



ΙΕΠΑΣ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ & ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ
ΔΟΜΩΝ & ΔΡΑΣΕΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Συμπεράσματα & Προτάσεις

Β' Παραδοτέο



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

Περιεχόμενα

I. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ. ΟΡΙΣΜΟΙ. ΤΡΟΠΟΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ.....	4
1) ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΖΩΗ.....	20
2) ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ.....	20
ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ.....	22
II.ΚΥΡΙΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	23
1) ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ.....	23
2) ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ.....	25
3) ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ.....	27
4) ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ & ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	30
5) ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	43
6) ΕΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	45
7) ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΦΟΡΕΩΝ.....	48
III. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	50
ΡΟΛΟΣ ΦΟΡΕΩΝ.....	57
A.ΕΠΙΤΕΛΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ.....	68
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.).....	68
B.ΚΕΝΤΡΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ.....	72
1. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ (Σ.Ε.Π.Ε.Δ.) ΤΟΥ ΥΠ.Ε.Π.Θ.....	72
2. ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ- ΤΟΜΕΑΣ Σ.Ε.Π.....	72
3.ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ.....	72
4. ΕΙΔΙΚΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ.....	74
5. ΟΑΕΔ.....	82

Γ.ΜΟΝΑΔΕΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ	84
1. ΚΕΣΥΠ.....	84
2. ΓΡΑΣΕΠ - ΓΡΑΣΥ	86
IV. ΠΡΟΤΑΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	88
V.ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΘΕΣΜΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ	180
<u>VI.ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</u>	192

I.

Αντικείμενο. Ορισμοί. Τρόπος προσέγγισης

Η έρευνα που προηγήθηκε για το έργο «ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΔΟΜΩΝ & ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ» οδήγησε σε ένα ευρύ φάσμα ευρημάτων, τα οποία παρουσιάστηκαν στο 1ο παραδοτέο τεύχος αναλυτικά, ομαδοποιημένα ανά κατηγορία φορέων που εμπλέκονται στο αντικείμενο. Η δεύτερη φάση της μελέτης σκοπό έχει να αξιοποιήσει και να συμπυκνώσει τα ευρήματα της πρώτης φάσης, ούτως ώστε να διατυπώσει ένα κατάλογο των συμπερασμάτων που προκύπτουν από τη μελέτη των ως άνω ευρημάτων και να διαμορφώσει

- ♦ ένα πρακτικό και ρεαλιστικό κατευθυντήριο πλαίσιο για την βελτίωση των υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΠ) που προσφέρονται σήμερα
- ♦ μία πρόταση Θεσμικού Πλαισίου που ενσωματώνει βελτιωτικές διατάξεις για την εφαρμογή του θεσμού από υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ

- ♦ ένα γενικότερο πλαίσιο αρχών για την ολοκλήρωση του θεσμού στα πλαίσια της ελληνικής πολιτείας.

Τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα που προηγήθηκε, βάσει συμπληρωμένων ερωτηματολογίων και διεξαγωγής συνεντεύξεων, αποτυπώνουν την εικόνα που επικρατεί στην εφαρμογή του Θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα. Συνοπτικά, η εικόνα έχει ως εξής:

i. Οργανωτική Δομή των Φορέων

Βασική έλλειψη για την μεγάλη πλειονότητα των ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ αποτελεί η ανυπαρξία περιγραφών θέσεων εργασίας και οργανογράμματος, η οποία επιφέρει ασάφεια αρμοδιοτήτων και στερεί τα ΚΕΣΥΠ από τη δυνατότητα μέγιστης αξιοποίησης των λειτουργιών τους.

Η διαχειριστική λειτουργία των ΚΕΣΥΠ γίνεται μέσω Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, γεγονός που δημιουργεί ποσοτικές και ποιοτικές εκπτώσεις και χρονικές καθυστερήσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην περίπτωση των ΚΕΣΥΠ που στεγάζονται σε παραχωρούμενους σχολικούς χώρους, οι λειτουργικές δαπάνες τους επιβαρύνουν τους σχολικούς προϋπολογισμούς και οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις δεν συμμετέχουν. Δεδομένης της ισχύουσας κατάστασης ως προς την οργανωτική δομή των ΚΕΣΥΠ, καθίσταται αδύνατος ο προγραμματισμός δραστηριοτήτων και η αξιολογική αποτίμηση των υπηρεσιών τους, τόσο εν εξελίξει, όσο και εκ των υστέρων.

Βασική έλλειψη στελεχών παρουσιάζουν τα Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων, που υπάγονται σε φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, ενώ

υπάρχει και ανυπαρξία οργανογράμματος, η οποία επιφέρει ασάφεια αρμοδιοτήτων και στερεί τα ΓΕΑ από τη δυνατότητα μέγιστης αξιοποίησης των λειτουργιών τους.

ii. Απασχολούμενο Δυναμικό

Σημαντικές είναι οι ελλείψεις και δυσλειτουργίες στον συγκεκριμένο τομέα, καθώς οι διοικητικές υπηρεσίες των δημόσιων φορέων δεν είναι επαρκώς στελεχωμένες, με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσκίνητος ο μηχανισμός λειτουργίας και ενημέρωσης και να αναγκάζονται οι σύμβουλοι Ε.Π. και τα εξειδικευμένα επιστημονικά στελέχη να εμπλέκονται σε χρονοβόρες διοικητικές εργασίες, αδυνατώντας να καλύψουν τις ανάγκες των συμβουλευόμενων σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

Το σύνολο των απασχολούμενων στα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ διέπεται από κοινό θεσμικό καθεστώς απασχόλησης, ήτοι σύμβαση αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό των οποίων πρόκειται για αποσπασμένους εκπαιδευτικούς.

Επιπλέον, ελλιπής είναι η στελέχωση των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ με εξειδικευμένο προσωπικό και κυρίως συμβούλους Ε.Π. (που έχουν κάμει ειδικές σπουδές), ψυχολόγους και άλλους κοινωνικούς επιστήμονες, με αποτέλεσμα οι υπηρεσίες τους να είναι περιορισμένες, και το υπάρχον δυναμικό να μη μπορεί να ανταποκριθεί στις εξειδικευμένες ανάγκες των συμβουλευόμενων, δεδομένης της αναγκαιότητας παροχής ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και ενθάρρυνσης στους εφήβους. Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού, έχει ως αποτέλεσμα τη χρονοβόρο και συχνά αναποτελεσματική διαδικασία των παραπομπών σε άλλους αρμόδιους φορείς, καθώς υπάρχουν τριβές όσον αφορά την

επικάλυψη αρμοδιοτήτων και την προβληματική ροή ανατροφοδότησης των χρήσιμων πληροφοριών μεταξύ των φορέων.

Όσον αφορά στο προσωπικό των Γραφείων Διασύνδεσης, η συνηθέστερη θεσμική μορφή απασχόλησης των ατόμων είναι η σύμβαση αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης (45%) και ακολούθως ή σύμβαση ανάθεσης έργου (30%). Το υπόλοιπο προσωπικό απασχολείται με συμβάσεις διαφόρων τύπων. Το υψηλό ποσοστό συμβασιούχων φανερώνει ότι η στελέχωση των ΓΔ δεν έχει μόνιμο χαρακτήρα και σε σημαντικό βαθμό έγινε μέσω χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Εξετάζοντας συνολικά το εκπαιδευτικό επίπεδο του προσωπικού των ΓΔ κρίνεται αρκετά ικανοποιητικό και τουλάχιστον σε επίπεδο ακαδημαϊκών προσόντων επαρκές λειτουργικά.

Αναφορικά με τις υπηρεσίες των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, που παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, ένας αριθμός των απασχολούμενων απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου απασχόλησης, ενώ σοβαρά ποσοστά εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης και με σύμβαση ανάθεσης έργου.

Η συνεργασία με συμβούλους εκπαιδευμένους σε ανθρωπιστικά επαγγέλματα και κατόχους σχετικών μεταπτυχιακών τίτλων και μάλιστα στην συμβουλευτική είναι κανόνας στους ιδιωτικούς φορείς. Ποικίλλει η περαιτέρω η εξειδικευμένη γνώση στην μεθοδολογία του συγκεκριμένου πρωτοκόλλου που προτείνει ο κάθε φορέας. Όλοι οι ιδιωτικοί φορείς παρέχουν και σεμινάρια εκπαίδευσης στα συγκεκριμένα εργαλεία και σε ανθρώπους εκτός φορέα εάν επιθυμούν να ειδικευτούν στην χρήση τους.

iii. Χρηματοδότηση

Σημαντικά προβλήματα δημιουργεί κυρίως στα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ η έλλειψη επαρκών πόρων, καθώς και η ανυπαρξία διαχειριστικής αυτονομίας στη διάθεση των κονδυλίων τους που βέβαια προέρχονται από δημόσιους πόρους.

Η γενικότερη οικονομική λειτουργία των ΚΕΣΥΠ, κατά κύριο λόγο, δεν είναι ανεξάρτητη και αυτοκαθοριζόμενη, εφόσον εξαρτάται από δημόσιους πόρους. Συγκεκριμένα προβλήματα που δημιουργεί αυτή η συνθήκη είναι π.χ. ότι ενώ το 2000 εκδόθηκε Υπουργική Απόφαση με την οποία ορίζονταν οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις υπεύθυνες για τα λειτουργικά έξοδα των ΚΕΣΥΠ και των Γραφείων ΣΕΠ, στην πράξη αυτές οι λειτουργικές δαπάνες επιβαρύνουν τους προϋπολογισμούς των σχολείων που συστεγάζουν (σε παραχωρούμενο χώρο) τα ΚΕΣΥΠ.

Όταν μόνο το 22% των φορέων ΕΠ συντάσσουν ετήσιο προϋπολογισμό και έχουν μια σχετική αυτονομία οικονομικών πόρων, είναι ευνόητα πόσα ανεπίλυτα προβλήματα δημιουργούνται. Έτσι κανείς προγραμματισμός δραστηριοτήτων δεν εφαρμόζεται (ή αναστέλλεται ή μετατίθεται χρονικά) και καμία μακροπρόθεσμη προοπτική ανάπτυξης και βελτίωσης των υπηρεσιών ΕΠ δεν μπορεί να χαραχθεί και να υλοποιηθεί.

Με δεδομένη πάντως τη στενότητα των κρατικών πόρων αποκτούν μεγαλύτερη σημασία ως πηγή χρηματοδότησης και τα ευρωπαϊκά προγράμματα κατάρτισης, επιμόρφωσης και Ε.Π. Εδώ πρέπει να τονισθεί ότι η σημαντική αυτή πηγή, παρά τον διαφαινόμενο κίνδυνο να μειώσει τις παροχές της, συνεχίζει να αποτελεί βασικό μοχλό ενίσχυσης των υπηρεσιών ΕΠ.

Αναφορικά με τη λειτουργία των Γραφείων Διασύνδεσης, οι πόροι τους προέρχονται σε μεγαλύτερο βαθμό από ευρωπαϊκές επιχορηγήσεις, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό εξ' αυτών έχουν ετήσιο, συγκεκριμένο αυτόνομο προϋπολογισμό με επακόλουθο να μειώνονται τα προβλήματα δυσλειτουργίας που εμφανίζονταν στα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ.

Σχεδόν ισοκατανεμημένοι είναι οι πόροι των Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων που προέρχονται από το κρατικό προϋπολογισμό και από χρηματοδοτούμενα ευρωπαϊκά προγράμματα, συνθήκη που υποδηλώνει το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι ευρωπαϊκές επιχορηγήσεις στα προγράμματα κατάρτισης ανέργων. Κατά σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό τα ΓΕΑ δεν έχουν ετήσιο συγκεκριμένο αυτόνομο προϋπολογισμό, εφόσον οι διατιθέμενοι πόροι εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τη ροή χρηματοδοτήσεων των ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

iv. Αποδέκτες Υπηρεσιών

Αναφορικά με τους αποδέκτες των υπηρεσιών στα ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ, είναι πρόδηλο ότι είναι περιορισμένος ο βαθμός προσέλευσης αναφορικά με τους ιδιωτικούς φορείς, για ποικίλους λόγους, στους οποίους συγκαταλέγονται οι ακόλουθοι:

- Δεν υπάρχει αυτόνομη στέγαση των ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ κλπ. δημόσιων φορέων, καθώς και ευχέρεια πρόσβασης τις απογευματινές ώρες και τις εορτές και αργίες, με αποτέλεσμα οι υπηρεσίες να παραμένουν στενά συνδεδεμένες με το στενό σχολικό και εκπαιδευτικό περιβάλλον.

- Υπάρχει ελλιπής εξοπλισμός με multimedia και δίκτυο Η/Υ με αυξημένες τεχνικές δυνατότητες, καθώς και έλλειψη συμβούλων διαφόρων ειδικοτήτων (σύμβουλοι Ε.Π., ψυχολόγοι, παιδαγωγοί κλπ.), με ειδική πολυεπιστημονική κατάρτιση, που θα συνεπάγονται την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας.
- Απουσιάζει η πλήρης και ολοκληρωμένη εφαρμογή των ψηφιακών ψυχομετρικών εργαλείων, καθώς και οι διαδικασίες συνεχούς αλληλοτροφοδοτούμενης αξιολόγησης.
- Δεν προβάλλονται και δεν αξιοποιούνται ήδη εφαρμοσμένες διεθνώς «καλές πρακτικές» από προγράμματα της ΕΕ και επιμέρους εθνικές πιλοτικές εφαρμογές. Μια τέτοια ενότητα έμπρακτων παραδειγμάτων θα προσέλκυε πολλούς περισσότερους αποδέκτες, στους οποίους ισχυρή ώθηση δίνει η επιτυχημένη πρακτική και εξασφαλισμένη αποδοτικότητα παρόμοιων εγχειρημάτων.
- Σημειώνεται αδυναμία προσέγγισης ενός μεγάλου αριθμού ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την ολοκλήρωση της β'βάθμιας εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να μην έχουν τη δυνατότητα να δεχθούν τις υπηρεσίες των ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ.

Αναφορικά με τους αποδέκτες των υπηρεσιών των Γραφείων Διασύνδεσης, η πλειοψηφία των οποίων είναι φοιτητές ή απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι ανά γραφείο επωφελούμενοι ετησίως (με εξέταση των μεγεθών κατά την τριετία 2004-2006) βαίνουν αυξανόμενοι σε ποσοστό 30% περίπου. Ο ικανοποιητικός ρυθμός ανάπτυξης σχετίζεται με τη προοδευτική αύξηση του αριθμού των ΓΔ και τη διάχυση στο ευρύ κοινό των υπηρεσιών τους.

Οι αποδέκτες των παρεχόμενων από τους ιδιωτικούς φορείς ΕΠ υπηρεσιών είναι σε σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό άτομα σχολικής ηλικίας, καθώς και άτομα ηλικίας 19-25 ετών, ενώ εξυπηρετούνται και ηλικίες άνω των 26 ετών, γεγονός που δεν ισχύει στα ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ και στα Γραφεία Διασύνδεσης.

ν. Μεθοδολογία και Αποδοτικότητα παρεχόμενων υπηρεσιών

Τυποποιημένη μεθοδολογία ακολουθείται στο σύνολο μόνο από τους ιδιωτικούς φορείς, έναντι 46% από τα ΓΔ και μόνο κατά 10% από τα ΚΕΣΥΠ.

Το γεγονός αυτό, υποδηλώνει την έλλειψη ενιαίου τρόπου αντιμετώπισης της συμβουλευτικής και εκπαιδευτικής διαδικασίας ΕΠ και αποτυπώνει τον συχνό περιορισμό του θέματος από τους δημόσιους φορείς και ιδίως τα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ σε μια διαδικασία πληροφόρησης, που πολύ απέχει από το να αξιοποιεί τις σύγχρονες επιστημονικά έγκυρες τεχνικές προτυποποίησης των υπηρεσιών ΕΠ και να συνεκτιμά επιθυμίες, δεξιότητες και επιμέρους κλίσεις των ενδιαφερομένων σε συνάρτηση με τις υπαρκτές εκπαιδευτικές-επαγγελματικές διεξόδους.

Αναφορικά με την παροχή υπηρεσιών ΕΠ από φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, αν και υποχρεούνται οι Δήμοι να παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες με βάση την τελευταία αναθεώρηση του κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων, δεν υπάρχουν ανάλογες δράσεις ως τώρα. Θετική εξαίρεση ως προς την αδιάλειπτη παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού αποτελεί ο Δημοτικός Εκπαιδευτικός Οργανισμός Βόλου (Δ.Ε.Ο.Β.), που έχει δημιουργήσει το Κέντρο Υποστήριξης της Απασχόλησης.

Όστόσο, στα πλαίσια των Οργανισμών Τοπικής αυτοδιοίκησης δραστηριοποιούνται τα Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων, τα οποία βέβαια, δεν ακολουθούν τυποποιημένη μεθοδολογία προσέγγισης του αποδέκτη, διάγνωσης των αναγκών του και προσδιορισμού της προτεινόμενης προοπτικής. Η διαπίστωση αυτή εμποδίζει την αξιολόγηση της λειτουργικότητας του κάθε ΓΕΑ και της αποδοτικότητας των υπηρεσιών που παρέχει.

Σχετικά με τα χρησιμοποιούμενα εργαλεία η βασική ομαδοποίηση εμφανίζει το 100% των ιδιωτικών φορέων να χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια, τεστ ενδιαφερόντων, αξιών, ικανοτήτων, προσωπικότητας και αυτοσχέδια μέσα, ενώ μόνο στο 62% των περιπτώσεων στα ΓΔ και στο 55% στα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ ακολουθείται η αντίστοιχη διαδικασία.

Όσον αφορά τη χρήση εξατομικευμένων ερωτηματολογίων, ψυχομετρικών τεστ κλπ. εκπαιδευτικών εργαλείων στα ΓΕΑ, κανένα γραφείο δεν υιοθετεί παρόμοιες τεχνικές, με το αιτιολογικό ότι ομάδα στόχος είναι οι άνεργοι και όχι νεαρά άτομα που έχουν ανάγκη βασικού επαγγελματικού προσανατολισμού.

Κατά συνέπεια η εξατομικευμένη προσέγγιση, η οποία είναι χρήσιμη σε όλες τις περιπτώσεις σε συνδυασμό βέβαια με τις λοιπές πρακτικές, συχνά στους δημόσιους φορείς απουσιάζει και αυτό προκαλεί ελλιπή προσδιορισμό του συσχετισμού των δυνατοτήτων και επιθυμιών με τις προοπτικές των αποδεκτών.

Η συγκριτική αποτίμηση των ποσοτικών δεδομένων που προέκυψαν από την έρευνα, επιβεβαιώνει το γεγονός ότι μόλις το 10% των ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ και των ΓΕΑ προβαίνει σε εσωτερική αξιολόγηση του έργου τους και αποτίμησης της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η εικόνα βελτιώνεται σημαντικά στα ΓΔ (77%) και στους ιδιωτικούς φορείς (80%), που διαθέτουν διαδικασίες εκτίμησης της

αποτελεσματικότητας με εκθέσεις υλοποίησης και έντυπα αξιολόγησης από τους αποδέκτες.

Αναφορικά με την εξυπηρέτηση των συμβουλευομένων, παρατηρείται μια μέση αύξηση της τάξης του 35% κατ' έτος του αριθμού αποδεκτών για τους ιδιωτικούς φορείς, περίπου 30% για τα ΓΔ και περίπου 10% για τα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ. Εάν συνεκτιμηθεί η αύξηση του αριθμού των φορέων (κυρίως δημόσιων αλλά και ιδιωτικών) που έχει υπάρξει, η απήχηση των ενεργειών προβολής και δημοσιότητας, που έστω και χωρίς συντονισμό έχουν πραγματοποιηθεί, είναι ορατή, σε συνδυασμό με την ανάγκη ανταπόκρισης στις ανταγωνιστικές συνθήκες εκπαίδευσης και απασχόλησης που νιώθουν οι νέοι.

Λαμβάνοντας υπ όψιν όμως το μικρό απόλυτο μέγεθος απ' όπου εκκινεί η σύγκριση, είναι ευνόητο πως αποτυπώνεται εξαιρετικά χαμηλός βαθμός διείσδυσης του θεσμού του ΕΠ στην εκπαίδευση, οικονομία και κοινωνία.

Επίσης, όσον αφορά στην εποχικότητα της ζήτησης των υπηρεσιών ΕΠ, συγκρίνοντας τους δημόσιους με τους ιδιωτικούς φορείς (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ, ΓΡΑΣΥ κ.α.) μεγαλύτερη επισκεψιμότητα για τον δημόσιο τομέα παρατηρείται τον Σεπτέμβριο (έναρξη της σχολικής χρονιάς) και το 2μηνο Μαΐου – Ιουνίου. Ενώ το αντίστροφο συμβαίνει στους ιδιωτικούς φορείς, με την μεγαλύτερη επισκεψιμότητα να εμφανίζεται στην περίοδο των διακοπών (Χριστούγεννα, Πάσχα, Καλοκαίρι), οπότε και οι δημόσιοι φορείς που παρέχουν υπηρεσίες ΕΠ παραμένουν κλειστοί, όπως επίσης και κατά την έναρξη σχολικού έτους (Σεπτέμβριος – Οκτώβριος).

Συνοψίζοντας, εν αντιθέσει με τους δημόσιους φορείς, το σύνολο των ιδιωτικών φορέων ΕΠ ακολουθεί τυποποιημένη μεθοδολογία. Οι φορείς χρησιμοποιούν ειδικά εργαλεία. Σε ορισμένους τα ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων είναι ίδιας κατασκευής,

ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (80%) των ιδιωτικών φορέων ΕΠ διανέμει έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό με πολύπλευρη χρησιμότητα για τους αποδέκτες, το οποίο περιλαμβάνει εκθέσεις αποτελεσμάτων βασισμένες στην εξέταση μέσω ψυχομετρικών εργαλείων, έντυπο υλικό με πληροφορίες για επαγγέλματα, σχολές, χρήσιμες σελίδες στο διαδίκτυο, γεγονός που δεν ισχύει για τους δημόσιους φορείς.

Επίσης, κατά 80% οι ιδιωτικοί φορείς ΕΠ προβαίνουν σε διαδικασίες εκτίμησης της αποτελεσματικότητας των δραστηριοτήτων τους, μέσα από εκθέσεις αξιολόγησης σεμιναρίων και έντυπα αξιολόγησης προγραμμάτων Ε.Π. από τους αποδέκτες και τους κηδεμόνες τους, ενώ στην πλειοψηφία τους οι ιδιωτικοί φορείς λαμβάνουν ανατροφοδότηση από τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους.

Τέλος, χαρακτηριστικές είναι οι διαφορές στην αξιολόγηση του έργου των συμβούλων μεταξύ των διαφορετικών φορέων υπηρεσιών ΕΠ εφόσον η πλήρης απουσία αυτής της διαδικασίας στα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ αντιπαραβάλλεται με το 80% των ιδιωτικών φορέων που εφαρμόζουν παρόμοιες διαδικασίες, αλλά και το αντίστοιχο 54% των ΓΔ.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι σε γενικές γραμμές οι δημόσιοι φορείς που παρέχουν υπηρεσίες Ε.Π. υπολειπούνται ή παρέχουν υπηρεσίες περιορισμένης εμβέλειας συγκριτικά με τους ιδιωτικούς φορείς. Βέβαια, η γενική εικόνα των ιδιωτικών φορέων παρουσιάζεται καλύτερη συγκριτικά με την αντίστοιχη των δημόσιων, ωστόσο, η εικόνα του συνόλου των ιδιωτικών φορέων δεν είναι ενιαία. Είναι γεγονός ότι υπάρχουν ιδιωτικοί φορείς που προσφέρουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, ακολουθώντας τυποποιημένες μεθοδολογίες και εφαρμόζοντας ολοκληρωμένα προγράμματα ΕΠ και έτσι συντελούν στην προώθηση του Θεσμού

στη χώρα, αλλά παράλληλα υπάρχουν και φορείς που δεν ανταποκρίνονται εξίσου αποτελεσματικά στην παροχή αντίστοιχων υπηρεσιών. Αντίστοιχα, λειτουργούν και τα ιδιωτικά σχολεία ως προς την παροχή υπηρεσιών ΕΠ. Υπάρχουν σχολεία που εφαρμόζουν προγράμματα ΕΠ υψηλών προδιαγραφών, ενώ ορισμένες ιδιωτικές σχολικές μονάδες υλοποιούν αμφιβόλου ποιότητας προγράμματα.

vi. Συνεργασία φορέων

Υπάρχει βεβαίως ένα ευρύ δίκτυο συνεργασιών μεταξύ ομοειδών ή/και συμπληρωματικών στη λειτουργία τους φορέων, πλην όμως η αποδοτικότητα αυτών των συνεργασιών αποτιμάται από μηδενική ως μέτρια.

Και εδώ προαπαιτείται ένα κεντρικά σχεδιασμένο πρότυπο λειτουργίας των φορέων ΕΠ, με καθορισμένες (και όχι αλληλοσυγκρουόμενες) αρμοδιότητες και πρόβλεψη για τις επιθυμητές συνέργιες και τις ανεπιθύμητες τριβές.

Στον τομέα αυτό, καθοριστική σημασία έχει η διαμόρφωση πλαισίου που θα επιδιώκει την αξιοποίηση της συνεργασίας δημοσίων και ιδιωτικών φορέων και θα επιτυγχάνει τη μέγιστη αποδοτικότητα αμφοτέρων, θα αποτρέπει όσο είναι δυνατό τον μεταξύ τους στείρο ανταγωνισμό, θα οριοθετεί αρμοδιότητες και θα προδιαγράφει αναμενόμενα αποτελέσματα.

Οι **προτεινόμενες παρεμβάσεις** τεκμηριώνονται με βάση τα ευρήματα της μελέτης και τα συμπεράσματα στα οποία αυτά

οδηγούν. Συγκεντρώνουν επίσης την επιδοκιμασία όλων όσων από τους ενδιαφερόμενους φορείς εξέφρασαν απόψεις επ' αυτών. Είμαστε επομένως αισιόδοξοι, ότι οι προτάσεις που υποβάλλονται θα αποτελέσουν τη βάση της αναθεώρησης των τρεχουσών πρακτικών στην κατεύθυνση της περαιτέρω ανάπτυξης του θεσμού.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας γενικότερα, μπορούν να αποτελέσουν ουσιώδη μοχλό αφ' ενός για την άρση των σημερινών εμποδίων στην ανάδειξη και αξιοποίηση των δυνατοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού και για την καταπολέμηση της ανεργίας αφ' ετέρου.

