

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Ευρήματα Τοπικής Έρευνας	5
Αυστρία.....	5
Κύπρος.....	6
Τσεχία	7
Φινλανδία	8
Γερμανία	9
Ιρλανδία	10
Ιταλία	12
Ηνωμένο Βασίλειο	14
Συμπεράσματα.....	16

Εισαγωγή

Η ανάπτυξη των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού για ενήλικες εντός του εργατικού δυναμικού είναι ένα επίκαιρο πρόβλημα. Οι δραματικές αλλαγές στις δομές εργασίας απαιτούν από τους ενήλικες να επανεξετάζουν τη σταδιοδρομία τους σε συνεχή βάση. Το έργο ACUMEN έχει ως στόχο να προσφέρει ένα ευρύ φάσμα εκπαιδευτικών υλικών, που έχουν σχεδιαστεί και αναπτυχθεί με τις πιο σύγχρονες ψηφιακές τεχνολογίες και πλατφόρμες, για να βελτιώσουν τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας και τις ικανότητες των ενηλίκων σε όλη την Ευρώπη. Χρησιμοποιώντας ως σημείο αναφοράς το Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Καριέρας της Σκωτίας, οι εταίροι του έργου ACUMEN επιδιώκουν να αναπτύξουν αυτές τις πηγές διαχείρισης σταδιοδρομίας με στόχο την υποστήριξη ανθρώπινου δυναμικού ή όσους αναζητούν απασχόληση στο να αναγνωρίσουν κατάλληλες διόδους επαγγελματικής εξέλιξης.



Το Πλαίσιο Διαχείρισης Σταδιοδρομίας της Σκωτίας δημοσιεύτηκε τον Ιούλιο του 2012 και περιγράφει τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας γύρω από 4 θεματικές ενότητες: Εαυτός, Δυνάμεις, Ορίζοντες, Δίκτυα. Το Σκωτσέζικο Πλαίσιο είναι ένα πλαίσιο δεξιοτήτων το οποίο προσφέρει ένα συνεπή ορισμό, με τις δεξιότητες να ομαδοποιούνται σε αυτές τις τέσσερις θεματικές ενότητες ως εξής:

- Εαυτός – αυτές οι δεξιότητες επιτρέπουν στα άτομα να αναπτύξουν την δική τους αίσθηση του εαυτού μέσα στην κοινωνία
- Δυνάμεις - αυτές οι ικανότητες επιτρέπουν στα άτομα να αποκτήσουν και να αξιοποιήσουν τις δυνάμεις τους και να αναζητήσουν ευκαιρίες ικανοποιητικής μάθησης και ευκαιρίες εργασίας
- Ορίζοντες - αυτές οι ικανότητες επιτρέπουν στα άτομα να οραματιστούν, να σχεδιάσουν και να επιτύχουν τις φιλοδοξίες σταδιοδρομίας τους σε όλη τη ζωή Δίκτυα – αυτές οι δεξιότητες επιτρέπουν στα άτομα να αναπτύξουν σχέσεις και δίκτυα υποστήριξης

Στο σύνολό τους, οι ικανότητες περιγράφουν μια σειρά από αλληλεπικαλυπτόμενες δεξιότητες, στάσεις και ικανότητες που υποστηρίζουν τις ευκαιρίες στη ζωή ενός ατόμου. Ως εκ τούτου, το Σκωτσέζικο πλαίσιο ορίζει σαφώς τις δεξιότητες που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους και τα άτομα που αναζητούν εργασία, στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους, και περιγράφει πώς τα άτομα μπορούν να αποκτήσουν και να εφαρμόσουν αυτές τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας. Η ομάδα του έργου ACUMEN θα βασιστεί σε αυτό το πλαίσιο για να αναπτύξει μια πλήρη σειρά από εργαλεία και πηγές που καλύπτουν κάθε ένα από τα παραπάνω θέματα.

Για να διασφαλιστεί ότι τα προϊόντα που θα δημιουργηθούν από την ομάδα του έργου ACUMEN θα είναι κατάλληλα για την αντιμετώπιση των σημερινών ελλείψεων, πραγματοποιήθηκε μια στοχευμένη ερευνητική διαδικασία και οι εθνικές εκθέσεις έρευνας αντανakλούν την τρέχουσα κατάσταση στον τομέα της καθοδήγησης ενηλίκων στις αντίστοιχες χώρες. Με επικεφαλή τον οργανισμό BEST, το πλαίσιο της έρευνας αποτελείτο από

έρευνα τεκμηρίωσης και έρευνα πεδίου και έθεσε ως στόχο να απαντήσει στα ακόλουθα ερωτήματα τα οποία με τη σειρά τους θα ενημερώνουν τις μελλοντικές δράσεις ανάπτυξης του έργου.

- Για ποια επίπεδα δεξιοτήτων θα πρέπει να σχεδιαστούν οι νέες θεματικές πηγές διαχείρισης σταδιοδρομίας;
- Ποιες υπάρχουσες πηγές θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ή να επανασχεδιαστούν για το νέο σενάριο διαχείρισης σταδιοδρομίας;
- Ποιες είναι οι πιο κατάλληλες μορφές πολυμέσων για ανάπτυξη των νέων πηγών ώστε να ικανοποιούνται οι προτιμήσεις των ενήλικων μαθητευόμενων και να αξιοποιείται το δυναμικό της διαδικτυακής μάθησης;
- Ποιο είδος πλαισίου αξιολόγησης θα ήταν πιο κατάλληλο για μέτρηση της επίτευξης σε όλα τα επίπεδα;
- Τι είδους παιδαγωγική υποστήριξη χρειάζεται σε αυτή τη νέα αρένα διαχείρισης σταδιοδρομίας για διευκόλυνση της ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης των εκπαιδευτών ενηλίκων, των ειδικών στην ανάπτυξη εργατικού δυναμικού, των παρόχων υπηρεσιών εργοδότησης και των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού;

Για την απάντηση αυτών των ερευνητικών ερωτημάτων, κάθε εταίρος του έργου ξεκίνησε έρευνα τεκμηρίωσης όπου χαρτογραφήθηκε, αναγνωρίστηκε και αναφέρθηκε συνοπτικά ένα σύντομο προφίλ όλων των δομών στήριξης και των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού. Για την επικύρωση των αποτελεσμάτων της έρευνας τεκμηρίωσης, οι εταίροι παρουσίασαν τα ευρήματα των ερευνητικών προσπαθειών σε μια μικρή ερευνητική ομάδα που αποτελούνταν από άτομα με κατάλληλα προσόντα και έμπειρους επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού, καθοδήγησης και παροχής συμβουλών. Μέσα από αυτές τις ερευνητικές ομάδες, οι εταίροι του έργου συγκέντρωσαν επίσης πολύτιμες πληροφορίες από τους επαγγελματίες στον τομέα της τρέχουσας παροχής υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού ενηλίκων σε κάθε χώρα εταίρων.

Οι παρακάτω ενότητες προσφέρουν μια σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων από τις εθνικές εκθέσεις που εκπονήθηκαν από κάθε εταίρο του έργου:

- Αυστρία
- Κύπρο
- Τσεχία
- Φινλανδία
- Γερμανία
- Ιρλανδία
- Ιταλία
- Ηνωμένο Βασίλειο

Μπορείτε να έχετε πρόσβαση σε όλες τις εθνικές εκθέσεις στην ιστοσελίδα του έργου:

www.acumen.website



Ευρήματα Τοπικής Έρευνας

Αυστρία

Η κατάσταση της επαγγελματικής καθοδήγησης στην Αυστρία χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός παρόχων είναι ενσωματωμένος σε διαφορετικά συστήματα. Στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ) διαδραματίζει σημαντικό ρόλο ως ο κύριος πάροχος υπηρεσιών σχετικών με την αγορά εργασίας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Η ΔΥΑ καταλαμβάνει κεντρική θέση από τη μια ως μεσολαβητής σε άλλους συμβούλους και συμβουλευτικούς φορείς και από την άλλη με τη συμμετοχή στην ανάπτυξη ενός συνεκτικού οργάνου κατάρτισης για συμβούλους.

Επαγγελματική πληροφόρηση και καθοδήγηση παρέχεται επίσης από τους κοινωνικούς εταίρους, κυρίως από τα εμπορικά επιμελητήρια στις επαρχίες και στα περιφερειακά γραφεία. Τα επιμελητήρια παρέχουν, όχι μόνο στα μέλη τους (εργοδότες και επιχειρήσεις), πολλές υπηρεσίες που σχετίζονται με την καριέρα όπως πληροφορίες σχετικά με μαθήματα, αλλά και γενικότερα στους νέους που αναζητούν πρακτική άσκηση και στους εργαζόμενους που αναζητούν εκπαίδευση και κατάρτιση, ιδιαίτερα αυτή που παρέχεται από το Wirtschaftsförderungsinstitut, το μεγαλύτερο ίδρυμα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ενηλίκων) στην Αυστρία.

Επί του παρόντος, πληροφορίες, συμβουλές και υπηρεσίες καθοδήγησης στην Αυστρία είναι επίσης διαθέσιμες στο διαδίκτυο μέσω διάφορων πρωτοβουλιών ως εξής:

- www.bibwiki.at είναι ένα επαγγελματικό οργανωτικό εργαλείο για τη διαχείριση της γνώσης στην εκπαιδευτική συμβουλευτική και μια μοναδική πηγή γνώσεων. Είναι ένα wiki, το οποίο συντηρείται και χρησιμοποιείται από συμβούλους από διαφορετικά ιδρύματα σε διάφορους τομείς εργασίας.
- www.erwachsenenbildung.at είναι μια πύλη πληροφοριών για εκπαιδευτές ενηλίκων και μαθητευόμενους η οποία δημοσιεύει νέες εκθέσεις και ανακοινώσεις σε καθημερινή βάση. Οι εκδότες ενημερώνουν όσους ενδιαφέρονται από τον εκπαιδευτικό τομέα για πληροφοριακά συστήματα, επαγγέλματα, επιχορηγήσεις, θεμελιώδη και τεχνικά θέματα στην εκπαίδευση ενηλίκων.
- www.bib-atlas.at είναι ένας άτλαντας για τις προσφορές υπηρεσιών καθοδήγησης στην Αυστρία, οπτικοποιεί ποιοι οργανισμοί σε ποιες περιοχές παρέχουν καθοδήγηση και συμβουλές και για ποιές ομάδες στόχου. Τα δεδομένα εισάγονται και διατηρούνται από τους ίδιους τους παρόχους.
- www.bildungsberatung-online.at προσφέρει online καθοδήγηση και έτσι επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία στη διαδικασία της καθοδήγησης.

Στην Αυστρία, μέσα από σοβαρές αλλαγές στις δομές εργασίας και στις κοινωνικές συνθήκες, το εργατικό δυναμικό είναι όλο και περισσότερο εξαναγκασμένο να αναπροσαρμόζει συνεχώς και να αξιολογεί τη σταδιοδρομία του. Η παροχή των κλασικών υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στο σχολείο ή σε ιδρύματα μπορεί να εξακολουθεί να είναι σημαντική, αλλά είναι όλο και πιο ακατάλληλη για να καλύψει τις ανάγκες των ενηλίκων στην αγορά εργασίας.

Έτσι έχει προκύψει η ανάγκη για χρήση υπηρεσιών διαχείρισης σταδιοδρομίας κάθε φορά που ταιριάζει καλύτερα στις ανάγκες του ατόμου. Η ικανότητα να παίρνει κανείς πρωτοβουλίες και οι οργανωτικές ικανότητες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο, γιατί χωρίς αυτές τις ικανότητες δεν θα ήταν δυνατή μια αυτόνομη προσέγγιση. Ο κόσμος αλλάζει και το άτομο πρέπει να αντιδράσει σε αυτό. Όχι με το φόβο και την αδράνεια, αλλά με την εκμάθηση μιας σειράς βασικών ικανοτήτων, με τις οποίες μπορεί να επιτευχθεί η απαραίτητη ευελιξία.

