Συμπεριφορά,

¹ Raimo Vuorinen, ομιλία στο Συνέδριο ΙΕΠΑΣ 'Απασχόληση και Επαγγελματικός Προσανατολισμός', Αθήνα, 5.11.08. Βλ. και προσκλητήριο κείμενο Διεθνούς Συνεδρίου International Association for Educational & Vocational Guidance, Jyväskylä, 3-5.06.09

² Wattie Lo, Career Path: Non-exact science without perfect solutions, Career Times, HK 21.06.02

³ Βλ. Dynamics & Quantitative Studies of Human Behavior & Institutions, Santa Fe Institute for Complexity, Research topics, 2008

δηλαδή το αποτέλεσμα της λειτουργίας του πολυπλοκότερου συστήματος που γνωρίζουμε στο σύμπαν: του Νου.

Η πρόκληση είναι μεγάλη και για ένα ακόμα λόγο: από την έκβαση της προσπάθειας για την επίλυσή της θα κριθεί κατά πόσο η πολιτεία μπορεί να είναι πραγματικά χρήσιμη στους πολίτες της σε ένα αντικείμενο που σχετίζεται με τον πυρήνα της ποιότητα ζωής τους: την εκπαίδευση και απασχόλησή τους σε αντικείμενα που αξιοποιούν τις έμφυτες δυνατότητές τους και παράλληλα ικανοποιούν πραγματικά τον καθένα.

Κάθε μια από τις δύο αυτές προσεγγίσεις έχει μεγάλη και αναντικατάστατη αξία. Τα στελέχη που κινούνται σε επιτελικό επίπεδο και σχεδιάζουν, υλοποιούν ή αξιολογούν δράσεις στο χώρο ΣΥΕΠ, δεν μπορούν να λειτουργήσουν αποτελεσματικά, αν δεν αποκτήσουν πολύ μεγάλη εξοικείωση και με τις δύο.

Η εξοικείωση αυτή εκ μέρους των στελεχών είναι απαραίτητη και για ένα ακόμα λόγο, πίο σοβαρό: η επαγγελματική συμβουλευτική χρειάζεται να διέπεται από τον ρεαλισμό των πραγματικών συνθηκών της αγοράς εργασίας.

Στην εποχή μας, που υπολογίζεται ότι η τεχνολογική γνώση διπλασιάζεται κάθε δύο χρόνια, πρέπει να εξασφαλισθεί ότι οι σύμβουλοι και όλοι οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται πλήρως, ότι προετοιμάζουν μαθητές για να εργαστούν με τεχνολογίες που ακόμη δεν έχουν ανακαλυφθεί, σε περιβάλλοντα που δεν υπάρχουν ως τώρα, για να αντιμετωπίσουν προβλήματα που σήμερα δεν γνωρίζουμε καν ότι είναι προβλήματα.

Ο ρυθμός της ανάπτυξης των υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι ανάγκη να πολλαπλασιαστεί, αντίστοιχα με την ποιότητα και το περιεχόμενό της, και οι αρχές της να διαπεράσουν όλο το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενισχύοντας τη συνειδητοποίηση των πρωτοφανών αλλαγών σε μέγεθος, ταχύτητα και επιπτώσεις που συμβαίνουν στην εποχή μας.

Η ουσιαστική κατάργηση των συνόρων για ανθρώπους, προϊόντα και κεφάλαια, η έκρηξη των δυνατοτήτων επικοινωνίας, η ασύλληπτη δυνατότητα πληροφόρησης, η γιγαντιαία μεταφορά πλούτου από τις δυτικές χώρες προς την Ασία, η εκθετική ανάπτυξη των ευκαιριών εκπαίδευσης στις τρίτες χώρες και οι δημογραφικές τάσεις, σε συνδυασμό με τις εξελίξεις της πληροφορικής, της βιοτεχνολογίας και της επιστήμης των υλικών, έχουν ήδη δημιουργήσει ένα τοπίο καθολικά διαφορετικό από αυτό στο οποίο αντιστοιχήθηκαν οι παλαιότεροι σχεδιασμοί.

Η συνειδητοποίηση των κολοσσιαίων διαστάσεων αυτών των γεγονότων από τα στελέχη που κινούνται στο χώρο της ΣΥΕΠ, είναι επομένως ο πρώτος στόχος των δράσεων της μεταβατικής περιόδου. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή κάθε δράσης, χρειάζεται να εμποτίζεται από το πνεύμα των παραπάνω πρωτόγνωρων διαπιστώσεων, ώστε να μπορέσει η νέα αντίληψη αυτή να οσμωθεί τελικά σε όλο το σύστημα της εγκύκλιας εκπαίδευσης και να βοηθήσει την ανανέωσή της προς όφελος του συνόλου της κοινωνίας και του κάθε μέλους της.

Θα ήταν ουτοπικό βεβαίως να αναμένεται ότι στο διάστημα της μεταβατικής περιόδου μπορεί να γεφυρωθεί πλήρως το χάσμα ανάμεσα στις δύο προσεγγίσεις που προαναφέρθηκαν. Θα ήταν ουτοπικό επίσης να προσδοκάται ότι στο ίδιο διάστημα η εγκύκλια εκπαίδευση θα αφομοιώσει το πνεύμα των καταγιστικών αλλαγών που συμβαίνουν γύρω μας. Παρόλα αυτά, γνωρίζοντας και συνεκτιμώντας το βαθμό αφοσίωσης πολλών στελεχών στην επίτευξη ικανοποιητικού αποτελέσματος, εκτιμάται ότι υπάρχει σημαντικό περιθώριο σύνθεσης των δύο αντιλήψεων.

Η ίδια η παρούσα μελέτη, στο σύνολό της, είναι ένα δείγμα αυτής της σύνθεσης.

2. Ποσοτικοί & Ποιοτικοί Στόχοι – Χρονοδιάγραμμα Μεταβατικής Περιόδου

Το έργο το οποίο έχει περιγραφεί στην προηγούμενη ενότητα είναι πολυσχιδές και απαιτητικό από πολλές απόψεις. Όπως έχει ήδη δειχθεί, περιλαμβάνει συμπληρωματικές δράσεις διαφορετικού τύπου, οι οποίες συγκλίνουν, ερχόμενες από πέντε διαφορετικές κατευθύνσεις:

- Συμπλήρωση του θεσμικού πλαισίου και αποσαφήνιση οργανωτικών ρόλων
- Εκπαίδευση και μετεκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού σε μεγάλη κλίμακα
- Ανάπτυξη και διάδοση επιστημονικού και εκπαιδευτικού υλικού
- Παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ευρέως πεδίου σε εξατομικευμένη βάση σε όλη την επικράτεια
- Ενημέρωση της κοινωνίας με ενέργειες ευρείας δημοσιότητας

Με τα δεδομένα αυτά, οι προϋποθέσεις ικανοποιητικής υλοποίησής του, σε όλες τις ποσοτικές και ποιοτικές του διαστάσεις, συνίστανται στην συνολική οργανωτική και λειτουργική ενδυνάμωση των φορέων που έχουν a priori ρόλο στην εφαρμογή του.

Για το σκοπό αυτό δόθηκε προτεραιότητα και παρουσιάζεται στη συνέχεια ένα πλέγμα κινήσεων που θα διευκολύνουν την ομαλή διεκπεραίωση όσων προτείνονται νωρίτερα.

Οι κινήσεις αυτές στοχεύουν ταυτόχρονα στη διεύρυνση των δυνατοτήτων των εμπλεκομένων φορέων και των στελεχών τους, ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν σε ένα έργο του οποίου ο όγκος είναι πολλαπλάσιος και ποιοτικά περισσότερο απαιτητικός αυτού που παράγεται ως σήμερα στα πλαίσια του Θεσμού.