Ο όρος Επαγγελματικός Προσανατολισμός παρανοείται πολλές φορές, ως να περιέγραφε μια διαδικασία πληροφόρησης κατευθυντικού χαρακτήρα. Δεν θα πρέπει όμως σε καμία περίπτωση να εκλαμβάνεται περιοριστικά. Αντίθετα, ο όρος αναφέρεται σε μια σύνθετη διαδικασία, που αποσκοπεί στον εντοπισμό και την ανάδειξη των ιδιαίτερων δυνατοτήτων που διαθέτει ο κάθε άνθρωπος, συμπεριλαμβάνει δε και την καλλιέργεια σε αυτόν της αυτοπεποίθησης που χρειάζεται, ώστε να τις αξιοποιήσει κατάλληλα, προς όφελος του εαυτού του και της κοινωνίας. Περισσότερο ακριβείς θεωρούνται σήμερα οι συνώνυμοι όροι: Επαγγελματική Συμβουλευτική-Προσανατολισμός ή Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας¹.

¹ Ορισμένοι θεωρούν ότι ο όρος σταδιοδρομία περιορίζεται στην είσοδο του ατόμου σε κάποιο επάγγελμα και στην εξέλιξη σ' αυτό και δεν περιλαμβάνει τη φάση της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου που προηγείται της επιλογής επαγγέλματος. Στον Ελληνικό χώρο δεν έχει εδραιωθεί ακόμη η ορολογία για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, περισσότερο δόκιμος για τη διαδικασία θεωρείται ο όρος Επαγγελματική Συμβουλευτική και για τους συμβούλους που ασχολούνται με το Θεσμό, Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Χρησιμοποιούνται όμως και οι όροι Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Συμβουλευτική-Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας, Επαγγελματικοί Σύμβουλοι. Για λόγους ροής του κειμένου, στο παρόν θα χρησιμοποιούνται οι όροι Επαγγελματική Σταδιοδρομία και Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Είτε με τη μία ορολογία είτε με την άλλη, αυτό που νοείται στα πλαίσια του παρόντος έργου, είναι η εξατομικευμένη συμβουλευτική διαδικασία, κατά την οποία λαμβάνοντας υπ' όψιν τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του ενδιαφερόμενου, παράλληλα με την πολυδιάστατη πραγματικότητα της αγοράς εργασίας, αυτός υποβοηθείται συστηματικά, από ειδικευμένους Συμβούλους, να λαμβάνει ορθολογικές αποφάσεις σχετικά με την καλύτερη εκπαιδευτική και επαγγελματική του πορεία και να κινητοποιείται αποτελεσματικά για την εφαρμογή τους. Η επαγγελματική Συμβουλευτική-Προσανατολισμός αποσκοπεί να βοηθά τα άτομα να συμβάλλει στην αυτογνωσία των ατόμων, να τους ωθεί να αποκτήσουν καλύτερη αντίληψη του εαυτού τους ως προς όλες του τις παραμέτρους. Μέσα από τη διαδικασία αυτή τους παρέχει τα μέσα και τις τεχνικές για να διαχειριστούν τον εαυτό τους με τον καλύτερο τρόπο, να βελτιώσουν τη σχέση τους με τον εργασιακό χώρο με ευεργετικά αποτελέσματα για την προσωπική τους ισορροπία και για την καλή λειτουργία του κοινωνικού συνόλου. Πιο αναλυτικά, αποστολή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι:

- Να βοηθά τα άτομα να γνωρίσουν τον εαυτό τους, να συνειδητοποιήσουν τις ικανότητες και τις αδυναμίες και να καταλήξουν στην οριστικοποίηση ενός συστήματος αξιών, στο ξεκαθάρισμα των απαιτήσεών τους από τη ζωή, στην αποσαφήνιση των ενδιαφερόντων και των φιλοδοξιών τους, προϋποθέσεις απαραίτητες για μια ορθή επαγγελματική επιλογή.
- Να διευκολύνει τα άτομα κάθε ηλικίας να γνωρίσουν τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται σε κάθε περίοδο της ζωής τους, οπότε και καλούνται να λάβουν κρίσιμες αποφάσεις για την επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος ή για την αλλαγή των κατευθύνσεων, τις οποίες έχουν ήδη επιλέξει.

- Να καταστήσει τα άτομα ικανά να λαμβάνουν αποφάσεις για το μέλλον τους έχοντας πλήρη συναίσθηση των συνεπειών που αυτές συνεπάγονται, τόσο για τον εαυτό τους, όσο και για το κοινωνικό σύνολο.
- Να συμβάλει στη μείωση της σχολικής αποτυχίας και στον περιορισμό της σχολικής διαρροής, μέσα από την διεύρυνση των εκπαιδευτικών οριζόντων των μαθητών και την υποβοήθησή τους να επιλέξουν σχολικές ή ακαδημαϊκές κατευθύνσεις που ανταποκρίνονται στις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις τους.
- Να συντελέσει στην αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού που διαθέτει η χώρα και στην αρμονική κατανομή του στους διάφορους τομείς της παραγωγικής δραστηριότητας, προλαμβάνοντας φαινόμενα υπερπροσφοράς ή έλλειψης εργατικού δυναμικού σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας.
- Να αυξήσει την ικανοποίηση από την εργασία μέσω της άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας, που ανταποκρίνεται στις επιθυμίες και προσδοκίες των εργαζομένων, κατάσταση που συντελεί στην αυτοπραγμάτωσή τους.

Είναι γεγονός ότι κυρίαρχο μέσο για την ορθή Επαγγελματική Συμβουλευτική είναι η συμβουλευτική συνέντευξη, μέσω της οποίας το άτομο αποκτά επίγνωση του εαυτού του, των ευκαιριών που του παρουσιάζονται, καθώς και μαθαίνει να αναλύει κριτικά τις πληροφορίες που έχει στη διάθεσή του, ώστε να καταλήξει σε μια συνειδητή και υπεύθυνη απόφαση, ενώ η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων λειτουργεί επικουρικά στο έργο των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι μια διαδικασία που μπορεί να επαναλαμβάνεται σε όλα τα στάδια της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πορείας του σύγχρονου ανθρώπου. Η 'Δια Βίου Επαγγελματική Συμβουλευτική' συναντάται τακτικά σε άλλες χώρες εντός και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης και συνιστάται ως καλή πρακτική από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση της ανεργίας. Οι ταχύτατες μεταβολές που συντελούνται στο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, σε συνδυασμό με τις πρωτόγνωρες δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης που διατίθενται στο σύγχρονο ευρωπαϊό πολίτη, καθιστούν αναγκαία και εφικτή την επανεξέταση της πορείας του καθενός, ώστε να είναι σε θέση να προάγει διαρκώς τον εαυτό του και να διασφαλίζει την απασχολησιμότητά του, παράλληλα με την επαγγελματική του ικανοποίηση.

Κατά τη διατύπωση των συμπερασμάτων που έπεται, επιχειρείται να αναδειχθεί η ελπιδοφόρα δυναμική που εμπεριέχεται στην ως τώρα ανάπτυξη του θεσμού, αλλά και να εντοπιστούν οι παράγοντες που παρεμποδίζουν την ανάπτυξη και διάδοσή του, ώστε να υπερκεραστούν με τις άμεσες, πρακτικές παρεμβάσεις που προτείνονται.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο γεγονός ότι ο θεσμός δεν απευθύνεται σε μία μόνο κατηγορία του πληθυσμού, αλλά θα πρέπει να εξυπηρετεί εξίσου τα άτομα που ανήκουν στις Ευαίσθητες Κοινωνικές Ομάδες, με δομές σύγχρονων προδιαγραφών, ασφαλείς, που παρέχουν πρόσβαση για όλους και με στελέχη κατάλληλα επιλεγμένα, εκπαιδευμένα και εξοπλισμένα, ώστε να μπορούν να εξυπηρετήσουν εξατομικευμένα οποιοδήποτε πολίτη θέλει να έχει τις υπηρεσίες τους.

Το ίδιο περιεχόμενο του ΕΠ, επομένως, απαιτεί την διατύπωση των αρχών που το διέπουν κάθε φορά, καθώς και τον διαρκή

επαναπροσδιορισμό και εμπλουτισμό του. Υπό το πρίσμα αυτό, οι γενικές κατευθυντήριες αρχές του ΕΠ μπορούν να στηριχθούν σε δύο βασικούς άξονες:

1) Σύνδεση με την ενεργό κοινωνική και οικονομική ζωή.

Βασική κατεύθυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΕΠ πρέπει να αποτελεί η προσπάθεια τροφοδότησης των νέων εφηβικής και μετεφηβικής ηλικίας με σύνθετα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά εφόδια και η συμβολή στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, ικανής να ανταποκριθεί στις αυξημένες και ευμετάβλητες απαιτήσεις της ενεργού κοινωνικής ζωής και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Απαιτείται λοιπόν ο ενιαίος στρατηγικός σχεδιασμός σύνδεσης των παραγωγικών αναγκών και του μεταβαλλόμενου κοινωνικο-οικονομικού πλαισίου με την ενσυνείδητη ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων των νέων, ούτως ώστε να διαμορφωθεί ένα σύστημα τροφοδότησης της αγοράς εργασίας, που με την μέγιστη το δυνατόν απρόσκοπτη ροή θα λειτουργεί αποτελεσματικά.

2) Ολοκληρωμένη ψυχοκοινωνική ανάπτυξη των νέων

Ο σχεδιασμός των υπηρεσιών ΕΠ βάσει μιας σύνθετης, πολυκριτηριακής ανάπτυξης της προσωπικότητας των εφήβων και εν γένει των νέων αποτελεί βασική προϋπόθεση επιτυχούς λειτουργίας του συστήματος ΕΠ και ικανοποίησης των απαιτήσεων του πρώτου άξονα.

Η εφηβική και μετεφηβική ηλικία αποτελεί έναν ιδιαίτερος ευαίσθητο και ψυχολογικά ευμετάβλητο δέκτη των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών, συνάμα δε το πομπό κοινωνικών αιτημάτων, αλλαγών και βελτιώσεων. Η οργανωμένη παρέμβαση για τη διαμόρφωση συνθηκών ισορροπίας σε αυτήν την ηλικία δεν μπορεί να

περιορίζεται σε ένα (όσο ευρύ και σύνθετο και αν είναι) σώμα γνώσεων και πληροφοριών, αλλά πρέπει να εκτείνεται σε όλο το φάσμα της ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης των νέων. Υπ' αυτήν την έννοια, οι υπηρεσίες ΕΠ πρέπει να σχεδιάζονται στη λογική της ενθάρρυνσης κάθε νέου για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, τα «χαρίσματα» της οποίας συνοπτικά μπορούν να περιγραφούν ως εξής:

- ♦ **Αυτογνωσία**
- ♦ **Αυτοεκτίμηση**
- ♦ **Αυτοπεποίθηση**
- ♦ **Ανάπτυξη δημιουργικού, φιλέρευνου και πρωτόβουλου πνεύματος**
- ♦ **Πνεύμα συνεργασίας, συλλογικότητας και κοινωνικής ευαισθησίας**
- ♦ **Ανάπτυξη πολύπλευρων ενδιαφερόντων**
- ♦ **Διαμόρφωση ενός αυτόνομου τρόπου σκέψης, που αφενός σέβεται την συσσωρευμένη γνώση, εμπειρία και παράδοση, αφετέρου πειραματίζεται και καινοτομεί.**

Θα έλεγε κανείς ότι το ιδεατό πρότυπο μιας τέτοιας προσωπικής ανάπτυξης θα ήταν η σύζευξη δραστηριοτήτων στη λογική αφενός του δημιουργικού ερασιτεχνικού παιχνιδιού και αφετέρου της ενσυνείδητης επαγγελματικής υπευθυνότητας.

Θεωρούμε ότι μια τέτοια κατεύθυνση πρέπει να εμπνεύσει, κινητοποιήσει και εμποτίσει τις παρεχόμενες υπηρεσίες ΕΠ όσο και αν επείγει η πρακτική αντιμετώπιση υπαρκτών και μεγάλων προβλημάτων, για τα οποία ένα πλαίσιο προτάσεων ακολουθεί.

Διάρθρωση παρουσίασης προτάσεων

Τα σημεία εστίασης των βελτιωτικών προτάσεων αρχικά ταξινομούνται με βάση τις διαφορετικές επιμέρους ενότητες της διαγνωστικής αποτύπωσης, σύμφωνα με τα δομικά στοιχεία που συνθέτουν το λειτουργικό πλαίσιο των φορέων που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια του θεσμού, ώστε να προκύψει η λογική συνέπεια των προτεινομένων παρεμβάσεων.

Στη συνέχεια, οι προτάσεις διατυπώνονται ανά κατηγορία φορέων, ώστε να διευκολύνεται το πρακτικό μέρος της συζήτησης σχετικά με τα προτεινόμενα για κάθε είδος παρέμβασης. Στην ενότητα αυτή, προς διευκόλυνση του αναγνώστη παρατίθενται πίνακες όπου αντιπαρατίθενται οι σημερινές δραστηριότητες και λειτουργίες των φορέων και οι πρόσθετες προτεινόμενες.

Ακολουθεί μια πρόταση Θεσμικού Πλαισίου για τη λειτουργία του θεσμού στα πλαίσια του ΥΠΕΠΘ και των εποπτευόμενων από αυτό φορέων προς εξέταση από τις αρμόδιες πολιτικές, νομοπαρασκευαστικές κ.α. υπηρεσίες του Υπουργείου.

Τέλος, παρουσιάζονται οι απόψεις του ΙΕΠΑΣ για την ολοσχερή άρση των εγγενών αντιφάσεων που παρατηρούνται στο σημερινό θεσμικό πλαίσιο και τη ρύθμιση συνολικότερων θεμάτων σχετικά με την εύρυθμη λειτουργία του θεσμού.

Κύρια Συμπεράσματα Έρευνας

II.

Προέχοντα θέματα για άμεσες βελτιώσεις

1) Οργανωτική Δομή των Φορέων

Η γενική εικόνα που σχηματίστηκε είναι ότι δεν έχει αποκρυσταλλωθεί ακόμη το πλαίσιο αρμοδιοτήτων και ο τρόπος λειτουργίας των δημόσιων φορέων που εμπλέκονται στην εφαρμογή του θεσμού. Κύριες εστίες προβλημάτων που δημιουργούνται εξ αυτού, είναι η έλλειψη μηχανισμού για τον κεντρικό σχεδιασμό, η απουσία στρατηγικού στόχου, η αλληλοεπικάλυψη αρμοδιοτήτων και η απουσία μηχανισμών ελέγχου και αξιολόγησης του παραγόμενου αποτελέσματος.

Απαιτείται η οργανωτική και οικονομική αυτονόμηση των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ, εφόσον η διαχειριστική λειτουργία τους μέσω Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων είναι κατεξοχήν προβληματική, δημιουργεί ποσοτικές και ποιοτικές εκπτώσεις,

χρονικές καθυστερήσεις κλπ. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην περίπτωση των ΚΕΣΥΠ που στεγάζονται σε παραχωρούμενους σχολικούς χώρους, οι λειτουργικές δαπάνες τους επιβαρύνουν τους σχολικούς προϋπολογισμούς και οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις δεν συμμετέχουν. Εξάλλου, η ύπαρξη αυτοτελούς προϋπολογισμού για κάθε ΚΕΣΥΠ είναι αμετάθετη αναγκαιότητα, εφόσον μόνον έτσι μπορεί να υπάρξει προγραμματισμός δραστηριοτήτων και αξιολογική αποτίμηση εν εξελίξει και εκ των υστέρων.

Παράλληλα, η κεντρική λειτουργία από πλευράς ΥΠΕΠΘ πρέπει να επαναπροσδιορισθεί και να δημιουργηθούν ενδιάμεσοι μηχανισμοί παρακολούθησης των εφαρμογών ΕΠ σε όλες τις παραμέτρους του (περιεχόμενο, κόστος, χρονοδιάγραμμα, διαδικασίες στελέχωσης, αξιολόγησης, επανακαθορισμός προγραμματιζόμενων ενεργειών κλπ.).

Όσον αφορά στην ανάπτυξη των σχετικών δραστηριοτήτων από τον ΟΑΕΔ, έχει υπάρξει μία πρόοδος το τελευταίο διάστημα, με αποτέλεσμα να διακρίνεται πλέον ο πυρήνας ενός μηχανισμού που θα μπορούσε να προσφέρει σχετικές υπηρεσίες σε πρωτοβάθμιο επίπεδο.

Πέραν του ότι τα κυριότερα προβλήματα οργανωτικής δομής αναφέρονται στους δημόσιους φορείς ΕΠ, βελτιωτικές αλλαγές είναι χρήσιμες και στους ιδιωτικούς φορείς, κυρίως υπό το πρίσμα της επέκτασης της τυποποίησης και διάδοσης των καλών πρακτικών που αναδεικνύονται στο χώρο τους.

Η απόκτηση πιστοποίησης ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών θα μπορούσε να συμβάλλει σημαντικά στην αναβάθμιση του έργου όλων των φορέων του κλάδου.

2) Απασχολούμενο Δυναμικό

Παρατηρούνται σοβαρές διαφοροποιήσεις στο σημείο αυτό, ακόμη και στο πλαίσιο του ίδιου φορέα. Σημαντικές είναι οι ελλείψεις και δυσλειτουργίες στον συγκεκριμένο τομέα, με κύριες αιχμές προτεραιότητας τα κάτωθι:

1. Χρειάζεται να στελεχωθούν επαρκώς οι διοικητικές υπηρεσίες των δημόσιων φορέων ΕΠ, ούτως ώστε ο μηχανισμός διοικητικής υποστήριξης και ενημέρωσης να κινείται απρόσκοπτα. Με τον τρόπο αυτό θα εξασφαλιστεί να μην εμπλέκονται σε χρονοβόρες αλλά απαραίτητες διοικητικές εργασίες τα λίγα εξειδικευμένα επιστημονικά στελέχη που είναι διαθέσιμα για την παροχή των σχετικών υπηρεσιών στους ενδιαφερόμενους.
2. Είναι πλέον ώριμες οι συνθήκες ώστε να στελεχωθούν τα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ με εξειδικευμένο προσωπικό και κυρίως ψυχολόγους και άλλους κοινωνικούς επιστήμονες, εφόσον η παράμετρος της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και ενθάρρυνσης εφήβων και νέων είναι βασικός μοχλός εξυπηρέτησης των στόχων για τις υπηρεσίες ΕΠ. Παράλληλα αποφεύγεται έτσι η χρονοβόρος και προβληματική διαδικασία των παραπομπών σε άλλους αρμόδιους φορείς, με τους οποίους συχνά διαπιστώνονται τριβές όσον αφορά την επικάλυψη αρμοδιοτήτων και προβληματική ροή ανατροφοδότησης των χρήσιμων πληροφοριών.

3. Απαιτείται η στελέχωση των κεντρικών οργάνων (ΕΚΕΠ, ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ κλπ) με στελέχη ικανά να διοικούν, επιφορτισμένα με την συνολική εποπτεία και υποστήριξη του όλου συστήματος υπηρεσιών ΕΠ, η έγκαιρη παρέμβαση των οποίων για διορθωτικές κινήσεις έχει θεμελιώδη σημασία.
4. Οι δημόσιοι φορείς που δεν συνδέονται με το Υπουργείο Παιδείας και δραστηριοποιούνται στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την Προώθηση της Απασχόλησης, όπως είναι ο ΟΑΕΔ, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, οι Ένοπλες Δυνάμεις, κ.λ.π. αντί να επιχειρούν εξ αρχής να ανακαλύψουν πιθανές αξιόπιστες και αποτελεσματικές μεθοδολογίες παρέμβασης θα ήταν χρήσιμο να συντονιστούν με την εποπτεία ενός κοινά αποδεκτού κέντρου, εν προκειμένω του ΕΚΕΠ.
5. Οι διαδικασίες κατάρτισης και συνεχούς επιμόρφωσης απαιτούν ενιαίο συντονισμό, ούτως ώστε να αποφεύγεται η δημιουργία διαφορετικών ταχυτήτων (ποιοτικά και ποσοτικά) στις παρεχόμενες υπηρεσίες και να διευκολύνεται η διαδικασία αξιολόγησης της αποδοτικότητας των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό.

3) Οικονομικοί πόροι

Σοβαρό ζήτημα αποτελεί η ορθολογική διάθεση και διαχείριση των διαθέσιμων πόρων, παράλληλα με την αύξησή τους. Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελούν προτεραιότητα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και σημαντικό ποσοστό των σχετικών επιδοτήσεων προδιαγράφεται για το σκοπό αυτό. Η χάραξη ρεαλιστικού σχεδίου για την απορρόφηση αυτών των κονδυλίων και την αξιοποίησή τους με συντονισμένο τρόπο υπέρ του θεσμού του ΕΠ είναι πλέον υπερώριμο θέμα μεγάλης κοινωνικής σημασίας.

Η ανάγκη κεντρικού συντονισμού των σχετικών δράσεων είναι απαραίτητη, ώστε να αποφευχθεί στο μέλλον η διενέργεια κινήσεων αποσπασματικών και χωρίς συνέχεια, ή ανταγωνιστικών μεταξύ τους, ή η δαπάνη για την εξ αρχής δημιουργία μέσω διαδικασιών αμφίβολης αποτελεσματικότητας, όταν με υποπολλαπλάσιο κόστος μπορούν να είναι διαθέσιμες αποδεδειγμένα αποτελεσματικές λύσεις και μάλιστα σε πολύ συντομότερο χρόνο.

Με δεδομένη πάντως τη στενότητα των κρατικών πόρων, αποκτούν μεγαλύτερη σημασία ως πηγή χρηματοδότησης και τα ευρωπαϊκά προγράμματα κατάρτισης, επιμόρφωσης και Ε.Π. Εδώ πρέπει να τονισθεί ότι η σημαντική αυτή πηγή, παρά τον διαφαινόμενο κίνδυνό να μειώσει τις παροχές της, συνεχίζει να αποτελεί βασικό μοχλό ενίσχυσης των υπηρεσιών ΕΠ.

Προς τούτο συντείνουν δύο βασικές παράμετροι:

- α) τα πενιχρά αποτελέσματα στην καταπολέμηση της ανεργίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν ως συνέπεια να παρατείνεται η ισχύς παρόμοιων προγραμμάτων, σε


συνδυασμό με το ότι το ζήτημα αφορά εξίσου τους ισχυρούς εταίρους της Ε.Ε., π.χ. την Γερμανία λόγω των οξυμένων κοινωνικών συνθηκών της πρώην ΛΔΓ (Ανατολικής Γερμανίας) ή την Γαλλία, λόγω των αδυναμιών ένταξης στον παραγωγικό ιστό του πλήθους μεταναστών και της απαξίωσης των αγροτικών εισοδημάτων λόγω περιστολής της ΚΑΠ κλπ.

β) η βελτίωση στην υλοποίηση και διαχείριση προγραμμάτων από πλευράς δημόσιων και ιδιωτικών ελληνικών φορέων, εφόσον μειώθηκε η έκταση και η ένταση του φαινομένου των εικονικών προγραμμάτων κατάρτισης στην Ελλάδα.

Παραμένει πάντως προβληματικό θέμα η ικανότητα ανταπόκρισης πολλών ελληνικών φορέων στην αξιόπιστη υλοποίηση παρόμοιων προγραμμάτων.

Εφόσον οι απαιτήσεις και ο εξειδικευμένος ανταγωνισμός ολοένα και αυξάνονται, ενώ και η χρονική και ποιοτική υστέρηση έναντι των θεσμοποιημένων ευρωπαϊκών προδιαγραφών συνεχίζονται, έχουν εξαντληθεί τα περιθώρια διαρκούς παράτασης της «περιόδου χάριτος».

Σοβαρό θέμα επίσης αποτελεί η οικονομική αυτοτέλεια των εμπλεκόμενων φορέων. Η γενικότερη οικονομική λειτουργία των ΚΕΣΥΠ, παραδείγματος χάριν, δεν είναι ανεξάρτητη και αυτοκαθοριζόμενη, εφόσον εξαρτάται κυρίως από δημόσιους πόρους. Συγκεκριμένα προβλήματα που δημιουργεί αυτή η συνθήκη είναι π.χ. ότι ενώ το 2000 εκδόθηκε Υπουργική Απόφαση με την οποία ορίζονταν οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις υπεύθυνες για τα λειτουργικά έξοδα των ΚΕΣΥΠ και των Γραφείων ΣΕΠ και ΓΡΑΣΥ, στην πράξη αυτές οι λειτουργικές δαπάνες επιβαρύνουν τους προϋπολογισμούς των



σχολείων που φιλοξενούν (σε παραχωρούμενο χώρο) τα ΚΕΣΥΠ.

Όταν μόνο το 22% των φορέων ΕΠ συντάσσουν ετήσιο προϋπολογισμό και έχουν μια σχετική αυτονομία οικονομικών πόρων, είναι ευνόητο πόσα ανεπίλυτα προβλήματα δημιουργούνται. Υπό τις συνθήκες αυτές, κανείς προγραμματισμός δραστηριοτήτων δεν εφαρμόζεται (ή αναστέλλεται ή μετατίθεται χρονικά) και καμία μακροπρόθεσμη προοπτική ανάπτυξης και βελτίωσης των υπηρεσιών ΕΠ δεν μπορεί να χαραχθεί και να υλοποιηθεί.