Αυτές οι βασικές ικανότητες μπορούν να εξομοιωθούν με τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας λόγω της χρήσης τους για τον εντοπισμό χρήσιμων υπάρχοντων ικανοτήτων, για να τεθούν νέοι στόχοι μάθησης και για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και της κοινωνικής ένταξης. Ωστόσο, η εκμάθηση δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας δεν είναι μία διαδικασία που συντελείται εφάπαξ. Είναι η σταθερή ενασχόληση με αυτές τις δεξιότητες που φέρνει το πραγματικό όφελος. Ο εντοπισμός ευκαιριών, η βελτίωση των δεξιοτήτων, η αύξηση της προσωπικής αξίας στην αγορά εργασίας, ο προσδιορισμός δυνατοτήτων ανάπτυξης στο χώρο εργασίας ή το να είναι κανείς σε θέση να πάρει σημαντικές αποφάσεις σταδιοδρομίας είναι μερικές μόνο από τις πτυχές που σχετίζονται με την κατάκτηση των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας.

Για να προσφερθεί ένα ευρύ φάσμα εκπαιδευτικών υλικών και να φτάσουν στον πελάτη, πρέπει να χρησιμοποιηθεί η σύγχρονη ψηφιακή τεχνολογία. Οι φορητές συσκευές παίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτό το πλαίσιο. Παρόμοια με αυτή την πτυχή, θα πρέπει να εξεταστεί η παρακολούθηση και η αξιολόγηση των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας ή μάλλον της προόδου μάθησης. Θα ήταν ίσως χρήσιμο να συγκεντρωθούν μερικά παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών σε κάθε χώρα όσον αφορά την εκπαιδευτική συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Θα μπορούσαν να προκύψουν έτσι κάποιες ιδέες για περαιτέρω εξέταση.

Η επαγγελματική καθοδήγηση στην εκπαίδευση ενηλίκων, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσφέρεται κυρίως σε ενήλικες ηλικίας 18 ετών και άνω, μέσω δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών. Η έρευνα τεκμηρίωσης και η έρευνα πεδίου έδειξαν ότι στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης οι υπηρεσίες σταδιοδρομίας προσφέρονται κατά κύριο λόγο σε φυσικά πρόσωπα που έχουν ενταχθεί σε εσπερινά σχολεία. Σε αυτούς συγκαταλέγονται εκείνοι που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο και επιστρέφουν για να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να πάρουν πτυχίο του Λυκείου ή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Οι υπηρεσίες επαγγελματικής καθοδήγησης που παρέχονται σε αυτή την ομάδα είναι συνήθως μέρος των υπηρεσιών του σχολείου ή σχολών περαιτέρω εκπαίδευσης.

Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Κύπρο προσφέρεται σε ενήλικες κάθε ηλικιακής ομάδας μέσω των κέντρων εκπαίδευσης ενηλίκων, ιδιωτικών οργανισμών, δημόσιων φορέων, του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού και προγραμμάτων προσφερόμενων από την ANAD και το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Τα Κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων προσφέρουν μαθήματα ξένων γλωσσών και μαθήματα κοινωνικής, οικονομικής, προσωπικής και πολιτισμικής ανάπτυξης. Παρόλα αυτά, δεν υπάρχει σε αυτά τα Κέντρα καμία πρόνοια για διαχείριση σταδιοδρομίας και επαγγελματική καθοδήγησης. Συνεπώς, υπάρχει ανάγκη για την ανάπτυξη και υιοθέτηση ενός νέου προγράμματος σπουδών σχετικά με τη διαχείριση σταδιοδρομίας είτε στα πλαίσια των ήδη υπαρχόντων μαθημάτων ή/και με τη δημιουργία μαθημάτων διαχείρισης σταδιοδρομίας. Επιπλέον, οι υπηρεσίες επαγγελματικής καθοδήγησης θα πρέπει να προσφέρονται μέσω των κέντρων εκπαίδευσης.

Κάποιο ιδιωτικοί οργανισμοί υλοποιούν έργα χρηματοδοτούμενα από τοπικά ή ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά προγράμματα με στόχο να προσφέρουν εκπαίδευση και κατάρτιση σε άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Ωστόσο, αυτές οι υπηρεσίες είναι διαθέσιμες όσο διαρκεί η χρηματοδοτική περίοδος (συνήθως 1-3 χρόνια) και ο αριθμός των οργανισμών που προσφέρουν αυτές τις υπηρεσίες δεν είναι αρκετός για τον αριθμό των ατόμων που θα ήθελαν να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες τους. Η τοπική ομάδα υποστήριξης του έργου ACUMEN πρότεινε όπως οι πηγές που δημιουργούνται κατά την χρηματοδοτική περίοδο να είναι διαθέσιμες διαδικτυακά.

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλές προσπάθειες από την κυβέρνηση να εμπλέξει ευάλωτες κοινωνικές ομάδες σε επαγγελματικές δραστηριότητες. Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υλοποιεί σχέδια που στοχεύουν άτομα ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Τα περισσότερα από τα σχέδια αυτά δεν προσφέρουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης στα άτομα που συμμετέχουν σε αυτά τα σχέδια. Η τοπική ομάδα πρότεινε την προσθήκη κατάρτισης και υποστήριξη επαγγελματικής καθοδήγησης σε αυτά τα σχέδια.

Η ANAD υποστηρίζει τόσο το ανθρώπινο δυναμικό όσο και τις εταιρείες με την υλοποίηση μιας ποικιλίας επαγγελματικών σχεδίων και προσφέρει επιδοτούμενα προγράμματα σε εταιρείες, ιδιωτικούς και δημόσιους οργανισμούς, πανεπιστήμια, κολλέγια κ.α. Τα σχέδια αυτά περιλαμβάνουν κατάρτιση για δεξιότητες διαχείρισης.

Στον ιδιωτικό τομέα, συμβουλευτικοί φορείς και φορείς εργοδότησης προσφέρουν υπηρεσίες σε όσους αναζητούν εργασία συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών συμβουλευτικής, κατάρτισης και επαγγελματικής καθοδήγησης. Ο Οργανισμός Νεολαίας Κύπρου, σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, προσφέρει υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικής καθοδήγησης σε νέους ηλικίας μέχρι 35 χρονών. Το κυπριακό δίκτυο EURES προσφέρει επίσης υπηρεσίες υποστήριξης καριέρας και αντιστοίχισης θέσεων εργασίας σε ενδιαφερόμενα άτομα. Έπειτα από ανασκόπηση των κυριότερων ευρημάτων και της ανατροφοδότησης από την τοπική ομάδα, συστήνονται τα παρακάτω:

1. Δεξιότητες διαχείρισης καριέρας θα μπορούσαν να αποκτηθούν στο χώρο εργασίας, αλλά και μέσω μαθημάτων, κατάρτισεων και μέσω της αλληλεπίδρασης με το περιβάλλον. Για τους λόγους αυτούς είναι σημαντικό τα μαθήματα να είναι δομημένα με τρόπο που να αντανάκλουν τις εμπειρίες κάθε ατόμου. Οι πηγές που θα δημιουργηθούν θα πρέπει να περιλαμβάνουν κουίζ για αξιολόγηση γνώσεων, μαθησιακού στυλ και δεξιοτήτων. Οι θεματικές ενότητες θα πρέπει να σχεδιαστούν με τρόπο που να βοηθούν το κάθε άτομο να μετρήσει τις δεξιότητες και ικανότητές του και την πρόδοό του.
2. Συμβουλευτικές εταιρείες, ιδιωτικά ινστιτούτα και φορείς εργοδότησης ανθρώπινου δυναμικού έχουν δημιουργήσει πηγές στον τομέα της διαχείρισης σταδιοδρομίας και επαγγελματικής καθοδήγησης. Πολλές από αυτές έχουν πνευματικά δικαιώματα και δεν είναι διαθέσιμες στο ευρύ κοινό. Υπάρχουν κάποιες πηγές διαθέσιμες στα Ελληνικά, αλλά δεν μπορούν να επανασχεδιαστούν για τους σκοπούς του έργου ACUMEN. Παρόλα αυτά, αυτές οι πηγές θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ως καθοδηγητικά εργαλεία ή πηγές έρευνας για την ανάπτυξη του υλικού διαχείρισης σταδιοδρομίας του έργου ACUMEN.
3. Η διαδικασία αξιολόγησης θα πρέπει να είναι αντίστοιχη με τις μεθόδους διδασκαλίας και να χρησιμοποιείται για παροχή ανατροφοδότησης τόσο προς τον μαθητευόμενο όσο και προς τον εισηγητή. Για κάθε θεματική

ενότητα θα πρέπει να υπάρχουν ξεκάθαροι στόχοι και σκοποί προκειμένου να βοηθηθούν ο μαθητευόμενος και ο εκπαιδευτής στο να αξιολογήσουν κατά πόσο έχουν πετύχει αυτούς τους σκοπούς και στόχους.

4. Το πρόγραμμα σπουδών θα μπορούσε να προσφέρει ενότητες και να ακολουθήσει μια εξατομικευμένη προσέγγιση μάθησης. Κάθε κεφάλαιο θα μπορούσε να περιλαμβάνει έναν συνδυασμό ασκήσεων όπως γραπτές εργασίες (εκθέσεις, σύντομες ασκήσεις και μελέτες περίπτωσης) καθώς και κουίζ.
5. Για διευκόλυνση της ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης των εκπαιδευτών ενηλίκων, συμβούλων σταδιοδρομίας και διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, οι παρακάτω παιδαγωγικές πηγές απαιτούνται για υποστήριξη αυτών των ομάδων στόχου στο νέο τους ρόλο για ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης καριέρας και συναναστροφής με πελάτες: α) συναντήσεις ομάδας εργασίας, β) μαθήματα κατάρτισης εκπαιδευτών, γ) διαδικτυακός κόμβος με πηγές κατάρτισης, δ) διαδικτυακό φόρουμ, ε) οδηγός με διαθέσιμες υπηρεσίες και υλικό.

Οι υπηρεσίες καριέρας που υπάρχουν στην Κύπρο για υποστήριξη ατόμων σε θέματα καριέρας είναι περιορισμένες. Η οικονομική κρίση και οι παγκόσμιες αλλαγές στη βιομηχανία εργοδότησης έχουν επηρεάσει ανθρώπους από μια ποικιλία ομάδων συμπεριλαμβανομένων ευάλωτων ομάδων και ατόμων με μακρά σταδιοδρομία. Παρόλο που γίνονται προσπάθειες ώστε αυτές οι ομάδες να συμπεριληφθούν στην αγορά εργασίας, η διαθεσιμότητα υπηρεσιών επαγγελματικής καθοδήγησης για υποστήριξη της καριέρας τους είναι περιορισμένη σε ιδιωτικές εταιρείες και κυβερνητικά σχέδια μικρής διάρκειας. Τα νέα σενάρια διαχείρισης καριέρας θα πρέπει να εστιάσουν στη βιωσιμότητα υπάρχοντων προσταθειών και ταυτόχρονα να εισάγουν επιπρόσθετα προγράμματα και σχέδια.