Επιπρόσθετα, λαμβάνεται πρόνοια για τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ στο ενδιάμεσο διάστημα, δεδομένου ότι από την έναρξη εφαρμογής των δράσεων του ΕΣΠΑ μέχρι την ολοκλήρωση του νέου θεσμικού, διοικητικού και οργανωτικού πλαισίου εφαρμογής του Θεσμού ΣΥΕΠ, αλλά και την προετοιμασία και διάδοση των προβλεπόμενων νέων μέσων και μεθοδολογιών, εκτιμάται ότι θα παρέλθει χρόνος **18 μηνών (Ιανουάριος 2009-Ιούλιος 2010)**, εφόσον δεν υπάρξουν απρόβλεπτες καθυστερήσεις. Στο διάστημα αυτό, δύο σειρές μαθητών δεν θα έχουν την ευκαιρία να ωφεληθούν πλήρως από τις σχεδιαζόμενες ενέργειες για την αναβάθμιση του θεσμού. Κρίνεται επομένως σκόπιμο, να παρθούν και ορισμένες άμεσης εφαρμογής πρωτοβουλίες, για την καλύτερη προσέγγιση των σημερινών μαθητών.

Η ολοκλήρωση της οργανωτικής ανάπτυξης του ΕΚΕΠ παίζει προφανώς καθοριστικό ρόλο στην υλοποίηση των έργων που του ανατίθενται. Άμεσα, επομένως, χρειάζεται να ξεκινήσουν οι δράσεις που αφορούν σε αυτήν και συγκεκριμένα:

1. Πρόσληψη Τεχνικού Συμβούλου. Δεδομένου του επείγοντος, η δράση θα μπορούσε να προκηρυχθεί κατ' ευθείαν από το ΥΠΕΠΘ και να έχει ολοκληρωθεί σε διάστημα 6 μηνών.
2. Διάθεση στο ΕΚΕΠ στελεχών από τη ΜΟΔ Α.Ε., με πρωτοβουλία του ΥΠΕΠΘ.
3. Σύναψη συμβάσεων έργου με εμπειρογνώμονες για τη στελέχωση των επιτροπών προμηθειών και των επιτροπών παρακολούθησης-παραλαβής των έργων.

Επισημαίνεται ότι η συστηματική εισαγωγική εκπαίδευση για το προς διεκπεραίωση έργο των νέων συνεργατών του ΕΚΕΠ, όσο και των υφιστάμενων στις βασικές αρχές διαχείρισης ολικής ποιότητας, διαχείρισης χρόνου, διαχείρισης έργων, επικοινωνίας στο χώρο της εργασίας και ομαδικότητας, θα συντελέσει σημαντικά στην επιτυχία του έργου τους. Σχετικά σεμινάρια

μπορούν να διοργανωθούν από ποικίλους σχετικούς φορείς (ΕΕΔΕ κ.α.) και να χρηματοδοτηθούν από το προβλεπόμενο 5% λειτουργικών δαπανών.

Ο στόχος είναι με τη λήξη της μεταβατικής περιόδου το ΕΚΕΠ να διαθέτει δύναμη 50 εκπαιδευμένων στελεχών που θα δραστηριοποιούνται για την υλοποίηση του προγράμματος δράσης του. Παράλληλα, θα πρέπει να προχωρήσουν οι διαδικασίες για την θεσμική του αναμόρφωση με βάση τα προτεινόμενα σε άλλα σημεία της μελέτης και να δοθεί λύση στο θέμα της στέγασης.

Στο 18μηνο διάστημα της μεταβατικής περιόδου προβλέπεται να ανατεθούν 33 δράσεις και από αυτές να ολοκληρωθούν οι 26. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι τίτλοι των δράσεων καθώς και ο χρόνος προκήρυξης κάθε μιας:

ΔΡΑΣΕΙΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΚΗΡΥΞΗΣ	ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ
<i>1. Μελέτη εφαρμογής νέου διοικητικού πλαισίου για την αναβάθμιση της λειτουργίας του ΕΚΕΠ και τον Εθνικό συντονισμό της εφαρμογής της ΣΥΕΠ</i>	1 ^{ος} μήνας	6 ^{ος} μήνας
<i>2. Ανανέωση και επικαιροποίηση αναλυτικών προγραμμάτων ΣΕΠ της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης</i>	1 ^{ος} μήνας	6 ^{ος} μήνας
<i>3. Δικτύωση Φορέων</i>	1 ^{ος} μήνας	Διαρκές
<i>4. Μελέτη εφαρμογής διοικητικού πλαισίου για την εφαρμογή της ΣΥΕΠ στην εκπαίδευση</i>	2 ^{ος} μήνας	7 ^{ος} μήνας
<i>5. Σχεδιασμός, ανάπτυξη και λειτουργία προδιαγραφών Συστήματος Ποιότητας Φορέων ΣΥΕΠ</i>	2 ^{ος} μήνας	Διαρκές

<i>6. Μελέτη εφαρμογής διοικητικού πλαισίου για την εφαρμογή της ΣΥΕΠ στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση</i>	3 ^{ος} μήνας	8 ^{ος} μήνας
<i>7. Σχεδιασμός και ανάπτυξη προτύπων για την πιστοποίηση του εκπαιδευτικού πλαισίου Στελεχών ΣΥΕΠ</i>	3 ^{ος} μήνας	9 ^{ος} μήνας
<i>8. Σχεδιασμός συστήματος πιστοποίησης Στελεχών ΣΥΕΠ</i>	4 ^{ος} μήνας	8 ^{ος} μήνας
<i>9. Εκπόνηση, έκδοση και διάδοση αρχών δεοντολογίας Στελεχών ΣΥΕΠ</i>	4 ^{ος} μήνας	9 ^{ος} μήνας
<i>10. Εκπόνηση, έκδοση και διάδοση κώδικα δεοντολογίας Φορέων ΣΥΕΠ</i>	5 ^{ος} μήνας	11 ^{ος} μήνας
<i>11. Απόκτηση, ανάπτυξη και αναπαραγωγή επιστημονικού & εκπαιδευτικού υλικού σχετικού με τη ΣΥΕΠ (1^{ος} κύκλος)</i>	5 ^{ος} μήνας	15 ^{ος} μήνας
<i>12. Απόκτηση, προσαρμογή και διάθεση ψυχομετρικών δοκιμασιών για τη διάγνωση προσωπικών χαρακτηριστικών στα πλαίσια των υπηρεσιών συμβουλευτικής</i>	6 ^{ος} μήνας	10 ^{ος} μήνας
<i>13. Απόκτηση, ανάπτυξη και διάδοση εκπαιδευτικού και πληροφοριακού υλικού για την α' βάρθμια εκπαίδευση (1^{ος} κύκλος)</i>	6 ^{ος} μήνας	13 ^{ος} μήνας
<i>14. Συγκρότηση εκπαιδευτικού και βοηθητικού συμβουλευτικού υλικού για την επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης</i>	6 ^{ος} μήνας	13 ^{ος} μήνας
<i>15. Απόκτηση, ανάπτυξη και διάδοση εκπαιδευτικού και πληροφοριακού</i>	6 ^{ος} μήνας	13 ^{ος} μήνας

<i>υλικού για την β' β'βάθμια εκπαίδευση (1^{ος} κύκλος)</i>		
<i>16. Απόκτηση, ανάπτυξη και διάδοση εκπαιδευτικού και πληροφοριακού υλικού για την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση (1^{ος} κύκλος)</i>	7 ^{ος} μήνας	14 ^{ος} μήνας
<i>17. Μελέτη κατάρτισης προδιαγραφών πιστοποίησης Φορέων ΣΥΕΠ</i>	7 ^{ος} μήνας	13 ^{ος} μήνας
<i>18. Μελέτη εφαρμογής ΣΥΕΠ στο πλαίσιο του ΕΩΠ της α' β'βάθμιας εκπαίδευσης</i>	7 ^{ος} μήνας	14 ^{ος} μήνας
<i>19. Ανάπτυξη και λειτουργία συστήματος πιστοποίησης Στελεχών ΣΥΕΠ</i>	9 ^{ος} μήνας	Διαρκές
<i>20. Μελέτη ανάπτυξης συστήματος ανατροφοδότησης επάρκειας Στελεχών ΣΥΕΠ.</i>	9 ^{ος} μήνας	15 ^{ος} μήνας
<i>21. Δράσεις προβολής του επικαιροποιημένου θεσμικού πλαισίου</i>	9 ^{ος} μήνας	12 ^{ος} μήνας
<i>22. Εκπόνηση ετήσιας έκθεσης αξιολόγησης της πορείας του Θεσμού.</i>	10 ^{ος} μήνας	15 ^{ος} μήνας
<i>23. Ανάπτυξη, προσαρμογή και διάθεση διαδραστικών ψυχομετρικών δοκιμασιών για τη διεύρυνση των υπηρεσιών προσωπικής συμβουλευτικής</i>	10 ^{ος} μήνας	Διαρκές
<i>24. Απόκτηση, Ανάπτυξη, Προσαρμογή και διάθεση υλικού ΣΥΕΠ το οποίο αξιοποιεί τις ΤΠΕ</i>	10 ^{ος} μήνας	18 ^{ος} μήνας
<i>25. Πιστοποιημένη εκπαίδευση και κατάρτιση Στελεχών ΣΥΕΠ με φυσική παρουσία σε ολοκληρωμένες διαδικασίες συμβουλευτικής βάσει της διάγνωσης</i>	11 ^{ος} μήνας	17 ^{ος} μήνας