4) Αναβάθμιση & Επέκταση παρεχομένων Υπηρεσιών

Όπως αναφέρθηκε και στην αναλυτική έκθεση του πρώτου παραδοτέου οι χρήστες των υπηρεσιών ΕΠ δεν υπερβαίνουν σήμερα το 5% του πληθυσμού στόχου. Προβάλλει λοιπόν επιτακτική η διεύρυνση προς μεγαλύτερα στρώματα του πληθυσμού, καθώς και άλλες ηλικιακές κατηγορίες. Ειδικότερα, τίθεται ως στόχος ο θεσμός να απευθύνεται και στα παιδιά που φοιτούν ακόμη στο Δημοτικό και στις πρώτες τάξεις του Γυμνασίου (σε όλη την γκάμα δηλαδή των ηλικιών της 9χρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης). Στην κατεύθυνση αυτή πρέπει να αναπροσαρμοσθεί το περιεχόμενο των υπηρεσιών ΕΠ στη λογική της πληροφόρησης περί των αλληλοσυμπληρούμενων κοινωνικών ρόλων πέρα από τις πιθανές ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Ο ανασχεδιασμός επομένως των υπηρεσιών ΕΠ, υπό το πρίσμα των σύγχρονων αντιλήψεων για τη δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας που οφείλει να έχει εξατομικευμένο χαρακτήρα, θα πρέπει να επικεντρώσει την προοπτική του σε πολλούς διαφορετικούς άξονες, ώστε να επιτευχθεί σημαντική διεύρυνση και επέκταση του δυνητικού αριθμού αποδεκτών των υπηρεσιών. Η επίτευξη του στόχου αυτού συναρτάται με μία δέσμη μέτρων, αλληλοσυμπληρούμενων μεταξύ τους, όπως:

- ♦ **εξορθολογισμός και επέκταση του δικτύου Πρωτοβάθμιας Παροχής σχετικών υπηρεσιών**
- ♦ **σημαντική ενίσχυση των δράσεων ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης** κάθε τύπου και διενέργεια προωθητικών εκδηλώσεων σε πανελλαδική κλίμακα,

- ◆ **αξιοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας:** εξοπλισμός με mainstream Η/Υ και multimedia σε δίκτυο με αυξημένες τεχνικές δυνατότητες και διαρκή εμπλουτισμό και ανανέωση, διεύρυνση των δυνατοτήτων αναζήτησης στο διαδίκτυο κλπ.
- ◆ **αξιοποίηση της εξειδικευμένης σύγχρονης τεχνογνωσίας** για να καταστεί εφικτή η αξιόπιστη παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών: πλήρης και ολοκληρωμένη εφαρμογή των διαδεδομένων μεθόδων διάγνωσης προσωπικών χαρακτηριστικών (προσωπικότητα, ικανότητες, κίνητρα, ενδιαφέροντα), των αρχών της συμβουλευτικής συνέντευξης και θέσπιση διαδικασιών συνεχούς αλληλοτροφοδοτούμενης αξιολόγησης,
- ◆ **αξιοποίηση της σύγχρονης εφαρμοσμένης επιστημονικής γνώσης:** παρουσία συμβούλων διαφόρων ειδικοτήτων (σύμβουλοι Ε.Π., ψυχολόγοι, παιδαγωγοί κλπ.), με ειδική πολυεπιστημονική κατάρτιση, που περιλαμβάνει γνώσεις Ψυχολογίας, Οικονομίας και ζητημάτων σχετικά με τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού και Στοιχεία Πληροφορικής, καθώς και καλή γνώση για τη δομή και λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος, με σκοπό η όλη διαδικασία να αποσυνδέεται από την συνήθως στενά χρηστική βάση της και να συντείνει στην ολόπλευρη ανάπτυξη των νέων
- ◆ **αυτόνομη στέγαση των ΚΕΣΥΠ,** με ευχέρεια πρόσβασης σε όλους, ακόμα και τις απογευματινές

ώρες, καθώς και το Σάββατο, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, ούτως ώστε οι υπηρεσίες ΕΠ να αποσυνδεθούν από το στενό σχολικό και εκπαιδευτικό περιβάλλον,

- ♦ **καθιέρωση Βιογραφικού Δελτίου και Ηλεκτρονικού Μητρώου μαθητού** για την κάλυψη της ανάγκης για ορθά και πλούσια στατιστικά στοιχεία, ώστε η Πολιτεία να έχει συνολική εικόνα για τον μαθητικό πληθυσμό, ο οποίος ολοκληρώνει την υποχρεωτική εκπαίδευση και συνεχίζει στα επόμενα στάδια της εκπαίδευσης: Σε κάθε Γρα.ΣΕΠ –Γρα.ΣΥ ανοίγεται ατομικός φάκελος των μαθητών του αντίστοιχου σχολείου. Η κωδικοποίηση των περιεχομένων του ατομικού φακέλου των μαθητών συνιστά το Βιογραφικό Δελτίο Μαθητού. Σε κάθε μαθητή της τελευταίας τάξης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης παραχωρείται ειδικό προσωπικό πεδίο, στο οποίο αναγράφονται τα στοιχεία της μαθητικής του επίδοσης, των τυχόν συστηματικών εξωσχολικών αθλητικών, εθελοντικών, εκπαιδευτικών ή εργασιακών δραστηριοτήτων του. Κάθε Γρα.ΣΕΠ-Γρα.ΣΥ τηρεί ειδικό μηχανογραφικό σύστημα βάσης δεδομένων με όλα τα ως άνω στοιχεία του μαθητή. Σε κάθε μια από τις βάσεις δεδομένων αυτές αποδίδεται ένας μοναδικός κωδικός. Όλες οι βάσεις δεδομένων μαζί συνιστούν το Ενιαίο Μητρώο Μαθητών. Σε κάθε μαθητή της τελευταίας τάξης του Λυκείου δίνεται η κάρτα μαθητή που αναγράφει τον ατομικό αριθμό μητρώου του και η οποία μπορεί να λειτουργεί και ως δελτίο

υποψηφίου στις πανελλήνιες εξετάσεις για την εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

♦ **σύνδεση της συμβουλευτικής της σταδιοδρομίας με την εκπαιδευτική διαδικασία:**

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είτε ως μάθημα, είτε ως συμβουλευτική διαδικασία, έχει το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό ότι καλείται να επηρεάσει άμεσα τον κάθε νέο και νέα σε σχέση με σοβαρές αποφάσεις που παίρνει για τη ζωή του. Ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να προσφέρεται, κατόπιν αυτού, από την Πρωτοβάθμια έως την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση χρειάζεται να λαμβάνει υπόψη την ποικίλη τρέχουσα πραγματικότητα στην οικονομία και την αγορά εργασίας.

Όσον αφορά στο μάθημα του επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει να γίνει κατανοητό σε όλους ότι αυτό δεν αφορά κυρίως στη μετάδοση γνώσεων, όπως αυτό συμβαίνει στα περισσότερα σχολικά μαθήματα, αλλά στην καλλιέργεια αντιλήψεων και δεξιοτήτων. Ειδικότερα, σκοπός του σχολείου είναι να καλλιεργήσει στους μαθητές τα ακόλουθα:

1. Αυτογνωσία: δηλαδή δυνατότητα να παρατηρεί και να αναγνωρίζει ο μαθητής τα συναισθήματα που τον διακατέχουν, τις ικανότητες που διαθέτει, τις αδυναμίες που έχει, ποια στοιχεία της συμπεριφοράς του χρειάζονται και επιδέχονται βελτίωση. Η αυτοπαρατήρηση και η αξιολόγηση του αποτελέσματος αυτής της παρατήρησης είναι χρήσιμο να εδραιωθούν ως συνήθειες που θα

συνοδεύουν τους ανθρώπους στη ζωή τους, ώστε να επιδιώκουν την διαρκή αυτοβελτίωση.

2. Κοινωνικές δεξιότητες: Στη σύγχρονη κοινωνία είναι απαραίτητη η ομαδική προσπάθεια για να επιτευχθεί ο οποιοσδήποτε στόχος. Δεξιότητες όπως η κοινωνική συμμετοχή, η επικοινωνία, η ενεργητική ακρόαση, η ικανότητα παρουσίασης ιδεών και απόψεων και η ενσυναίσθηση χρειάζεται να καλλιεργηθούν συστηματικά μέσα στο σχολικό πλαίσιο.
3. Λήψη αποφάσεων: οι έφηβοι χρειάζεται να αντιληφθούν τις παραμέτρους, οι οποίες παρεμβαίνουν και καθορίζουν τις αποφάσεις τους, ώστε να μπορούν να κρίνουν ορθά και αποφασίζουν για τα θέματα που τους αφορούν αυτόνομα, υπεύθυνα και επωφελώς για τους ίδιους και την ομάδα στην οποία ανήκουν.
4. Αξιολόγηση αναγκών που πρέπει να καλυφθούν από το επάγγελμα: Χρειάζεται να συνειδητοποιήσουν οι μαθητές τι μπορεί να κερδίσουν μέσα από το επάγγελμα που θα ασκήσουν στο μέλλον, πέρα από τον βιοπορισμό, να αντιληφθούν τη σημασία του κοινωνικού χώρου που δημιουργείται ως αποτέλεσμα της επαγγελματικής δραστηριότητας, τη δυνατότητα έκφρασης της δημιουργικότητας του ατόμου, την ικανοποίηση που αντλεί κανείς όταν αισθάνεται ότι παράγει έργο χρήσιμο για το κοινωνικό σύνολο.
5. Άμεση εξοικείωση με τους επαγγελματικούς χώρους, με επισκέψεις και παρουσιάσεις από

επαγγελματίες διαφόρων ειδικοτήτων. Εξειδίκευση του περιεχομένου ανά περιοχή και προβολή επαγγελμάτων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που συναντώνται στην περιφέρεια του σχολείου. Το τελευταίο αυτό σημείο αναδεικνύεται ως το πλέον σημαντικό, καθώς είναι εθνικό χρέος η συγκράτηση του πληθυσμού στην περιφέρεια και η καταξίωση επαγγελματικών χώρων, τους οποίους αν και χρειάζεται η οικονομία και το κοινωνικό σύνολο, στη συνείδηση του στρεβλά αστικοποιημένου πληθυσμού είναι απαξιωμένοι.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα σχολεία μπορεί να είναι περισσότερο χρήσιμος εφόσον επιτύχει να συνδέσει την παρεχόμενη γνώση στα παραδοσιακά μαθήματα με τις εφαρμογές της στις ανθρώπινες δραστηριότητες στον χώρο της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό οι νέοι άνθρωποι από μικρή ηλικία θα αποκτήσουν συναίσθηση της χρησιμότητας των γνώσεων που τους παρέχονται, τις οποίες πολλές φορές θεωρούν άχρηστες και περιττές επειδή δεν μπορούν να φανταστούν και δεν διδάσκονται ποτέ σε τι μπορεί να είναι χρήσιμες.

Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση που προβλέπονται στο πρόγραμμα ορισμένες ώρες επαγγελματικού προσανατολισμού, θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμο καθηγητές όλων των ειδικοτήτων να παρουσιάζουν πώς η επιστήμη τους και τα αντικείμενα που διδάσκουν συνδέονται με την παραγωγική διαδικασία και την ανθρώπινη εργασία. Εάν μάλιστα εντάξουν στη διδασκαλία αυτή εποπτικά μέσα τώρα που υπάρχει αφθονία κινηματογραφημένων ντοκυμαντέρ σχετικά με

όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας, θα μπορούσαν να ξυπνήσουν το ενδιαφέρον των μαθητών για το μεγαλύτερο μέρος της διδασκόμενης ύλης και παράλληλα να τους δώσουν απτά παραδείγματα επαγγελματικών χώρων, ώστε να αποκτήσουν παραστάσεις που θα μπορούσαν να τους κινήσουν το ενδιαφέρον να διερευνήσουν περαιτέρω κάποιους από αυτούς. Η εφαρμογή της πρότασης αυτής θα αναιρέσει με άμεσο τρόπο τη σημερινή αδυναμία του σχολικού συστήματος να ευαισθητοποιήσει τους μαθητές σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, με τους ήδη διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους.

Η τρέχουσα αντίληψη παγκοσμίως για την εισαγωγή του θεσμού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση αναφέρεται στην όσμωση των αρχών και των σκοπών της επαγγελματικής συμβουλευτικής με το τρέχον εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Από μικρή ηλικία οι μαθητές χρειάζεται να συνειδητοποιήσουν τα πλεονεκτήματα της ομαδικής εργασίας, της καλής επικοινωνίας, της ορθολογικής διαχείρισης χρόνου και πόρων, τα οφέλη της δια βίου μάθησης. Κρίσιμης σημασίας είναι όλες εκείνες οι διαδικασίες που οδηγούν στη διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου, διαδικασίες που εντείνονται και καθίστανται πιο καθοριστικές κατά την παιδική ηλικία. Η ικανότητα ενός ατόμου να κάνει τις κατάλληλες επιλογές στον επαγγελματικό τομέα δεν εντάσσεται παρά στη γενικότερη δυναμική που έχει διαμορφώσει αναφορικά με τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και ακόμη ευρύτερα στη θεώρηση του ως ολότητα η οποία αναπτύσσεται και εξελίσσεται παράλληλα σε πολλούς τομείς.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια διαδικασία που είναι χρήσιμο να λαμβάνει χώρα όχι μόνο στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, αλλά πρωταρχικά και κατά βάση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση με τη μορφή της επαγγελματικής ανάπτυξης η οποία πραγματοποιείται παράλληλα και σε συνάρτηση με κάθε άλλη μορφή ανάπτυξης (κοινωνική, συναισθηματική, γνωστική κ.α.). Είναι βέβαιο ότι στις ηλικίες αυτές δε θα ήταν σκόπιμη μια παρέμβαση που θα σχετίζεται με παροχή πληροφοριών ή με οποιασδήποτε μορφής επαγγελματική καθοδήγηση ή συμβουλευτική. Άλλωστε, εν γένει η εκπαίδευση στο νηπιαγωγείο και το δημοτικό σχολείο στόχο έχει, πέρα από τη μετάδοση των στοιχειωδών γνώσεων, τη διαμόρφωση της προσωπικότητας και την προαγωγή της νοητικής ανάπτυξης των παιδιών, ώστε να τεθούν οι βάσεις για μια ομαλή και υγιή ατομική εξέλιξη. Αποτελεσματική θα ήταν επομένως η επανεξέταση του περιεχομένου και των μεθόδων εκπαίδευσης, αλλά και η ανάλογη κατάρτιση των εκπαιδευτικών, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η ευαισθητοποίηση των παιδιών ως προς την αξία και τη χρησιμότητα της εργασίας, τη σημασία της ικανοποίησης μέσα από αυτή και την αντιμετώπισή της ως μέσο προσωπικής έκφρασης και δημιουργίας. Μέσα από την καθημερινή διδασκαλία ο παιδαγωγός καλείται να κινητοποιεί τους μαθητές του πνευματικά και ψυχικά ώστε αργότερα και σε όλη την πορεία της ζωής τους να είναι σε θέση να λαμβάνουν αποφάσεις στον επαγγελματικό, αλλά και σε κάθε άλλο τομέα, που να εναρμονίζονται με την προσωπικότητα, τις αξίες, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους.

Προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Πρωτοβάθμια, αλλά και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση είναι η κατάλληλη κατάρτιση των εκπαιδευτικών σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης και ενίσχυσης της αυτοαντίληψης και της αυτογνωσίας των παιδιών μέσα από ανάλογα εκπαιδευτικά προγράμματα.

Μια πρώτη προσέγγιση αφορά στην ανάπτυξη ποικίλων δεξιοτήτων των μαθητών, οι οποίες βοηθούν στην ομαλή κοινωνική τους ένταξη και αποτελούν χρήσιμα εφόδια για οποιαδήποτε καθημερινή πρακτική. Τέτοιες δεξιότητες όπως η προσαρμογή, η αποτελεσματική λήψη αποφάσεων, η κριτική σκέψη, η αυτονομία, μπορούν να καλλιεργηθούν μέσα από την ανάθεση ομαδικών εργασιών μέσα στην τάξη, την επιβράβευση ομαδικών δραστηριοτήτων και της επίδειξης πνεύματος συνεργασίας και αλληλεξάρτησης.

Άλλες δράσεις και παρεμβάσεις θα μπορούσαν να εντάσσονται σε μια προσπάθεια διαμόρφωσης γενικών αλλά και ειδικότερα επαγγελματικών αξιών στους μαθητές. Τέτοιες δράσεις μπορούν να εκτείνονται από τον τρόπο διεξαγωγής του μαθήματος ως τις εξωσχολικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες εκτός μαθημάτων και από τη γνωριμία με τον εαυτό (αυτογνωσία) μέχρι τη γνωριμία με το περιβάλλον σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Η υπάρχουσα δομή του εκπαιδευτικού προγράμματος θα μπορούσε για παράδειγμα, χωρίς να αλλάξει περιεχόμενο, να προσαρμοστεί στις παραπάνω ανάγκες με νέους τρόπους εξέτασης των μαθητών και ανάθεσης εργασιών. Μπορεί να γίνει σαφές στους νεαρούς μαθητές ότι

παραγωγικό αποτέλεσμα δε φέρνουν μόνο οι γνωστές από το σχολείο μέθοδοι της απομνημόνευσης, της γραφής και της ανάγνωσης αλλά κανείς μπορεί να εργάζεται και να μαθαίνει με ποικίλους τρόπους όπως είναι η ομαδική συζήτηση με ανταλλαγή ιδεών και επιχειρημάτων, οι κατασκευές, τα πειράματα, ζωγραφική κ.α. Η ποικιλία δραστηριοτήτων αναδεικνύει τα ταλέντα των παιδιών όπως και τους διαφορετικούς τύπους έκφρασης και δημιουργικότητας.

Ανάλογα, η αξία της εργασίας θα μπορούσε να προωθηθεί εντός του σχολικού προγράμματος με την ενεργοποίηση της δράσης των παιδιών με σκοπό το κοινό όφελος. Ο εκπαιδευτικός οφείλει να μεταδώσει στους μαθητές τη σημασία και την αναγκαιότητα της προσφοράς στην ομάδα και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Μια τέτοια πρωτοβουλία θα μπορούσε να είναι η καθιέρωση της προσφοράς κάθε εβδομάδα από μέρος ενός μαθητή να φροντίζει την προμήθεια της τάξης με κιμωλίες, γραφική ύλη, κλπ. Τα περισσότερα παιδιά είναι πιθανό να ενεργοποιηθούν αναλαμβάνοντας την ευθύνη τους απέναντι στους συμμαθητές και το δάσκαλο, αλλά και αν κάποιοι μαθητές απέχουν από τη διαδικασία αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει αφορμή για συζήτηση ή για περαιτέρω πρωτοβουλίες προς την επιθυμητή κατεύθυνση.

Προς την επίτευξη του στόχου της εδραίωσης ενός αποτελεσματικού συστήματος αξιών μπορούν να συμβάλλουν και δραστηριότητες, όπως η σύνταξη κειμένων από τους μαθητές σχετικών με την εργασία και τις επαγγελματικές επιλογές, όπως και η επεξεργασία και η ανάλυση στην τάξη κειμένων της λογοτεχνίας και της

ποίησης, μορφών τέχνης μέσω των οποίων κατεξοχήν επιτυγχάνεται η νοητική ανάπτυξη, η κριτική σκέψη και η εδραίωση αξιών και αντιλήψεων. Κρίσιμη είναι η επιλογή, καθώς και ο τρόπος αξιοποίησης από τους εκπαιδευτικούς των κατάλληλων κειμένων.

Η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των εκπαιδευτικών μέσα στα πλαίσια ενός προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, θα πρέπει να κινείται και προς την κατεύθυνση των δραστηριοτήτων εκτός του πλαισίου των μαθημάτων. Είναι σαφές, ότι ο νηπιαγωγός ή ο δάσκαλος λειτουργεί πρωταρχικά και κατά βάση ως παιδαγωγός. Ο ρόλος του είναι, παράλληλα με την οικογένεια, να λειτουργεί ως μοχλός προσωπικής ανάπτυξης για τα παιδιά αλλά και ως παράγοντας σύνδεσής τους με ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό σύστημα. Οι δραστηριότητες εκτός του πλαισίου των μαθημάτων κρίνονται εξίσου χρήσιμες με τις υπόλοιπες. Για παράδειγμα ένα πρόγραμμα ανακύκλωσης ή αναδάσωσης θα μπορούσε να αναδείξει τη σημασία της εθελοντικής προσφοράς όπως και την προσωπική ευθύνη του καθενός απέναντι σε συλλογικά ζητήματα. Εκδηλώσεις όπως οι μουσικές και θεατρικές παραστάσεις προάγουν την καλλιτεχνική έκφραση όπως και την αξία και τη σημασία της.

Εξίσου σημαντική είναι η γνωριμία των μαθητών με το κοινωνικό περιβάλλον και τις διάφορες όψεις και λειτουργίες του, όπως και η καθοδήγησή τους στην αναζήτηση και την αξιοποίηση των πληροφοριών. Η γνώση αποτελεί πλέον το νέο συντελεστή σημαίνουσας σημασίας που εμπλέκεται σε κάθε είδους παραγωγική

διαδικασία και εξέλιξη. Κάθε πολίτης θα πρέπει να είναι σε θέση να γίνει κοινωνός της γνώσης ώστε να διαθέτει και να διαχειρίζεται ίσες ευκαιρίες με τους υπόλοιπους. Αναγκαία είναι πλέον η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες, όπως και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Οι μαθητές χρειάζονται τα εφόδια ώστε να διαχειρίζονται την γνώση και την πληροφορία σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους αποτελεσματικά. Με το ίδιο σκεπτικό, εξίσου αναγκαία κρίνεται η ευαισθητοποίηση των μαθητών, από την παιδική ακόμη ηλικία, αναφορικά με το ζήτημα της διαβίου εκπαίδευσης. Οφείλεται πλέον η γνώση, να παρουσιάζεται στους μαθητές όχι ως πάγια και αδιαμφισβήτητη, αλλά ως αναπροσαρμογή ή μετεξέλιξη παλαιότερης γνώσης η οποία επανεξετάζεται και επαναπροσδιορίζεται συνεχώς.

Αδιαμφισβήτητα σημαντικό όσο και σύνθετο στην προσέγγιση του είναι όμως και το ζήτημα της ανάπτυξης της αυτοεκτίμησης, της αυτογνωσίας και της αυτοαντίληψης των μαθητών. Στόχος θα πρέπει να είναι η δημιουργία «ευτυχισμένων» ατόμων, τα οποία γνωρίζοντας τον εαυτό τους θα είναι σε θέση να προχωρήσουν σε τέτοιες επιλογές, που θα τους εξασφαλίσουν την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των ικανοτήτων τους όσο και την εκπλήρωση των αληθινών αναγκών τους. Οι βάσεις για την επίτευξη του στόχου αυτού τίθενται σταδιακά και με πολλή προσπάθεια μέσα από κάθε σχολική δραστηριότητα, κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα, την αντιμετώπιση του δασκάλου ή του νηπιαγωγού απέναντι στους μαθητές. Ιδιαίτερα η ανατροφοδότηση που παρέχει ο εκπαιδευτικός προς το

κάθε παιδί θα πρέπει να είναι τέτοια ώστε να εξασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση, αλλά παράλληλα να σηματοδοτεί μια ιδιαίτερη αντιμετώπιση απέναντι σε κάθε μαθητή η οποία θα γίνεται ο «καθρέφτης» της μοναδικότητας και της ιδιαιτερότητάς του.

Σε κάθε περίπτωση, αυτό που το εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να επιδιώκει είναι ο προσανατολισμός, εκπαιδευτικός και επαγγελματικός, των μαθητών σε σχέση με τον κόσμο που τους περιβάλλει έτσι ώστε να είναι σε θέση, αξιοποιώντας τις δυνατότητές τους, να δρομολογούν το μέλλον τους προς την επιθυμητή κατεύθυνση.

Αναφορικά με τα βιβλία που χορηγούνται στους μαθητές για το μάθημα του ΣΕΠ, αξίζει να αναφερθεί ότι τα βιβλία που απευθύνονται στους μαθητές της Γ' Γυμνασίου κρίνονται εξαιρετικά τόσο από άποψη θεματολογίας, περιεχομένου, όσο και αισθητικής παρουσίασης, ενώ τα αντίστοιχα βιβλία του Λυκείου χαρακτηρίζονται ιδιαίτερος πλήρη όσον αφορά στο περιεχόμενό τους, αλλά θα μπορούσε να αναβαθμιστεί η αισθητική τους παρουσίαση, ώστε να είναι πιο φιλικά στους χρήστες τους. Επίσης, επειδή το μάθημα του ΣΕΠ δεν θα πρέπει να αποσκοπεί στην απλή μετάδοση γνώσεων μέσω των βιβλίων, όπως συμβαίνει στα υπόλοιπα μαθήματα, κρίνεται απαραίτητο οι καθηγητές που θα ασχοληθούν με τον ΣΕΠ, έχοντας ως οδηγό το περιεχόμενο των βιβλίων, να διοργανώνουν επισκέψεις σε επαγγελματικούς χώρους και ομιλίες ανθρώπων που ασχολούνται με τις περιγραφόμενες στα βιβλία επαγγελματικές δραστηριότητες, ώστε οι μαθητές να αποκτήσουν

σαφέστερη και περισσότερο ρεαλιστική εικόνα μέσα από βιωματικές δραστηριότητες και ασκήσεις.

Η εξειδίκευση και ο εμπλουτισμός του εκπαιδευτικού προγράμματος σύμφωνα με τις ανωτέρω κατευθύνσεις θα αποτελέσει έργο μελέτης από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, το οποίο μπορεί να αξιοποιήσει τη διεθνή εμπειρία και τις καλές πρακτικές στους τομείς αυτούς.

Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση τα Γραφεία Διασύνδεσης χρειάζεται να αποκτήσουν αυτοτελώς τη δυνατότητα να προσφέρουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, όπως αυτή νοείται διεθνώς. Οι ολοκληρωμένες αυτές υπηρεσίες συνίστανται στην υποστήριξη του φοιτητή και του απόφοιτου, ώστε να αποκτήσει πρόσβαση στην αγορά εργασίας κάνοντας τις σωστές κινήσεις, στο σωστό χρόνο και με τον σωστό τρόπο, έχοντας προηγουμένως εντοπίσει σε τι πρέπει να στοχεύσει, ανάλογα με τα ιδιαίτερα προσωπικά του ενδιαφέροντα, αξίες, ικανότητες και χαρακτηριστικά προσωπικότητας, σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες που υπάρχουν στην αγορά εργασίας. Δεδομένου ότι οι φοιτητές σε μεγάλο ποσοστό σπουδάζουν σε Ιδρύματα τα οποία δεν βρίσκονται στον τόπο καταγωγής τους, θα ήταν χρήσιμο τα Γραφεία Διασύνδεσης όλης της χώρας να έχουν στενή συνεργασία μεταξύ τους, σε πολλά επίπεδα, ώστε οι ενδιαφερόμενοι να μπορούν να εξυπηρετηθούν όχι μόνο στην πόλη που σπουδάζουν, αλλά οπουδήποτε. Δεν φαίνεται να έχουν ωριμάσει οι συνθήκες ώστε να είναι δυνατή η δημιουργία μιας κοινής υποδομής στα πλαίσια μιας οριζόντιας δράσης στην παραπάνω κατεύθυνση.

5) Αποδοτικότητα παρεχόμενων υπηρεσιών

Η αναγκαία αξιολόγηση της αποδοτικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προϋποθέτει κάποιες κεντρικά σχεδιασμένες προδιαγραφές, των οποίων η θεσμοθέτηση έχει λάβει επείγοντα χαρακτήρα. Οι μετρήσεις που παρουσιάστηκαν στο πρώτο παραδοτέο του παρόντος έργου αποδεικνύουν ότι τόσο η έκταση, όσο και η επιρροή των παρεχομένων υπηρεσιών είναι αναντίστοιχες των προσδοκιών και των αναγκών της κοινωνίας. Είναι πρόδηλο ότι το γεγονός αυτό προκύπτει από το συνδυασμό της έλλειψης κεντρικού συντονισμού, της απουσίας συνολικού οικονομικού προγραμματισμού, των ελλείψεων σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, τις ατέλειες της οργανωτικής διάταξης των εμπλεκόμενων φορέων και την πολυδιάσπαση των υπαρχόντων πόρων.