Τσεχία

Το σύστημα καθοδήγησης και συμβουλευτικής στην Τσεχία προσφέρονται με δύο τρόπους, ο καθένας από τους οποίους υποστηρίζεται από μια σειρά ινστιτούτων, πολύ αφοσιωμένων και υψηλά εξειδικευμένων. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μέσω των Γραφείων Εργασίας, ασχολείται κυρίως με επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας και νέα επαγγέλματα. Το Υπουργείο Παιδείας, Νέων και Αθλητισμού ασχολείται κυρίως με καθοδήγηση και συμβουλευτική στα σχολεία.

Όλα τα θεσμικά όργανα διακρίνονται για τον επαγγελματισμό τους, ο οποίος μπορεί να είναι αποτέλεσμα αυτής της εξειδίκευσης.

Η διαλειτουργικότητα των υπηρεσιών προσανατολισμού στην εκπαίδευση και στην απασχόληση και η ομαλή λειτουργία τους είναι ζητήματα που, εδώ και λίγο καιρό, έχουν όλο και μεγαλύτερη σημασία. Το να συνδυάζονται οι ανάγκες της αγοράς εργασίας με τις δυνατότητες του πληθυσμού παίζει σημαντικό ρόλο όχι μόνο στη ζωή των ατόμων, αλλά και στην ανάπτυξη της κοινωνίας στο σύνολό της.

Υπάρχει περιθώριο για βελτίωση των υπηρεσιών καθοδήγησης στον τομέα της εργασίας, ιδιαίτερα σε σχέση με το μεθοδολογικό πλαίσιο το οποίο δεν έχει σαφώς καθορισμένα πρότυπα παροχής συμβουλών. Το σύστημα της συνεχιζόμενης κατάρτισης των συμβούλων εμφανίζει επίσης ορισμένα μειονεκτήματα. Το σύστημα παροχής συμβουλών θα βελτιωνόταν σίγουρα αν εκδιδόταν απόφαση για τις υπηρεσίες καθοδήγησης που να ακολουθείται από μια ενιαία και δεσμευτική οδηγία για την παροχή των εν λόγω υπηρεσιών.



Στην αγορά εργασίας, υπάρχουν σχετικά εκτενείς πληροφορίες, πηγές συμβουλευτικής και μέσα σχετικά με θέματα καριέρας τα οποία πρέπει να ενημερώνονται τακτικά, να είναι καινοτόμα και να επεκτείνονται. Για την παροχή μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης προς τον πελάτη, είναι απαραίτητο να συσταθούν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ειδικά για τους εργαζόμενους που θα ήθελαν να αλλάξουν την καριέρα τους στην ταχέως κινούμενη τσεχική αγορά εργασίας. Αυτή η υπηρεσία θα μπορούσε να λειτουργεί σύμφωνα με συγκεκριμένους κανόνες και να βοηθήσει να βελτιωθούν οι ευκαιρίες των πολιτών στην αγορά εργασίας και, ταυτόχρονα, να προβλέπει τις ανάγκες των εργοδοτών.

Η νέα αντίληψη για τις υπηρεσίες καθοδήγησης γίνεται αναπόσπαστο κομμάτι της δια βίου μάθησης. Είναι γεγονός; ωστόσο, ότι η εκπαίδευση ενηλίκων και η δια βίου μάθηση δεν είναι από τα δυνατά σημεία του εκπαιδευτικού συστήματος στην Τσεχική Δημοκρατία, και το ίδιο ισχύει και για πολλές άλλες χώρες. Στην Τσεχική Δημοκρατία θα μπορούσαμε ακόμη και να μιλάμε για σοβαρή υποτίμηση αυτού του τμήματος της εκπαίδευσης, και την επείγουσα ανάγκη να διορθωθεί η κατάσταση με τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Φινλανδία

Η ανάγκη για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας για ενήλικες είναι ένα ευρέως αναγνωρισμένο πρόβλημα στη Φινλανδία και υπάρχουν πολλά έργα έρευνας και ανάπτυξης του θέματος. Ωστόσο, τα έργα φαίνεται να είναι αποσυνδεδεμένα το ένα από το άλλο και υπάρχει ανάγκη για κατάρτιση μιας νέας προσέγγισης. Ορισμένα από τα εν εξελίξει έργα παρατίθενται στο τέλος της σελίδας.

Υπηρεσίες διαχείρισης σταδιοδρομίας παρέχονται ευρέως στη Φινλανδία. Όπως έγινε φανερό από την έρευνα τεκμηρίωσης, ο κύριος πάροχος υπηρεσιών επαγγελματικής καθοδήγησης στη Φινλανδία είναι το Υπουργείο Οικονομικών και Απασχόλησης. Προσφέρει ευέλικτες υπηρεσίες δωρεάν. Οι υπηρεσίες που προσφέρονται από το υπουργείο είναι διαθέσιμες σε όλες τις περιοχές της χώρας και σε όλους τους πολίτες. Ωστόσο, το Υπουργείο Οικονομικών και Απασχόλησης θεωρείται μερικές φορές ως ένας αργός και γραφειοκρατικός φορέας παροχής υπηρεσιών. Ως εκ τούτου, υπάρχουν και νέοι φορείς παροχής υπηρεσιών, όπως τα εργατικά συνδικάτα, οι εταιρείες προσλήψεων και ιδιώτες επιχειρηματίες που παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού σε ενήλικες.

Η έρευνα τεκμηρίωσης έδειξε ότι υπάρχει πραγματική ανάγκη για μια νέα προσέγγιση διαχείρισης της καριέρας ενηλίκων. Η νέα προσέγγιση θα πρέπει να είναι ευέλικτη και διαθέσιμη όταν ζητηθεί. Θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες και ικανότητες των συμμετεχόντων. Η προσωπική καθοδήγηση και παροχή συμβουλών ως ουσιαστικό μέρος της νέας προσέγγισης τονίστηκε ιδιαίτερα, καθώς θεωρήθηκε ως ένας βασικός παράγοντας για να βοηθήσει τους ενήλικες να μάθουν να αναγνωρίζουν τα πλεονεκτήματα και τα ενδιαφέροντά τους, καλύτερα τις αδυναμίες τους και να μάθουν πώς να αναζητήσουν τις κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και τη σταδιοδρομία που θέλουν να ακολουθήσουν. Οι στάσεις και το θάρρος για συνεχή αλλαγή και ανάπτυξη του εαυτού θεωρήθηκε ως ένας σημαντικός παράγοντας σε δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας για ενήλικες και τονίστηκε και πάλι ο ρόλος της προσωπικής καθοδήγησης και παροχής συμβουλών. Τονίστηκε επίσης η ανάγκη για υψηλές παιδαγωγικές και συμβουλευτικές δεξιότητες



των εκπαιδευτών, καθώς θεωρήθηκε ότι έχουν μεγάλη αξία για να βοηθηθούν οι ενήλικες να υιοθετήσουν τη νέα προσέγγιση.

Υπάρχει αρκετό υλικό από τη Φιλανδία που θα χρησιμοποιηθεί σε μεταγενέστερη φάση του έργου. Από το αγγλικό υλικό που χρησιμοποιείται στη Φιλανδία για την καθοδήγηση διαχείρισης σταδιοδρομίας σε ενήλικες και την παροχή συμβουλών, το μεγαλύτερο μέρος του υλικού παράγεται κάπου αλλού. Το υλικό που θεωρείται χρήσιμο για το έργο αυτό περιλαμβάνει ασκήσεις για να εντοπιστούν τα δυνατά σημεία ενός ατόμου και τα ενδιαφέροντά του, πληροφορίες σχετικά με την τοποθέτηση των αποφοίτων στην αγορά εργασίας και ηλεκτρονικά βιογραφικά σημειώματα.

Συστάσεις

Η νέα προσέγγιση θα είναι πιο αποτελεσματική αν προσφέρει κατάρτιση τόσο στα πλαίσια τάξης όσο και ηλεκτρονικά. Η κατάρτιση στην τάξη θα ενισχύσει τις κοινωνικές δεξιότητες (πρόσωπο με πρόσωπο) και τις δεξιότητες ομαδικής εργασίας και θα ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να μιλήσουν και να εκφραστούν προφορικά, δεξιότητες οι οποίες είναι όλες απαραίτητες στη σημερινή αγορά εργασίας. Η μάθηση στην τάξη θα είναι ιδιαίτερα σημαντική για τα άτομα με δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση. Η ηλεκτρονική μάθηση, από την άλλη πλευρά, θα μπορούσε να ενισχύσει την αυτο-ανατροφοδότηση, αυτο-πρωτοβουλία και στοχοθεσία. Μακροχρόνιες ασκήσεις και ανάλυση των σκέψεων των συμμετεχόντων, των στάσεων, των δεξιοτήτων και η ανάπτυξη σε όλους τους τομείς που αναφέρθηκαν θα μπορούσαν να ωφελήσουν τους συμμετέχοντες στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους. Οι ιστοσελίδες, πλατφόρμες και εφαρμογές που χρησιμοποιούνται στην ηλεκτρονική μάθηση θα πρέπει να είναι εύκολες στη χρήση.

Γερμανία

Η έρευνα τεκμηρίωσης έδειξε ότι υπηρεσίες επαγγελματικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής προσφέρονται κυρίως σε άνεργους και όσους αναζητούν εργασία. Η Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης και τα Κέντρα Εργασίας προσφέρουν μια μεγάλη ποικιλία υπηρεσιών καθοδήγησης και συμβουλευτικής, συνήθως ως υπερβολαβία σε τρίτους, ιδιώτες και μη κυβερνητικούς οργανισμούς. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού στις δημόσιες υπηρεσίες πρέπει να πληρούν τις απαιτήσεις της Εθνικής Υπηρεσίας Απασχόλησης. Οι απαιτήσεις αυτές μπορεί να είναι π.χ. πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στα παιδαγωγικά ή στην κοινωνική εργασία και σχετική εργασιακή εμπειρία στον τομέα της καθοδήγησης και επαγγελματικού προσανατολισμού. Παρ' όλα αυτά, ο «σύμβουλος σταδιοδρομίας» ή ο «προπονητής» δεν είναι όρος που προστατεύεται στη Γερμανία και επισήμως κανένα νομικό ελάχιστο πρότυπο ή απαιτήσεις δεν υπάρχουν γι αυτό τον επαγγελματικό τομέα. Το ίδιο ισχύει και τους αυτοαπασχολούμενους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού. Ανεξάρτητα από το επάγγελμα κάποιου, την εκπαίδευση ή τις σπουδές του ο καθένας μπορεί να αποκαλείται σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού-σταδιοδρομίας. Στη Γερμανία προσφέρονται περισσότερα από 300 προγράμματα κατάρτισης στη συμβουλευτική από διάφορους παρόχους. Ενώσεις στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας έχουν καθορίσει πρότυπα ποιότητας και επιδιώκουν να δημιουργήσουν ηθικές κατευθυντήριες γραμμές και βασικές ικανότητες για συμβουλευτική, αλλά δεν είναι νομικά δεσμευτικές.

Υπάρχουν επίσης μερικές δωρεάν ευκαιρίες καθοδήγησης για τους εργαζόμενους, αλλά συχνά οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν το γνωρίζουν.

Όλοι οι εμπειρογνώμονες που συμμετείχαν στη συζήτηση συμφώνησαν ότι είναι απαραίτητο όχι μόνο να στηριχτούν οι άνεργοι μέσω της μάθησης και της καλύτερης κατάρτισης, αλλά και να προωθηθούν οι δυνατότητες των ήδη απασχολούμενων και να υποστηριχτούν στη διαχείριση της εκπαίδευσης και της σταδιοδρομίας τους. Όσον αφορά τις μελλοντικές προκλήσεις στην κοινωνία μας που απαιτούν αυξημένη ανάγκη για πολλαπλές επιλογές σταδιοδρομίας, είναι προφανές ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην επίλυση αυτών των προβλημάτων.