<i>προσωπικών χαρακτηριστικών με ψυχομετρικές μεθόδους (1^{ος} κύκλος)</i>		
<i>26. Σχεδιασμός, δημιουργία προδιαγραφών και έκδοση οδηγιών για την υλοποίηση προγραμμάτων ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας στα σχολεία της β' βάθμιας εκπαίδευσης</i>	11 ^{ος} μήνας	16 ^{ος} μήνας
<i>27. Εκπαιδευτικές επισκέψεις στο εσωτερικό και το εξωτερικό Στελεχών ΣΥΕΠ.</i>	12 ^{ος} μήνας	18 ^{ος} μήνας
<i>28. Ανάπτυξη μηχανισμού συλλογής πληροφορίας και διάθεσης μέσω διαδικτύου θεμάτων σχετικών με τη σύνδεση εκπαίδευσης & κατάρτισης με την αγορά εργασίας.</i>	12 ^{ος} μήνας	Διαρκές
<i>29. Ενημερωτικά έντυπα για τις παρεχόμενες υπηρεσίες των ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ</i>	12 ^{ος} μήνας	15 ^{ος} μήνας
<i>30. Έντυπα προβολής του θεσμού ΣΥΕΠ προς τους γονείς, τους μαθητές, το ευρύ κοινό</i>	13 ^{ος} μήνας	16 ^{ος} μήνας
<i>31. Διοργάνωση ημερίδων προβολής και ημερών σταδιοδρομίας σε όλη την επικράτεια</i>	14 ^{ος} μήνας	Διαρκές
<i>32. Ανάπτυξη και λειτουργία συστήματος πιστοποίησης Φορέων ΣΥΕΠ</i>	14 ^{ος} μήνας	Διαρκές
<i>33. Παρουσίαση του Θεσμού μέσω των ΜΜΕ (1^{ος} κύκλος)</i>	15 ^{ος} μήνας	18 ^{ος} μήνας

Οι παραπάνω ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι υποδεικνύουν ότι οι δείκτες αποτελέσματος της μεταβατικής περιόδου αναφέρονται σε επιμέρους κριτήρια επιτυχίας ως εξής:

1. ποσοστό των δράσεων που ολοκληρώνονται εντός χρονοδιαγράμματος
2. ποσοστό του προϋπολογισμού που απορροφάται για την υλοποίηση των δράσεων
3. ποσοστό κάλυψης του οργανογράμματος του ΕΚΕΠ
4. αριθμός και είδος δράσεων δημοσιότητας
5. διείσδυση και εμβέλεια δράσεων δημοσιότητας
6. αριθμός εκδόσεων

Οι αναλυτικές περιγραφές των έργων από τα οποία προκύπτουν οι παραπάνω δείκτες παρουσιάζονται στην ενότητα 3 της μελέτης.

3. Αντιμετώπιση δυσκαμφιών Θεσμικού Πλαισίου, Αδυναμιών Φορέα και Λειτουργική ενδυνάμωση ΕΚΕΠ

3.1. Όπως ήδη εξετάθη, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού αντιμετωπίζει συγκεκριμένους περιορισμούς και δυσκαμφίες διαχειριστικής υφής. Ο Οργανισμός θα αποκτήσει μεγαλύτερη ευχέρεια κινήσεων εφόσον αποκτήσει δυνατότητα αυτόνομης διαχείρισης των διαθέσιμων πόρων σε αυτό. Πρώτο μέτρο, επομένως, άμεσης εφαρμογής, είναι η αναβάθμιση της διαχειριστικής του ευχέρειας. Για τον σκοπό αυτό προτείνεται η αναθεώρηση της πρόβλεψης της Υπ. Απόφασης 191038 ΦΕΚ Β` 1088/5.8.2003, άρθρο 4: *«Η αυξομείωση μέχρι ποσού 60.000 ΕΥΡΩ (εξήντα χιλιάδων ευρώ) γίνεται με απόφαση του ΔΣ., ενώ για μεγαλύτερο ποσό καθώς και για εγγραφή νέου λογαριασμού απαιτείται έγκριση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων»* ως εξής: *«Η αυξομείωση μέχρι ποσού 60.000 ΕΥΡΩ (εξήντα χιλιάδων ευρώ) γίνεται με απόφαση του ΔΣ., ενώ για μεγαλύτερο ποσό καθώς και για εγγραφή νέου λογαριασμού απαιτείται έγκριση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, αναλόγως της πηγής χρηματοδότησης του έργου για το οποίο αιτείται η μεταβολή».*

3.2. Ο συνολικός συντονισμός της καθημερινής λειτουργίας του οργανισμού προϋποθέτει τον ορισμό ενός κεντρικού προσώπου, με αποδεδειγμένες διοικητικές ικανότητες, στη θέση του Γενικού Διευθυντή. Δεδομένου ότι η σημερινή σχετική νομοθεσία (άρθρο 3 του ΠΔ 232/1998) περιορίζει το εύρος επιλογής του προσώπου αυτού, παρότι ο ρόλος είναι καθαρά διοικητικός, έχει παρουσιαστεί δυσχέρεια στην εξεύρεση κατάλληλων υποψηφίων. Εξ αυτού συνάγεται ότι χρειάζεται αναθεώρηση της σχετικής διάταξης, ώστε να διευρυνθεί η δεξαμενή άντλησης κατάλληλου στελέχους.

3.3. Στην προηγούμενη περίοδο ένας ικανός αριθμός ειδικευμένων επιστημονικών στελεχών που είχαν προσληφθεί στον οργανισμό, επέλεξαν να μετακινηθούν εκτός αυτού. Το γεγονός αυτό είναι ασφαλής ένδειξη ότι χρειάζεται να ληφθούν άμεσα μέτρα για τη βελτίωση του υπάρχοντος εργασιακού κλίματος. Σύμφωνα με τις τρέχουσες, διεθνώς παραδεκτές αντιλήψεις, οι συνθήκες επαγγελματικής ικανοποίησης⁴ εξασφαλίζονται όταν:

- Ο εργαζόμενος γνωρίζει σαφώς τι αναμένεται από αυτόν και αξιολογείται βάσει γνωστών εκ των προτέρων κριτηρίων
- του διατίθενται τα απαραίτητα μέσα για να το επιτύχει
- μπορεί να εκτελέσει απερίσπαστα τα καθήκοντά του
- η προσπάθεια που καταβάλλει κρίνεται δίκαια και ανταμείβεται ανάλογα.

Αντιμετωπίζοντας το ΕΚΕΠ ως επαγγελματικό χώρο στον οποίο καλούνται να εργαστούν επιστήμονες υψηλών προσόντων, απαιτείται να αναπτυχθούν τα παραπάνω με την οριστικοποίηση του Οργανογράμματος στα πλαίσια της έγκρισης Κανονισμού Λειτουργίας, καθώς και την οριστικοποίηση του ρόλου που ανατίθεται σε κάθε στέλεχος, με σαφείς περιγραφές θέσεων εργασίας, ανάλογες των πραγματικών καθηκόντων που καλείται καθένας να εκτελέσει. Οι περιγραφές αυτές είναι έργο που θα διεκπεραιωθεί από την προβλεπόμενη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Οργανισμού.

3.4. Είναι αδιαμφισβήτητο, πως διοίκηση ενός Οργανισμού με δεκάδες εργαζόμενους, που στην πλειοψηφία τους διαθέτουν πανεπιστημιακή μόρφωση σε μεταπτυχιακό επίπεδο, με σκοπό την ταχεία και αποτελεσματική εισαγωγή ενός νέου θεσμού στην κοινωνία, αποτελεί

⁴ Csikszentmihalyi, Mihaly. The Psychology of Optimal Experience. Harper classics, NY, 2008.