Στη παρούσα μελέτη διατυπώνονται οι αρχές επί των οποίων πρέπει να στηριχθεί ο σχεδιασμός των προδιαγραφών και δεν είναι άλλο από την ανταπόκριση στις απαιτήσεις της ενεργού οικονομίας (όπως αναλύθηκε και στο τμήμα του θεωρητικού πλαισίου).

Η κρισιμότητα και επιτακτική ανάγκη αυτής της προσέγγισης γίνεται πιο έκδηλη και αυταπόδεικτη, εάν αναλογισθεί κανείς την αποτυχία των περισσότερων προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου να συνδεθούν με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα προγράμματα αυτά αποτέλεσαν κυρίως συνθήκη ετεροχρονισμού ανεπίλυτων προβλημάτων απασχόλησης (που εκφράστηκαν σε διογκωμένη μορφή), επαγγελματικής κατεύθυνσης και σταδιοδρομίας.

6) Ενιαίο Περιεχόμενο Υπηρεσιών ΕΠ – Διαδικασία Πιστοποίησης

Από την πρώτη φάση της μελέτης έγινε φανερό ότι ακολουθείται διαφορετική μεθοδολογία από πλευράς των φορέων παροχής υπηρεσιών ΕΠ, τόσο εντός του ΥΠΕΠΘ, όσο και των υπολοίπων. Αυτή η διαφορετική λογική που διέπει τους διάφορους φορείς ΕΠ επείγει να τεθεί σε τροχιά σύγκλισης, διότι με τον τρόπο αυτό δεν μπορεί να εξασφαλισθεί ότι προσφέρεται σε όλους το ίδιο ελάχιστο παραδεκτό περιεχόμενο και υποθάλπεται η απαξία του συνόλου του θεσμού.

Η σύγκλιση αυτή πρέπει να αναζητηθεί προς τρεις βασικές κατευθύνσεις:

α) **την ομογενοποίηση** της εκπαίδευσης – εξειδίκευσης του προσωπικού και ειδικότερα των συμβούλων που παρέχουν τις αντίστοιχες υπηρεσίες. Χρειάζεται να δοθεί περισσότερη έμφαση στην κάλυψη των θέσεων των δομών ΕΠ από εξειδικευμένους συμβούλους με κατοχυρωμένη εξειδίκευση στον ΕΠ και την Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

Υπογραμμίζεται ότι οι σύμβουλοι ΕΠ δεν είναι απαραίτητο να προέρχονται υποχρεωτικά από το χώρο της εκπαίδευσης. Τα ευρωπαϊκά προγράμματα, που χρηματοδοτούν κατά πολύ αυτές τις δράσεις, επιτρέπουν την αξιοποίηση τέτοιων στελεχών, είτε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είτε με συμβάσεις έργου. Η προσέλκυση ή ανάδειξη τέτοιων στελεχών θα συνέβαλε και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στην καλύτερη και γρηγορότερη διάδοση του θεσμού στα ευρύτερα στρώματα του πληθυσμού.

Η ίδια η διαδικασία πιστοποίησης των συμβούλων, εκτιμάται ότι θα συνδράμει επίσης σημαντικά στην αναβάθμιση των γνώσεων και ομογενοποίηση των προσόντων των συμβούλων.

Μέχρι στιγμής, οι παρεχόμενες σχετικές μετεκπαιδεύσεις εκπαιδευτικών παρουσιάζουν τις αδυναμίες ότι: έχουν προσφερθεί από διαφορετικούς φορείς, δεν έχουν το ίδιο περιεχόμενο, δεν περιλαμβάνουν εποπτευόμενη πρακτική και δεν καταλήγουν σε εξέταση των αποκτηθεισών γνώσεων των εκπαιδευομένων και δεν είναι γνωστό αν έχουν υποστεί εξωτερική αξιολόγηση.

β) **την απόκτηση** και διαπίστευση των χρηστών στη χρήση καθιερωμένων ψυχομετρικών εργαλείων, τα οποία χρησιμοποιούνται για τη διάγνωση των ιδιαίτερων προσωπικών χαρακτηριστικών του κάθε χρήστη υπηρεσιών ΕΠ και τα οποία δίνουν τη δυνατότητα να παράγεται αναλυτικό γραπτό παραδοτέο, για να μπορούν να ανατρέχουν σ' αυτό οι χρήστες και μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι μόνο το 50% των δημόσιων φορέων έχει στην κατοχή του και χρησιμοποιεί ψυχομετρικά εργαλεία. Στους ιδιωτικούς φορείς η εικόνα είναι πολύ πιο ικανοποιητική, όμως αυτό δεν αναιρεί τόσο την ανάγκη απόκτησης ψυχομετρικών εργαλείων από όλους τους φορείς ΕΠ όσο και την ανάγκη χρήσης κοινά αποδεκτών αντίστοιχων εργαλείων από το δημόσιο.

Εξυπακούεται ότι η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων πρέπει να γίνεται με όλους τους κανόνες της επιστημονικής δεοντολογίας και η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων τους

αποτελεί βοηθητικό και όχι κύριο μέσο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής.

γ) **Προς την κατεύθυνση αυτή** επιτακτικό εμφανίζεται το καθήκον για τη δημιουργία πρότυπων προγραμμάτων ΕΠ, από τα οποία το καθένα θα απευθύνεται σε διαφορετική κατηγορία ατόμων και θα καλύπτει τις εξειδικευμένες ανάγκες τους. Κάτι τέτοιο απαιτείται, αν ληφθεί υπόψη η ανομοιογένεια και η πολυμορφία διαφορετικών τμημάτων του ελληνικού πληθυσμού, τις οποίες δημιουργούν η διαφορετική ιδιαίτερη καταγωγή, η ιδιαιτερότητα του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος και κατ' επέκταση οι διαφορετικές προσλαμβάνουσες και το αντίστοιχα δημιουργούμενο αξιακό σύστημά τους.

Τα προαναφερόμενα διαφορετικά μοντέλα πρέπει να δημιουργηθούν στη λογική του να προσιδιάζουν στα κατά περίπτωση ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά αυτών των κατηγοριών πληθυσμού.

Ως τελικό συμπέρασμα της προηγηθείσας ανάλυσης και ως κεντρικό ζητούμενό της είναι η ανάγκη κατοχύρωσης διαδικασιών πιστοποίησης των υπηρεσιών ΕΠ.

Αυτές οι διαδικασίες πιστοποίησης θα πρέπει να διατυπωθούν ρητά, να τεθούν σε λειτουργία και να ελέγχεται η εφαρμογή τους από τα επιτελικά όργανα του κράτους, τα οποία είναι επιφορτισμένα με την υλοποίηση του σχεδιασμού των υπηρεσιών ΕΠ.

7) Συνεργασία φορέων

Καταγράφεται βεβαίως ένα ευρύ δίκτυο συνεργασιών μεταξύ ομοειδών ή/και συμπληρωματικών στη λειτουργία τους φορέων, πλην όμως η αποδοτικότητα αυτών των συνεργασιών αποτιμάται ως ιδιαίτερος χαμηλή, καθώς δεν προκύπτουν συνέργιες, ούτε μεταφορά τεχνογνωσίας και αναβάθμιση του επιπέδου λειτουργίας από αυτές.

Και εδώ προαπαιτείται ένα κεντρικά σχεδιασμένο πρότυπο λειτουργίας των φορέων ΕΠ, με καθορισμένες (και όχι αλληλοσυγκρουόμενες) αρμοδιότητες και πρόβλεψη για τις επιθυμητές συνέργιες και τις ανεπιθύμητες τριβές.

Στον τομέα αυτό, καθοριστική σημασία μπορεί να έχει η διαμόρφωση πλαισίου που θα επιδιώκει την αξιοποίηση της συνεργασίας δημοσίων, μη κυβερνητικών και ιδιωτικών φορέων και θα επιτυγχάνει τη μέγιστη αποδοτικότητα, θα αποτρέπει όσο είναι δυνατό τον μεταξύ τους στείρο ανταγωνισμό, θα οριοθετεί αρμοδιότητες και θα προδιαγράφει αναμενόμενα αποτελέσματα.

Τελικός στόχος είναι η διαμόρφωση ενός εύρυθμου και ευέλικτου πλαισίου λειτουργίας που θα ενσωματώνει τις ιδιομορφίες των επιμέρους φορέων, τα αναλυθέντα προηγούμενως αιτήματα και τις παρατηρήσεις τους σε ένα ενιαίο νομοθετικά κατοχυρωμένο σύστημα.

Η φυσική κατανομή πεδίων δραστηριότητας συνίσταται:

α) στην ύπαρξη ενός κέντρου, το οποίο έχει την αρμοδιότητα του γενικού στρατηγικού σχεδιασμού και του συντονισμού των δράσεων σε εθνικό επίπεδο.

β) στη λειτουργία οργάνων τα οποία επεξεργάζονται μεθοδολογίες και τακτικές για την εφαρμογή του στρατηγικού σχεδιασμού.

γ) στην καθιέρωση δομών οι οποίες εκπαιδεύουν το ανθρώπινο δυναμικό για την παροχή των σχετικών υπηρεσιών και διεξάγουν έρευνα για την ανάπτυξη του αντικειμένου.

δ) στη λειτουργία διοικητικών οργάνων, που συντονίζουν την παροχή των σχετικών υπηρεσιών σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και

ε) στη λειτουργία των μονάδων πρωτοβάθμιας παροχής υπηρεσιών στους πολίτες.

Η αποσαφήνιση των αρμοδιοτήτων των υπάρχοντων φορέων σύμφωνα με τις ανωτέρω αρχές και η συμπλήρωσή τους με αποκεντρωμένες διευθύνσεις σε επίπεδο περιφέρειας, που επιχειρείται στη συνέχεια, οδηγούν στην λειτουργική, διοικητική και ιεραρχική ενοποίηση και αλληλεξάρτηση των φορέων ΣΕΠ όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και των φορέων απασχόλησης μεταξύ τους.

Σε αυτό ακριβώς το ζητούμενο απολήγει η τελική μελέτη με τις συγκεκριμένες και εξειδικευμένες προτάσεις της.

III.

Εξειδικευμένες Προτάσεις

*ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ*

*ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ*

Βασική αρχή του προτεινόμενου σχεδίου αναμόρφωσης και αναβάθμισης υπηρεσιών Φορέων που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια του Θεσμού είναι ο σαφής διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων μεταξύ τους, ώστε να αποφεύγονται αλληλοεπικαλύψεις, οι οποίες δημιουργούν σπατάλη πόρων και αιτία πρόκλησης αντιθέσεων. Κατόπιν αυτού, οι αρμοδιότητες των Φορέων που εμπλέκονται στην παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορούν να προσδιοριστούν ως εξής:

ΕΚΕΠ

1. Εισηγείται στους αρμόδιους κρατικούς φορείς για τη διαμόρφωση εθνικής πολιτικής σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και για την ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ φορέων που ανήκουν στον τομέα της εκπαίδευσης από το ένα μέρος και της αγοράς εργασίας από το άλλο.
2. Καλεί σε διάλογο και δέχεται εισηγήσεις από όλους τους Φορείς που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια του Θεσμού και συντονίζει την εφαρμογή του Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο.
3. Προάγει τη σύνδεση της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας και των διαφαινόμενων τάσεων σε αυτήν με το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας, καθώς και το σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης.
4. Σηματοδοτεί το περιεχόμενο των υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ώστε οι αποδέκτες τους να λαμβάνουν ωφέλιμη υποστήριξη.
5. Παρακολουθεί τις τάσεις και τα συστήματα εφαρμογής του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού διεθνώς, καταγράφει τις βέλτιστες πρακτικές και τις δημοσιοποιεί στους σχετικούς φορείς με τακτικές εκδόσεις και ενέργειες δημοσιότητας.

6. Προτείνει τις προδιαγραφές πιστοποίησης φυσικών και νομικών προσώπων στην άσκηση δραστηριοτήτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

ΣΕΠΕΔ

1. Έχει την διοικητική ευθύνη και την εποπτεία της λειτουργίας του θεσμού στα πλαίσια του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για όλο τον πληθυσμό μέχρι 25 ετών.
2. Δέχεται και συνθέτει τις εισηγήσεις των Διευθυντών ΕΠ της Περιφέρειας για τις ανάγκες σε εξειδικευμένες μεθοδολογίες εφαρμογής του ΕΠ.
3. Παραγγέλει στο Π.Ι. εξειδικευμένες μεθοδολογίες εφαρμογής και διδασκαλίας του ΕΠ, τις οποίες στη συνέχεια εφαρμόζει πιλοτικά στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και συμβάλλει στην αξιολόγηση και βελτίωσή τους.
4. Μεριμνά για την οργάνωση των επιμορφώσεων των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απασχολούνται στις ανήκουσες στο Υπουργείο μονάδες εφαρμογής και διανέμει τις εγκεκριμένες μεθοδολογίες στις κατά τόπους μονάδες (ΚΕΣΥΠ/ ΓραΣΕΠ/ ΓραΣΥ).
5. Αξιολογεί, επιλέγει και τοποθετεί τους υποψήφιους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κατόπιν προτάσεων των Διευθυντών ΕΠ της Περιφέρειας, βάσει των τυπικών και ουσιαστικών τους επαγγελματικών προσόντων.
6. Αξιολογεί τις δράσεις των εποπτευόμενων από αυτήν μονάδων.

Π.Ι.

1. Μεριμνά για την παραγωγή ή προσαρμογή στην ελληνική πραγματικότητα μεθοδολογιών εφαρμογής προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς χρήση από τις μονάδες παροχής σχετικών υπηρεσιών του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
2. Εκπονεί προγράμματα και το αναγκαίο εκπαιδευτικό υλικό για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π.

ΚΕΣΥΠ

1. Παρέχουν πλήρες φάσμα υπηρεσιών σχετικών με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε όλους τους ενδιαφερόμενους έως 25 ετών και συντονίζουν την παροχή υπηρεσιών των ΓΡΑΣΕΠ – ΓΡΑΣΥ της περιοχής τους.
2. Δέχονται οδηγίες και κατευθύνσεις από τους Διευθυντές ΕΠ της Περιφέρειάς τους, στους οποίους και υποβάλλουν τις προτάσεις τους για τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών καθώς και τις εσωτερικές τους αξιολογήσεις.
3. Συνδράμουν τα ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ της περιοχής αρμοδιότητάς τους.

ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ

1. Παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες ΕΠ στους μαθητές των σχολικών μονάδων στις οποίες εδρεύουν.
2. Δέχονται οδηγίες και κατευθύνσεις από τους Διευθυντές ΕΠ της Περιφέρειάς τους, στους οποίους και υποβάλλουν τις

προτάσεις τους για τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών καθώς και τις εσωτερικές τους αξιολογήσεις.

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΠ

1. Πραγματοποιούν σχετικά προγράμματα σπουδών σε μεταπτυχιακούς φοιτητές.
2. Διεξάγουν έρευνες και μελέτες σχετικές με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
3. Οργανώνουν σεμινάρια μετεκπαίδευσης ή επιμόρφωσης για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

ΓΡΑΦΕΙΑ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ

1. Παρέχουν πλήρες φάσμα υπηρεσιών σχετικών με τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας σε όλους τους ενδιαφερόμενους φοιτητές και αποφοίτους των αντίστοιχων σχολών.
2. Συνεργάζονται με τα ΚΕΣΥΠ και τον ΟΑΕΔ σε θέματα ενημέρωσης και διοργάνωσης εκδηλώσεων.

ΜΟΝΑΔΕΣ ΟΑΕΔ

1. Παρέχουν πλήρες φάσμα υπηρεσιών σχετικών με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας σε όλους τους ενδιαφερόμενους άνω των 25 ετών.

2. Τροφοδοτούν με πληροφορίες για την αγορά εργασίας το ΕΚΕΠ και όλους τους ενδιαφερόμενους Φορείς.


Οι προτάσεις που διατυπώνονται στη συνέχεια έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα και συνιστούν ένα λειτουργικό δομικό και διοικητικό πλαίσιο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού, με μέριμνα των σχετικών οργάνων του δημοσίου, προς όφελος τόσο των αποδεκτών των υπηρεσιών, όσο και της ευρύτερης κοινωνίας.

Στο προτεινόμενο σχήμα, διακρίνονται τρία επίπεδα δημοσίων φορέων που ασχολούνται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό:

1. Επιτελικό Όργανο
2. Όργανα Κεντρικού Σχεδιασμού & Διοίκησης
3. Μονάδες Πρωτοβάθμιας Παροχής Υπηρεσιών

Λαμβάνεται μέριμνα ώστε να αποσαφηνίζεται κατά το δυνατόν ο ρόλος κάθε είδους φορέων, να αποφεύγονται επικαλύψεις αρμοδιοτήτων και να μην υπάρχουν κενά ή ασάφειες στη διοικητική τους συναρμογή. Επισημαίνεται όμως, ότι το προτεινόμενο σχήμα, θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ως μεταβατικό διοικητικό πλαίσιο για την εφαρμογή του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στο τελευταίο κεφάλαιο του παρόντος έργου παρουσιάζονται σκέψεις για μια οριστική θεσμική και οργανωτική ολοκλήρωση του θεσμού.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται ανά κατηγορία φορέων κωδικοποιημένα τα ισχύοντα καθεστώτα και οι ακολουθούμενες πρακτικές, παράλληλα με τις προτάσεις προσθηκών και βελτιώσεων αναφορικά με τον ρόλο τους, ενώ στη



συνέχεια περιγράφονται αναλυτικότερα οι προβλέψεις που γίνονται για τον καθένα.

ΡΟΛΟΣ ΦΟΡΕΩΝ

ΙΣΧΥΩΝ	ΕΠΙΘΥΜΗΤΟΣ
ΕΚΕΠ	
<ol style="list-style-type: none">1. Παρέχει επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμοδίων φορέων των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων και Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικής πολιτικής για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.2. Δημιουργεί εθνικό δίκτυο συνεργασίας και πληροφόρησης, στο οποίο συμμετέχουν όλοι οι φορείς που αναπτύσσουν δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έχοντας την ευθύνη του σχεδιασμού, της οργάνωσης, της λειτουργίας και της στήριξης του δικτύου.3. Αναπτύσσει επικοινωνία μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων φορέων και προσώπων σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανταλλαγών με τις χώρες της Ε.Ε.4. Εξασφαλίζει τη συνοχή και τη συμπληρωματικότητα στις εφαρμογές	<ol style="list-style-type: none">1. Εισηγείται στους αρμόδιους κρατικούς φορείς για τη διαμόρφωση εθνικής πολιτικής σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και για την ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ φορέων που ανήκουν στον τομέα της εκπαίδευσης από το ένα μέρος και της αγοράς εργασίας από το άλλο.2. Καλεί σε διάλογο και δέχεται εισηγήσεις από όλους τους Φορείς που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια του Θεσμού και συντονίζει την εφαρμογή του Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο.3. Προάγει τη σύνδεση της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας και των διαφαινόμενων τάσεων σε αυτήν με το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας, καθώς και το σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης.4. Σηματοδοτεί το περιεχόμενο των υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ώστε οι αποδέκτες τους να λαμβάνουν ωφέλιμη

Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, χαράσσοντας ενιαίες κατευθύνσεις.

5. Αναπτύσσει ερευνητική δραστηριότητα για τη στήριξη των εθνικών δομών και την επίτευξη των στόχων του.
6. Η ανάπτυξη διεθνούς και ευρωπαϊκής δραστηριότητας και η αξιοποίηση πληροφοριών και εμπειριών στα πλαίσια του δικτύου συνεργασίας.
7. Η διοργάνωση συνεδρίων, ημερίδων ή άλλων παρεμφερών εκδηλώσεων για θέματα της αρμοδιότητάς του, με σκοπό τη διάδοση της ευρωπαϊκής διάστασης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την παρουσίαση διαφόρων αποτελεσματικών μοντέλων και πρακτικών Επαγγελματικού Προσανατολισμού από άλλες χώρες.
8. Η διοργάνωση σεμιναρίων για την επιμόρφωση στελεχών στον τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε συνεργασία ή και συμπληρωματικά με τους υπάρχοντες φορείς των δύο Υπουργείων.
9. Η πιστοποίηση της επάρκειας προσόντων των στελεχών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τήρηση αντίστοιχου μητρώου.

υποστήριξη.

5. Παρακολουθεί τις τάσεις και τα συστήματα εφαρμογής του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού διεθνώς, καταγράφει τις βέλτιστες πρακτικές και τις δημοσιοποιεί στους σχετικούς φορείς με τακτικές εκδόσεις και ενέργειες δημοσιότητας.
6. Προτείνει τις προδιαγραφές πιστοποίησης φυσικών και νομικών προσώπων στην άσκηση δραστηριοτήτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

ΣΕΠΕΔ ΥΠΕΠΘ

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Αναλαμβάνει τη διοικητική στήριξη εφαρμογής ενεργειών/δράσεων που αφορούν στο θεσμό Συμβουλευτικής- Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.2. Αναλαμβάνει τη διοικητική στήριξη, οργάνωση, υλοποίηση, παρακολούθηση και συντονισμός των έργων που χρηματοδοτούνται από το 2ο και 3ο Κ.Π.Σ και υλοποιούνται στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ.3. Αναλαμβάνει την επιστημονική στήριξη των νέων δομών (ΚΕΣΥΠ και Γραφείων ΣΕΠ) που λειτουργούν στην ελληνική επικράτεια και του προσωπικού τους και η προώθηση νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν στην υπόσταση και λειτουργία τους.4. Είναι αρμόδια για την ενημέρωση και στήριξη του προσωπικού που εφαρμόζει το ΣΕΠ στο πλαίσιο των αναλυτικών προγραμμάτων στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.5. Φροντίζει για την οργάνωση, υλοποίηση, παρακολούθηση και συντονισμό επιμορφωτικών προγραμμάτων επιμόρφωσης εκπαιδευτικών ΔΕ στο θεσμό.6. Αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την εξάπλωση και δημοσιοποίηση | <ol style="list-style-type: none">1. Έχει την διοικητική ευθύνη και την εποπτεία της λειτουργίας του θεσμού στα πλαίσια του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για όλο τον πληθυσμό μέχρι 25 ετών.2. Δέχεται και συνθέτει τις εισηγήσεις των Διευθυντών ΕΠ της Περιφέρειας για τις ανάγκες σε εξειδικευμένες μεθοδολογίες εφαρμογής του ΕΠ.3. Παραγγέλει στο Π.Ι. εξειδικευμένες μεθοδολογίες εφαρμογής και διδασκαλίας του ΕΠ, τις οποίες στη συνέχεια εφαρμόζει πιλοτικά στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και συμβάλλει στην αξιολόγηση και βελτίωσή τους.4. Μεριμνά για την οργάνωση των επιμορφώσεων των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απασχολούνται στις ανήκουσες στο Υπουργείο μονάδες εφαρμογής και διανέμει τις εγκεκριμένες μεθοδολογίες στις κατά τόπους μονάδες (ΚΕΣΥΠ/ ΓραΣΕΠ/ ΓραΣΥ).5. Αξιολογεί, επιλέγει και τοποθετεί τους υποψήφιους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κατόπιν προτάσεων των |
|--|---|

του ρόλου του ΣΕΠ, στην επικράτεια.

7. Αναπτύσσει συνεργασίες και υλοποιεί προγράμματα με άλλους φορείς που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τα αντικείμενα του Προσανατολισμού σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό/ διεθνές επίπεδο.
8. Προωθεί εισηγήσεις με στόχο τη χάραξη εθνικής πολιτικής στο πλαίσιο του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη νομοθετική τους κατοχύρωση.
9. Φροντίζει για την οργάνωση και διάδοση εκπαιδευτικού και πληροφοριακού υλικού που αφορούν είτε στο θεσμό της Συμβουλευτικής- Επαγγελματικού Προσανατολισμού είτε στην εφαρμογή του ΣΕΠ στην τάξη.
10. Μεριμνά για την αναζήτηση και εξασφάλιση πόρων μέσω του ΕΠΕΑΕΚ σε συνεργασία με τις νομικές και οικονομικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ.
11. Είναι αρμόδιο για την οργάνωση, διατήρηση και ανανέωση διοικητικού αρχείου που αφορά στο εξειδικευμένο προσωπικό που στελεχώνει τις υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΥΠΕΠΘ όπως και γενικότερα στο σύνολο των δράσεων του Γραφείου ΣΕΠ.
12. Είναι αρμόδιο για την οργάνωση, διατήρηση και ανανέωση Αρχείου

Διευθυντών ΕΠ της Περιφέρειας, βάσει των τυπικών και ουσιαστικών τους επαγγελματικών προσόντων.

6. Αξιολογεί τις δράσεις των εποπτευόμενων από αυτήν φορέων.

Εκπαιδευτικής και Επαγγελματικής Πληροφόρησης.

13. Φροντίζει για την πληροφόρηση και συμβουλευτική στήριξη του ποικίλου εξυπηρετούμενου πληθυσμού.

14. Αξιολογεί και προγραμματίζει το έργο και τις δραστηριότητες των ΚΕΣΥΠ και Γραφείων ΣΕΠ της χώρας.

Π.Ι. ΤΟΜΕΑΣ Σ.Ε.Π.