Παράλληλα, η σημασία των πληροφοριών στο διαδίκτυο για την εκπαίδευση, την καριέρα και την απασχόληση αυξάνεται σημαντικά με τη συνεχή ανάπτυξη των σύγχρονων τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών και την αλλαγή χρήσης των νέων μέσων. Αυτό προσδιορίστηκε από την ερευνητική ομάδα ως μια κρίσιμη πτυχή του όλου θέματος. Η διεύρυνση των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας είναι ένας από τους στόχους του προγράμματος. Ένα άλλος πρέπει να είναι οι δεξιότητες στη διαχείριση των ΤΠΕ. Πρέπει να αναπτυχθεί μια πλατφόρμα εκμάθησης με τέτοιο τρόπο, ώστε άτομα με χαμηλή ειδίκευση να καταλαβαίνουν πώς να τη χρησιμοποιήσουν και να τους δίνει κίνητρο για να διευρύνουν τις ικανότητές τους μόνοι τους.

Οι ερωτήσεις των ηλεκτρονικών εργαλείων πρέπει να είναι ισορροπημένες μεταξύ καθοδηγητικών ερωτήσεων που κατευθύνουν τους συμμετέχοντες στη χρήση του εργαλείου και περισσότερο ψυχολογικά προηγμένων ερωτήσεων που στη συνέχεια βοηθούν τους συμμετέχοντες να ενσωματώσουν νέες προοπτικές στη δική τους αυτο-αντίληψη.

Για να διασφαλιστεί η κάλυψη των αναγκών αυτής της ετερογενούς ομάδας στόχου των ανειδίκευτων

εργαζομένων, είναι σημαντικό τα εργαλεία να περιλαμβάνουν συμμετέχοντες με διαφορετικό υπόβαθρο. Όσον αφορά τα ερωτηματολόγια αυτό θα σήμαινε, για παράδειγμα, να προσφέρουν βασικές και προηγμένες εκδοχές για να καλύψουν όλες τις ανάγκες.

Το δύσκολο μέρος είναι ότι τα εργαλεία δεν μπορούν να παρέχουν μια ανοιχτή συζήτηση συγκρίσιμη με μια πρόσωπο με πρόσωπο συμβουλευτική συνεδρία, καθώς πρόκειται για ηλεκτρονικά εργαλεία που μπορούν να προσφέρουν μόνο ψηφιακές ερωτήσεις. Για να εξασφαλιστεί ένα συγκρίσιμο περιβάλλον μάθησης, η ποικιλία των εργαλείων είναι απαραίτητη. Για να δοθεί κίνητρο στους συμμετέχοντες, τα εργαλεία θα πρέπει να περιλαμβάνουν τόσο ένα παθητικό όσο και ένα ενεργό συστατικό: Ο συμμετέχων θα πρέπει να αποκτήσει νέες γνώσεις παρακολουθώντας βίντεο, διαβάζοντας κόμικς ή συνεντεύξεις. Από την άλλη πλευρά, ο συμμετέχων θα πρέπει επίσης να ασχοληθεί δημιουργικά με τις θεματικές ενότητες, για παράδειγμα κάνοντας κάποιες εργασίες ή να μάθει πτυχές για τον εαυτό του απαντώντας σε ερωτηματολόγια ή παίζοντας ηλεκτρονικά παιχνίδια που εξυπηρετούν ένα συγκεκριμένο σκοπό στη μάθηση. Θα ήταν σκόπιμο να προσφέρεται δυνατότητα εκτύπωσης ανατροφοδότησης στο τέλος κάθε ενότητας, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να έχουν κάτι το οποίο να μπορούν να πάρουν μαζί τους για περαιτέρω συμβουλευτικές συνεδρίες. Θα μπορούσε για παράδειγμα να είναι ένα κείμενο με σχόλια ή ένα γράφημα που να δείχνει το τελικό αποτέλεσμα της αυτο-αξιολόγησής τους και τη διαδικασία μάθησης.

Από την καθημερινή τους εργασία οι εμπειρογνώμονες γνωρίζουν πόσο σημαντικές είναι οι πρόσωπο με πρόσωπο επαφές και συζητήσεις σε αυτόν τον τομέα και μια διαδικτυακή πλατφόρμα δεν μπορεί να αντικαταστήσει πλήρως την αλληλεπίδραση αυτή. Αν δεν είναι δυνατόν να γίνουν επιπλέον συνεδρίες συμβουλευτικής, οι μαθητευόμενοι θα πρέπει τουλάχιστον να είναι πρόθυμοι να συζητήσουν τα αποτελέσματά τους με την οικογένειά τους και τους φίλους τους και να αναζητήσουν στήριξη στο δικό τους δίκτυο.

Ιρλανδία

Η έρευνα τεκμηρίωσης και η έρευνα πεδίου έδειξε ότι η καθοδήγηση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ιρλανδία απευθύνεται κυρίως σε μαθητές και ενήλικες ηλικίας 18 ετών και άνω οι οποίοι συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες και προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης τα οποία συνήθως είναι διαπιστευμένα μεταξύ των επιπέδων 1 και 6 στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων. Ως εκ τούτου, ορισμένοι από τους ενήλικες εκπαιδευόμενους που συμμετέχουν σε αυτά τα προγράμματα μπορεί να έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο και τώρα επιστρέφουν στην εκπαίδευση ή μπορεί να θέλουν να αποκτήσουν δεξιότητες σε ένα νέο επάγγελμα ή να αναπτύξουν περαιτέρω τις δεξιότητές τους στο σημερινό τομέα της ειδικότητάς τους. Οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού για ενήλικες οι οποίες προσφέρονται σε συνδυασμό με αυτά τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης συνήθως παρέχονται είτε από ινστιτούτα επιμόρφωσης, τοπικά κέντρα νεότητας ή μέσω των γενικότερων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που προσφέρονται σε ενήλικες οι οποίοι έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο και που τώρα θέλουν να επιστρέψουν στην εκπαίδευση.

Η παροχή καθοδήγησης σε αυτούς τους μαθητευόμενους παρέχεται κατά κύριο λόγο από το Adult Educational Guidance and Information Service (AEGI- Υπηρεσία Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης Ενηλίκων). Είναι μια πρωτοβουλία που στηρίζεται από το Υπουργείο Παιδείας και Δεξιοτήτων και λειτουργεί από το Εθνικό Κέντρο Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση. Η πρωτοβουλία υλοποιείται σε τοπικό επίπεδο από τους συμβούλους σταδιοδρομίας που εργάζονται για την παροχή Υπηρεσιών Εκπαιδευτικής Καθοδήγησης και Πληροφοριών σε Ενήλικες, οι οποίες προσφέρονται σε ολόκληρη την Ιρλανδία από τα 16 Συμβούλια Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Συνολικά η AEGI επιβλέπει και διαχειρίζεται 40 κέντρα επιμόρφωσης ενηλίκων που προσφέρονται από αυτά τα 16 Συμβούλια Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (National Centre for Guidance in Education, 2016); (AONTAS - the National Adult Learning Organisation, 2016); (Cavan and Monaghan Education and Training Board, 2016).

Οι υπηρεσίες Εκπαιδευτικής Καθοδήγησης Ενηλίκων παρέχονται επίσης από το Meath Partnership και παρόμοιου τύπου οργανώσεις μέσα από το Social Inclusion and Community Activation Programme (Πρόγραμμα για την Κοινωνική Ένταξη και Κοινοτική Ενεργοποίηση -SICAP). Παρόμοια με την πρωτοβουλία AEGIS, αυτή η υπηρεσία είναι ανεξάρτητη, εμπιστευτική και δωρεάν για άτομα που αναζητούν εργασία, εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και ευάλωτες εργασίες. Μέσω αυτού του προγράμματος, οι ειδικοί σταδιοδρομίας SICAP βοηθούν τα άτομα να εξερευνήσουν μονοπάτια ΕΕΚ, να εντοπίσουν και να ορίσουν στόχους σταδιοδρομίας, να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν στρατηγικές για να βοηθήσουν στην πρόοδο της σταδιοδρομίας τους, να αποκαλύψουν τα εμπόδια που μπορεί να εμποδίζουν την επιτυχία της σταδιοδρομίας τους και να προσδιορίσουν τις στρατηγικές για να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια και υποστηρίζουν άτομα μέσω συμβουλευτικής και καθοδήγησης για να επιτύχουν τους στόχους τους. Αυτή η υπηρεσία προσφέρεται ιδιωτικά σε ατομικές συνεδρίες, αλλά και μέσω εργαστηρίων με τίτλο «Επιστροφή στην Απασχόληση» τα οποία συνήθως παρέχονται σε πάνω από τέσσερις συνεδρίες (12 ώρες) και επικεντρώνονται σε θέματα όπως ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας, δομημένη αναζήτηση εργασίας, προετοιμασία βιογραφικού και συνοδευτικής επιστολής, δεξιότητες συνέντευξης και καθοδήγηση και διερεύνηση επιλογών για επιστροφή στην εκπαίδευση.

Συμπληρωματικά σε αυτούς τους τοπικούς και εθνικούς παρόχους υπηρεσιών καθοδήγησης στην Ιρλανδία, υπάρχουν αμέτρητες ιδιωτικές εταιρείες ανθρώπινου δυναμικού, προσλήψεων και καθοδήγησης, καθώς και ιδιώτες οι οποίοι προσφέρουν υπηρεσίες σε εργαζομένους και άτομα που αναζητούν εργασία σε σχέση με τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους. Οι υπηρεσίες αυτές επικεντρώνονται στην παροχή καθοδήγησης και συμβουλευτικής και είναι επί πληρωμή. Τείνουν να παρέχουν πιο προσαρμοσμένες και εξατομικευμένες υπηρεσίες σε ιδιώτες όσον αφορά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, επικουρούμενη αναζήτηση απασχόλησης και την οργάνωση εικονικών συνεντεύξεων. Αυτές οι ιδιωτικές επιχειρήσεις και ιδιώτες παρέχουν επίσης καθοδήγηση σε άτομα που αντιμετωπίζουν μια σημαντική αλλαγή στη ζωή τους, συμπεριλαμβανομένης της εξεύρεσης εργασίας για πρώτη φορά, τη δημιουργία μιας επιχείρησης ή τη συνταξιοδότηση.