ένα ιδιαίτερα απαιτητικό έργο. Για την επίτευξή του, είναι απαραίτητο να υπάρχει έμπειρη και ικανή, πλήρους απασχόλησης Διοίκηση, για να οδηγήσει αυτή την απαιτητική προσπάθεια στην επιτυχία, ξεπερνώντας τις συνήθεις αγκυλώσεις της ελληνικής πραγματικότητας. Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται η αναθεώρηση της παρ.2 του άρθρου 2 του ΠΔ 232/1998 περί της σύνθεσης του ΔΣ του ΕΚΕΠ, σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στην 1^η ενότητα της μελέτης.

3.5. Επειδή ο εν λόγω φορέας μέχρι στιγμής δεν έχει εμπειρία οργάνωσης και διεκπεραίωσης έργων αριθμού και κλίμακας ανάλογης με τα προτεινόμενα στην παρούσα μελέτη, θα χρειαστεί να επικουρηθεί στο έργο του από τεχνικό σύμβουλο με εμπειρία ανάλογη των απαιτήσεων του υπό εκτέλεση προγράμματος. Η πρόσληψη Τεχνικού Συμβούλου θα βοηθήσει και στην διεκπεραίωση του έργου του ΕΚΕΠ καθεαυτή, αλλά και στην απόκτηση τεχνογνωσίας των στελεχών του. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η κύρια δραστηριότητα του ΕΚΕΠ την αμέσως επόμενη περίοδο θα είναι κατά το συντριπτικά μεγαλύτερο ποσοστό ο συντονισμός και η διαχείριση ανεξάρτητων έργων, είναι σκόπιμο η οργάνωση της δουλειάς του να γίνει με ανάλογο τρόπο. Στην κατεύθυνση αυτή, προτείνεται, για κάθε υπό προκήρυξη- παρακολούθηση έργο, να δημιουργείται μικτή ομάδα έργου αποτελούμενη από στελέχη του ΕΚΕΠ, όσο και του Τεχνικού Συμβούλου.

3.6. Η ΕΕ έχει προκρίνει συγκεκριμένη μεθοδολογία για τη διαχείριση των έργων που χρηματοδοτεί και για τη διάδοσή της διοργανώνονται τακτικά σεμινάρια από ποικίλους φορείς. Επιπρόσθετα με τα αναφερόμενα στο προηγούμενο σημείο, εκτιμάται ότι θα είναι ιδιαίτερα χρήσιμο, τα στελέχη του ΕΚΕΠ να παρακολουθήσουν ανάλογο ταχύρρυθμο σεμινάριο Διαχείρισης Έργων, στα πλαίσια της δια βίου εκπαίδευσής τους.

Η απαραίτητη αυτή εκπαίδευση είναι πολύ χρήσιμο να συνεχιστεί με εκπαιδεύσεις σε θεμελιώδη θέματα διοίκησης, όπως η διαχείριση χρόνου, η ομαδικότητα στην εργασία, οι τεχνικές επικοινωνίας, η διαχείριση ολικής ποιότητας και η ανάπτυξη ηγετικού δυναμικού. Παράλληλα πρέπει να διασφαλιστεί η ουσιαστική γνώση και εξοικείωση με τη χρήση των ευρύτατα διαδεδομένων σύγχρονων προγραμμάτων η/υ.

3.7. Το επιστημονικό υλικό που υπάρχει στην ελληνική γλώσσα σε σχέση με τη ΣΥΕΠ εξαντλείται σε λιγότερους από εικοσιπέντε τίτλους βιβλίων και λιγότερες από δέκα συστοιχίες τεστ. Το ΕΚΕΠ χρειάζεται να συγκεντρώσει το υλικό αυτό, να εκτιμήσει κατά πόσο είναι αξιοποιήσιμο και να προβεί σε άμεσες ενέργειες για να γίνει διαθέσιμο στις μονάδες πρωτοβάθμιας παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ.

3.8. Η σημερινή κτιριακή υποδομή του ΕΚΕΠ δεν επαρκεί για την εξασφάλιση σύγχρονου χώρου εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους σε αυτό, εφόσον προχωρήσει η στελέχωσή του. Οι εναλλακτικές λύσεις είναι:

- Μετεγκατάσταση σε νέο κτίριο ή δημιουργία παραρτήματος.

Η λύση είναι απλή και δεν συνεπιφέρει δυσκολίες, πέραν της διοικητικής διεκπαιραίωσής της, και της ελάχιστης οργανωτικής αναπροσαρμογής για να διασφαλίζεται η διοίκηση στην περίπτωση του παραρτήματος. Παράλληλα, δεν συνεπάγεται και κανένα όφελος πέραν του προφανούς.

- Δημιουργία αποκεντρωμένου παραρτήματος, ενδεχομένως στη Θεσσαλονίκη, όπου στεγάζεται και ο αρμόδιος για θέματα Ε.Π. οργανισμός CEDEFOP. Και στην περίπτωση αυτή θα χρειασθεί μικρή μόνο οργανωτική αναπροσαρμογή του οργανισμού και υιοθέτηση των σύγχρονων μεθόδων τηλεδιάσκεψης και υπηρεσιακής επικοινωνίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Η λύση αυτή παρουσιάζει το πλεονέκτημα της αποκεντρωμένης, έστω εν μέρει, λειτουργίας ενός σημαντικού κρατικού οργανισμού και δίνει τη δυνατότητα σε επιστήμονες από τη Βόρεια Ελλάδα να απασχοληθούν ως στελέχη του.

- Η τρίτη λύση αναφέρεται στην υιοθέτηση της σύγχρονης μεθόδου που χρησιμοποιείται με μεγάλη επιτυχία διεθνώς σε κάθε είδους οργανισμούς, των οποίων η δραστηριότητα περιλαμβάνει επαγγελματικές περιοχές στις οποίες υπάρχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις και οι εργαζόμενοι που τις διεκπεραιώνουν γνωρίζουν τη δουλειά τους και διαθέτουν ικανοποιητική αυτοπαρακίνηση και ευσυνειδησία για να τη διεκπεραιώνουν. Πρόκειται για την τηλε-εργασία, που μπορεί να εφαρμοστεί από τα στελέχη που λόγω της φύσης της εργασίας τους και του προδιαγεγραμμένου ρόλου τους δεν απαιτείται να έχουν καθημερινές συνεργασίες με συναδέλφους τους.

Η λύση αυτή προϋποθέτει συγκεκριμένες δομές, σαφή κατανομή έργου, ξεκάθαρους ρόλους και καθήκοντα, συγκεκριμένο τρόπο δουλειάς, συνεχή αλληλεπίδραση για την παρακολούθηση της εξέλιξης των έργων και υψηλού επιπέδου επαγγελματισμό σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Επιπλέον εξοικονομεί χώρους εργασίας, συμβάλλει στη μείωση των μετακινήσεων και των «νεκρών διαδρομών» των στελεχών, στα οποία μάλιστα επιτρέπει να αποκτήσουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

4. Δράσεις για τη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών

A. Προδιαγραφές Λειτουργίας και Στελέχωσης μηχανισμού προετοιμασίας προκηρύξεων, διαγωνισμών, σύστασης επιτροπών παρακολούθησης και παραλαβής Έργων

Όπως αναφέρθηκε και στην ενότητα 3 της μελέτης, οι διατάξεις της Υπ. Απόφασης 191038 ΦΕΚ Β` 1088/5.8.2003 προβλέπουν λεπτομερώς τις διαδικασίες με τις οποίες προκηρύσσονται, ανατίθενται και παραλαμβάνονται έργα από το ΕΚΕΠ, αναλόγως του ύψους του προϋπολογισμού τους. Επιπλέον των διαλαμβανομένων στις διατάξεις αυτές και για την ουσιαστική επιτυχία των επιδιωκόμενων στόχων στην μεταβατική περίοδο, προτείνονται συμπληρωματικά τα ακόλουθα:

α. Για κάθε έργο θα ορίζεται χειριστής με απόφαση του Δ.Σ., μετακλητός συνεργάτης με κατάλληλα προσόντα και εμπειρία με τον οποίο συνάπτεται ειδική σύμβαση έργου για το σκοπό αυτό.