1. Σχεδιασμός και να υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, για τη στήριξη των λειτουργιών που εφαρμόζουν το θεσμό στην εκπαίδευση. Ο Τομέας ΣΕΠ και το ΚΕΣΥΠ του ΠΙ στηρίζουν τόσο όλα τα στελέχη που εμπλέκονται με την εφαρμογή του ΣΕΠ όσο και την εκπαιδευτική κοινότητα (καθηγητές και μαθητές) αλλά και τους γονείς.
2. Άμεση, συνεχής και ουσιαστική επικοινωνία, συνεργασία και σύνδεση με όλους τους αρμόδιους φορείς που ασχολούνται με θέματα σχετικά με τη συμβουλευτική, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση.
3. Επικοινωνία με τα υπόλοιπα Κέντρα Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) και Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ) και τα στελέχη τους, έτσι ώστε να λειτουργεί ενισχυτικά και υποστηρικτικά για τις διάφορες δραστηριότητές τους.
4. Στηρίζει και βοηθά τους λειτουργούς του θεσμού με επιπλέον πληροφόρηση σε ζητήματα, όπως προγράμματα κινητικότητας, περιπτώσεις παραπομπών σε εξειδικευμένους επιστήμονες,

1. Μεριμνά για την παραγωγή ή προσαρμογή στην ελληνική πραγματικότητα μεθοδολογιών εφαρμογής προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς χρήση από τις μονάδες παροχής σχετικών υπηρεσιών του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
2. Οι ομάδες έργου που συγκροτεί για τον παραπάνω σκοπό στελεχώνονται από συμβούλους Ε.Π. που έχουν πραγματοποιήσει ειδικές σπουδές ή ειδική επιμόρφωση 500 τουλάχιστον ωρών και διαθέτουν τουλάχιστον δετή εμπειρία παροχής υπηρεσιών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανεξάρτητα από το ακαδημαϊκό τους επίπεδο και τη διδακτική τους εμπειρία.
3. Εκπονεί προγράμματα και το αναγκαίο εκπαιδευτικό υλικό για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π.
4. Αναπτύσσει κάθε άλλη δραστηριότητα, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Π.Ι., για την προώθηση του θεσμού του Σ.Ε.Π.

διοργάνωση ημερίδων.

5. Παράγει – Ανανεώνει και Διοχετεύει Εκπαιδευτικό, και Πληροφοριακό Υλικό, για το μάθημα ΣΕΠ
6. Παράγει - Ανανεώνει και Διοχετεύει Υποστηρικτικό Υλικό ΣΕΠ.
7. Αξιοποιεί τις νέες τεχνολογίες στον ΣΕΠ μέσα από τη λειτουργία του κόμβου του δικτύου ενημέρωσης-πληροφόρησης "Νέστωρ" των Κέντρων Συμβουλευτικής Προσανατολισμού και των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού - Διαχειρίζεται βάσεις δεδομένων ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης.
8. Συμμετέχει σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα, για την υλοποίηση προτάσεων και εργασιών, που στηρίζουν το έργο του.
9. Διεξάγει έρευνες σχετικά με θέματα εκπαίδευσης και επαγγελματικό προσανατολισμό.
10. Υλοποιεί προκηρύξεις σε θέματα ΣΕΠ, προκειμένου να στηρίξει την εφαρμογή του θεσμού.

ΚΕΣΥΠ

1. Τα ΚΕΣΥΠ διοικητικά υπάγονται στη Διεύθυνση Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (ΣΕΠΕΔ) του ΥΠΕΠΘ., ενώ την αρμοδιότητα για τη λειτουργία τους αναλαμβάνουν οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις.
2. Τα ΚΕΣΥΠ στελεχώνονται από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς.
3. Σκοπός των ΚΕΣΥΠ είναι η Συμβουλευτική και η ανάπτυξη του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Νομαρχιακό επίπεδο, η παροχή βοήθειας, τόσο προς μεμονωμένα άτομα που συμμετέχουν στην εγκύκλια εκπαίδευση, (μαθητές, φοιτητές) ώστε να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες τους και να ενταχθούν ομαλά στο ευρύτερο κοινωνικό και εργασιακό χώρο, όσο και προς μεγάλες ομάδες (σχολεία, σύλλογοι, γονείς των μαθητών, καθηγητές, κ.λ.π.).

1. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π κάθε περιφέρειας υπάγονται στον αρμόδιο Διευθυντή Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας, ο οποίος τοποθετείται από την αρμόδια διεύθυνση του ΥΠΕΠΘ και ύστερα από πρόταση του αντίστοιχου ΑΠΥΣΔΕ και έχει τη διοικητική και επιστημονική εποπτεία των ΚΕΣΥΠ της Περιφέρειάς του.
2. Τα ΚΕΣΥΠ υπάγονται διοικητικά, λειτουργικά και οικονομικά στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, δεδομένου ότι αποτελούν αποκεντρωμένες περιφερειακές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ.
3. Λειτουργούν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, πρωινές και απογευματινές ώρες σε χώρους στους οποίους μπορούν να έχουν πρόσβαση όλοι οι πολίτες.
4. Παρέχουν υπηρεσίες σε όλους τους ενδιαφερόμενους έως 25 ετών και συντονίζουν την παροχή υπηρεσιών των ΓΡΑΣΕΠ – ΓΡΑΣΥ της περιοχής τους.
5. Δέχονται οδηγίες και κατευθύνσεις από τους Διευθυντές ΕΠ της Περιφέρειάς τους, στους οποίους και υποβάλλουν τις προτάσεις τους για τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών καθώς και τις εσωτερικές τους αξιολογήσεις.

	<p>6. Σε κάθε ΚΕΣΥΠ υπάρχει ένας τουλάχιστον ειδικευμένος Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.</p> <p>7. Σε κάθε ΚΕΣΥΠ υπάρχουν ένας ψυχολόγος και ένας κοινωνικός επιστήμονας, κατά προτεραιότητα Κοινωνικός Λειτουργός, ειδικευμένος σε θέματα Συμβουλευτικής ή Κοινωνιολόγος ή Οικονομολόγος ειδικευμένος σε θέματα εργασίας</p>
ΓΡΑΣΕΠ - ΓΡΑΣΥ	
<p>1. Τα ΓΡΑΣΕΠ και τα ΓΡΑΣΥ είναι γραφεία που λειτουργούν στα πλαίσια των σχολικών μονάδων και στελεχώνονται από έναν εκπαιδευτικό (καθηγητή του συγκεκριμένου σχολείου, που διατηρεί τα εκπαιδευτικά του καθήκοντα), ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες σε υπηρεσίες Ε.Π. του συγκεκριμένου σχολείου.</p> <p>2. Τα Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓραΣΥ) λειτουργούν μέσα στα Επαγγελματικά Λύκεια ή Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια ή Επαγγελματικές Σχολές.</p>	<p>1. Αποτελούν το σύνδεσμο των εκπαιδευτικών μονάδων με το ΚΕΣΥΠ στο οποίο υπάγονται.</p> <p>2. Συνεργάζονται με τα ΚΕΣΥΠ για την οργάνωση της υποδοχής των μαθητών στις εγκαταστάσεις τους προκειμένου να τους παρασχεθούν ολοκληρωμένες εξατομικευμένες υπηρεσίες.</p> <p>3. Οι υπηρεσίες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απασχολούνται στις εν λόγω μονάδες αξιολογούνται από τους αποδέκτες τους και τους κηδεμόνες τους.</p> <p>4. Οι σύμβουλοι των ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ συνεργάζονται με τους συμβούλους Ε.Π., τους ψυχολόγους των σχολικών μονάδων και των ΚΕΣΥΠ.</p> <p>5. Σε κάθε ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ υπηρετεί ένας τουλάχιστον καθηγητής ΣΕΠ.</p>

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΟΝ Ε.Π.

1. Παρέχουν σχετικά προγράμματα σπουδών σε μεταπτυχιακούς φοιτητές.
2. Μεριμνούν για την πρακτική άσκηση των φοιτητών, σε φορείς που εφαρμόζουν προγράμματα Ε.Π.
3. Συμμετέχουν σε ευρωπαϊκά προγράμματα.

1. Πραγματοποιούν σχετικά προγράμματα σπουδών σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, το περιεχόμενο των οποίων καθορίζεται από τους αρμόδιους πανεπιστημιακούς φορείς, σύμφωνα με την ισχύουσα σχετική νομοθεσία και εγκρίνεται από το ΥΠΕΠΘ
2. Διεξάγουν έρευνες και μελέτες σχετικές με τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και συνεργάζονται γι' αυτό το σκοπό με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, τον ΟΑΕΔ, τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και με άλλους σχετικούς επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς της Ελλάδας ή του εξωτερικού.
3. Οργανώνουν σεμινάρια μετεκπαίδευσης ή επιμόρφωσης για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας ή εκτελούν επιμορφωτικά προγράμματα που τους ανατίθενται από άλλους φορείς.
4. Μεριμνούν ώστε οι φοιτητές τους να πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση στα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Πανεπιστημίων ή σε άλλους συναφείς φορείς που παρέχουν υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

	<p>5. Αξιοποιούν τα Κέντρα ή Εργαστήρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού που λειτουργούν στα πλαίσια των μεταπτυχιακών προγραμμάτων, με σκοπό την υποβοήθηση της σχετικής έρευνας, την πρακτική άσκηση των φοιτητών και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών Ε.Π. σε φοιτητές.</p> <p>6. Αξιολογούν τα προγράμματα σπουδών που εφαρμόζουν με στόχο τη συνεχή βελτίωσή τους.</p>
--	--

A.

ΕΠΙΤΕΛΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.)

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ως επιτελικός φορέας, με αρμοδιότητα τη σύνθεση εθνικής στρατηγικής για το καίριο θέμα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι ρεαλιστικό και επείγον να εστιάσει τη δραστηριότητά του στο επόμενο διάστημα στα αντικείμενα στα οποία παρατηρείται απόλυτο κενό και τα οποία διαμορφώνουν και χαρακτηρίζουν το είδος και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν οι δημόσιοι φορείς στους πολίτες. Τα αντικείμενα αυτά είναι:


1. Σύνδεση της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας και των διαφαινόμενων τάσεων σε αυτήν με το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας, καθώς και το σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης.

2. Παρακολούθηση των τάσεων και των συστημάτων εφαρμογής του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού διεθνώς, καταγραφή των βέλτιστων πρακτικών και δημοσιοποίησή τους στους σχετικούς φορείς και Υπουργεία με ηλεκτρονική ενημέρωση, τακτικές εκδόσεις και ενέργειες δημοσιότητας.
3. Διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής και υποβολή σχετικών εισηγήσεων προς τις αρμόδιες κρατικές αρχές.
4. Σηματοδότηση του περιεχομένου των υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αποδέκτες τους να λαμβάνουν ωφέλιμη υποστήριξη.
5. Επεξεργασία συστήματος τυπικών και ουσιαστικών κριτηρίων για την Πιστοποίηση φυσικών και νομικών προσώπων στην άσκηση δραστηριοτήτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού βάσει των διεθνώς κρατούντων και διαπίστευση φορέων για παροχή πιστοποιήσεων και έλεγχο των πιστοποιουμένων .

Το ΕΚΕΠ στην παρούσα φάση καλείται να δικαιώσει την ύπαρξή του δημιουργώντας, είτε αποσαφηνίζοντας το πλαίσιο παροχής των υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Οι υπηρεσίες αυτές, για να θεωρούνται επαρκείς, χρειάζεται να είναι καθορισμένο ένα ελάχιστο περιεχόμενο και επίπεδο παροχής. Το ΕΚΕΠ χρειάζεται να διεκπεραιώσει το σκοπό του φροντίζοντας να:

- λειτουργήσουν οι διοικητικές και ουσιαστικές διαδικασίες που θα διανοίξουν πλατείς δρόμους, από τους οποίους θα κυκλοφορεί η απαραίτητη πληροφόρηση για να εμβολιάζονται συστηματικά τα εθνικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με αληθή και έγκυρα στοιχεία για τις προοπτικές της Αγοράς Εργασίας.
- εισάγει και διαχέει στην Ελλάδα η γνώση και η εμπειρία που δημιουργείται, δοκιμάζεται και συσσωρεύεται σε άλλες χώρες, εντός και εκτός Ε.Ε., για ένα κρίσιμο κοινωνικά θέμα, στο οποίο υπάρχει ήδη ανεπτυγμένη τεχνογνωσία με ωρίμανση πολλών δεκαετιών, ενώ είναι ουσιαστικά νέο στην Ελλάδα.
- οριοθετείται, βάσει των παραπάνω, το περιεχόμενο των δράσεων που έχουν σκοπό τη διευκόλυνση της λήψης αποφάσεων για την εκπαιδευτική και εργασιακή εξέλιξη και της πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Η οριοθέτηση αυτή μπορεί να είναι αποτελεσματική εφόσον εξασφαλίζεται η ευρεία διάδοση της εν λόγω πληροφορίας τόσο στους επαγγελματικά ασχολούμενους με το αντικείμενο, όσο και τον πληθυσμό-στόχο και τον γενικό πληθυσμό.
- καθορίζονται, βάσει των διεθνών προδιαγραφών, τα ελάχιστα κριτήρια για την πιστοποίηση αυτών που παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες και αποφασίζονται οι αποκεντρωμένοι φορείς που παρέχουν την πιστοποίηση με αντιγραφειοκρατική προσέγγιση.

Για την εύρυθμη λειτουργία και την αποδοτικότητα του ΕΚΕΠ ως επιτελικού φορέα θα ήταν σημαντική η εκχώρηση δικαιώματος



υπογραφής από τα συναρμόδια Υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας στον Πρόεδρο του Φορέα για συγκεκριμένες αρμοδιότητες, που αφορούν στην εφαρμογή και διάδοση του Θεσμού.

Εφόσον δεν καλυφθούν τα ανωτέρω σημεία, δεν είναι εφικτή η αξιόπιστη λειτουργία του θεσμού στο Δημόσιο.

B.

ΚΕΝΤΡΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΔΡΑΣΕΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

*1. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ &
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
(Σ.Ε.Π.Ε.Δ.) ΤΟΥ ΥΠ.Ε.Π.Θ.*

Η Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ έχει συνολικά την διοικητική ευθύνη και την επιστημονική εποπτεία της λειτουργίας του θεσμού για όλο τον πληθυσμό, μέχρι 25 ετών. Για να είναι αποτελεσματική στο

έργο της, χρειάζεται πρωτίστως να εξορθολογιστεί το κανονιστικό πλαίσιο και ο διοικητικός μηχανισμός που έχει στη διάθεσή της. Οι προτάσεις που ακολουθούν, αποσκοπούν στην αποσαφήνιση και την οριοθέτηση:

- του σκοπού και του τρόπου με τον οποίο αλληλεπιδρά με άλλους φορείς και υπηρεσίες κρίσιμους για το έργο της
- της ύλης και των μεθοδολογιών που χρησιμοποιούν οι υπαγόμενες σε αυτής υπηρεσίες
- της διοικητικής δομής που απαιτείται για τη συστηματική διεξαγωγή και αξιολόγηση του έργου της.

Εν όψει των παραπάνω, επιπλέον είτε εις εξειδίκευση των αρμοδιοτήτων της, η Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ:

1. Επιλέγει με κριτήρια τις διοικητικές τους ικανότητες, τοποθετεί και αξιολογεί Διευθυντές Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας στις Περιφέρειες της χώρας, ώστε αυτοί να συντονίζουν, καθοδηγούν και ελέγχουν τις Μονάδες Πρωτοβάθμιας Εφαρμογής του θεσμού (ΚΕΣΥΠ/ ΓραΣΕΠ/ ΓραΣΥ) της Περιφέρειάς τους.
2. Εγκρίνει τους ετήσιους Περιφερειακούς προϋπολογισμούς λειτουργίας του θεσμού, που της υποβάλλονται από τους Διευθυντές Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας.
3. Μεριμνά ώστε να έχει στη διάθεσή της προς διάθεση στις Μονάδες Πρωτοβάθμιας Εφαρμογής του θεσμού εξειδικευμένες μεθοδολογίες για όλες τις κατηγορίες πληθυσμού στις οποίες απευθύνεται, αναλόγως της ηλικίας, του εκπαιδευτικού επιπέδου, της οικονομικής γεωγραφίας της

κάθε περιοχής, των ειδικών υποκειμενικών συνθηκών κλπ. Προμηθεύεται κατάλληλες μεθοδολογίες για την εφαρμογή του θεσμού, τις εφαρμόζει πιλοτικά στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και τις αξιολογεί και τις αναπροσαρμόζει, προκειμένου να χρησιμοποιηθούν στις Μονάδες Πρωτοβάθμιας Εφαρμογής του θεσμού.

4. Εφ' όσον πρόκειται για τον πληθυσμό-στόχο που παρακολουθεί την εγκύκλια εκπαίδευση, τις σχετικές μεθοδολογίες παραγγέλνει και παραλαμβάνει από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
5. Προκηρύσσει τις θέσεις, επιλέγει και τοποθετεί τους υποψήφιους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού βάσει των τυπικών και ουσιαστικών τους επαγγελματικών προσόντων ή της Πιστοποίησής τους, όταν υπάρξει, καθώς και βάσει της προσωπικότητάς τους, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους, κατόπιν προτάσεων από τους Διευθυντές ΕΠ της Περιφέρειας.
6. Οργανώνει τις μετεκπαιδεύσεις των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απασχολούνται στις μονάδες εφαρμογής που εποπτεύονται από το Υπουργείο και διανέμει τις εγκεκριμένες μεθοδολογίες στις κατά τόπους μονάδες.
7. Αξιολογεί με συστηματικό τρόπο τις δράσεις των εποπτευόμενων από αυτήν μονάδων και προβαίνει σε βελτιωτικές παρεμβάσεις.

2. ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΟΜΕΑΣ Σ.Ε.Π.

Ο τομέας Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου έχει ως κύριο αντικείμενο να προμηθεύει την αρμόδια διεύθυνση ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕ ΠΘ με τα κατάλληλα μέσα για την εφαρμογή του θεσμού στα πλαίσια του εκπαιδευτικού συστήματος. Για το σκοπό αυτό παρακολουθεί τις εξελίξεις στην εφαρμογή του θεσμού εντός και εκτός Ε.Ε., ενημερώνεται για την εγχώρια και διεθνή αγορά και προμηθεύεται και προσαρμόζει το εκπαιδευτικό υλικό για το μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τις μεθοδολογίες εφαρμογής εξατομικευμένων και ομαδικών προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού για όσους συμμετέχουν στην εγκύκλια εκπαίδευση, προς χρήση από τις Πρωτοβάθμιες Μονάδες παροχής σχετικών υπηρεσιών του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Το εν λόγω υλικό και μεθοδολογίες πρέπει να είναι εξειδικευμένα, ώστε να καλύπτουν όλες τις κατηγορίες του πληθυσμού-στόχου (γενικός πληθυσμός, άτομα που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες κλπ) και να είναι διαμορφωμένα κατάλληλα, ώστε να απευθύνονται σε άτομα διαφορετικών ηλικιών, από την έναρξη της σχολικής ζωής ως την ηλικία των 25 ετών.

Για να είναι επιτυχείς οι ομάδες έργου που συγκροτεί το ΠΙ για τον παραπάνω σκοπό, πρέπει να στελεχώνονται απαραίτητως από Συμβούλους που διαθέτουν τουλάχιστον 5ετή εμπειρία παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανεξαρτήτως του ακαδημαϊκού τους επιπέδου και επιπλέον της τυχόν διδακτικής τους εμπειρίας.

Κρίνεται επίσης σκόπιμο, οι παραπάνω μεθοδολογίες πριν διοχετευθούν προς γενικευμένη χρήση, να δοκιμάζονται επί ένα έτος σε κατάλληλους φορείς. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- ◆ Το ΚΕΣΥΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου
- ◆ Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού των αντίστοιχων Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων των Πανεπιστημίων.
- ◆ Το ΚΕΣΥΠ της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- ◆ Τα ΓΡΑΣΕΠ των πειραματικών σχολείων.

Στη συνέχεια και αφού ενσωματωθούν οι βελτιώσεις που προτείνονται από την εφαρμογή στην πράξη, να δίνονται στη Διεύθυνση ΣΕΠ του ΥΠ.Ε.Π.Θ. για εφαρμογή.

3. ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ

Σε περιφερειακό επίπεδο επικεφαλής των δραστηριοτήτων επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ο Διευθυντής Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας, ο οποίος τοποθετείται από την αρμόδια διεύθυνση του ΥΠΕΠΘ ύστερα από πρόταση του αντίστοιχου ΑΠΥΣΔΕ και έχει την διοικητική και επιστημονική εποπτεία των ΚΕΣΥΠ της Περιφέρειάς του.

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. Τα καθήκοντά του αναφέρονται:

- στην κατάστρωση 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 συνήθεις 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 κρίνεται από το μέτρο στο οποίο επιτυγχάνονται οι εκάστοτε τιθέμενοι, ποιοτικοί και ποσοτικοί, στόχοι. Η αξιολόγησή του 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 εμπλεκομένου 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 συγκαλούνται σε δύο 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 γίνεται απολογισμός των δράσεων, συζητούνται τυχόν αποκλίσεις από τους τεθέντες στόχους και παρουσιάζονται οι προτάσεις βελτίωσης, που έχουν προκύψει από τις αξιολογήσεις.

Για να επιτύχουν στο έργο τους οι Διευθυντές απαιτείται να έχουν εμπειριστατωμένες γνώσεις σε θέματα σύγχρονης Διοίκησης, Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας, Διαχείρισης Έργων και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. Για τον λόγο αυτό κρίνεται απαραίτητο τα στελέχη που πρόκειται καλύψουν τις θέσεις των Διευθυντών Ε.Π. της Περιφέρειας, εφόσον δεν έχουν εγκύκλιες σπουδές Οργάνωσης και Διοίκησης, να έχουν επιμορφωθεί σε αντίστοιχα θέματα σε ειδικά σεμινάρια που θα οργανώνονται με μέριμνα της αρμόδιας διεύθυνσης του Υπουργείου.

4. ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ & ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

Τα εν λόγω ειδικά μεταπτυχιακά προγράμματα αποτελούν την κύρια πηγή των αυριανών στελεχών του θεσμού, τόσο στην εκπαίδευση, όσο και εκτός αυτής. Για το λόγο αυτό, οι φοιτητές τους ενδείκνυται να αποκτούν όσο το δυνατόν σφαιρικότερη αντίληψη των παραμέτρων που συνθέτουν τις αντικειμενικές και υποκειμενικές διαστάσεις της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στο σύνθετο σημερινό περιβάλλον. Παράλληλα, ως περιβάλλοντα κατ' εξοχήν ερευνητικά, έχουν τη δυνατότητα και ως εκ τούτου καλούνται να παρακολουθούν, εκτός των άλλων, την αποτελεσματικότητα των δράσεων που εφαρμόζονται στη χώρα. Στις κατευθύνσεις αυτές, προτείνονται τα ακόλουθα:

- Πραγματοποιούν σχετικά προγράμματα σπουδών σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, το περιεχόμενο των οποίων καθορίζεται από τους αρμόδιους πανεπιστημιακούς φορείς, σύμφωνα με την ισχύουσα σχετική νομοθεσία και εγκρίνεται από το ΥΠΕΠΘ. Τα προγράμματα οφείλουν να καλύπτουν όλο το φάσμα της θεωρίας και της πρακτικής εφαρμογής της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού να παρέχουν σ'αυτούς που τα ολοκληρώνουν τις αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες για τη συμβουλευτική στήριξη σε θέματα σπουδών και επαγγέλματος σε όλους τους ενδιαφερόμενους.

- Διεξάγουν έρευνες και μελέτες σχετικές με τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και συνεργάζονται γι' αυτό το σκοπό με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, τον ΟΑΕΔ, τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και με άλλους σχετικούς επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς της Ελλάδας ή του εξωτερικού.
- Οργανώνουν σεμινάρια μετεκπαίδευσης ή επιμόρφωσης για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας ή εκτελούν επιμορφωτικά προγράμματα που τους ανατίθενται από άλλους φορείς.
- Μεριμνούν ώστε οι φοιτητές τους να πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση στα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Πανεπιστημίων ή σε άλλους συναφείς φορείς που παρέχουν υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Αξιοποιούν τα Κέντρα ή Εργαστήρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που λειτουργούν στα πλαίσια των μεταπτυχιακών προγραμμάτων, με σκοπό την υποβοήθηση της σχετικής έρευνας, την πρακτική άσκηση των φοιτητών και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών Ε.Π. σε φοιτητές.
- Αξιολογούν συνεχώς τα προγράμματα σπουδών και τις λοιπές δραστηριότητες που αναπτύσσουν με στόχο τη συνεχή βελτίωσή τους.

5. ΟΑΕΔ

- ♦ Η Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ οργανώνει, προγραμματίζει και συντονίζει το έργο των Πρωτοβάθμιων Μονάδων παροχής της υπηρεσίας που διαθέτει ο Οργανισμός.
- ♦ Για την υποστήριξη του έργου τους, μεριμνά για τη διαρκή επιμόρφωση των Συμβούλων που απασχολούνται στις Πρωτοβάθμιες Μονάδες και την τροφοδοσία τους με ολοκληρωμένες μεθοδολογίες εφαρμογής προγραμμάτων Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας για άτομα άνω των 25 ετών, τις οποίες προμηθεύεται για το σκοπό αυτό. Οι μεθοδολογίες είναι εξειδικευμένες ανά κατηγορία ενδιαφερομένων (αναζήτηση 1ης εργασίας, νέοι άνεργοι, μακροχρόνια άνεργοι, απολυμένοι, ειδικές κατηγορίες πληθυσμού) και καλύπτουν με επιστημονικά αποδεκτό τρόπο τη στήριξη της εξατομικευμένης συμβουλευτικής διαδικασίας βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών του συμβουλευόμενου.
- ♦ Αξιολογεί και επιλέγει τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού που θα απασχολήσει στις Πρωτοβάθμιες Μονάδες του, με κριτήρια ανάλογα του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- ♦ Οργανώνει τις εκπαιδεύσεις των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού του, που διεκπεραιώνονται από φορείς πιστοποιημένους στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

- ◆ Αξιολογεί τις παρεχόμενες υπηρεσίες από τις αντίστοιχες μονάδες του και προβαίνει σε αναβαθμίσεις και βελτιώσεις.
- ◆ Παρακολουθεί τα στοιχεία που συγκεντρώνονται από τα Παρατηρητήρια Απασχόλησης και φροντίζει για τη δημοσιοποίησή τους.
- ◆ Συνεργάζεται με όλους τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς που ασχολούνται με την προώθηση στην απασχόληση, την κατάργηση των διακρίσεων και την εν γένει καταπολέμηση της ανεργίας.

Γ.

ΜΟΝΑΔΕΣ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΠΑΡΟΧΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

1. ΚΕΣΥΠ

Τα ΚΕ.ΣΥ.Π κάθε περιφέρειας υπάγονται στον αρμόδιο Περιφερειακό Διευθυντή Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο οποίος τοποθετείται από την αρμόδια διεύθυνση του ΥΠΕΠΘ και ύστερα από πρόταση του αντίστοιχου ΑΠΥΣΔΕ και ο οποίος έχει την επιστημονική και διοικητική εποπτεία των ΚΕΣΥΠ της Περιφέρειάς του.

Υπάγονται διοικητικά, λειτουργικά και οικονομικά στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, δεδομένου ότι αποτελούν αποκεντρωμένες περιφερειακές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ.