Από την επισκόπηση της ανατροφοδότησης που δόθηκε από την τοπική ομάδα εργασίας μας για το θέμα της διαχείρισης της σταδιοδρομίας, προτείνονται οι ακόλουθες συστάσεις:

1. Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι μια συνεχής, δια βίου διαδικασία που βιώνει ένα άτομο μέσω της αλληλεπίδρασής του με το περιβάλλον του και συχνά δεξιότητες και ικανότητες μπορεί να μαθευτούν μέσα από την εργασιακή εμπειρία, την κατάρτιση και την περίοδο ανεργίας. Ως εκ τούτου, η ομάδα του έργου ACUMEN θα πρέπει να αναγνωρίσει ότι οι σχετικές ικανότητες, η μάθηση και η εμπειρία δεν προχωρούν με ένα γραμμικό τρόπο σε όλη τη σταδιοδρομία ενός ατόμου, από ένα βασικό επίπεδο δηλαδή σε ένα πιο προχωρημένο, και θα πρέπει να αναπτυχθούν ανάλογες πηγές.
2. Οι θεματικές πηγές για τη διαχείριση σταδιοδρομίας θα πρέπει να σχεδιαστούν με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι βαθμιαίες και τα άτομα να μπορούν να μετρήσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους και να ξεκινήσουν την εκπαίδευση ή να χρησιμοποιήσουν τις πηγές στο επίπεδο που είναι κατάλληλο για αυτούς.
3. Πολλές από τις πηγές που υπάρχουν σήμερα στον τομέα της διαχείρισης σταδιοδρομίας έχουν πνευματικά δικαιώματα και είναι διαθέσιμες από ιδιώτες συμβούλους ανθρώπινου δυναμικού και παρόχους κατάρτισης. Ενώ αυτά τα μαθήματα είναι επίκαιρα και σχετικά με το έργο ACUMEN, δεν είναι διαθέσιμα για την ομάδα του έργου μας, για τον επανασχεδιασμό τους και την επαναχρησιμοποίησή τους για την ανάπτυξη του σεναρίου διαχείρισης σταδιοδρομίας του ACUMEN. Πηγές που είναι κατάλληλες μπορούν να βρεθούν στο www.careersportal.ie, στο www.businessballs.com, καθώς και ανοικτές πηγές προσβάσιμες μέσω του Slideshare. Ωστόσο, μπορεί να είναι δύσκολο να επικυρωθεί η ποιότητα των υλικών που δημοσιεύονται στο Slideshare λόγω της ανοικτής φύσης της πλατφόρμας.
4. Οι αξιολογήσεις που θα περιλαμβάνονται στις πηγές ACUMEN θα πρέπει να σχεδιαστούν ως εργαλεία για την ενίσχυση της διδασκαλίας και της μάθησης των δραστηριοτήτων και όχι αποκλειστικά ως μηχανισμός αξιολόγησης. Για να χρησιμοποιηθούν οι αξιολογήσεις με αυτόν τον τρόπο, θα πρέπει να ευθυγραμμιστούν με τα προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα του προγράμματος σπουδών.
5. Ορισμένες αποτελεσματικές μέθοδοι αξιολόγησης περιλαμβάνουν διαδικτυακές συζητήσεις, όπου οι μαθητές μπορούν να δικτυωθούν μεταξύ τους, να εφαρμόσουν και να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στην επίλυση προβλημάτων και στην κριτική σκέψη, σύντομα κουίζ στο τέλος των κεφαλαίων και πιο πολύπλοκα κουίζ για δοκιμασία γνώσεων στο τέλος κάθε ενότητας, τα οποία θα επικεντρώνονται σε θέματα όπως ο καθορισμός στόχων σταδιοδρομίας και η παραγωγή ενός προσωπικού σχεδίου διαχείρισης σταδιοδρομίας.
6. Τα κουίζ που θα προσφέρονται μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας του ACUMEN, θα πρέπει να είναι απλά, πολλαπλής επιλογής, δοκιμασίες με αυτοματοποιημένη διόρθωση έτσι ώστε να μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της μάθησης και μετά τη λήξη του έργου ACUMEN.
7. Για να είναι επιτυχημένη η ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση των εκπαιδευτών ενηλίκων, συμβούλων σταδιοδρομίας και απασχόλησης, των παρόχων υπηρεσιών απασχόλησης και των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, απαιτούνται οι ακόλουθες παιδαγωγικές πηγές για την υποστήριξη αυτής της ομάδας-στόχου στον νέο ρόλο της για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων διαχείριση σταδιοδρομίας σε πελάτες:
 - Πρόγραμμα εκπαίδευσης του εκπαιδευτή στο νέο διδακτικό υλικό, κατάρτιση σε θέματα ανθεκτικότητας για το πώς να βοηθήσουν τους πελάτες να αντιμετωπίσουν και να ξεπεράσουν προκλήσεις, ηλεκτρονικό αποθετήριο με πηγές σεναρίων, μελέτες περιπτώσεων, προγράμματα σπουδών, εκπαιδευτικό υλικό για συμβούλους εργασίας, ηλεκτρονική πλατφόρμα για καθοδήγηση των πελατών, φόρουμ για δικτύωση με άλλους εκπαιδευτές ενηλίκων / συμβούλους / υπηρεσίες απασχόλησης, κατάλογο των διαθέσιμων τοπικών υπηρεσιών και φορέων στήριξης, εκπαιδευτικό υλικό για την προώθηση της ανάπτυξης ικανοτήτων και τη διευκόλυνση της ανάπτυξης βασικών δεξιοτήτων ζωής στα άτομα που αναζητούν εργασία και στους πελάτες.
8. Μετά την επανεξέταση των Μαθησιακών Αποτελεσμάτων του CMS της Σκωτίας, η ιρλανδική ομάδα εργασίας πρότεινε ένα επιπλέον μαθησιακό αποτέλεσμα ως εξής: «Να είναι σε καλύτερη θέση να προωθήσουν και να επικοινωνήσουν τις δεξιότητες και τα ταλέντα τους και να αναπτύξουν ειδικά δίκτυα σταδιοδρομίας με στόχο την οικοδόμηση επαφών και διασυνδέσεων στο χώρο εργασίας».

Ιταλία

Η έρευνα τεκμηρίωσης έδειξε ότι η επαγγελματική καθοδήγηση και συμβουλευτική στην Ιταλία είναι πολύ διαφορετικές και όχι τυποποιημένες.

Σύμφωνα με το ISFOL (2011), τα εγγεγραμμένα κέντρα (η πλειοψηφία) τα οποία έχουν δηλώσει ότι παρέχουν υπηρεσίες καθοδήγησης αντιπροσωπεύουν το:

- 80% του συστήματος των εταιριών,
- 57% του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης,
- 96% των κέντρων καθοδήγησης και του συστήματος εργοδότησης,
- 80% του εκπαιδευτικού συστήματος,
- 99% των πανεπιστημίων και του συστήματος ανώτατης εκπαίδευσης.

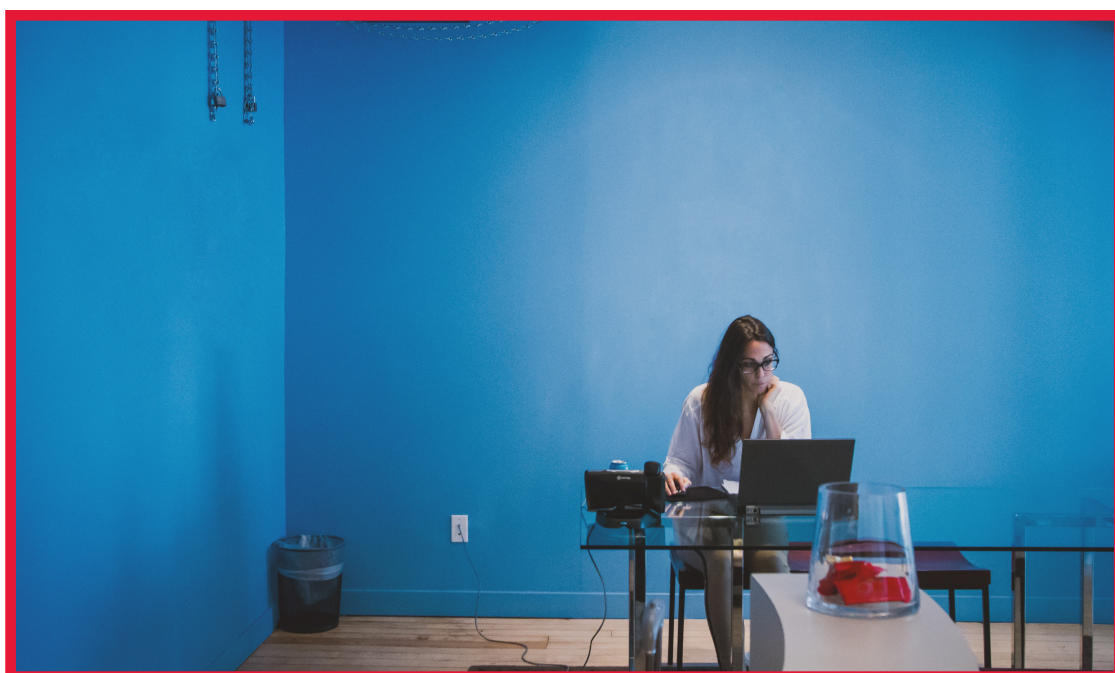
Οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας (ΔΔΣ) και της εκπαίδευσης για σταδιοδρομία επίσημα ορίστηκαν και ρυθμίστηκαν στις εθνικές κατευθυντήριες γραμμές για τη δια βίου εκπαίδευση το 2013. Σήμερα δεν υπάρχει εθνικό πλαίσιο ΔΔΣ. Οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού κατανέμονται μεταξύ των Σχολικών Περιφερειών (εκπαιδευτική καθοδήγηση) και Περιφερειών (επαγγελματική καθοδήγηση). Η παρουσία συγκεκριμένων στόχων έχει δημιουργήσει, επίσης, την ανάγκη για ad hoc κέντρα πληροφόρησης (για τις γυναίκες, τους μετανάστες, κλπ ...).

Μετά τη μεταρρύθμιση του ιταλικού Συντάγματος το 2001 έχει δοθεί μεγαλύτερη αυτονομία στις περιφέρειες, η κεντρική κυβέρνηση πρέπει να συμφωνήσει με τις Περιφέρειες το γενικό πλαίσιο βάσει του οποίου παρέχεται επαγγελματικός προσανατολισμός. Οι επαρχίες είναι υπεύθυνες για τη διαχείριση των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού για τους ενήλικες και τους νέους 14-18 που δεν εργάζονται ούτε σπουδάζουν, ενώ η παροχή του επαγγελματικού προσανατολισμού για τους φοιτητές έχει ανατεθεί στα σχολεία και τα πανεπιστήμια.

Εκτός από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης («κατάρτιση» στην καθοδήγηση με στόχο την ενίσχυση της αυτογνωσίας και «πληροφορίες» καθοδήγησης που ασχολούνται με την κατάρτιση που είναι διαθέσιμη και τις σχέσεις της με την αγορά εργασίας) και στα πανεπιστήμια (με στόχο την υποστήριξη των φοιτητών του Πανεπιστημίου στην επιλογή της πορείας εξειδίκευσής τους ή στην κατανόηση της δυναμικής της αγοράς εργασίας και τις σχετικές ευκαιρίες εργασίας), θα αναδείξουμε σύντομα μερικές πρωτοβουλίες που αφορούν καθοδήγηση ενηλίκων (και οι δύο αφορούν ανέργους, αλλά και κανονικές υπηρεσίες για τη διαχείριση σταδιοδρομίας).

Οι κύριες υπηρεσίες που παρέχονται είναι: καθοδήγηση για συνεντεύξεις, αξιολόγηση δεξιοτήτων, βοήθεια κατά τη διάρκεια αναζήτηση εργασίας, υποστήριξη κατά την τοποθέτηση σε εργασία.

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας για τους ενήλικες και NEETs παρέχεται από ενώσεις επιχειρήσεων,



επαγγελματικά μητρώα, διμερούς φορείς των κοινωνικών εταίρων που συμμετέχουν σε διάφορους τομείς, ιδιωτικούς φορείς που δραστηριοποιούνται στον κοινωνικό τομέα, εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, κ.λπ.

Μια νέα πρωτοβουλία αντιπροσωπεύεται από την υπηρεσία «Informagiovani», που παρέχεται από Δήμους και Επαρχίες, μαζί με ενώσεις, οργανισμούς και ιδιωτικούς φορείς που δραστηριοποιούνται στον κοινωνικό τομέα.