β. Μέχρι τη λειτουργία της προβλεπόμενης στο οργανόγραμμα Υπηρεσίας Προκηρύξεων και Διαγωνισμών, τη σύνταξη της κάθε προκήρυξης αναλαμβάνει έμπειρος ειδικός σύμβουλος, που προσλαμβάνεται με απόφαση του Δ.Σ. για τον σκοπό αυτό.

γ. Η κάθε επιτροπή προμηθειών που διενεργεί διαγωνισμό στελεχώνεται από ένα μόνιμο στέλεχος του ΕΚΕΠ, έναν εμπειρογνώμονα και έναν έμπειρο στη διενέργεια διαγωνισμών εκπρόσωπο του ΥΠΕΠΘ.

δ. Οι αναθέσεις των έργων θα γίνονται με βάση τα προβλεπόμενα περί προμηθειών των οικείων κανονισμών, που παρατίθενται στην πρώτη ενότητα της μελέτης. Τα κριτήρια επιλογής αναδόχων θα είναι σε κάθε περίπτωση 80% ποιοτικά και 20% οικονομικά.

ε. Ο χειριστής κάθε έργου διευθύνει και συντονίζει το έργο της αντίστοιχης Επιτροπής παρακολούθησης και παραλαβής του Έργου, η οποία στελεχώνεται με τον ίδιο τρόπο, όπως και οι επιτροπές προμηθειών. Όλες οι παραπάνω θέσεις είναι αμειβόμενες.

στ. Η πληρωμή των έργων των οποίων ο προϋπολογισμός υπερβαίνει τα 50.000€ συνιστάται να γίνεται σε 3 δόσεις, εκ των οποίων το 40% να καταβάλλεται με την ανάθεση του έργου, το 40% με τη συμπλήρωση του μισού χρόνου διάρκειας του έργου και το υπόλοιπο 20% με την οριστική παραλαβή.

ζ. Κατά τη διάρκεια όλων των έργων ο εκάστοτε Ανάδοχος θα πρέπει να συμπληρώνει και να παραδίδει κατάλληλα δελτία προόδου του έργου (ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία κ.λ.π.) στα οποία θα αποτυπώνονται όλοι οι δείκτες του έργου. Η Επιτροπή παρακολούθησης και παραλαβής οφείλει να επισημαίνει στον Ανάδοχο τα σημεία στα οποία ενδεχομένως χρειάζεται να προβαίνει σε βελτιωτικές κινήσεις προς όφελος της ποιότητας και της έγκαιρης ολοκλήρωσης του έργου βάσει του αρχικού χρονοδιαγράμματος.

η. Στα έργα προϋπολογισμού άνω των 100.000€ θα υπάρχει εξωτερικός αξιολογητής οριζόμενος από τον εποπτεύοντα Φορέα και εν προκειμένω το ΥΠΕΠΘ. Η εξωτερική αξιολόγηση θα γίνεται καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησης των έργων. Ο εξωτερικός αξιολογητής, εφόσον το έργο έχει μεγάλη διάρκεια θα παρουσιάζει ενδιάμεσες εκθέσεις αξιολόγησης ανά εξάμηνο.

Β. Προδιαγραφές παροχής υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής και ανάθεσης παρακολούθησης σχετικών δράσεων.

Η διασφάλιση της ποιότητας των πάσης φύσεως υπηρεσιών ΣΥΕΠ, συναρτάται κατ' αρχήν με την τυποποίησή τους.

Η ολοκλήρωση των δράσεων που αναφέρονται στην έκδοση και διάδοση των προαναφερθέντων σε άλλη ενότητα Κωδίκων Δεοντολογίας, θα αποτελέσει έναν ακόμη σημαντικό οδηγό στη συμβουλευτική δραστηριότητα των συμβούλων, ιδιαίτερα δε αυτών που με μόνο εφόδιο την άτυπη εκπαίδευση που έλαβαν, έχουν κληθεί να προσφέρουν αυτό το έργο. Οι κώδικες δεοντολογίας θα αποτελέσουν στην πραγματικότητα το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι σύμβουλοι θα ασκούν εφεξής τη δραστηριότητά τους.

Ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού προγράμματος για τις βασικές επαγγελματικές μετεκπαιδεύσεις οι οποίες θα οδηγούν στις εξετάσεις για την πιστοποίηση ως Συμβούλου ΣΥΕΠ, θα καταδείξει το ελάχιστο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται προκειμένου να αποκτήσει ένας απόφοιτος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επαγγελματικά δικαιώματα ως Σύμβουλος ΣΥΕΠ. Όσοι εκπαιδευτικοί επιθυμούν να πιστοποιηθούν ως Σύμβουλοι, προκειμένου να παραμείνουν ή να τοποθετηθούν σε πρωτοβάθμιες μονάδες ΣΥΕΠ, θα έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν αντίστοιχα μαθήματα σε τυπικό ή άτυπο πλαίσιο, ώστε να ανταπεξέλθουν στις προβλεπόμενες εξετάσεις πιστοποίησης.

Η θέσπιση ουσιαστικών κριτηρίων για την πιστοποίηση συμβούλων, θα συντελέσει σημαντικά στην ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των στελεχών του κλάδου, γεγονός που θα βοηθήσει και στην αναβάθμιση της εμπιστοσύνης του πληθυσμού-στόχου προς το Θεσμό. Εξίσου σημαντικό είναι, στο πλαίσιο αυτό, να τεθούν οι παράμετροι μιας συνολικότερης θεώρησης των εξεταζομένων, από την άποψη της πνευματικής και ψυχικής ικανότητας των εξεταζομένων να κατέχουν ρόλο συμβούλου της νεολαίας. Επισημαίνεται ιδιαίτερα, ότι η θέσπιση μόνο τυπικών κριτηρίων για την πιστοποίηση, θα οδηγήσει απλώς στην 'δια το φαινέσθαι' τακτοποίηση μιας εκκρεμότητας, χωρίς

να αγγίζεται η ουσία, δηλαδή η επιβεβαίωση της καταλληλότητας για την άσκηση του έργου, με προφανείς συνέπειες.

Η στοιχειοθέτηση επαγγελματικού περιγράμματος στελεχών ΣΥΕΠ στην εκπαίδευση με κατάρτιση καταλόγου τυπικών προσόντων, επαγγελματικής εμπειρίας και θεωρητικών και πρακτικών δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Η ολοκλήρωση της διαδικασίας για την πιστοποίηση κατά ISO του ΕΚΕΠ, καθώς και η ολοκλήρωση των προδιαγραφών ποιότητας, τις οποίες επεξεργάζεται ο οργανισμός, με την διεκπεραίωση της προβλεπόμενης μελέτης για τη θέσπιση συστήματος προδιαγραφών ποιότητας κατά την παροχή υπηρεσιών στα πλαίσια του θεσμού θέτει τις βάσεις για ένα καθόλα αποδεκτό επίπεδο λειτουργίας των μονάδων του θεσμού σε όλες του τις βαθμίδες. Η πρόβλεψη μηχανισμών για τη διασφάλιση των χαρακτηριστικών ποιότητας καθ' όλη τη διάρκεια της προγραμματικής περιόδου, αλλά και στη συνέχεια, θα πρέπει να αποτελέσει ουσιώδες συστατικό της εν λόγω πρωτοβουλίας.

Εξίσου ουσιώδης είναι η θέσπιση προδιαγραφών για τις υπό ίδρυση πρωτοβάθμιες μονάδες, ώστε:

- Να τοποθετούνται σε σημεία προβλεπόμενα και προσβάσιμα όλες τις ώρες
- Να ακολουθούν ένα ενιαίο εργονομικό και αισθητικό πρότυπο εσωτερικής αρχιτεκτονικής, ώστε να εξασφαλίζεται η λειτουργικότητα και η καλαισθησία
- να παρέχουν πρόσβαση σε ΑμεΑ
- να διαθέτουν εξ αρχής καλά εκπαιδευμένο προσωπικό, ικανό να προσφέρει αξιόπιστες υπηρεσίες, ώστε να κερδίσουν τις πρώτες εντυπώσεις του κοινού στο οποίο απευθύνονται

Στο πρότυπο αυτό, θα πρέπει στην πορεία να προσαρμοσθούν και οι ήδη λειτουργούσες μονάδες.