Διευθύνονται από το Σύμβουλο που συγκεντρώνει τα περισσότερα σχετικά επαγγελματικά προσόντα και ικανότητες, σύμφωνα με το οικείο σύστημα αξιολόγησης.

Λειτουργούν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, τέσσερις εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα και Σάββατο, πρωινές και απογευματινές ώρες.

Στεγάζονται σε χώρους που τηρούν τις σύγχρονες προδιαγραφές δημοσίων κτιρίων και στους οποίους μπορούν να έχουν πρόσβαση όλοι οι πολίτες.

Σε κάθε ΚΕΣΥΠ υπηρετεί ένας τουλάχιστον ειδικευμένος σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Σε κάθε ΚΕΣΥΠ υπηρετούν επίσης ένας ψυχολόγος και ένας κοινωνικός επιστήμονας.

Παρέχουν υπηρεσίες σε όλους τους ενδιαφερόμενους έως 25 ετών.

Οι υπηρεσίες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απασχολούνται στις εν λόγω μονάδες αξιολογούνται από τους αποδέκτες τους και τους κηδεμόνες τους.

Τα αποτελέσματα των ως άνω αξιολογήσεων ομαδοποιούνται και κοινοποιούνται στην προϊστάμενη περιφερειακή διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Παράλληλα με την πρωτοβάθμια παροχή υπηρεσιών, συντονίζουν το έργο των ΓΡΑΣΕΠ – ΓΡΑΣΥ της περιοχής τους.

Ηγούνται ή συμμετέχουν σε σχετικά προγράμματα χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ.

Το σύνολο του έργου του ΚΕΣΥΠ αποτυπώνεται σε απολογιστικούς πίνακες ανά τρίμηνο. Οι πίνακες υποβάλλονται στην οικεία περιφερειακή διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού και αποτελούν στοιχεία αξιολόγησης.

2. ΓΡΑΣΕΠ - ΓΡΑΣΥ²

Αποτελούν το σύνδεσμο των εκπαιδευτικών μονάδων στις οποίες ανήκουν με το ΚΕΣΥΠ στο οποίο υπάγονται.

Το ΚΕΣΥΠ μεταφέρει μέσω αυτών τεχνογνωσία και μεθοδολογίες που είναι εφαρμόσιμες σε επίπεδο Σχολικής Μονάδας. Με βάση αυτές, οργανώνουν ειδικά εργαστήρια, ομαδικές εργασίες, εκπαιδευτικές επισκέψεις και άλλες δραστηριότητες για την αύξηση της ενημέρωσης των μαθητών για τον κόσμο της εργασίας και την ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης.

Συνεργάζονται με το ΚΕΣΥΠ της περιοχής τους για την οργάνωση της υποδοχής των μαθητών στις εγκαταστάσεις του, προκειμένου να τους παρασχεθούν εκεί ολοκληρωμένες εξατομικευμένες υπηρεσίες.

Συνεργάζονται με τους ψυχολόγους των σχολικών μονάδων και των ΚΕΣΥΠ για την αντιμετώπιση ειδικών περιπτώσεων ψυχοκοινωνικής στήριξης μαθητών.

Διατηρούν Ηλεκτρονικό Μητρώο μαθητού και συντάσσουν το Βιογραφικό Δελτίο του, για την κάλυψη της ανάγκης για ορθά στατιστικά στοιχεία, ώστε η Πολιτεία να έχει συνολική εικόνα για τον μαθητικό πληθυσμό, ο οποίος ολοκληρώνει την υποχρεωτική εκπαίδευση και συνεχίζει στα επόμενα στάδια της εκπαίδευσης: ΤΟΥ.

² Τα ΓΡΑΣΕΠ και τα ΓΡΑΣΥ εντάσσονται στο ίδιο θεσμικό πλαίσιο. Ό,τι ισχύει για τα ΓΡΑΣΕΠ ισχύει και για τα ΓΡΑΣΥ.

Οι υπηρεσίες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που απασχολούνται στις εν λόγω μονάδες αξιολογούνται από τους αποδέκτες τους και τους κηδεμόνες τους.

Τα αποτελέσματα των ως άνω αξιολογήσεων ομαδοποιούνται και κοινοποιούνται στην προϊστάμενη περιφερειακή διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Το σύνολο του έργου των ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ αποτυπώνεται σε απολογιστικούς πίνακες ανά τρίμηνο. Οι πίνακες συμπληρώνονται από τον υπεύθυνο των εν λόγω μονάδων, υποβάλλονται στην οικεία περιφερειακή διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού και αποτελούν στοιχεία αξιολόγησης της δράσης τους.

Τέλος, προτείνεται η θεσμοθέτηση ειδικότητας Καθηγητή ΣΕΠ, ώστε σε κάθε ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ να υπηρετεί ένας τουλάχιστον καθηγητής με ειδικότητα ΣΕΠ. Σκοπός αυτής της κίνησης είναι να αναβαθμιστεί θεσμικά το μάθημα του ΣΕΠ και να διδάσκεται από ειδικευμένους επιστήμονες, όπως είναι απαραίτητο, ώστε να επιτυγχάνεται ο εκπαιδευτικός στόχος.

IV.

ΠΡΟΤΑΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση υπέχει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση των αντιλήψεων και των συνειδήσεων της μεγάλης πλειοψηφίας των αυριανών πολιτών. Εκτός όλων των άλλων, στις ηλικίες μεταξύ 12 και 18 καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές κατευθύνσεις που θα ακολουθήσουν οι νέοι. Οι κατευθύνσεις αυτές επηρεάζουν και διαμορφώνουν τον τρόπο ζωής και το μέλλον των ατόμων, και γι' αυτό η επιλογή τους επιβάλλει την ύπαρξη αυτογνωσίας, την ικανότητα λήψης ορθολογικών αποφάσεων, την ανάπτυξη των ατομικών δυνατοτήτων καθενός και τον εναρμονισμό τους με τις ευκαιρίες που προσφέρονται στη σύγχρονη πραγματικότητα, ώστε να επιτευχθεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για τους ίδιους, τις οικογένειές τους αλλά και για το κοινωνικό σύνολο γενικότερα.

Στο σύγχρονο κόσμο επικρατεί αβεβαιότητα για τα εργασιακά πλαίσια, γεγονός που αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό οι έφηβοι, καθώς η έλλειψη πείρας τους δεν μπορεί πια να αντισταθμιστεί από τις συμβουλές των οικείων και των δασκάλων τους, που δυσκολεύονται και οι ίδιοι να βρουν αξιόπιστες σταθερές στο

διαρκώς μεταβαλλόμενο τοπίο γύρω τους. Η αγωνία για το επαγγελματικό αύριο εκφράζεται ως κορυφαία ανησυχία σε όλες τις έρευνες και δημοσκοπήσεις. Ανάλογα με το κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο των ανθρώπων, η αγωνία αυτή έχει να κάνει και με την εξασφάλιση των προς το ζήν και με την διασφάλιση ενός τρόπου ζωής που ικανοποιεί και άλλες ανάγκες πέραν των βιοτικών. Ο προβληματισμός αυτός μπορεί να αντιμετωπιστεί με την προσφορά συστηματικών και οργανωμένων υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα πλαίσια της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Για την αποτελεσματική εφαρμογή του Θεσμού του Ε.Π. στο πλαίσιο αυτό, είναι αναγκαία η ύπαρξη σύγχρονου Θεσμικού Πλαισίου που καθορίζει το αντικείμενο, τους τρόπους και τα μέσα εφαρμογής του Θεσμού στην Εκπαίδευση και τις αρμοδιότητες των αρμόδιων στελεχών που θα παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες.

Δεδομένου ότι δεν έχει εκδοθεί ακόμη το Π.Δ. που προβλέπεται να καθορίζει τη λειτουργία του θεσμού του Ε.Π. στην Εκπαίδευση, στη συνέχεια προτείνεται ένα πλαίσιο για την εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού παράλληλα με το σύστημα της Δ/βάθμιας Εκπαίδευσης, το οποίο θα μπορούσε να αξιοποιηθεί ως βάση για τη σύνταξη του αντίστοιχου Π.Δ. με τη σύμφωνη γνώμη των εμπλεκόμενων Φορέων.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄	
«ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΚΕ.ΣΥ.Π. ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ Σ.Ε.Π.»	
Άρθρο 1	
«Αποστολή του Γραφείου Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.»	
Άρθρο 2	
«Αποστολή του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.».....	
Άρθρο 3	
«Αποστολή του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»	
Άρθρο 4	
«Αποστολή των νομαρχιακών ΚΕ.ΣΥ.Π.»	
Άρθρο 5	
«Αποστολή των Γραφείων Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες της χώρας»	
Άρθρο 6	
«Αποστολή του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού»	
Άρθρο 7	
«Αποστολή των Προγραμμάτων Εξειδίκευσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό».....	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄	
«ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΚΕ.ΣΥ.Π. ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ Σ.Ε.Π.»	
Άρθρο 1	
«Διοικητική οργάνωση του Γραφείου Σ.Ε.Π. και του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. καθώς και του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου».....	
Άρθρο 2	
«Η διοικητική οργάνωση των ΚΕ.ΣΥ.Π. και των Γραφείων Σ.Ε.Π.	
της χώρας»	
Άρθρο 3	
«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του Γραφείου Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.»	

Άρθρο 4	«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων»
Άρθρο 5	«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»
Άρθρο 6	«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού»
Άρθρο 7	«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας των Προγραμμάτων Εξειδίκευσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό»
Άρθρο 8.....	«Η αξιολόγηση των μονάδων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού»
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄	«ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΣΤΑ ΚΕ.ΣΥΠ. ΚΑΙ ΤΑ ΓΡΑΣΕΠ: ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»
Άρθρο 1	«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των υπαλλήλων που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π. και στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. «
Άρθρο 2	«Αντικείμενο εργασίας του/της Προϊσταμένου/ης του Γραφείου Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.»
Άρθρο 3	«Αντικείμενο εργασίας των Διευθυντών Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας
Άρθρο 4	«Αντικείμενο εργασίας των εκπαιδευτικών του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων»
Άρθρο 5	«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των υπαλλήλων που υπηρετούν στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»
Άρθρο 6	«Αντικείμενο εργασίας των Συντονιστών/στριών των ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

Άρθρο 7	«Αντικείμενο εργασίας των Ειδικών Συστημάτων Πληροφορικής των ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»
Άρθρο 8	«Αντικείμενο εργασίας των Γραμματέων των ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»
Άρθρο 9	«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε κάθε νομαρχιακό ΚΕ.ΣΥ.Π. και σε κάθε Γραφείο Σ.Ε.Π. σε σχολική μονάδα της χώρας»
Άρθρο 10	«Αντικείμενο εργασίας του/της Συντονιστή/στριας του νομαρχιακού ΚΕ.ΣΥ.Π.»
Άρθρο 11	«Αντικείμενο εργασίας του/της Γραμματέα του νομαρχιακού ΚΕ.ΣΥ.Π.»
Άρθρο 12	«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε κάθε Γραφείο Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ σε σχολική μονάδα της χώρας»
Άρθρο 13	«Αντικείμενο εργασίας των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Γραφείων Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες της Ειδικής Αγωγής»
Άρθρο 14	«Η διάρκεια της υπηρεσίας των συμβούλων που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π. και στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι., στα νομαρχιακά ΚΕ.ΣΥ.Π. και στα Γραφεία Σ.Ε.Π. των σχολικών μονάδων της χώρας»
Άρθρο 15	«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των υπαλλήλων που στελεχώνουν το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού»
ΤΕΛΙΚΕΣ - ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	

ΠΡΟΤΑΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

«Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Η αποστολή, η διοίκηση και ο τρόπος λειτουργίας των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και των Γραφείων Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ, ο αριθμός των στελεχών που απασχολούνται σε αυτά, η διάρκεια της υπηρεσίας τους και τα καθήκοντα αυτών και άλλα συναφή θέματα »

Σκοπός της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι να καλλιεργήσει στη νέα γενιά τη δυνατότητα να αναπτύξει ελεύθερη βούληση, ωριμότητα και δυνατότητα να λαμβάνει και να εφαρμόζει ορθές αποφάσεις σχετικά με την εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία, που προσιδιάζει στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε νέου/νέας, σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες που προσφέρονται στη σύγχρονη πραγματικότητα προς όφελος του εαυτού τους, της οικογένειάς τους και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 37 «Σκοπός – Εφαρμογή» του Κεφαλαίου ΙΑ' «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του Νόμου 1566/1985 «ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) στοχεύει ιδίως στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, στην πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική αποκατάσταση και στην αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο».

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 10 «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του Νόμου 2525/1997 «ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) στοχεύει στην παροχή βοήθειας προς τους μαθητές κατά τα διάφορα στάδια της ανάπτυξής τους, ώστε να συνειδητοποιήσουν τις κλίσεις τους, να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να διεκδικήσουν τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

«ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΚΕ.ΣΥ.Π. ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ»

Άρθρο 1

«Αποστολή του Γραφείου Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.»

1. Το Γραφείο Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΥΠ.Ε.Π.Θ. αποτελεί το διοικητικό όργανο διάχυσης της τεχνογνωσίας και εποπτείας της εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό μέσω των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Γρα.Συ.) που λειτουργούν στα Επαγγελματικά Λύκεια της χώρας .

2. Οι ειδικότεροι σκοποί του Γραφείου Σ.Ε.Π. είναι:

α) Η γενική εποπτεία και ο συντονισμός της εφαρμογής του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς και για άτομα εκτός εγκύκλιας εκπαίδευσης μέχρι 25 ετών στα ΚΕΣΥΠ.

β) Η εποπτεία και διοικητική στήριξη των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π., των Γρα.Συ. και του προσωπικού τους, καθώς και της

εφαρμογής του θεσμού στις σχολικές μονάδες της χώρας, στο πλαίσιο των αναλυτικών προγραμμάτων, σε συνεργασία με τους Διευθυντές Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Περιφερειών.

γ) Η οργάνωση, διατήρηση και ανανέωση διοικητικού αρχείου και η έκδοση και η προώθηση των διοικητικών εγγράφων που αφορούν στον Σ.Ε.Π. και στα διάφορα άλλα θέματα αρμοδιότητας του Γραφείου.

δ) Η υποβολή προτάσεων και η συμμετοχή σε εγκεκριμένα εθνικά ή διακρατικά προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

ε) Η συνεργασία με το ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., το Ε.Κ.Ε.Π., τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι., τους Διευθυντές Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Περιφερειών, τα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. της χώρας, με κυβερνητικούς, εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού και φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης για θέματα Σ.Ε.Π.

στ) Η συνδρομή στην κατάρτιση και παρουσίαση στους Διευθυντές Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Περιφερειών του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καθώς και η παρακολούθηση της εφαρμογής του.

ζ) Η οργάνωση και η εποπτεία ενημερωτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τους/τις Συμβούλους Σταδιοδρομίας ή και άλλους εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν ή προτίθενται να εφαρμόσουν δράσεις Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

η) Η διοικητική στήριξη, οργάνωση, υλοποίηση, εποπτεία και συντονισμός έργων σχετικών με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και υλοποιούνται στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ.

θ) Η παρακολούθηση της εξέλιξης της εκπαιδευτικής τεχνολογίας, η μελέτη του τρόπου χρησιμοποίησής της στο πλαίσιο του Σ.Ε.Π. καθώς και η στήριξη της εφαρμογής της.

ι) Η αξιολόγηση της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στην εκπαίδευση σε ετήσια βάση μέσω σύγχρονου και τυποποιημένου μοντέλου αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας, τόσο των υπηρεσιών, όσο και των συμβούλων που παρέχουν τις εν λόγω υπηρεσίες .

ια) Η προώθηση εισηγήσεων με σκοπό την αναβάθμιση του θεσμού του Σ.Ε.Π., τη χάραξη εθνικής πολιτικής και τη νομοθετική τους κατοχύρωση.

ιβ) Η προβολή του έργου της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. και του Τμήματός της Α΄ Σ.Ε.Π. καθώς και η προβολή του θεσμού του Σ.Ε.Π. σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Άρθρο 2

«Αποστολή του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.»

1. Το ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. αποτελεί το κεντρικό συντονιστικό όργανο και το σύνδεσμο μεταξύ του ΥΠ.Ε.Π.Θ., των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής.
2. Οι ειδικότεροι σκοποί του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. είναι οι εξής:

α) Η συνεργασία με το Γραφείο Σ.Ε.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., την Επιτροπή Δεοντολογίας, το Ε.Κ.Ε.Π., τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι., με τα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. της χώρας, με τα Τμήματα των Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. που εφαρμόζουν προγράμματα Ε.Π., με κυβερνητικούς, εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού και με φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης για θέματα Σ.Ε.Π.

β) Η εφαρμογή σε πιλοτική βάση και ο έλεγχος της αποτελεσματικότητας και των μεθοδολογιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού που προτείνει το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ή άλλοι επιστημονικοί φορείς.

γ) Η προώθηση των προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα ΚΕ.ΣΥ.Π., ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και Γρα.Συ.

δ) Η οργάνωση και υλοποίηση ενημερωτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας ή και άλλους εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν ή προτίθενται να εφαρμόσουν το θεσμό του Σ.Ε.Π. στην εκπαίδευση.

ε) Η διαμόρφωση του περιεχομένου του ετήσιου Προγραμματισμού - Σχεδιασμού Δραστηριοτήτων των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας.

στ) Η συλλογή πληροφοριακού, επιστημονικού, υποστηρικτικού υλικού, για την εκτενή θεματολογία του Σ.Ε.Π., σε έντυπη, οπτικοακουστική ή ηλεκτρονική μορφή, η αξιολόγησή του και η προώθησή του στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. καθώς και η τήρηση αρχείου πληροφόρησης και πρότυπης βιβλιοθήκης.

ζ) Η γνωμοδότηση στη διαδικασία έγκρισης κάθε νέου εκπαιδευτικού υλικού Σ.Ε.Π. που παράγουν οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα

ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ., συμπεριλαμβανομένου του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι.

η) Η παρακολούθηση της εξέλιξης της εκπαιδευτικής τεχνολογίας, η μελέτη του τρόπου χρησιμοποίησής της στο πλαίσιο του Σ.Ε.Π. καθώς και η εφαρμογή της στο ΚΕ.ΣΥ.Π. και στις δομές Σ.Ε.Π. με στόχο την καλύτερη δυνατή εκτέλεση του έργου τους.

θ) Η διατήρηση και ανανέωση των ηλεκτρονικών βάσεων δεδομένων για τον Σ.Ε.Π., της ιστοσελίδας του ΚΕ.ΣΥ.Π. στο διαδίκτυο καθώς και η στήριξη των ηλεκτρονικών δικτύων επικοινωνίας των εκπαιδευτικών των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. σε εθνικό επίπεδο.

ι) Η ηλεκτρονική σύνδεση μέσω διαδικτύου με άλλες εθνικές βάσεις δεδομένων για τον Σ.Ε.Π. που ανήκουν σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή/και άλλες.

ια) Η συμμετοχή και η υλοποίηση εθνικών ή διακρατικών προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής.

ιβ) Η διεξαγωγή ή συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα που αφορούν σε θέματα του θεσμού του Ε.Π.

ιγ) Η υλοποίηση δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης της κοινωνίας σε θέματα Σ.Ε.Π. και η προβολή του έργου του ΚΕ.ΣΥ.Π. και των δομών Σ.Ε.Π. σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο.

ιδ) Η συνδρομή στην αξιολόγηση όλων των πτυχών του θεσμού του Σ.Ε.Π. σε ετήσια βάση μέσω σύγχρονου και τυποποιημένου μοντέλου αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας, τόσο των υπηρεσιών, όσο και των Συμβούλων που παρέχουν τις εν λόγω υπηρεσίες και η υποβολή βελτιωτικών προτάσεων για το συγκεκριμένο θεσμό.

Άρθρο 3

«Αποστολή του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

1. Αποστολή του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. είναι οι εξής:

α) Η επιστημονική έρευνα και η μελέτη των θεμάτων του θεσμού του Σ.Ε.Π. καθώς και η αξιολόγηση της εφαρμογής του στην εκπαίδευση σε συνεργασία με τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι., σύμφωνα με όσα αναφέρονται στο προηγούμενο άρθρο (παρ. ιδ).

β) Η κατάρτιση και η υποβολή προτάσεων για τη χάραξη κατευθύνσεων και για το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της εκπαιδευτικής πολιτικής για την επίτευξη των σκοπών του Σ.Ε.Π. σε συνδυασμό με το πρόγραμμα οικονομικής, κοινωνικής και πολιτιστικής ανάπτυξης της χώρας.

γ) Η απόκτηση, προκήρυξη διαμόρφωσης και πρόταση προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης από την 1^η Δημοτικού, τα οποία θα διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία και το είδος της σχολικής/ ακαδημαϊκής κατάστασης του ατόμου. Τα εν λόγω προγράμματα στην ολοκληρωμένη τους εκδοχή θα περιλαμβάνουν σύγχρονο πληροφοριακό υλικό, μεθοδολογίες αναγνώρισης των προσωπικών χαρακτηριστικών των μαθητών που σχετίζονται με την προδιάθεση ενασχόλησης με ιδιαίτερα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά αντικείμενα, και μεθοδολογίες διεξαγωγής ατομικών και ομαδικών συναντήσεων με τους ενδιαφερόμενους.

δ) Η δραστηριοποίηση σε θέματα συγγραφής βιβλίων Σ.Ε.Π. και παραγωγής επιστημονικού και υποστηρικτικού υλικού για τον Σ.Ε.Π.

ε) Η παρακολούθηση της εξέλιξης της εκπαιδευτικής τεχνολογίας, η μελέτη του τρόπου χρησιμοποίησής της στο πλαίσιο του Σ.Ε.Π., η εφαρμογή της στο ΚΕ.ΣΥ.Π. καθώς και η στήριξη της εφαρμογής της στις δομές Σ.Ε.Π.

στ) Ο σχεδιασμός και η συνεργασία με το ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠΕΠΘ για την εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για εκπαιδευτικούς.

στ) Η προβολή του έργου του Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι. και του ίδιου του ΚΕ.ΣΥ.Π. καθώς και του θεσμού του Σ.Ε.Π. σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο.

ζ) Η συνεργασία με όλους τους φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού που συμβάλλουν στη διάδοση του θεσμού του Ε.Π.

Άρθρο 4

«Αποστολή των νομαρχιακών ΚΕ.ΣΥ.Π.»

1. Οι ειδικότεροι σκοποί των νομαρχιακών ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι οι εξής:
 - α) Η υλοποίηση δραστηριοτήτων που βασίζονται πάντα στην εγκεκριμένη από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. εκπαιδευτική πολιτική για θέματα του θεσμού του Σ.Ε.Π.
 - β) Η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε όλο τον πληθυσμό, είτε βρίσκεται στην εκπαίδευση, είτε έχει διακόψει, από την έναρξη της σχολικής ηλικίας μέχρι την ηλικία των 25 ετών.
 - β) Η προσφορά υπηρεσιών ατομικής ή / και ομαδικής επαγγελματικής συμβουλευτικής, η πληροφόρηση και η διευκόλυνση της πρόσβασης σε

συστήματα αυτοπληροφόρησης για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, που διευκολύνουν τους νέους και τις νέες να σχεδιάσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τη σταδιοδρομία τους και να προβαίνουν οι ίδιοι/ες στη λήψη και την εφαρμογή σχετικών αποφάσεων με υπευθυνότητα και αυτονομία.

γ) Η εξειδικευμένη παροχή αντίστοιχων υπηρεσιών σε νέους και νέες που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες (ΑμΕΑ, ΚΑΠΑ, οικονομικούς/ές μετανάστες/στρίες, παλιννοστούντες/ούσες Έλληνες/ίδες, μειονότητες κ.ά.).

δ) Η πληροφόρηση και η συμβουλευτική γονέων και κηδεμόνων για θέματα Ε.Π.

ε) Η εκπαίδευση των νέων σε θέματα αυτογνωσίας, αυτοπληροφόρησης, διερεύνησης του χώρου της εκπαίδευσης και της κατάρτισης καθώς και του κόσμου της εργασίας, λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, μετάβασης σε επόμενη εκπαιδευτική βαθμίδα ή σε άλλο επαγγελματικό χώρο, προετοιμασίας για την είσοδο και την παραμονή στην αγορά εργασίας, επαναξιολόγησης και αλλαγής του προσωπικού τους σχεδίου δράσης.

στ) Η τήρηση αρχείου πληροφόρησης και η παραγωγή πληροφοριακού και υποστηρικτικού υλικού για τον Σ.Ε.Π.

ζ) Η συνεργασία με τα υπόλοιπα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. και όλους τους εθνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς που δραστηριοποιούνται με αντικείμενο τον Ε.Π..

η) Η επιστημονική υποστήριξη και εποπτεία των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στα Γραφεία Σ.Ε.Π. και στα Γρα.Συ. καθώς και των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν το θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις σχολικές μονάδες της περιοχής ευθύνης τους.

θ) Η εποπτεία για τη σωστή εφαρμογή όλων των πτυχών του θεσμού του Ε.Π. στις σχολικές μονάδες της περιοχής ευθύνης τους.

ι) Η οργάνωση ενημερωτικών, επιμορφωτικών και άλλων προγραμμάτων στα πλαίσια του θεσμού του Ε.Π. για μαθητές και μαθήτριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γονείς και κηδεμόνες, εκπαιδευτικούς και κάθε ενδιαφερόμενο/η.

ια) Η ευαισθητοποίηση της τοπικής ή ευρύτερης κοινωνίας σε θέματα Ε.Π.

ιβ) Η συμμετοχή και η υλοποίηση εθνικών, ευρωπαϊκών ή και διεθνών προγραμμάτων που σχετίζονται με τον Ε.Π.

ιγ) Η διοργάνωση ή συμμετοχή στη διοργάνωση επισκέψεων μαθητών και μαθητριών σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης ή σε χώρους εργασίας ή εκθέσεις ή άλλες εκδηλώσεις σχετικές με το αντικείμενο, που οργανώνονται από συμβούλους που υπηρετούν σε Γραφεία Σ.Ε.Π., σε Γρα.Συ. ή εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν τον Ε.Π. στη σχολική τάξη.

ιδ) Η συνεργασία με το Τμήμα Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., το Ε.Κ.Ε.Π., τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι., την τοπική αυτοδιοίκηση, με εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού για θέματα Ε.Π.

ιε) Η συστηματική αξιολόγηση της εφαρμογής του θεσμού και των συνεπειών του, και η υποβολή βελτιωτικών προτάσεων προς το Γραφείο Σ.Ε.Π. της Δ/νσεως Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. με στόχο την προαγωγή του θεσμού του Σ.Ε.Π.