Το επαγγελματικό προφίλ του επαγγελματία καθοδήγησης δεν αναγνωρίζεται επισήμως στην Ιταλία. Άτομα που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα έχουν διαφορετικό υπόβαθρο (Οικονομικά, Νομικά, Ψυχολογίας, Πολιτικών Επιστημών και Επιστημών της Αγωγής), και διαφορετικούς ρόλους (εκπαιδευτές ενηλίκων, ειδικοί ανάπτυξης εργατικού δυναμικού, πάροχοι υπηρεσιών απασχόλησης, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού). Γι' αυτό σκεφτήκαμε να συμμετάσχουν στην έρευνα πεδίου όλες αυτές οι κατηγορίες των επαγγελματιών.

Η ιταλική ερευνητική ομάδα εξέφρασε την πλήρη εκτίμησή της για το έργο και συμφώνησε ότι οι νέες θεματικές πηγές διαχείρισης σταδιοδρομίας πρέπει να είναι σχεδιασμένες για διαφορετικά επίπεδα. Οι συμμετέχοντες παρατήρησαν ότι οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας είναι εξαιρετικά χρήσιμες και πολύτιμες τόσο για αυτούς που εργάζονται όσο και για όσους πρόκειται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Παρ' όλα αυτά, είναι σημαντικές σε όλα τα στάδια και οι διαφορές μεταξύ των διαφόρων φάσεων του εργασιακού βίου ενός ατόμου θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν σκεφτόμαστε διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων: πριν από την έναρξη της εργασίας, στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, στην εργασία, στην ανεργία, όταν ετοιμάζεται κανείς να αποχωρήσει ή να μειώσει την εργασία του. Η ιδέα των επιπέδων παρέχει παράλληλα τη δυνατότητα βοήθειας στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων για την ενίσχυση των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας. Ένας από τους συμμετέχοντες πρότεινε ότι θα μπορούσαμε να φανταστούμε τα επίπεδα δεξιοτήτων κατά μήκος ενός συνεχούς, όπου η συνειδητοποίηση των προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων αποτελεί το βασικό επίπεδο, η αυτονομία είναι ένα ενδιάμεσο βήμα και η προορατικότητα βρίσκεται στο τέλος (υψηλότερο επίπεδο).

Οι εμπειρογνώμονες επέδειξαν και περιέγραψαν διάφορες ηλεκτρονικές συλλογές πηγών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ή να επανασχεδιαστούν για το νέο σενάριο διαχείρισης σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, οι πιο κατάλληλες μορφές πολυμέσων είναι σύντομα βίντεο, τόσο διδακτικά όσο και με παραδείγματα ανθρώπων που πέτυχαν στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους.

Θα μπορούσαν να παρέχουν παραδείγματα και να βοηθήσουν τους μαθητευόμενους να αποκτήσουν κίνητρα από αυτά. Επιπλέον, μπορεί να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους, ιδιαίτερα τους ενήλικες, να προβληματιστούν σχετικά με τις δικές τους ικανότητες και τις διάφορες πτυχές της διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Διαδικτυακά παιχνίδια και ηλεκτρονικά εργαλεία αξιολόγησης αναφέρθηκαν επίσης μεταξύ των πολυμέσων που θα μπορούσαν επίσης να είναι χρήσιμα για ανατροφοδότηση και εξάσκηση στο περιεχόμενο των εννοιών.

Οι συμμετέχοντες ανέφεραν διαφορετικές στρατηγικές αξιολόγησης. Οι στρατηγικές αυτές είχαν διαφορετικά επίπεδα διατύπωσης και μόνο μερικές από αυτές θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν σε πρόγραμμα στο διαδίκτυο: αυτο-αξιολόγηση μέσω πολλαπλών επιλογών ή σκίτσα που απεικονίζουν μερικές χαρακτηριστικές περιπτώσεις διαχείρισης σταδιοδρομίας, αξιολόγηση από ομότιμους, ερωτηματολόγια που χορηγούνται σε άτομα που εργάζονται με το αξιολογούμενο άτομο ή που το ξέρουν σε βάθος, χαρτοφυλάκιο σταδιοδρομίας και αρχεία επιτευγμάτων, παρατήρηση, δομημένες συνεντεύξεις, εργασίες όπου μπορούν να αποδείξουν την κατάρκτηση των δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα.

Ορισμένοι συμμετέχοντες πρότειναν η επίσημη αξιολόγηση να δίνει σημασία στις διαδικασίες ΔΔΣ. Ωστόσο, η πλειοψηφία δήλωσε ότι η επίσημη αξιολόγηση δεν θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα.

Μερικοί από αυτούς επεσήμαναν ότι η απλούστερη και πιο επωφελής από άποψη κόστους θα ήταν μια (καθοδηγούμενη) αυτο-αξιολόγηση με βάση αντικειμενικά κριτήρια.

Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν επίσης στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης και στα διάφορα εργαλεία που ένας επαγγελματίας θα πρέπει να χρησιμοποιεί (κατέχει) για να βοηθήσει τους πελάτες του να αποκτήσουν δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας: εργαλεία συμβουλευτικής, γνώση των διαφορετικών τεστ/εργαλείων αξιολόγησης, δυνατότητα πρόσβασης σε πληροφορίες που αφορούν τον κόσμο της τρέχουσας εργασίας και ιδίως όσον αφορά τη μελλοντική ανάπτυξη επαγγελματισμού.

Ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ένα ειδικό πρόγραμμα κατάρτισης για τους επαγγελματίες θα πρέπει να περιλαμβάνει προσομοίωση στην τάξη περιπτώσιολογικών μελετών ή / και πραγματικών περιπτώσεων.

Τα μέλη της ερευνητικής ομάδας συζήτησαν και τα πέντε μαθησιακά αποτελέσματα του πλαισίου δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας της Σκωτίας και τα επικύρωσαν. Πρότειναν, επίσης, να περιλαμβάνει περαιτέρω μαθησιακά αποτελέσματα, όπως: επίλυση προβλημάτων, δηλαδή την ικανότητα ορισμού των προβλημάτων προκειμένου να βρίσκεται λύση, επικοινωνίας και διαπραγματεύσεις, δηλαδή να είναι σε θέση να επικοινωνούν τις δεξιότητες και τα ταλέντα τους, να διαπραγματεύονται και να ενισχύουν τις ευκαιρίες τους.

Ηνωμένο Βασίλειο

Μπορούμε να δούμε τόσο από την έρευνα τεκμηρίωσης όσο και από την έρευνα πεδίου ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στο Ηνωμένο Βασίλειο και, επίσης, ότι υπάρχει μια ευρεία ποικιλία πηγών διαφορετικής ποιότητας σχετικά με τη διαχείριση σταδιοδρομίας. Μερικά προγράμματα, τόσο στις Κοινωνικές Υπηρεσίες και Υπηρεσίες Φροντίδας όσο και στο Εθνικό Σύστημα Υγείας, έχουν στόχο όσους εγκαταλείπουν το σχολείο και / ή απόφοιτους πανεπιστημίου και είναι ιδιαίτερα δομημένα, με στόχο να προσφέρουν στους υποψηφίους δοκιμασμένες επιλογές σταδιοδρομίας. Μερικά προγράμματα έχουν επίσης υψηλή βαθμολογία και αξιολόγηση από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες.

Οι βιβλιοθήκες, τα κέντρα απασχόλησης, οι υπηρεσίες εκπαίδευσης ενηλίκων και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας παρέχουν ένα χρήσιμο σημείο εκκίνησης για εκείνους τους ενήλικες που επιδιώκουν να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους, έχοντας ήδη εργασία, ή εκείνους που ψάχνουν για επανεκπαίδευση σε ένα νέο πεδίο ή να αλλάξουν επάγγελμα εξ ολοκλήρου. Η βρετανική κυβέρνηση έχει επίσης μια υπηρεσία σταδιοδρομίας στο διαδίκτυο και σε διάφορα άλλα μέσα ενημέρωσης, την Εθνική Υπηρεσία Σταδιοδρομίας, η οποία έχει ως στόχο να καλύψει τις ανάγκες όλων των ενδιαφερομένων. Πολλές άλλες ιδιωτικές εταιρείες επιδιώκουν επίσης να ικανοποιήσουν τις προσδοκίες των υποψηφίων, συνήθως με κάποιο αντίτιμο.

Υπάρχει πραγματική ανάγκη στο Ηνωμένο Βασίλειο για ποιοτικές πηγές διαχείρισης σταδιοδρομίας, αυτόνομης χρήσης, για τους χαμηλού εισοδήματος ειδικευμένους ή ανειδίκευτους εργάτες, καθώς η αγορά εργασίας μεταβάλλεται συνεχώς. Το ποσοστό της φτώχειας στη Βρετανία αυξάνεται συνεχώς και πολλοί άνθρωποι βρίσκονται σε τέλμα, χωρίς ελπίδα να απεγκλωβιστούν από το φαύλο κύκλο των χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας. Υπάρχει έλλειψη χρηματοδότησης από την κυβέρνηση και πολλοί δεν έχουν το χρόνο για να αναζητήσουν δημόσιες πηγές οι οποίες είναι διαθέσιμες δωρεάν λόγω της γενικότερης εξάντλησης και έλλειψης ενημέρωσης σχετικά με το που μπορούν να βρουν αυτές τις πηγές. Αυτό επηρεάζει τελικά την παραγωγικότητα του έθνους (Wolf, 2015). Ως εκ τούτου οι νέες πηγές πρέπει να είναι άμεσα διαθέσιμες, εύκολα κατανοητές, σύντομες και προσιτές για να ανταποκριθούν σε αυτή την αύξηση του πληθυσμού.

Επιπλέον, υπάρχει ανάγκη για σταθερές και αξιόπιστες πηγές για δεξιότητες όπως τεχνικές συνέντευξης, πρακτική εξάσκηση για συνέντευξη, συγγραφή βιογραφικού, διόρθωση συνοδευτικής επιστολής, εκπαίδευση για απόκτηση αυτοπεποίθησης και ψυχικής ανθεκτικότητας, κατάρτιση στην πληροφορική και στις νέες τεχνολογίες, εκπαίδευση στην παροχή πρώτων βοηθειών και ευαισθητοποίησης σε θέματα ασφάλειας, οι οποίες καλύπτουν όλους τους τομείς και είναι χρήσιμες σε έναν υποψήφιο για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας του και για τις δεξιότητες στο προφίλ του. Επίσης, λόγω της αύξησης του αριθμού των νέων επιχειρήσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο, η βασική εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα θα μπορούσε να είναι πιο εύκολα προσβάσιμη (συγγραφή επιχειρηματικού σχεδίου, πρόσβαση σε χρηματοδότηση κ.λπ.), καθώς επί του παρόντος οι δημόσιες πηγές σε αυτόν τον τομέα είναι προσβάσιμες μόνο μέσω βιβλιοθηκών και υπηρεσιών πληροφόρησης, και όχι για αυτόνομη χρήση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, συγκεκριμένες τράπεζες μπορούν να παρέχουν τέτοια βοήθεια μέσω των δικών τους πυλών στο διαδίκτυο.

Ένα από τα κύρια σημεία που προκύπτουν από την έρευνα είναι ότι οι πηγές αυτές θα πρέπει να είναι δωρεάν και εύκολα προσβάσιμες - ώστε στη συνέχεια οι εργοδότες, το προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού κλπ να είναι σε θέση να παραπέμπουν τους υποψήφιους σε αυτές τις πηγές γρήγορα και εύκολα. Δεδομένου ότι πολλές από τις υφιστάμενες πηγές είναι ιδιωτικές ή



έχουν πνευματικά δικαιώματα έχουν μικρή χρησιμότητα για το γενικό πληθυσμό, ιδιαίτερα για εκείνους που έχουν ευάλωτες ή χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Οι πηγές αυτές δεν είναι διαθέσιμες για το ευρύ κοινό, συμπεριλαμβανομένης της κοινοπραξίας του έργου ACUMEN, συνεπώς δεν μπορούν να ενσωματωθούν στις πηγές διαχείρισης σταδιοδρομίας του έργου.