Οι υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής που μπορούν να προσφέρονται από ειδικευμένους, επαγγελματίες συμβούλους κατά τη διάρκεια και της μεταβατικής περιόδου, είναι (Nathan & Hill, 2006, σ. 47) Συμβουλευτική και πληροφόρηση:

A. Συμβουλευτική

1. Ατομική επαγγελματική συμβουλευτική:

- γνωμοδοτική βοήθεια σε μία επίσκεψη.
- μια σειρά ατομικών συναντήσεων, χωρίς αξιολόγηση.
- μια σειρά ατομικών συναντήσεων με χρήση εργαλείων (ερωτηματολογίων και τεστ), ανατροφοδότηση και συμβουλευτική.
- μια σειρά συναντήσεων συμβουλευτικής με γραπτές εργασίες (αλλά όχι τεστ).
- μια σειρά συναντήσεων συμβουλευτικής με τεστ και γραπτές εργασίες.

2. Ομαδική επαγγελματική συμβουλευτική:

- εργαστήρια επαγγελματικής ανάπτυξης (ή εργαστήρια επαγγελματικού σχεδιασμού - προσανατολισμού).

B. Πληροφόρηση:

- πρόσβαση σε πληροφορίες για την εκπαιδευτική και την επαγγελματική σταδιοδρομία, τη μάθηση και την ανάπτυξη μέσω βιβλιοθηκών ή του διαδικτύου. Άλλωστε, όπως αναφέρει ο Κασσωτάκης (2002) «Η πληροφόρηση τόσο των νέων και των γονέων τους, όσο και του ευρύτερου κοινού

για τα διάφορα επαγγέλματα και τους κλάδους της εκπαίδευσης συγκαταλέγεται ανάμεσα στα πιο δημοκρατικά μέσα, που χρησιμοποιεί ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, για να επιτύχει την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις ανάγκες της Οικονομίας» (σ.282).

Οι παραπάνω υπηρεσίες της επαγγελματικής συμβουλευτικής προσφέρονται σύμφωνα με τις ανάγκες των συμβουλευόμενων και μέσα από ένα πλαίσιο σταδίων συμβουλευτικής διαδικασίας (Nathan & Hill, 2006, σ. 52, προσαρμογή):



Αναλυτικότερα, η διαδικασία αυτή των σταδίων έχει ως εξής:

- Στάδιο 1: Αρχική διαγνωστική αξιολόγηση, σύναψη “συμβολαίου”, διερεύνηση

Στόχος του συμβουλευόμενου: αναγνώριση του προβλήματος

Πρώτο στάδιο στη συμβουλευτική διαδικασία είναι η αναγνώριση του σκοπού – στόχου, του ζητήματος που έχει να αντιμετωπίσει ο συμβουλευόμενος, η αποσαφήνισή του και η συγκεκριμενοποίησή του. Στη φάση αυτή ο σύμβουλος θα πρέπει να αναγνωρίζει και να αποδέχεται τα όρια του συμβουλευόμενου και να επιδεικνύει θετική προσέγγισή του. Αυτό σημαίνει ότι ο σύμβουλος θα πρέπει να κάνει χρήση λεξιλογίου και τεχνικών ανάλογων με την ηλικία του συμβουλευόμενου, να δίνει έμφαση στις δυνατότητες του συμβουλευόμενου, σεβόμενος σε κάθε περίπτωση τις αρχές και αξίες του.

Στην προσπάθεια να αναπτυχθεί ένα αποτελεσματικό πλαίσιο βοήθειας – συνεργασίας είναι σημαντικό να συγκεντρώνονται όσο πιο πολλές πληροφορίες είναι δυνατόν για τη συγκεκριμένη κατάσταση του συμβουλευόμενου (Herr & Cramer, 1996).

Στο τέλος του πρώτου αυτού σταδίου της συμβουλευτικής διαδικασίας ο σύμβουλος χρειάζεται να κατανοοεί και να αποδέχεται τις ενδεχόμενες συμπεριφορές του συμβουλευόμενου. Με τη συγκέντρωση της πληροφορίας για τις απόψεις του συμβουλευόμενου, τους προσωπικούς και περιβαλλοντικούς φραγμούς – όρια και τη διαδικασία λήψης απόφασης, ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος είναι έτοιμοι να προχωρήσουν σε συμπεράσματα για το πώς αυτές οι πληροφορίες συσχετίζονται με τη διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης.

➤ Στάδιο 2: Διευκόλυνση της αυτογνωσίας του συμβουλευόμενου

Οι διαδικασίες εκτίμησης - αξιολόγησης μπορούν να βοηθήσουν να αναγνωρίσουμε τις δυνατότητές του και την πορεία βελτίωσής τους, Βέβαια τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσουμε πρέπει να αφορούν στον ανάλογο πληθυσμό. Η χορήγηση, παραδείγματος χάριν, σε ένα άτομο με αναπηρία, ενός τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων που έχει πληθυσμό αναφοράς άτομα του γενικού πληθυσμού, δεν είναι δόκιμη.

Στην περίπτωση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μαθητών γυμνασίου-λυκείου, που αποτελούν κύριο όγκο στο σύνολο του πληθυσμού-στόχου, το ΕΚΕΠ έχει τη δυνατότητα άμεσα να προχωρήσει στην έκδοση κατευθυντήριων γραμμών για το ελάχιστο περιεχόμενο αυτών των υπηρεσιών και να σχεδιάσει ένα 'πακέτο' από σχετικά έντυπα-οδηγούς της διαδικασίας (templates), προς χρήση των συμβούλων. Τα έντυπα θα συμπληρώνονται από τους συμβούλους αναφορικά με κάθε δραστηριότητα που έχουν (π.χ. Ημερήσιο πρόγραμμα συναντήσεων, Δελτίο αποτύπωσης χαρακτηριστικών του μαθητή, φύλλο αξιολόγησης της διαδικασίας από γονείς κλπ) ή θα περιλαμβάνουν οδηγίες για την ορθή διεξαγωγή της διαδικασίας (π.χ. οδηγός ημιδομημένης αρχικής συνέντευξης, οδηγός ανακοίνωσης ευαίσθητων ευρημάτων σε γονείς κλπ). Η καθιέρωση της συστηματικής χρήσης αυτών των μέσων θα αποτελέσει την πρώτη βάση για την συστηματοποίηση της υπηρεσίας που προσφέρεται στις πρωτοβάθμιες μονάδες ΣΥΕΠ του ΥΠΕΠΘ.

➤ Στάδιο 3: Δράση και τερματισμός της διαδικασίας

Κατά το στάδιο αυτό ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος αναλαμβάνουν δράσεις που ξεκινούν με την ενθάρρυνση θετικών εκπαιδευτικών-επαγγελματικών διεξόδων, αναγνώριση συγκεκριμένων

στόχων, σχεδιασμό κατάλληλων βημάτων για τον προγραμματισμό και την επιτυχία των στόχων που τέθηκαν.

Στην επαγγελματική συμβουλευτική η επιτυχία των στόχων απαιτεί ουσιαστική συμμετοχή του ενδιαφερόμενου σε όλη τη διαδικασία. Όταν αναπτύσσουμε επαγγελματικούς στόχους οι συμβουλευόμενοι πρέπει να ενθαρρύνονται να αναλάβουν την ευθύνη για τη συγκέντρωση πληροφοριών που αφορούν το άτομό τους, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας, να δημιουργούν και να αξιολογούν εναλλακτικές λύσεις, να παίρνουν αποφάσεις και να καταστρώνουν σχέδια δράσης, να θέτουν σε εφαρμογή σχέδια σταδιοδρομίας και να αξιολογούν τα αποτελέσματά τους.

Ο σύμβουλος μπορεί να παρέμβει ποικιλοτρόπως στο να βοηθήσει στην επιτυχία των σκοπών του ατόμου. Οι παρεμβάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν συστήματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας, εργαλεία αξιολόγησης, εργαστήρια και ειδικά σχεδιασμένα portfolios. Παρεμβάσεις που αφορούν θέματα μετάβασης από το σχολείο στην αγορά εργασίας, προγράμματα τοποθέτησης στην αγορά εργασίας, συνεργατική εκπαίδευση, σχολικούς συνεταιρισμούς ή δημοτικές επιχειρήσεις μπορούν να φανούν χρήσιμες.