Άρθρο 5

«Αποστολή των Γραφείων Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ στις σχολικές μονάδες της χώρας»

1. Αποστολή των Γραφείων Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ στις σχολικές μονάδες της χώρας είναι:

α) Η υλοποίηση δραστηριοτήτων που βασίζονται στην εγκεκριμένη από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. εκπαιδευτική πολιτική για θέματα του θεσμού του Σ.Ε.Π.

β) Η προσφορά υπηρεσιών ατομικής ή / και ομαδικής συμβουλευτικής, ανάλογα με την ηλικία και τις ανάγκες των ατόμων της σχολικής μονάδας στην οποία εντάσσονται, η πληροφόρηση και η παρότρυνση σε μεθόδους αυτοπληροφόρησης για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, που διευκολύνουν τους νέους και τις νέες να σχεδιάσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τη σταδιοδρομία τους και να προβαίνουν οι ίδιοι/ες στη λήψη και την εφαρμογή σχετικών αποφάσεων με υπευθυνότητα και αυτονομία.

γ) Η εξειδικευμένη παροχή αντίστοιχων υπηρεσιών σε νέους και νέες που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες (ΑμΕΑ, ΚΑΠΑ, οικονομικούς/ές μετανάστες/στριες, παλιννοστούντες/ούσες Έλληνες/ίδες, μειονότητες κ.ά.) σε συνεργασία τους /τις εκπαιδευτικούς των ΚΕ.ΣΥ.Π., όταν κρίνεται αναγκαίο.

δ) Η πληροφόρηση και η συμβουλευτική γονέων και κηδεμόνων για θέματα Ε.Π.

ε) Η εκπαίδευση των νέων σε θέματα αυτογνωσίας, αυτοπληροφόρησης, διερεύνησης του χώρου της εκπαίδευσης και της κατάρτισης καθώς και του κόσμου της εργασίας, λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, μετάβασης σε επόμενη εκπαιδευτική βαθμίδα ή άλλο

επαγγελματικό χώρο, προετοιμασίας για την είσοδο και την παραμονή στην αγορά εργασίας, επαναξιολόγησης και αναδιαμόρφωσης του προσωπικού τους σχεδίου προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.

στ) Η τήρηση αρχείου πληροφόρησης και η παραγωγή πληροφοριακού και υποστηρικτικού υλικού για τον Σ.Ε.Π.

ζ) Η συνεργασία με τα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π και τα Γρα.Συ. της χώρας.

η) Η επιστημονική υποστήριξη και εποπτεία των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν το θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε κοντινές σχολικές μονάδες, σε ειδικές περιπτώσεις ανάγκης, πάντα έπειτα από συνεννόηση με τον/την σύμβουλο του ΚΕ.ΣΥ.Π. που έχει στην περιοχή ευθύνης του/της αυτές τις σχολικές μονάδες.

θ) Η οργάνωση ενημερωτικών, επιμορφωτικών και άλλων προγραμμάτων για μαθητές και μαθήτριες όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, γονείς και κηδεμόνες, εκπαιδευτικούς και κάθε ενδιαφερόμενο/η.

ι) Η ευαισθητοποίηση της τοπικής ή ευρύτερης κοινωνίας σε θέματα Ε.Π.

ια) Η συμμετοχή και η υλοποίηση εθνικών, ευρωπαϊκών ή και διεθνών προγραμμάτων που σχετίζονται με τον Σ.Ε.Π.

ιβ) Η διοργάνωση και ή συμμετοχή στην διοργάνωση επισκέψεων μαθητών και μαθητριών σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης ή σε χώρους εργασίας, ή εκθέσεις ή άλλες εκδηλώσεις σχετικές με το αντικείμενο, που οργανώνονται από συμβούλους που υπηρετούν σε γραφεία ΣΕΠ, σε Γρα.Συ., ή που εφαρμόζουν τον Ε.Π. στην σχολική τάξη.

ιγ) Η συνεργασία με το Τμήμα Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., το Ε.Κ.Ε.Π., τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι., την τοπική αυτοδιοίκηση, με εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού για θέματα Σ.Ε.Π.

ιδ) Η συστηματική αξιολόγηση και η υποβολή βελτιωτικών προτάσεων προς το γραφείο Σ.Ε.Π. της Δ/σης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. με στόχο την προαγωγή του θεσμού του Σ.Ε.Π.

2. Αποστολή των Γραφείων Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες της Ειδικής Αγωγής είναι οι ίδιοι με τους παραπάνω αλλά με περισσότερη έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες και στην έγκαιρη παρέμβαση.

Άρθρο 6

«Αποστολή του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού»

Αποστολή του Ε.Κ.Ε.Π. είναι:

α) Η μέριμνα για τη διαμόρφωση εθνικής πολιτικής σε θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού.

β) Ο συντονισμός της εφαρμογής του Ε.Π. τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και στον τομέα της εργασίας.

γ) Ο καθορισμός των πεδίων ευθύνης και των ορίων αρμοδιοτήτων όλων των Φορέων του Δημοσίου που ασχολούνται ή παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η ευθύνη της αξιολόγησής τους μέσω εξωτερικών αξιολογητών.

δ) Η διεξαγωγή, προκήρυξη και ανάθεση ερευνών που σχετίζονται με τη μακροπρόθεσμη πρόβλεψη της απασχόλησης ή με άλλα ζητήματα σχετικά με

την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος, καθώς και η αξιολόγησή των πορισμάτων τους.

ε) Η δημοσίευση των αποτελεσμάτων των παραπάνω ερευνών ή μελετών, καθώς και η συγκέντρωση πληροφοριακού ή άλλου υλικού από εθνικές ή διεθνείς πηγές σχετικού με τον Ε.Π. και η διάχυση του στους αρμόδιους φορείς και στους ενδιαφερομένους. Η διάχυση αυτή στην εκπαιδευτική κοινότητα γίνεται μέσω της Δ/σης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και δι' αυτής των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας.

στ) Η συγκρότηση επιτροπών εμπειρογνομόνων για τη μελέτη θεμάτων Ε.Π. και η αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πόρων για τη στήριξη και προώθηση του θεσμού αυτού.

ζ) Η μέριμνα για την εκπόνηση μελετών οργάνωσης και προσδιορισμού αντικειμένου και ορίου ευθύνης των Φορέων του Δημοσίου που ασχολούνται και παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

η) Η συνεργασία με το Π.Ι., τον ΟΑΕΔ, τα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π, τα Γρα.Συ. τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) και τα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. της χώρας και με άλλους φορείς που ασχολούνται με τον Ε.Π. για ζητήματα της αρμοδιότητάς τους.

θ) Η πιστοποίηση των φορέων και των στελεχών παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

ι) Η ανάπτυξη κάθε άλλης δραστηριότητας που προάγει την εφαρμογή του Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο.

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού λειτουργεί υπό την κοινή εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και του

Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Διοικείται από εννιαμελές Διοικητικό Συμβούλιο και, στη σύνθεση του οποίου υπάρχει εκπροσώπηση των δύο συναρμόδιων Υπουργείων, του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, του Ο.Α.Ε.Δ. και των κοινωνικών εταίρων.

Άρθρο 7

«Αποστολή των Μεταπτυχιακών Τμημάτων Ειδίκευσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό»

Αποστολή των Προγραμμάτων Εξειδίκευσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης είναι:

- α) Η ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό με στόχο την παραγωγή υψηλού επιπέδου επιστημονικού προσωπικού ειδικευμένων στον τομέα αυτό.
- β) Η ανάπτυξη και εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων σχετικών με τη Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό.
- γ) Η διεξαγωγή ερευνών σχετικών με το παραπάνω αντικείμενο και η δημοσίευση των αποτελεσμάτων τους.
- δ) Η συγκριτική μελέτη των συστημάτων εφαρμογής του Ε.Π. σε διάφορες χώρες και η δημοσίευση των σχετικών διαπιστώσεων.
- ε) Η λειτουργία και αξιοποίηση των γνώσεων που παράγονται στα πρότυπα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο των Τμημάτων στα οποία λειτουργούν σχετικά μεταπτυχιακά προγράμματα, που έχουν ως απώτερο σκοπό την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φοιτητές, την

πρακτική άσκηση των φοιτητών στην εφαρμογή του Ε.Π., τη διεξαγωγή ερευνών και μελετών και την παραγωγή επιστημονικού υλικού.

Τα Προγράμματα Εξειδίκευσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

«ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΚΕ.ΣΥ.Π. ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ Σ.Ε.Π.»

Άρθρο 1

«Διοικητική οργάνωση του Γραφείου Σ.Ε.Π. και του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. καθώς και του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

1. Η Διεύθυνση Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων έχει την ευθύνη εφαρμογής του θεσμού μέσω των πρωτοβάθμιων μονάδων παροχής σχετικών υπηρεσιών, ρητώς αναφερομένων των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας.
2. Στην ως άνω Διεύθυνση υπάγεται διοικητικά και λειτουργεί το Τμήμα Α΄ Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το οποίο αποτελείται από το Γραφείο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και από το Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού του ΥΠ.Ε.Π.Θ.

3. Το Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού του ΥΠ.Ε.Π.Θ. είναι το κεντρικό συντονιστικό όργανο των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας.
4. Το Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου υπάγεται στον Τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Τμήματος Δευτεροβάθμιας Τεχνικής – Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του ίδιου φορέα και εποπτεύεται από το Συντονιστικό του Συμβούλιο.
5. Το Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου συγκροτεί ομάδες έργου, κατόπιν προσκλήσεως εκδήλωσης ενδιαφέροντος, με σκοπό την προετοιμασία πληροφοριακού, επιστημονικού και υποστηρικτικού υλικού για θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που θα προτείνεται για χρήση σε ΚΕ.ΣΥ.Π./ Γρα.Σ.ΕΠ./ Γρα.Συ. Οι ομάδες έργου αυτές αποτελούνται κατά πλειοψηφία από πτυχιούχους γ' βάθμιας εκπαίδευσης, που διαθέτουν τουλάχιστον δετή εμπειρία στην πρωτοβάθμια παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, ανεξαρτήτως του ακαδημαϊκού τους επιπέδου και της διδακτικής ή άλλης εμπειρίας και έναν τουλάχιστον ειδικό με μεταπτυχιακές σπουδές στην Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Άρθρο 2

«Η διοικητική οργάνωση των ΚΕ.ΣΥ.Π. και των Γραφείων Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ

της χώρας»

1. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. υπάγονται διοικητικά, λειτουργικά και οικονομικά στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και λειτουργούν παράλληλα με τα

συστήματα πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η λειτουργία των ΚΕ.ΣΥ.Π. εποπτεύεται από τον Διευθυντή Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας, ο οποίος διορίζεται από την αρμόδια διεύθυνση του ΥΠ.Ε.Π.Θ και υπάγεται στον οικείο Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης. Τη διεύθυνση του κάθε ΚΕ.ΣΥ.Π. αναλαμβάνει ένας/μία από τους/τις συμβούλους που υπηρετούν σε αυτό, ως Συντονιστής/στρια και παράλληλα επιλέγεται και ένας/μία σύμβουλος, ως αναπληρωτής/τρια Συντονιστής/στρια. Τα κριτήρια επιλογής του Συντονιστή του ΚΕ.ΣΥ.Π. και του αναπληρωτή είναι: α) η κατοχή τίτλων σπουδών στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, β) Η συστηματική επιμόρφωση στο αντικείμενο αυτό, γ) Η εμπειρία στην υλοποίηση δράσεων Ε.Π., που προσμετράται ως το γινόμενο των μηνών ενασχόλησης με το αντικείμενο, επί τον αριθμό των ατόμων προς τα οποία έχει προσφέρει υπηρεσίες για τις οποίες έχει αξιολογηθεί, δ) ο μέσος όρος του βαθμού αξιολόγησης που έχει λάβει από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, ε) ο μέσος όρος των υπηρεσιακών αξιολογήσεων του. Κατά το πρώτο έτος εφαρμογής του παρόντος ισχύουν τα προβλεπόμενα στις μεταβατικές διατάξεις. Μέχρι την ολοκλήρωση της εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης των συμβούλων, θα ισχύουν τα αναφερομένα στη μεταβατική περίοδο (βλ. Τελικές-Μεταβατικές Διατάξεις, παρ.6).

2. Τη διοικητική εποπτεία του Γραφείου Σ.Ε.Π. έχει ο/η διευθυντής/ντρια της σχολικής μονάδας στην οποία ανήκει το Γραφείο Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ. Σε περίπτωση μεταστέγασης της σχολικής μονάδας, στην οποία στεγάζεται το Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ, ή συγχώνευσής της με άλλη σχολική μονάδα, το Γραφείο Σ.Ε.Π. και ο/η Σύμβουλος Σταδιοδρομίας που υπηρετεί σε αυτό, αυτόματα μεταστεγάζονται ή προσαρτώνται, αντίστοιχα, διοικητικά στην καινούργια σχολική μονάδα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, όπου και παραμένουν.

3. Τα κριτήρια επιλογής των συμβούλων που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ., αναφέρονται στο άρθρο 9, παρ.2 του κεφαλαίου Γ΄ του παρόντος. Η επιλογή των συμβούλων στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. γίνεται βάσει διαδικασίας αξιολόγησης κατά την οποία ελέγχονται η κατάρτιση και η εμπειρία του, καθώς και τα ψυχικά, πνευματικά και τυπικά προσόντα τους, η αμεροληψία τους απέναντι στις φυλετικές, θρησκευτικές, εθνικές και κοινωνικές διαφορές, καθώς και η γενική αντίληψη που διαθέτουν για την κατάσταση της αγοράς εργασίας. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για τη διαδικασία αξιολόγησης είναι ερωτηματολόγια, ψυχομετρικά εργαλεία και δομημένη προσωπική συνέντευξη. Στην αξιολόγηση των τυπικών προσόντων βαρύνοντα ρόλο κατέχουν ο τίτλος σχετικών μεταπτυχιακών σπουδών και η πιστοποίηση από εξειδικευμένο φορέα στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καθώς και στη χρήση έγκυρων ψυχομετρικών εργαλείων.
4. Η ίδρυση νέων ΚΕ.ΣΥ.Π. γίνεται με απόφαση του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων κατόπιν εισήγησης της αρμόδιας Δ/σης ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ.
5. Για την επίτευξη των σκοπών του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού τα νομαρχιακά ΚΕ.ΣΥ.Π. λειτουργούν βάσει προτυποποιημένης διαδικασίας, ώστε να διασφαλίζεται η ομοιογενής λειτουργία τους σε όλη τη χώρα.
6. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι αποκεντρωμένες περιφερειακές υπηρεσίες του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Για το λόγο αυτό οι λειτουργικές δαπάνες τους καθώς και οι μισθώσεις ακινήτων για τη στέγασή τους καλύπτονται βάσει της νομοθεσίας που αφορά στις προαναφερόμενες υπηρεσίες. Διαθέτουν σφραγίδα με την οποία σφραγίζονται όλα τα εξερχόμενα έγγραφα.
7. Ο χώρος, ο εξοπλισμός και όλα τα αναλώσιμα είδη του ΚΕ.ΣΥ.Π. χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για την επίτευξη των στόχων του θεσμού.

- Οποιαδήποτε αλλαγή κτιριακής κατάστασης θα πρέπει να είναι επαρκώς τεκμηριωμένη και να πληροί τις προδιαγραφές σύμφωνα με τις οποίες έγινε η αρχική επιλογή.
8. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. απευθύνονται σε μαθητές/τριες και αποφοίτους/ες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, σε υποψηφίους/ες για τα Α.Ε.Ι., Α.Τ.Ε.Ι. και για κάθε άλλη σχολή κατάρτισης και επιμόρφωσης, σε γονείς και κηδεμόνες, σε εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στο σχολείο, σε κάθε νέο και νέα και κάθε ενδιαφερόμενο/η, ανεξαρτήτως σχολικής και ακαδημαϊκής κατάστασης μέχρι 25 ετών.
 9. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. διαθέτουν πληροφοριακό και ενημερωτικό υλικό για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας καθώς και πληροφοριακό, επιστημονικό, υποστηρικτικό υλικό για θέματα Σ.Ε.Π. σε έντυπη, οπτικοακουστική ή ηλεκτρονική μορφή.
 10. Συνδέονται μέσω του διαδικτύου με το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, με τη βάση δεδομένων του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, με τα υπόλοιπα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. της χώρας.
 11. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. λειτουργούν καθ' όλο το έτος, από τις 8.00 π.μ. μέχρι τις 8.00 μ.μ. από Τρίτη ως Παρασκευή, και από 8.00 π.μ. μέχρι 2.00 μ.μ. το Σάββατο, για την κάλυψη των αναγκών του κάθε ΚΕ.ΣΥ.Π. Η υπηρεσία κατανέμεται μεταξύ των υπηρετούντων Συμβούλων από τον Συντονιστή, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες προσωπικές ανάγκες καθενός (π.χ. μητρότητα, μονογονεϊκές οικογένειες, κ.λ.π.). Στην αρχή κάθε σχολικού έτους το πρόγραμμα υπηρεσίας κοινοποιείται στο Τμήμα Α' Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΥΠ.Ε.Π.Θ., στον/στην Περιφερειακό/ή Διευθυντή/ντρια Σ.Ε.Π., στα άλλα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. του νομού, στις σχολικές μονάδες και στους

συνεργαζόμενους με το ΚΕ.ΣΥ.Π. φορείς της περιοχής. Οι Σύμβουλοι εργάζονται στα ΚΕ.ΣΥ.Π. από την 1^η Σεπτεμβρίου έως και την 30^η Ιουλίου κάθε σχολικού έτους εξαιρουμένων των σχολικών εορτών, ήτοι της ημέρας της εορτής των Τριών Ιεραρχών, της ημέρας της εορτής του/της Πολιούχου του τόπου στον οποίο βρίσκεται το ΚΕ.ΣΥ.Π., των προβλεπόμενων ημερών αργίας για το δημόσιο εργασιακό τομέα και άλλων τοπικών ή σχολικών αργιών. Ο χρόνος απασχόλησής τους είναι ο προβλεπόμενος για το διοικητικό προσωπικό του δημοσίου.

12. Σε κάθε ΚΕ.ΣΥ.Π. τηρείται αρχείο επισκεπτών/τριών σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή καθώς και ατομικοί φάκελοι για τις περιπτώσεις ατόμων που τους παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής κατόπιν αδειας από την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων που λαμβάνει η Κεντρική Υπηρεσία Σ.Ε.Π.. Οι φάκελοι αυτοί ενημερώνονται από τον/την κάθε Σύμβουλο Σταδιοδρομίας που πραγματοποιεί την αντίστοιχη ενέργεια και ενημερώνονται κάθε φορά που υπάρχουν νέα στοιχεία. Ο ατομικός φάκελος μπορεί να περιλαμβάνει κατά περίπτωση το δελτίο ημερολογιακής καταγραφής των συνεντεύξεων και των θεμάτων που συζητούνται κατά τη διάρκειά τους, την έκθεση επαγγελματικής αξιολόγησης, τις κλίμακες που χορηγούνται, και ο,τιδήποτε άλλο αφορά το άτομο και εκτιμήθηκε ως απαραίτητο. Οι ατομικοί φάκελοι φυλάσσονται σε ειδικό χώρο και το περιεχόμενό τους, που μπορεί να διατηρείται και σε ηλεκτρονική μορφή, είναι απόρρητο. Πρόσβαση σε αυτό έχουν μόνο οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. με την υποχρέωση να περιφρουρούν αυτό και τις εμπιστευτικές πληροφορίες που απέκτησαν σχετικά με το κάθε άτομο κατά τη διάρκεια παροχής υπηρεσιών. Ως εκ τούτου οι Σύμβουλοι έχουν πλήρη προσωπική ευθύνη για τους υπολογιστές ή άλλα τεχνολογικά μέσα που χρησιμοποιούν για τις ανάγκες του έργου τους. Για ερευνητικούς σκοπούς μπορεί να δοθεί άδεια πρόσβασης στο περιεχόμενο των φακέλων σε τρίτους επιστήμονες-ερευνητές μόνο μετά από σχετική έγκριση του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Οι φάκελοι καταστρέφονται ανά

τετραετία, σύμφωνα με διαδικασία που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία, με ευθύνη του/της Προϊσταμένου/ης της Διεύθυνσης Δ.Ε. και του/της Συντονιστή/στριας του ΚΕ.ΣΥ.Π. Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όταν παρουσιάζουν κάποια ατομική περίπτωση σε επιστημονικές ανακοινώσεις ή δημοσιεύσεις, διασφαλίζουν με επαρκείς τρόπους ότι αποκρύπτεται η ταυτότητα όλων των ατόμων, στα οποία αναφέρονται. Η γραπτή και η προφορική ενημέρωση για το περιεχόμενο του ατομικού φακέλου γίνεται μόνο για τις ειδικές περιπτώσεις ανήλικων προσώπων, στους γονείς ή κηδεμόνες. Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν κοινοποιούν εμπιστευτικές πληροφορίες των εξυπηρετούμενων σε επαγγελματίες άλλων υπηρεσιών ή οποιονδήποτε τρίτο χωρίς τη συγκατάθεση των ίδιων των εξυπηρετούμενων, όταν είναι ενήλικοι και χωρίς τη συγκατάθεση των γονέων και κηδεμόνων των εξυπηρετούμενων, όταν είναι ανήλικοι ή όταν το επίπεδο της κοινωνικής ή νοητικής τους ανάπτυξης το υπαγορεύει. Από αυτή τη γενική αρχή εξαιρείται η περίπτωση κατά την οποία κάποιος/α Σύμβουλος θεωρεί ότι ο/η εξυπηρετούμενος/η βρίσκεται σε κατάσταση που συνιστά επικείμενο κίνδυνο για τον εαυτό του/της ή τους άλλους, οπότε έχει την υποχρέωση του να παραπέμψει αρμοδίως.

13. Η κωδικοποίηση των περιεχομένων του ατομικού φακέλου των μαθητών συνιστά το Βιογραφικό Δελτίο Μαθητού. Σε κάθε μαθητή της τελευταίας τάξης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης παραχωρείται ειδικό προσωπικό πεδίο, στο οποίο αναγράφονται τα στοιχεία της μαθητικής του επίδοσης, των τυχόν συστηματικών εξωσχολικών αθλητικών, εθελοντικών, εκπαιδευτικών ή εργασιακών δραστηριοτήτων του. Κάθε Γρα.ΣΕΠ- ΓΡΑΣΥ τηρεί ειδικό μηχανογραφικό σύστημα βάσης δεδομένων με όλα τα ως άνω στοιχεία του μαθητή. Σε κάθε μια από τις βάσεις δεδομένων αυτές αποδίδεται ένας μοναδικός κωδικός. Όλες οι βάσεις δεδομένων μαζί συνιστούν το Ενιαίο Μητρώο Μαθητών.