Ωστόσο, οι διαθέσιμες στο κοινό πηγές, όπως αυτές από την Εθνική Υπηρεσία Σταδιοδρομίας του Ηνωμένου Βασιλείου, μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εφαλτήριο ή έμπνευση κατά το σχεδιασμό νέων πηγών. Άλλες ανοιχτές πηγές θα μπορούσαν επίσης να αξιοποιηθούν με τον ίδιο τρόπο. Ωστόσο, θα πρέπει να ελέγχονται πρώτα για την ποιότητά τους, καθώς διαφέρουν ως προς την ποιότητα και τη χρησιμότητα.

Ως εκ τούτου οι διαδικτυακές πλατφόρμες φαίνεται να είναι μια καλή ιδέα. Επίσης, τέθηκαν θέματα πίεσης χρόνου, οπότε οι πηγές θα πρέπει να είναι γρήγορα προσβάσιμες και επί του θέματος, καθώς οι περισσότεροι είναι αρκετά απασχολημένοι με τις καθημερινές δουλειές τους και δεν διαθέτουν ελεύθερο χρόνο. Επιπλέον, τονίστηκε από την πλειοψηφία των εμπειρογνομόνων η αξία της πρόσωπο με πρόσωπο επαφής με επόπτες ή συμβούλους, έτσι ώστε η αυτόνομη χρήση διαδικτυακών εργαλείων να μην επισκιάζει την επαφή με πραγματικούς ανθρώπους, αλλά αντίθετα να προσφέρει μια συμπληρωματική υπηρεσία για τον υποψήφιο που θα μπορεί να χρησιμοποιήσει στο δικό του χρόνο και στη συνέχεια να φέρει τα αποτελέσματα σε μια πρόσωπο με πρόσωπο συνάντηση για συζήτηση. Με τον τρόπο αυτό τα διαδικτυακά εργαλεία ενισχύουν τις πρόσωπο με πρόσωπο συναντήσεις. Οι συνεδρίες θα μπορούσαν να έχουν οποιαδήποτε μορφή, είτε ατομικές είτε ομαδικά εργαστήρια ή συνδυασμός των δύο. Οι αυτο-αξιολογήσεις μπορούν επίσης να πραγματοποιούνται στο ίδιο πνεύμα.

Οι θεματικές πηγές διαχείρισης σταδιοδρομίας θα πρέπει να έχουν σπονδυλωτό χαρακτήρα και να απευθύνονται σε ένα ευρύ φάσμα επιπέδου δεξιοτήτων, καθώς η έρευνα έδειξε ότι υπάρχουν άτομα με διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων και εμπειρίας στους τομείς τους. Αντί να είναι γενικές, οι πηγές σταδιοδρομίας μπορούν να απευθύνονται στο κατάλληλο επίπεδο του τελικού χρήστη. Οι πηγές μπορεί να είναι προοδευτικού χαρακτήρα και συνέχεια η μια της άλλης και ταυτόχρονα να μπορούν να υφίστανται ως αυτόνομες ενότητες.

Οι νέες πηγές θα πρέπει να είναι πρωτίστως οπτικές και βασισμένες σε βίντεο, για παράδειγμα σύντομα βίντεο (5-8 λεπτών) με επιγραμματική αναφορά βασικών σημείων προκειμένου να διευκολυνθεί η απομνημόνευσή τους. Θα πρέπει να είναι σύντομες και να μην περιλαμβάνουν μεγάλο όγκο πληροφοριών παρά μόνο όσες είναι σχετικές με ένα συγκεκριμένο τομέα - οι πηγές δεν θα αντικαταστήσουν την πρόσωπο με πρόσωπο συζήτηση, αλλά θα είναι ένα εργαλείο για ενίσχυση των πρόσωπο με πρόσωπο συζητήσεων. Θα πρέπει επίσης να υπάρχει πρόβλεψη για δυνατότητα λήψης αρχείων PDF και σύντομα θεματολογικά φυλλάδια, έτσι ώστε οι υποψήφιοι να μπορούν να τα διαβάσουν στο δικό τους χρόνο πριν από μια πρόσωπο με πρόσωπο συνάντηση. Με παρόμοιο τρόπο, οι σύντομες ηλεκτρονικές αυτο-αξιολογήσεις να μπορούν να συμπληρωθούν από τους υποψήφιους πριν από τη συνάντηση με τους επόπτες ή τους συμβούλους. Όλα αυτά είναι εργαλεία για να είναι πιο αποτελεσματικές οι πρόσωπο με πρόσωπο συναντήσεις, ώστε οι υποψήφιοι και οι σύμβουλοί τους να έχουν κάποια ιδέα από που να ξεκινήσουν. Για παράδειγμα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να υπολογιστεί με μεγαλύτερη ακρίβεια το επίπεδο του υποψηφίου. Τα κουίζ παίζουν επίσης ένα χρήσιμο ρόλο εδώ για να δοκιμάσετε τις γνώσεις των υποψηφίων.

Προκειμένου να διευκολυνθεί η ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση όλων των μερών που εμπλέκονται στη διαχείριση σταδιοδρομίας, εργαστήρια και ειδικές εκπαιδεύσεις θα μπορούσαν να διεξαχθούν, προκειμένου να γνωρίσουν τα νέα μέσα και υλικά και πώς να τα προσαρμόσουν στους υποψηφίους τους με τον καλύτερο τρόπο. Σ' αυτή την περίπτωση, θα ήταν χρήσιμη μια διαδικτυακή πύλη (π.χ. η ιστοσελίδα του έργου ACUMEN), ένα είδος one-stop shop με πληροφορίες, συμβουλές και κατάλογο υπηρεσιών. Αν οι υποψήφιοι και οι σύμβουλοί τους είχαν πρόσβαση σε αυτή την πύλη, θα ενισχυόταν η βεβαιότητά τους στη λήψη των αποφάσεων για την καριέρα τους. Επίσης, η τακτική επαφή με τους υποψηφίους και η τακτική ανατροφοδότηση, όπου είναι δυνατόν, επισημάνθηκε ως αναγκαία από την τοπική ομάδα ελέγχου.

Συνοπτικά, οι νέες θεματικές πηγές διαχείρισης σταδιοδρομίας του ACUMEN θα πρέπει να είναι καλά σχεδιασμένες, όπου είναι δυνατόν να στηρίζονται σε υπάρχουσες δημόσια διαθέσιμες, ανοιχτές πηγές από το Ηνωμένο Βασίλειο, να είναι ηλεκτρονικές, σπονδυλωτές, προοδευτικές και σύντομες, οπτικές και βασισμένες σε βίντεο με επιγραμματικές αναφορές, και το πιο σημαντικό να είναι εύκολα προσβάσιμες και άμεσα διαθέσιμες τόσο για τους ίδιους τους υποψηφίους για αυτόνομη χρήση, καθώς και για τους συμβούλους τους, προκειμένου να ενισχύσουν και όχι να αντικαταστήσουν τις πρόσωπο με πρόσωπο συναντήσεις και την τακτική ανατροφοδότηση, ώστε να γίνουν πιο αποτελεσματικές και πιο ευχάριστες. Όταν οι πηγές ταιριάζουν με το επίπεδο ενός συγκεκριμένου υποψηφίου, μπορούν να τους ωφελήσουν πάρα πολύ και να μεγιστοποιήσουν την αξία του χρόνου τους με το σύμβουλό τους. Θα κάνουν πολύ πιο εύκολη τη δουλειά των συμβούλων σταδιοδρομίας καθώς θα έχουν κάτι συγκεκριμένο για να εργαστούν. Από τη στιγμή που η διαχείριση σταδιοδρομίας δεν είναι ένα πεπερασμένο τέλος από μόνη της, αλλά μια συνεχής και δια βίου διαδικασία, με τις κατάλληλες νέες πηγές που στοχεύουν το σωστό επίπεδο ενός υποψηφίου, τόσο ο υποψήφιος όσο και ο σύμβουλος του θα είναι σε θέση να σχεδιάσουν και να παρακολουθήσουν πιο επιδέξια την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας τεκμηρίωσης έδειξαν ότι οι υπηρεσίες διαχείρισης σταδιοδρομίας είναι πολύ διαφορετικές στις συμμετέχουσες χώρες (Αυστρία, Κύπρο, Τσεχία, Φινλανδία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ιταλία και Η.Β.) και η απόκτηση δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας δεν προσφέρονται από έναν μόνο πάροχο. Υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία δημόσιων, ιδιωτικών και ενδιάμεσων παρόχων οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική υποστήριξη με διάφορες προσεγγίσεις και σκοπούς. Όταν προσφέρεται ένα ευρύ φάσμα εξατομικευμένων υπηρεσιών, το να εστιάζει κανείς σε μια συγκεκριμένη ομάδα ή τομέα είναι καταρχήν μια πολύ καλή ιδέα. Δυστυχώς, σύμφωνα με τις τοπικές εκθέσεις, η υλοποίηση είναι μόνο εν μέρει επιτυχής. Αυτός ο διαχωρισμός υπηρεσιών σε διάφορους τομείς έχει ως αποτέλεσμα έναν μεγάλο αριθμό προγραμμάτων, προσφορών και υπηρεσιών, τα οποία λειτουργούν χωριστά το ένα από το άλλο και έτσι δεν αποτελούν μια ενιαία εικόνα υποστήριξης της διαχείρισης σταδιοδρομίας. Δεν υπάρχει μία ομοιογενής προσέγγιση, αλλά ένας μεγάλος αριθμός αυτόνομων παρόχων που υποδεικνύει έλλειψη προτύπων και ποιοτικών πρακτικών.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό το έργο ACUMEN να επικεντρωθεί σε μια κατεύθυνση που λαμβάνει υπόψη υπάρχοντα προβλήματα και ανάγκες καθώς και βασικές ιδέες και προσπάθειες που δεν έχουν πλήρως υλοποιηθεί και να τις αντιμετωπίσει με καινοτόμες λύσεις. Ο πρωταρχικός στόχος του έργου αυτού είναι η ανάπτυξη διαδικτυακών πηγών οι οποίες θα είναι εύκολα προσβάσιμες και θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν από ενήλικες με διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων. Όπως έδειξε η έρευνα τεκμηρίωσης, οι πολύπλοκες, μη φιλικές προς το χρήστη υπηρεσίες οδηγούν σε καταβεβλημένα άτομα που δεν αξιοποιούν τις υπάρχουσες υπηρεσίες ή δεν τις προσέχουν καν.

Η ανάπτυξη νέου εκπαιδευτικού υλικού και εργαλείων χαρακτηρίζεται από μια νέα φιλοσοφία η οποία είναι ευέλικτη και διαθέσιμη όταν ζητηθεί. Βασικό θέμα δεν θα πρέπει να είναι μια συγκεκριμένη ομάδα στόχου, αλλά θα πρέπει να προωθηθεί η ιδέα ότι όλα τα άτομα μπορούν να επωφεληθούν από μια δια βίου μαθησιακή διαδικασία ανάπτυξης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας. Το έργο ACUMEN απευθύνεται τόσο σε ενήλικες που ήδη εργάζονται όσο και σε ανέργους, προκειμένου να συνεχίσουν να εξελίσσονται σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Τα νέα μονοπάτια σταδιοδρομίας που αναδύονται είναι ιδιαίτερα σημαντικά και πρέπει να ληφθούν υπόψη στη δημιουργία των πηγών του έργου ACUMEN. Έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη διαχείριση σταδιοδρομίας και όχι στην επαγγελματική καθοδήγηση.

Τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου με την ομάδα ελέγχου στις χώρες των εταίρων έδειξαν ότι οι μελλοντικοί συμμετέχοντες του έργου ACUMEN πρέπει να είναι σε θέση να οργανώσουν τις δικές τους δραστηριότητες και να επιδείξουν πρωτοβουλία όταν χρησιμοποιούν το μαθησιακό υλικό. Προκειμένου να διασφαλιστεί κάτι τέτοιο, χρειάζεται κάθε συμμετέχων να ξεκινήσει από το επίπεδο στο οποίο βρίσκεται, πράγμα που σημαίνει ότι οι πηγές θα πρέπει να προσαρμοστούν στο επίπεδο και στις ανάγκες των συμμετεχόντων. Ένας τρόπος για να επιτευχθεί αυτό είναι με το να έχουν οι συμμετέχοντες τη δυνατότητα να αξιολογήσουν οι ίδιοι τις δεξιότητες που απέκτησαν από προηγούμενη εμπειρία τους. Ωστόσο, όταν μιλάμε για διαφορετικά επίπεδα δεν εννοούμε μόνο τις δεξιότητες και τις γνώσεις. Κάθε άτομο βρίσκεται σε διαφορετικό επίπεδο στη ζωή του. Κάποιοι δεν έχουν ακόμη εισέλθει στην αγορά εργασίας, άλλοι εργάζονται ήδη ή ίσως να έχασαν πρόσφατα τη δουλειά τους. Οι λύσεις που προσφέρει το έργο ACUMEN πρέπει απαραίτητα να αντιστοιχούν στην ποικιλομορφία των ανθρώπων, έτσι ώστε η γενική χρήση να έχει νόημα. Η σύγχρονη τεχνολογία και τα νέα μέσα πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη των εργαλείων. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας συμβαδίζει με την περαιτέρω ανάπτυξη τεχνολογιών. Η χρήση σύγχρονων τεχνολογιών αποτελεί ευκαιρία για τους συμμετέχοντες να επεκτείνουν τις δεξιότητές τους στον τομέα των ΤΠΕ χρησιμοποιώντας τις πηγές που θα αναπτυχθούν. Κατά τον τρόπο αυτό, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ορισμένοι συμμετέχοντες ενδέχεται να έχουν ή να μην έχουν βασικές ικανότητες ΤΠΕ και κατά συνέπεια θα ήταν απαραίτητο κάποιο είδος εκπαίδευσης, ώστε να διατηρήσουν το κίνητρό τους να συνεχίσουν και να εμβαθύνουν.

Ένα άλλο σημαντικό σημείο αφορά την ισορροπία μεταξύ της πρόσωπο με πρόσωπο επαφής με έναν εκπαιδευτή ενηλίκων και των δραστηριοτήτων στο διαδίκτυο. Η προσωπική καθοδήγηση και παροχή συμβουλών θεωρείται συνήθως απαραίτητη και μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό προσωπικών δυνατοτήτων και ενδιαφερόντων και παρέχει την ευκαιρία να ασχοληθεί κανείς με τις αδυναμίες του. Τα εργαλεία που θα δημιουργηθούν δεν μπορούν και δεν πρέπει να αντικαταστήσουν αυτό το όφελος. Εντούτοις, τα εργαλεία πρέπει να είναι πολλαπλά και να χαρακτηρίζονται από ποικιλία, για παράδειγμα χρήση διαφορετικών μέσων εκμάθησης (βίντεο, περιπτωσιολογικές μελέτες κ.λπ.). Οι πρόσωπο με πρόσωπο επαφές και οι ηλεκτρονικές πηγές θα πρέπει στην καλύτερη περίπτωση να αλληλοϋποστηρίζονται. Και τα δύο στοιχεία μπορούν να συνεργαστούν για να επιτύχουν έναν κοινό στόχο και δεν πρέπει να θεωρηθούν ως ανεξάρτητες οντότητες. Αυτή η κατευθυντήρια αρχή απαιτεί επίσης ορισμένες δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων. Για το λόγο αυτό, η προβλεπόμενη ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση που προσφέρει το έργο ACUMEN εξασφαλίζει ότι αυτοί οι επαγγελματίες θα είναι εφοδιασμένοι με την απαραίτητη τεχνογνωσία για την καλύτερη υποστήριξη των ενηλίκων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους.

Για να διαπιστωθεί εάν η διαδικασία μάθησης ήταν επιτυχής και οι συμμετέχοντες την αξιοποίησαν, πρέπει να αξιολογηθεί το αποτέλεσμα ή η πρόοδος της μάθησης. Η διαδικασία αξιολόγησης θα πρέπει να συνδέεται με τις μεθόδους μάθησης και να παρέχει ανατροφοδότηση τόσο για τους ενήλικες όσο και για τους εκπαιδευτές. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, πρέπει να οριστούν ορισμένοι στόχοι και αποτελέσματα για κάθε τομέα που καλύπτεται. Με αυτόν τον τρόπο είναι δυνατόν να προσδιοριστεί η επιτευχθείσα επιτυχία και η δυνατότητα βελτίωσης. Το κύριο σημείο είναι ότι η δραστηριότητα δεν τελειώνει μετά την αξιολόγηση. Είναι εφικτό να εφαρμοστούν μέτρα για τη βελτίωση ολόκληρης της διαδικασίας και, επομένως, για την αποτελεσματικότητά της, εάν αυτό προκύψει από την αξιολόγηση. Οι αξιολογήσεις θα πρέπει να είναι μια γόνιμη πτυχή για τη διδασκαλία και τη μάθηση ενισχύοντάς τις και να μην θεωρούνται ως καθαρή αξιολόγηση. Μια πιθανή προσέγγιση για τις αξιολογήσεις μπορεί να είναι οι διαδικτυακές συζητήσεις, όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να συνδεθούν με άλλους για να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να εργαστούν για λύσεις σε συγκεκριμένα προβλήματα. Μπορούν επίσης να εφαρμοστούν και άλλες μέθοδοι όπως κουίζ ή γραπτές εργασίες. Η απλούστερη και φθηνότερη λύση θα μπορούσε να είναι η υποβοηθούμενη αυτοαξιολόγηση. Ένας συνδυασμός μεθόδων θα ήταν πιο αποτελεσματικός πάντα υπό το πρίσμα της από κοινού ανατροφοδότησης για περαιτέρω βελτίωση.

Κατά την ανασκόπηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων του Σκωτσέζικου πλαισίου δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι γενικά όλες οι συμμετέχουσες χώρες επικύρωσαν το πλαίσιο και εξέτασαν τις συγκεκριμένες δεξιότητες που ορίστηκαν για τα τέσσερα θέματα – Εαυτός, Δυνάμεις, Ορίζοντες και Δίκτυα (Self, Strengths, Horizons και Networks) - απαραίτητα για την αποτελεσματική διαχείριση της σταδιοδρομίας στο πλαίσιο του έργου ACUMEN. Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει τις κύριες συστάσεις που δόθηκαν από τις τοπικές ομάδες ελέγχου της έρευνας στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- α) Πρόσβαση και αποτελεσματική χρήση όλου του φάσματος προϊόντων και υπηρεσιών διαχείρισης καριέρας σε χρόνο και τόπο που ταιριάζει στις ανάγκες του κάθε ατόμου
- β) Προσδιορισμός ευκαιριών για ανάπτυξη ατομικών μαθησιακών στόχων και δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και κατανόησης του πώς λειτουργεί η αγορά εργασίας: πώς να βρει κάποιος μια θέση εργασίας, να εκτιμήσει πώς και γιατί οι βιομηχανίες και οι ανάλογες θέσεις εργασίας αλλάζουν και τι είδους δεξιότητες χρειάζονται για να προχωρήσει
- γ) Προσδιορισμός του τρόπου με τον οποίο τα άτομα μπορούν να εξελιχθούν στο χώρο εργασίας
- δ) Πρόσβαση στις υπηρεσίες που χρειάζονται οι υποψήφιοι, με τους εταίρους να εργάζονται για να τους προτείνουν ή, κατά περίπτωση, να συντονίσουν ένα ολοκληρωμένο πακέτο υπηρεσιών
- ε) Να είναι σε καλύτερη θέση να παίρνουν αποφάσεις σταδιοδρομίας, να διαχειρίζονται τις αλλαγές και την αβεβαιότητα με τον προγραμματισμό και να κάνουν καλές επιλογές για τον εαυτό τους.

Εμπειρογνώμονες από την Ιρλανδία πρότειναν ένα πρόσθετο μαθησιακό αποτέλεσμα: «Να είναι σε καλύτερη θέση να προωθήσουν και να επικοινωνήσουν τις δεξιότητες και τα ταλέντα τους και να αναπτύξουν ειδικά δίκτυα σταδιοδρομίας με στόχο την οικοδόμηση επαφών και διασυνδέσεων στο χώρο εργασίας». Στην Ιταλία, οι εμπειρογνώμονες πρότειναν επίσης σαν περαιτέρω μαθησιακά αποτελέσματα: «δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων» και «Επικοινωνία και διαπραγματεύσεις».

	a)	b)	c)	d)	e)
Αυστρία	Για τους λόγους αυτούς τα άτομα χρειάζονται δεξιότητες αυτό-οργάνωσης και πρωτοβουλίας.	Σε αυτό θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνονται: προσωπική στοχοθεσία, οικοδόμηση μελλοντικών προοπτικών και να λαμβάνεται υπόψη ο δυναμισμός μιας αγοράς εργασίας που διαρκώς αλλάζει.	Απαιτείται μάθηση κατ' απαίτηση, ευελιξία του εργατικού δυναμικού και προσαρμογή στις ανάγκες του σύγχρονου κόσμου.	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις
Κύπρος	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις
Τσεχία	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις
Φινλανδία	Μπορεί να αμφισβητηθεί, ιδίως για τα άτομα με διαφορετικά είδη νευροψυχολογικών δυσκολιών -διαταραχών. Προσωπική καθοδήγηση και παροχή συμβουλών θεωρήθηκαν ως απαραίτητη στήριξη.	Απαιτεί αρκετή αυτο-επιβλητική στάση και θέληση για να συνεχίσει κανείς να αλλάζει και να αναπτύσσει τον εαυτό του. Και πάλι, προσωπική καθοδήγηση και παροχή συμβουλών θεωρήθηκαν ως αναγκαίες για τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας.	Παρόμοιες σκέψεις εκφράστηκαν σε αυτή την περίπτωση όπως και για τις δύο πρώτες ερωτήσεις.	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις
Γερμανία	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Μπορεί να είναι δύσκολο για ορισμένα άτομα και για το λόγο αυτό συστήνεται κάποια εξωτερική υποστήριξη για να βοηθήσει στην επίτευξη αυτών των αποτελεσμάτων	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις
Ιρλανδία	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις
Ιταλία	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις
Ηνωμένο Βασίλειο	Σημασία της προσωπικής επαφής και δωρεάν πηγών.	Δεν υπήρξε συναίνεση. Τονίστηκε η ανάγκη επικαιροποίησης των πηγών για δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας και για ένα ολοκληρωμένο πακέτο υπηρεσιών.	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Επικυρώθηκε χωρίς περαιτέρω συστάσεις	Δεν υπήρξε συναίνεση. Επιβεβαιώθηκε όμως η ανάγκη διαχείρισης επιλογών σταδιοδρομίας και εξέλιξης στο χώρο εργασίας και διαχείρισης μακροπρόθεσμου σχεδιασμού.



Project Number: 2016-1-UK01-KA204-024334



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.