Όπως ήδη αναφέρθηκε η ενεργός συμμετοχή του ατόμου είναι το κλειδί στην επιτυχία των σκοπών της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ένα σημαντικό ζήτημα που αναδύεται περαιώνοντας τη διαδικασία, είναι αν όντως ενεργοποιήθηκε ο συμβουλευόμενος:

- στη συγκέντρωση των πληροφοριών,
- στη δημιουργία εναλλακτικών λύσεων και την αξιολόγησή τους,
- στην κατάρτιση ατομικού σχεδίου δράσης.

Η επιτυχία εξαρτάται από το τι θα απάντηση θα πάρουν τα παραπάνω ερωτήματα. Σημαντικό στοιχείο επίσης είναι οι διαδικασίες

μεταπαρακολούθησης της πορείας του ατόμου μετά το πέρας της συμβουλευτικής διαδικασίας. Η επιτυχία στους σκοπούς του συμβουλευόμενου εξαρτάται από την ικανότητα που θα αποκτήσει στο να απευθύνεται στις πηγές πληροφόρησης. Αυτό μπορεί να το διδάξει ο σύμβουλος. Οι συμβουλευόμενοι που καταφέρνουν να χρησιμοποιούν τα δεδομένα της κοινότητας που ζουν μεταφέρουν την εμπειρία της συμβουλευτικής στο πεδίο της ζωής.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Με το έργο της παρακολούθησης και αξιολόγησης σχετικών δράσεων κατά τη μεταβατική περίοδο και μέχρι να τεθεί σε λειτουργία το προβλεπόμενο ανεξάρτητο και αυτοδύναμο σύστημα, μπορεί να επιφορτιστεί κατάλληλος Εξωτερικός Αξιολογητής, με εμπειρία σε ανάλογα έργα, ο οποίος θα κληθεί να λειτουργήσει στα πλαίσια των προδιαγραφών που έχουν τεθεί από την ΕΕ για την εξωτερική αξιολόγηση έργων ΕΚΤ.

5. Αναδιάρθρωση της διοικητικής δομής ΣΥΕΠ στο ΥΠΕΠΘ

3.1 Η ΣΥΕΠ αποκτά πλέον αυτόνομη υπόσταση, η οποία κινείται παράλληλα με το σύστημα της εγκύκλιας εκπαίδευσης. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να υπάρξει επαρκής και αυτοτελής διοικητική δομή, που θα υποστηρίξει αποτελεσματικά την ανάπτυξη του θεσμού, οπότε απαιτούνται και οι σχετικές διοικητικές πράξεις.

Η δημιουργία και ικανοποιητική στελέχωση Διεύθυνσης ΣΥΕΠ στο ΥΠΕΠΘ, είναι το πρώτο βήμα στην κατεύθυνση αυτή. Η Διεύθυνση θα έχει αρμοδιότητες ανάλογες των Διευθύνσεων του κάθε κύκλου εκπαίδευσης, δεδομένου ότι θα εποπτεύει τη λειτουργία εκατοντάδων μονάδων πρωτοβάθμιας παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ και άνω των χιλίων στελεχών. Στη Διεύθυνση ΣΥΕΠ θα υπάγονται Τμήματα, ένα για κάθε κύκλο εκπαίδευσης ή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

3.2 Ορισμός Διευθυντών ΣΥΕΠ ανά περιφέρεια. Ο ρόλος του προτεινόμενου στελέχους έγκειται στην κάλυψη της ανάγκης να υπάρχει ένα διοικητικό και επιστημονικό κέντρο αναφοράς για τις σχετικές δραστηριότητες, όπως αποκεντρώνονται σε περιφερειακό επίπεδο.

Σε περιφερειακό επίπεδο, επικεφαλής των δραστηριοτήτων ΣΥΕΠ και των σχετικών δομών, θα είναι ο Περιφερειακός Διευθυντής ΣΥΕΠ, ο οποίος τοποθετείται από την αρμόδια διεύθυνση του ΥΠΕΠΘ και έχει την διοικητική και επιστημονική εποπτεία των ΚΕΣΥΠ/ΓΡΑΣΕΠ/ΓΡΑΣΥ της Περιφέρειάς του.

Τα καθήκοντά του αναφέρονται:

- στην κατάρθρωση του κατάλληλου σχεδιασμού για την προσέγγιση όλων των κατηγοριών του πληθυσμού-στόχου
- στον επιμερισμό καθηκόντων μεταξύ των ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ, ώστε να εφαρμόζεται ο ετήσιος προγραμματισμός δράσεων με ικανοποιητικά ποιοτικά και ποσοτικά αποτελέσματα.
- στη διοικητική και επιστημονική εποπτεία της λειτουργίας των μονάδων πρωτοβάθμιας παροχής υπηρεσιών ΣΕΠ
- στη συμβολή του ώστε να αξιολογούνται αντικειμενικά οι πρωτοβάθμιες μονάδες ευθύνης του και οι εργαζόμενοι σε αυτές
- στη συστηματική ευαισθητοποίηση των ομοβάθμων του εκπαιδευτικών, ώστε ο επαγγελματικός προσανατολισμός να διαπερνά τις συνήθειες εκπαιδευτικές δραστηριότητες
- στην υποβολή προτάσεων προς την προϊσταμένη του αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου για την περαιτέρω ενίσχυση του θεσμού

Η θητεία του Διευθυντή Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας προτείνεται να είναι τετραετής, με δυνατότητα ανανέωσης, εφόσον επιτυγχάνονται τα αναμενόμενα, ρητά προσδιορισμένα ποιοτικά και ποσοτικά αποτελέσματα.

Η επιτυχία του εν λόγω στελέχους στα καθήκοντά του θα κρίνεται από το μέτρο στο οποίο επιτυγχάνονται οι εκάστοτε τιθέμενοι, ποιοτικοί και ποσοτικοί, στόχοι. Η αξιολόγησή του θα γίνεται με αντικειμενικό σύστημα μοριοδότησης, εκ των προτέρων καθορισμένο και γνωστό, στο οποίο προσμετρώνται με καθορισμένα ειδικούς συντελεστές βαρύτητας, όλοι οι κρίσιμοι παράγοντες επιτυχίας και δείκτες αποτελεσματικότητας που

συνδέονται με το έργο του. Ενδεικτικά, αναφέρονται δείκτες, όπως ποσοστό παροχής της υπηρεσίας σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού-στόχου, ικανοποίηση των λαμβανόντων την υπηρεσία, ώρες συνεχιζόμενης κατάρτισης εμπλεκόμενου προσωπικού, αριθμός διοργανούμενων προγραμμάτων, άντληση ευρωπαϊκών πόρων και συμμετοχή σε προγράμματα και προϋπολογισμοί, βαθμός ενσωμάτωσης καλών πρακτικών κ.λ.π.

Οι Διευθυντές Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Περιφερειών είναι χρήσιμο να συγκαλούνται σε δύο τουλάχιστον τακτικές συσκέψεις ετησίως από την αρμόδια διεύθυνση του ΥΠΕΠΘ. Η ημερήσια διάταξη της πρώτης σύσκεψης αφορά στον καθορισμό του ετήσιου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όπου συμφωνούνται οι ετήσιοι στόχοι και εξετάζονται τα μέσα με τα οποία θα επιτευχθούν. Στη δεύτερη σύσκεψη είναι χρήσιμο να γίνεται απολογισμός των δράσεων, συζητούνται τυχόν αποκλίσεις από τους τεθέντες στόχους και παρουσιάζονται οι προτάσεις βελτίωσης, που έχουν προκύψει από τις αξιολογήσεις.

Για την επιτυχία του έργου τους μπορούν να επικουρούνται από ειδικευμένα στελέχη ΣΥΕΠ του ΕΚΕΠ, μόνιμα ή μετακλητά, που θα διατίθενται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις ΣΥΕΠ για το σκοπό αυτό.

Σκέψεις για τη συνέχεια του Θεσμού μετά την ολοκλήρωση του ΕΣΠΑ

Στα πλαίσια του παρόντος σχεδιασμού προβλέπεται η πλήρης, οριζόντια και κάθετη, ανάπτυξη δομών ΣΥΕΠ για την κάλυψη του συνόλου του πληθυσμού-στόχου σε όλη την επικράτεια. Αν θεωρηθεί ότι με τη λήξη της προγραμματικής περιόδου οι τεθέντες στόχοι έχουν καλυφθεί σε ένα ποσοστό της τάξης του 90% θα υπάρχει σε λειτουργία ένα σύστημα με κόστος ετήσιας λειτουργίας της τάξης των 70.000.000 €. Από τις δαπάνες αυτές τα 2/3 περίπου αφορούν τη λειτουργία των δομών που συνδέονται άμεσα με το σύστημα της εγκύκλιας εκπαίδευσης (ΓΡΑΣΕΠ, ΓΡΑΣΥ). Το υπόλοιπο 1/3 αφορά δαπάνες των ΚΕΣΥΠ και του ΕΚΕΠ. Οι δαπάνες αυτές μετά το 2013 είτε θα καλυφθούν από τον κρατικό προϋπολογισμό στο σύνολό τους, ή θα συνεχίσουν να χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή, τέλος, θα κληθούν οι αποδέκτες των υπηρεσιών τους να καλύπτουν ένα μικρό ή μεγαλύτερο μέρος της δαπάνης. Σε περίπτωση που η πολιτεία θέλει να εξετάσει το τρίτο ενδεχόμενο, θα πρέπει ήδη από τη μεταβατική αυτή περίοδο να μελετηθεί πώς θα πρέπει να γίνει η διάρθρωση και ενδεχομένως η στελέχωση τουλάχιστον των μη εντεταγμένων στην εγκύκλια εκπαίδευση μονάδων, ώστε να είναι εφικτή η συνέχιση της λειτουργίας τους με διαφορετικό καθεστώς. Ήδη στην παρούσα μελέτη προτείνεται η δημιουργία ιδιαίτερης Υπηρεσίας στο ΕΚΕΠ για την αναζήτηση πόρων πέραν των κρατικών και των προδιαγεγραμμένων Ευρωπαϊκών επιχορηγήσεων.

Κατά πόσο κάτι τέτοιο θα χρειαστεί να αντιμετωπιστεί και σε ποια έκταση, είναι συνάρτηση ενός πλήθους παραγόντων που σχετίζονται με την εξέλιξη των οικονομικών δεικτών της χώρας, το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον κατά την περίοδο εκείνη,

την αποδοχή της οποίας θα έχει τύχει ο Θεσμός εν τω μεταξύ και των τάσεων που θα επικρατούν στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και ευρύτερα σε σχέση με το Θεσμό και την υποστήριξη της πολιτείας προς αυτόν.

Θεωρώντας ότι η ταχύτητα των εξελίξεων είναι τέτοια που δεν επιτρέπει σήμερα ευθείες προβολές στο μέλλον, είναι χρήσιμο να επανεξεταστεί το θέμα μελετητικά με ειδική για το σκοπό αυτό δράση το 2010-2011.

6. Βιβλιογραφία

- Brown, D.; Brooks, L. 1991. *Career Counseling Techniques*. Boston, Allyn & Bacon.
- Crozier, S.; Dobbs, J.; Douglas, K.; Hung, J. 1998. Career Counselling Position Paper. Canadian University and College Counselling Association.
- Gannon, Martin J. et al. 1994. *Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys through 17 Countries*. Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Handbook on career counselling, Student Affairs Programs and Services, Paris, 2002, UNESCO.
- Herr, E. L. 2000. Collaboration, Partnership, Policy, and Practice in Career Development. *The Career Development Quarterly*, 48, 293-300.
- Herr, E. L.; Cramer, S. H. 1996. *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. New York, Longman.
- Kirk, J. K. 2000. Web-assisted Career Counseling. *Journal of Employment Counseling*, Vol. 37, 146-159.
- Ludeman, R. B. (ed.). 2000. The Role of Student Affairs and Services in Higher Education: A Practical Manual for Developing, Implementing, and Assessing
- McLeod, R., & Hill, L. (2005). Εισαγωγή στη Συμβουλευτική. (Δ. Καραθάνου, & Α. Μαρκαντώνη, Μεταφρ.) Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*. (Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μεταφρ.) Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Osipow, S.; Fitzgerald, L. F. 1996. *Theories of Career Development*. Boston, Allyn & Bacon.
- Patton, W.; McMahon, M. 1999. *Career Development and Systems Theory: A New Relationship*. Pacific Grove, CA, Brooks/ Cole Publishing.
- Sampson Jr., J. P.; Watts, A. G.; Palmer, M.; Hughes, D. 2000. International collaboration in translating career theory to practice. *The Career Development Quarterly*, Vol. 48, p. 332-339.
- Sears, S. 1982. A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association perspective, *Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 31, p. 137- 143.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D. (2003). The education and professional training of counselors in Greece. Στο E. Kalinowska, A. Kargoulowa, & B. Wojtasik (Επιμ.), *Counselor Profession, Passion, Calling?* (σσ. 237-249). Worcaw, Poland: Dolnoska Szkola Wyzsza Edukacji.

- Stead, G. B.; Harrington, T. F. 2000. A Process Perspective of International Research Collaboration. *The Career Development Quarterly*, Vol. 48, p. 323-331.
- Watts, A.G. 1997. *Strategic Directions for Career Services in Higher Education*. Cambridge, AGCAS/NICEC/CRAC.
- Watts, A.G.; Law, B.; Killeen, J.; Kidd, J.; Hawthorn, R. 1996. *Rethinking Careers Education and Guidance-Theory, Policy, and Practice*. London, Routledge.
- Watts, A.G.; Van Esbroeck, R. 1998. *New Skills for New Futures — Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union*. VUB Press Brussels & FEDORA.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1998β). *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας Εκπαιδευτικός & Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (Η εκδ.). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1998α). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία (1) Συμβουλευτική - Προσανατολισμός - Επαγγελματική Ψυχολογία*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μ. Ι. (1981). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα Μεθοδολογία του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μ., & Μάνος, Κ. (2002). *Η κατάρτιση και ο ρόλος των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Στο Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σσ. 393-409). Αθήνα: "Τυπωθήτω" - Γ. Δαρδανός.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*. Στο Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σσ. 279-311). Αθήνα: "Τυπωθήτω" - Γ. Δαρδανός.
- Κρασσάς, Σ. Κ. (2001). *Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση και η σημασία της στη διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου Διερεύνηση των θέσεων των εκπαιδευτικών (γενικής και ειδικής αγωγής)*. Διπλωματική εργασία, Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, ΦΠΨ, Αθήνα.
- Νόμος-1566. (1985). *Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ 167/30-9-1985. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

- Νόμος-2224. (1994). *Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ 112/Α/6-7-1994. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Νόμος-2525. (1997). *Ενιαίο λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ 188/23-9-1997. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Νόμος-2986. (2002). *Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ 24/13-02-2002. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2008, 6 26). *Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού: Νέες Δράσεις - Προγράμματα*. Ανάκτηση 6 26, 2008, από Τοποθεσία Web του Ο.Α.Ε.Δ.: http://www.oaed.gr/Pages/SN_47.pg
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998). Συμβουλευτική μαθητών με ειδικές ανάγκες. Στο Τ. Κωσταντινίδου (Επιμ.), *Συμβουλευτική & Επαγγελματική Αγωγή: Κύπρος - Ελλάδα - Ευρώπη* (σ. 76). Λευκωσία: Υπουργείο Παιδείας & Πολιτισμού Κύπρου - ΥΣΕΑ / Διεύθυνση Μέσης Εκπαίδευσης.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2004). Η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός στη σύγχρονη εποχή: τάσεις και προοπτικές. *Νέα Παιδεία* (112), σσ. 159-173.
- Τζέπογλου, Σ. (1987). Ο θεσμός του ΣΕΠ στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση Σκέψεις και προβληματισμοί. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* (2-3), σσ. 81-89.
- ΥΠΕΠΘ. (1997). *Εκπαίδευση 2000: Για μια Παιδεία ανοιχτών οριζώντων* (Γ' εκδ.). Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- ΥΠΕΠΘ/ΠΙ. (2000). *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ενημερωτικό φυλλάδιο)*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- ΥΠΕΠΘ/ ΕΥΔ ΕΠΕΑΕΚ (2007). *Μελέτη – Αποτύπωση Δομών & Δράσεων Φορέων Ε.Π.*