14. Για τη διάγνωση των προσωπικών χαρακτηριστικών των συμβουλευομένων ατόμων χρησιμοποιούνται εγκεκριμένα για τον αντίστοιχο πληθυσμό ψυχομετρικά εργαλεία μόνο από τους/τις Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. που έχουν την επιστημονική επάρκεια και άδεια για τη χρήση τους.
15. Συνεδριάσεις μεταξύ των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. πραγματοποιούνται, όταν κρίνεται απαραίτητο να εξεταστούν ιδιαίτερες ειδικές περιπτώσεις εξυπηρετούμενων με στόχο την καλύτερη δυνατή αντιμετώπισή τους και την εφαρμογή ενιαίου σχεδίου δράσης. Κάθε Σύμβουλος καταθέτει προφορικά ή/ και γραπτά τις προτάσεις του για τον εξατομικευμένο τρόπο σχεδιασμού της σταδιοδρομίας του συγκεκριμένου ατόμου και για ο,τιδήποτε μπορεί να συμβάλει στην υποστήριξή του. Αν απαιτείται ζητείται η επιστημονική εποπτεία των Συμβούλων του ΚΕΣΥΠ της Δ/σης ΣΕΠΕΔ.
16. Το συμβουλευτικό έργο αξιολογείται γραπτά από τους λήπτες της υπηρεσίας, καθώς και τους γονείς-κηδεμόνες αν πρόκειται για ανήλικους.
17. Η ίδρυση νέων Γραφείων Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ γίνεται με απόφαση του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων κατόπιν εισήγησης της αρμόδιας Δ/σης ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ.
18. Για την επίτευξη των σκοπών του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού τα Γραφεία Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ λειτουργούν βάσει προτυποποιημένων διαδικασιών, που προτείνονται από το Π.Ι. και διαχέονται από τη Δ/ση ΣΕΠΕΔ, ώστε να διασφαλίζεται η ομοιογενής και αποτελεσματική λειτουργία τους σε όλη τη χώρα.
19. Τα Γραφεία Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ είναι αποκεντρωμένες περιφερειακές υπηρεσίες του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Για το λόγο αυτό οι λειτουργικές δαπάνες τους καθώς και οι

- μισθώσεις ακινήτων για τη στέγασή τους καλύπτονται βάσει της νομοθεσίας που αφορά στις προαναφερόμενες υπηρεσίες.
20. Ο χώρος, ο εξοπλισμός και όλα τα αναλώσιμα είδη του Γραφείου Σ.Ε.Π. χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για την επίτευξη των στόχων του θεσμού. Οποιαδήποτε αλλαγή κτιριακής κατάστασης θα πρέπει να είναι επαρκώς τεκμηριωμένη και να πληροί τις προδιαγραφές σύμφωνα με τις οποίες έγινε η αρχική επιλογή.
21. Τα Γραφεία Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ απευθύνονται κατά πρώτο λόγο σε άτομα της σχολικής μονάδας στην οποία ανήκει, δηλαδή στους/στις μαθητές/τριες και αποφοίτους/ες, στους/στις υποψηφίους/ες για τα Α.Ε.Ι., Α.Τ.Ε.Ι. αλλά και για κάθε άλλη σχολή κατάρτισης και επιμόρφωσης και στους γονείς και κηδεμόνες. Κατά δεύτερο λόγο απευθύνονται σε άτομα που δεν έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη σχολική μονάδα αλλά είναι αδύνατο να εξυπηρετηθούν λόγω αντικειμενικών συνθηκών - δυσκολιών σε άλλη αντίστοιχη υπηρεσία καθώς και σε εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. σε παρακείμενες σχολικές μονάδες.
22. Τα Γραφεία Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ διαθέτουν πληροφοριακό και ενημερωτικό υλικό για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας καθώς και πληροφοριακό, επιστημονικό, υποστηρικτικό υλικό για θέματα Σ.Ε.Π. σε έντυπη, οπτικοακουστική ή ηλεκτρονική μορφή.
23. Συνδέονται μέσω του διαδικτύου με το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠ.Ε.Π.Θ.), με τη βάση δεδομένων του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), με τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι.), με τα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. της χώρας.
24. Το εβδομαδιαίο ωράριο λειτουργίας των Γραφείων Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ διαμορφώνεται από το αντίστοιχο διδακτικό ωράριο του/της εκπαιδευτικού

που το στελεχώνει αφού αφαιρεθούν οι ώρες κατά τις οποίες ο/η εκπαιδευτικός εφαρμόζει τον Σ.Ε.Π. στη σχολική τάξη βάσει του αναλυτικού προγράμματος. Σε κάθε περίπτωση το ωράριο λειτουργίας του Γραφείου Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ θα πρέπει να έχει ελάχιστη διάρκεια δέκα (10) ωρών εβδομαδιαίως. Σε περίπτωση που το άθροισμα του ωραρίου λειτουργίας και των ωρών εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στη σχολική τάξη ξεπερνούν το διδακτικό ωράριο του/της εκπαιδευτικού, οι πλεονάζουσες ώρες εφαρμογής του Σ.Ε.Π. ανατίθενται σε δεύτερο εκπαιδευτικό σύμφωνα με τα ισχύοντα κριτήρια ανάθεσης του Σ.Ε.Π. Οι σύμβουλοι Ε.Π. των Γραφείων Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ, αφού λάβουν υπόψη τους το ωρολόγιο αναλυτικό πρόγραμμα που ισχύει στη σχολική μονάδα, όπου λειτουργεί το Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ και αφού εκτιμήσουν τις ιδιαιτερότητες και ανάγκες του πληθυσμού που εξυπηρετούν στην αντίστοιχη περιοχή, ορίζουν το ακριβές εβδομαδιαίο ωράριο λειτουργίας του Γραφείου Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ. Το Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ θα πρέπει να λειτουργεί κατά τη διάρκεια τουλάχιστον δύο απογευμάτων την εβδομάδα, εφόσον η σχολική μονάδα λειτουργεί σε πρωινό ωράριο και αντίστοιχα το Γραφείο Σ.Ε.Π. ΓΡΑΣΥ - θα πρέπει να λειτουργεί κατά τη διάρκεια τουλάχιστον δύο πρωινών, εφόσον η σχολική μονάδα λειτουργεί σε απογευματινό ωράριο. Με αυτόν τον τρόπο διευκολύνεται η εφαρμογή της συμβουλευτικής διαδικασίας σε ατομικό επίπεδο αλλά και η παροχή υπηρεσιών σε εργαζόμενα άτομα. Στην αρχή κάθε σχολικού έτους το συγκεκριμένο ωράριο αναρτάται στη σχολική μονάδα, όπου ανήκει το Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ, κοινοποιείται στο Τμήμα Α' Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., στον/στην Περιφερειακό Διευθυντή/ντρια Εκπαίδευσης, στους/στις Προϊσταμένους/ες της Διεύθυνσης και των Γραφείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στο/στα ΚΕ.ΣΥ.Π. και στα υπόλοιπα Γραφεία Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ, στα Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα ΕΠΑ.Λ. (Γρα.Συ.) του νομού, στις παρακείμενες σχολικές μονάδες και στους συνεργαζόμενους με το Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ φορείς της περιοχής. Το

κοινοποιημένο ωράριο μπορεί να μεταβάλλεται με την ίδια διαδικασία, όταν κρίνεται αναγκαίο. Οι σύμβουλοι Ε.Π. των Γραφείων Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ εργάζονται εκεί κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, από την 1^η Σεπτεμβρίου έως και την 30^η Ιουνίου κάθε σχολικού έτους εξαιρουμένων των σχολικών διακοπών (από 24 Δεκεμβρίου έως και 7 Ιανουαρίου για τις διακοπές των Χριστουγέννων και από τη Μ. Δευτέρα μέχρι και την Παρασκευή της Διακαινησίμου για τις διακοπές του Πάσχα), της ημέρας της εορτής των Τριών Ιεραρχών, της ημέρας της εορτής του/της Πολιούχου της έδρας της σχολικής μονάδας στην οποία ανήκει το Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ, των παραμονών των Εθνικών Επετείων της 28^{ης} Οκτωβρίου και της 25^{ης} Μαρτίου, των προβλεπόμενων ημερών αργίας ή ημιαργίας για το δημόσιο εργασιακό τομέα και άλλων τοπικών ή σχολικών αργιών. Με Απόφαση του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί να παρατείνεται / μεταβάλλεται η χρονική λειτουργία των Γραφείων Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ με καταβολή οικονομικής αποζημίωσης στους/στις εκπαιδευτικούς ή με δικαίωμα λήψης αδειας, χρονικής διάρκειας τόσης, όσης αποστερήθηκε. Οι σύμβουλοι των Γραφείων Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ συνεργάζονται με τον/την διευθυντή/ντρια της σχολικής μονάδας κατά τον προγραμματισμό των μετακινήσεών τους εκτός Γραφείου Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ για δραστηριότητες στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους.

25. Σε κάθε Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ τηρείται αρχείο επισκεπτών/τριών σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή καθώς και ατομικοί φάκελοι για τις περιπτώσεις ατόμων που τους παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής. Οι φάκελοι αυτοί ενημερώνονται από τον/την Σύμβουλο Σταδιοδρομίας και ενημερώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα, όταν χρειαστεί να προστεθούν νέα στοιχεία. Ο ατομικός φάκελος μπορεί να περιλαμβάνει κατά περίπτωση το δελτίο ημερολογιακής καταγραφής των συνεντεύξεων και των θεμάτων που συζητούνται κατά τη διάρκειά τους, την έκθεση επαγγελματικής αξιολόγησης, τις κλίμακες που χορηγούνται, και ο,τιδήποτε άλλο αφορά το πρόσωπο και εκτιμήθηκε ως χρήσιμο. Οι ατομικοί φάκελοι φυλάσσονται σε

ειδικό χώρο και το περιεχόμενο τους που μπορεί να διατηρείται και σε ηλεκτρονική μορφή, είναι απόρρητο. Πρόσβαση σε αυτό έχει, μόνο ο/η Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Γραφείου Σ.Ε.Π.-ΓΡΑΣΥ με την υποχρέωση να περιφρουρεί αυτό και τις εμπιστευτικές πληροφορίες που απέκτησε σχετικά με τα άτομα κατά τη διάρκεια παροχής υπηρεσιών ή στα πλαίσια επιστημονικής έρευνας. Ως εκ τούτου ο/η Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχει πλήρη προσωπική ευθύνη για τους υπολογιστές ή άλλα τεχνολογικά μέσα που χρησιμοποιεί για τις ανάγκες του έργου του. Για ερευνητικούς σκοπούς μπορεί να δοθεί άδεια πρόσβασης στο περιεχόμενο των φακέλων μόνο μετά από σχετική έγκριση του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Οι φάκελοι καταστρέφονται ανά τετραετία, σύμφωνα με διαδικασία που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία, με ευθύνη του/της Προϊσταμένου/ης της Διεύθυνσης Δ.Ε. και του/της Διευθυντή/ντριας της σχολικής μονάδας, στην οποία ανήκει το Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ. Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όταν παρουσιάζουν κάποια ατομική περίπτωση σε επιστημονικές ανακοινώσεις ή δημοσιεύσεις, διασφαλίζουν με επαρκείς τρόπους ότι αποκρύπτεται η ταυτότητα όλων των ατόμων που αναφέρονται. Η γραπτή και η προφορική ενημέρωση για το περιεχόμενο του φακέλου γίνεται μόνο για τις ειδικές περιπτώσεις ανήλικων προσώπων στους γονείς ή κηδεμόνες. Επίσης δεν κοινοποιούν εμπιστευτικές πληροφορίες των εξυπηρετούμενων σε επαγγελματίες άλλων υπηρεσιών χωρίς τη συγκατάθεση των επισκεπτών/τριών όταν είναι ενήλικοι και χωρίς τη συγκατάθεση των γονέων και κηδεμόνων των εξυπηρετούμενων, όταν είναι ανήλικοι ή όταν το επίπεδο της κοινωνικής ή νοητικής τους ανάπτυξης το υπαγορεύει. Από αυτή τη γενική αρχή εξαιρείται η περίπτωση κατά την οποία ο/η Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού θεωρεί ότι ο/η εξυπηρετούμενος/η βρίσκεται σε κατάσταση που συνιστά επικείμενο κίνδυνο για τον εαυτό του/της ή τους άλλους.

26. Ο/Η Σύμβουλος Σταδιοδρομίας του Γραφείου Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ πραγματοποιεί ειδικές συναντήσεις με τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. που έχουν στην περιοχή ευθύνης τους το συγκεκριμένο Γραφείο Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ, όταν κρίνεται απαραίτητη η συνεργασία με στόχο να εξεταστούν κάποιες ειδικές περιπτώσεις επισκεπτών/τριών του Γραφείου Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ για την καλύτερη δυνατή αντιμετώπισή τους. Επίσης συναντήσεις γίνονται και σε επίπεδο συνεργασίας για διάφορες δραστηριότητες Σ.Ε.Π.
27. Για τη διάγνωση των προσωπικών χαρακτηριστικών των επισκεπτών/τριών χρησιμοποιούνται εγκεκριμένα και σταθμισμένα για τον αντίστοιχο πληθυσμό ψυχομετρικά εργαλεία, μόνο από τον/την Σύμβουλο του Γραφείου Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ που έχει την επιστημονική επάρκεια και άδεια για τη χρήση τους.
28. Οι Σύμβουλοι των Γραφείων Σ.Ε.Π.- ΓΡΑΣΥ και των ΚΕΣΥΠ προβαίνουν σε επιστημονικές εισηγήσεις για θέματα αρμοδιότητάς τους προς τον αρμόδιο Διευθυντή ΕΠ της Περιφέρειάς τους, ο οποίος φροντίζει να τις κοινοποιεί στις αρμόδιες υπηρεσίες του ΥΠ.Ε.Π.Θ, όπως αυτές προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις στο παρόν, και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Οι επιστημονικές εισηγήσεις των ως άνω στελεχών δύνανται να προωθούνται άμεσα προς τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και το Π.Ι. από τους ίδιους τους συμβούλους, σε περίπτωση που κρίνουν ότι οι θέσεις τους δεν εισακούγονται και δεν προωθούνται από τον αρμόδιο Διευθυντή Ε.Π. Περιφέρειάς τους.

Άρθρο 3

«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του Γραφείου Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.»

Τα στελέχη του Γραφείου Σ.Ε.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. έχουν ως αντικείμενο τη διοικητική μέριμνα, τη σωστή εφαρμογή του θεσμού στη χώρα και τη στήριξη σε θέματα διοικητικής φύσης του προσωπικού των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας. Ειδικότερα, το Γραφείο Σ.Ε.Π.:

1. Στεγάζεται σε χώρο που επιλέγεται από τη Διεύθυνση Σ.Ε.Π.Ε.Δ. Οι λειτουργικές δαπάνες του Γραφείου καλύπτονται από την Κεντρική Υπηρεσία του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
2. Λειτουργεί σύμφωνα με το ωράριο του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Οι υπάλληλοι που υπηρετούν στο Γραφείο επιλέγονται με κριτήρια της οργανωτικής τους ικανότητας, τις δεξιότητες χρήσης εφαρμογών πληροφορικής, τη δεξιότητα χρήσης ξένων γλωσσών.
3. Συνεργάζεται με όλους/ες τους/τις συμβούλους που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. της χώρας καθώς και στους/στις εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες. Επίσης επικοινωνεί με κάθε υπηρεσία, ή φορέα, που απαιτείται, για θέματα αρμοδιότητας του.
4. Διατηρεί ηλεκτρονικό και μη αρχείο, βιβλία, έγγραφα, έντυπα, φακέλους, πίνακες και καταστάσεις για θέματα διοίκησης, εκπαίδευσης, εφαρμογής του θεσμού του Σ.Ε.Π., λειτουργίας των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας και διαθέτει σφραγίδα με την οποία σφραγίζονται όλα τα εξερχόμενα έγγραφα.

Άρθρο 4

«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων»

Τα στελέχη του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. μεριμνούν για την προαγωγή του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού για το συντονισμό του έργου των εκπαιδευτικών των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας καθώς και για την άμεση επιστημονική τους υποστήριξη σε θέματα Σ.Ε.Π. Ειδικότερα, το ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.:

1. Στεγάζεται σε χώρο που επιλέγεται από τη Διεύθυνση Σ.Ε.Π.Ε.Δ.. Οι λειτουργικές δαπάνες του ΚΕ.ΣΥ.Π. καλύπτονται από την Κεντρική Υπηρεσία του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
2. Λειτουργεί σύμφωνα με το ωράριο του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Τα στελέχη του επιλέγονται με κριτήρια την επιστημονική τους επάρκεια στον τομέα του Ε.Π. και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, την εμπειρία τους στη διεξαγωγή προγραμμάτων Ε.Π. που υπολογίζεται ως το γινόμενο των μηνών ενασχόλησης με το αντικείμενο, επί τον αριθμό των ατόμων προς τα οποία έχει προσφέρει υπηρεσίες για τις οποίες έχει αξιολογηθεί, την επικοινωνιακή τους δεξιότητα, γραπτή και προφορική και τις δεξιότητες χρήσης Η/Υ και ξένων γλωσσών.
3. Κύριος σκοπός της λειτουργίας του ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ είναι η διεξαγωγή πειραματικών προγραμμάτων και άλλων δράσεων Ε.Π. για άτομα όλων των ηλικιακών κατηγοριών.
4. Προμηθεύεται, χρησιμοποιεί και συστήνει στις πρωτοβάθμιες υπηρεσίες Σ.Ε.Π., τεκμηριωμένο πληροφοριακό και επιστημονικό υλικό για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, αγοράς εργασίας και επαγγελματικής συμβουλευτικής.

5. Διαθέτει αρχείο πληροφόρησης, πρότυπη βιβλιοθήκη, διατηρεί και διαχειρίζεται ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων για τον Σ.Ε.Π., τις δομές Σ.Ε.Π., το προσωπικό των δομών και των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες. Επίσης διατηρεί, διαχειρίζεται και εποπτεύει τα δίκτυα ηλεκτρονικής επικοινωνίας και συνεργασίας των στελεχών Σ.Ε.Π. και διατηρεί ιστοσελίδα στο διαδίκτυο.

6. Διαθέτει σφραγίδα με την οποία σφραγίζονται όλα τα εξερχόμενα έγγραφα.

Άρθρο 5

«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

1. Τα στελέχη του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου επιλέγονται με κριτήρια την επιστημονική τους επάρκεια στον τομέα του Ε.Π. και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, την εμπειρία τους στη διεξαγωγή προγραμμάτων Ε.Π. που υπολογίζεται ως το γινόμενο των μηνών ενασχόλησης με το αντικείμενο, επί τον αριθμό των ατόμων προς τα οποία έχει προσφέρει υπηρεσίες για τις οποίες έχει αξιολογηθεί, την επικοινωνιακή τους δεξιότητα, γραπτή και προφορική και τις δεξιότητες χρήσης Η/Υ και ξένων γλωσσών.

2. Στεγάζεται σε χώρο που επιλέγεται από τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι. Οι λειτουργικές δαπάνες του ΚΕ.ΣΥ.Π. καλύπτονται από τον οικονομικό προϋπολογισμό του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Ο χώρος, ο εξοπλισμός και όλα τα αναλώσιμα είδη του ΚΕ.ΣΥ.Π. χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για την επίτευξη των στόχων του θεσμού.

3. Λειτουργεί κατά τη διάρκεια του επίσημου ωραρίου του Π.Ι.

4. Μεριμνά για την προμήθεια, δημιουργία, προσφορά εργαλείων για πειραματική χρήση και τελικά προτείνει προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, εξειδικευμένα για κάθε βαθμίδα της εκπαίδευσης και κατηγορία του πληθυσμού-στόχου, που στην ολοκληρωμένη τους εκδοχή περιλαμβάνουν ερωτηματολόγια και τεστ ενδιαφερόντων, προσωπικότητας, ικανοτήτων, κινήτρων, αξιών, δεξιοτήτων, αυτοαντίληψης, λήψης αποφάσεων και αυτοεικόνας, πληροφοριακό υλικό για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας, πρότυπες δομημένες συνεντεύξεις και προγράμματα ομαδικών εργαστηρίων για την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και των ικανοτήτων λήψης απόφασης, μετά από αξιόπιστο δοκιμαστικό τους έλεγχο

5. Διαθέτει αρχείο πληροφόρησης, πρότυπη βιβλιοθήκη, διατηρεί και διαχειρίζεται ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων για θέματα Σ.Ε.Π. και ιστοσελίδα στο διαδίκτυο.

6. Διαθέτει σφραγίδα με την οποία σφραγίζονται όλα τα εξερχόμενα έγγραφα.

Άρθρο 6

«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού»

1. Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί φορέα συντονισμού, υποστήριξης, πιστοποίησης και ενδυνάμωσης της δράσης όσων προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόλησης, καθώς και φορέα εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης και διενέργειας μελετών. Πιο συγκεκριμένα το Ε.Κ.Ε.Π.:

2. Η οργανωτική διάρθρωση του Ε.Κ.Ε.Π. περιλαμβάνει τους εξής τομείς:

- Τομέας Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπου εντάσσονται τα τμήματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εκπαίδευσης στη Συμβουλευτική, στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στην Κατάρτιση και στην Απασχόληση, καθώς και Πιστοποίησης και Ελέγχου Στελεχών και Κέντρων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και
 - Τομέας Μελετών, Ερευνών και Ανάπτυξης, όπου εντάσσονται τα τμήματα Μελετών, Ερευνών και Ανάπτυξης, Διαχείρισης Ευρωπαϊκών και λοιπών Προγραμμάτων και Δικτύων Συνεργασίας και Πληροφόρησης.
 - Τομέας Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης, που διακρίνεται στα επιμέρους τμήματα της Διοικητικής Υποστήριξης, Οικονομικής Υποστήριξης και Προμηθειών, Πληροφορικής και Επικοινωνιών, Δημοσίων Σχέσεων και στο Τμήμα Βιβλιοθήκης, καθώς και τις Ανεξάρτητες Υπηρεσίες, όπως η Νομική Υπηρεσία και η Γραμματεία Δ.Σ. και Προέδρου Δ.Σ.
3. Οι σύμβουλοι του Ε.Κ.Ε.Π. παρέχουν επιστημονική και τεχνική υποστήριξη στους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικής πολιτικής για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
 4. Το Ε.Κ.Ε.Π. μεριμνά για τη δημιουργία ενός εθνικού δικτύου συνεργασίας και πληροφόρησης, στο οποίο συμμετέχουν όλοι οι φορείς που αναπτύσσουν δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έχοντας την ευθύνη του σχεδιασμού, της οργάνωσης, της λειτουργίας και της στήριξης του δικτύου.

5. Αναπτύσσει επικοινωνία μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων φορέων και προσώπων σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανταλλαγών με τις χώρες της Ε.Ε.
6. Αναπτύσσει ερευνητική δραστηριότητα και δημοσιοποιεί τα συμπεράσματά της για τη στήριξη των εθνικών δομών και τη συνοχή και την συμπληρωματικότητα στις εφαρμογές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
7. Αναπτύσσει διεθνή και ευρωπαϊκή δραστηριότητα και αξιοποιεί πληροφορίες και εμπειρίες στα πλαίσια του δικτύου συνεργασίας.
8. Διοργανώνει συνεδρία, ημερίδες ή άλλες παρεμφερείς εκδηλώσεις για θέματα της αρμοδιότητάς του, με σκοπό τη διάδοση της ευρωπαϊκής διάστασης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την παρουσίαση διαφόρων αποτελεσματικών μοντέλων και πρακτικών Επαγγελματικού Προσανατολισμού από άλλες χώρες.
9. Θέτει τα κριτήρια πιστοποίησης των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των φορέων που παρέχουν ανάλογες υπηρεσίες.
10. Ενισχύει τη διάχυση της πληροφόρησης για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καθώς και για τις δυνατότητες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, τόσο προς τους ειδικούς και τους επαγγελματίες της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού όσο και προς το κοινό, μέσω των φορέων που παρέχουν ανάλογες υπηρεσίες.
11. Προωθεί την κινητικότητα στο χώρο της Ευρώπης και τη διάχυση της γνώσης μέσα από προγράμματα ανταλλαγής Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

12. Μεριμνά για τη διασύνδεση και την ανταλλαγή πληροφόρησης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και κινητικότητας.
13. Φροντίζει για την ενίσχυση της ανταλλαγής εμπειριών και πρακτικών στον τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και την ανάδειξη νέων τάσεων και προοπτικών που ανοίγονται στον τομέα της Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, σε παγκόσμιο επίπεδο, με σκοπό την αποτελεσματική και ποιοτική παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται στις νέες και συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των πληθυσμών της Ευρώπης.
14. Πρωθεί την ευρωπαϊκή διάσταση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την ενίσχυση της διαπολιτισμικότητας.
15. Εισηγείται στους αρμόδιους κρατικούς φορείς για τη διαμόρφωση εθνικής πολιτικής σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και για την ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ φορέων που ανήκουν στον τομέα της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.
16. Ενισχύει τις ανταλλαγές και τις επισκέψεις εργασίας που δίνουν την ευκαιρία διατήρησης ενός δικτύου συνεργασίας μεταξύ των Ευρωπαίων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Άρθρο 7

«Η οργάνωση και ο τρόπος λειτουργίας των Προγραμμάτων Εξειδίκευσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό»

1. Τα Προγράμματα Ειδίκευσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό υπάγονται στο Τμήμα, τη Σχολή και το αρμόδιο Πανεπιστήμιο που αναλαμβάνει τη διεξαγωγή ενός τέτοιου προγράμματος, ιδρύονται με υπουργικές αποφάσεις

ύστερα από εισήγηση της Συνέλευσης Ειδικής Σύνθεσης των αρμόδιων Τμημάτων και πρόταση της Συγκλήτου του οικείου Α.Ε.Ι. και διέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία για τις μεταπτυχιακές σπουδές.

2. Κάθε πρόγραμμα προκηρύσσει ανά τακτά χρονικά διαστήματα θέσεις για την εισαγωγή φοιτητών, των οποίων η επιλογή γίνεται με γραπτές εξετάσεις σε αντικείμενα σχετικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, συνέντευξη και την συνεκτίμηση άλλων κριτηρίων που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία.
3. Στο πλαίσιο των παραπάνω προγραμμάτων είναι δυνατόν να λειτουργούν Πρότυπα Κέντρα ή Εργαστήρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τα οποία αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε φοιτητές, στην πρακτική άσκηση των φοιτητών, στη διεξαγωγή ερευνών και μελετών, στην παραγωγή επιστημονικών μέσων και άλλου υλικού σχετικού με τον Ε.Π. και στην διάχυση των γνώσεων που προκύπτουν μέσω αυτών.
4. Το περιεχόμενο των Προγραμμάτων Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό καθορίζεται από τα οικεία όργανα των Α.Ε.Ι. και εγκρίνεται από το ΥΠΕΠΘ. Για να εγκριθούν τα προγράμματα αυτά πρέπει να καλύπτουν σε επαρκή βαθμό τη θεωρητική ενημέρωση των μεταπτυχιακών φοιτητών σε όλους τους τομείς της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και να περιλαμβάνουν την εκπόνηση διπλωματικής εργασίας και η συμπλήρωση τριακοσίων (300) τουλάχιστον ωρών πρακτικής άσκησης.
5. Οι λεπτομέρειες για τον τρόπο λειτουργίας των προγραμμάτων αυτών καθορίζονται στον εσωτερικό κανονισμό τους που εγκρίνεται από τη Γ.Σ.Ε.Σ. των αρμόδιων Τμημάτων.

Άρθρο 8

«Η αξιολόγηση των μονάδων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού»

1. Το έργο που παράγεται σε όλες τις μονάδες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού υπόκειται σε αξιολόγηση ως προς τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του. Σκοπός της αξιολόγησης είναι να εντοπίζονται μεμονωμένες είτε συστηματικές πλευρές που χρήζουν βελτίωσης και να αναδεικνύονται καλές πρακτικές, προκειμένου να διαδοθούν σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.
2. Καθόλη τη διάρκεια του έτους διενεργείται εσωτερική αξιολόγηση βάσει δομημένων ερωτηματολογίων που συμπληρώνουν οι μονάδες μηνιαία και παραδίδουν στην αμέσως προϊστάμενη αρχή μέχρι την 15^η του επομένου μηνός. Το ερωτηματολόγιο εξειδικεύεται ανά κατηγορία μονάδων και περιλαμβάνει όλα τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία της δράσης της μονάδας. Εφόσον η μονάδα παρέχει πρωτοβάθμιες υπηρεσίες υποχρεωτικά περιλαμβάνονται στις μηνιαίες εκθέσεις τα στοιχεία από την αξιολόγηση των υπηρεσιών από τους λήπτες.
3. Παράλληλα με την εσωτερική αξιολόγηση διενεργείται και εξωτερική αξιολόγηση από ειδικούς επιστήμονες του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα που γνωρίζουν τον οικείο θεσμό και έχουν εμπειρία στη διενέργεια αξιολογήσεων άλλων δράσεων του δημοσίου και προτείνονται, κατά περίπτωση από τους φορείς που έχουν την εποπτεία των μονάδων εφαρμογής του Ε.Π. Οι εξωτερικοί αξιολογητές υποβάλλουν στην αναθέτουσα αρχή ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης ανά εξάμηνο και τελική έκθεση αξιολόγησης κάθε χρόνο.

4. Η τελική αξιολόγηση του επιτελούμενου έργου περιλαμβάνει τα συνολικά αποτελέσματα της εσωτερικής και εξωτερικής αξιολόγησης και κοινοποιείται από τον παραλήπτη της στο ΕΚΕΠ, ώστε αυτό να διαμορφώνει κατάλληλες προτάσεις πολιτικής προς τα συναρμόδια Υπουργεία Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

«ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΣΤΑ ΚΕ.ΣΥΠ. ΚΑΙ ΤΑ ΓΡΑΣΕΠ: ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 1

«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των υπαλλήλων που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π. και στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. »

1. Ο αριθμός των στελεχών που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. είναι οκτώ (8).
2. Ο αριθμός των στελεχών που υπηρετούν στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., είναι οκτώ (8). Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται ένας Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού αρμόδιος για θέματα Ε.Π. στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, ένας αρμόδιος για μαθητές Γυμνασίου, ένας για μαθητές Γενικού Λυκείου και ένας για την Τεχνική Εκπαίδευση και ένας αρμόδιος για τις υπόλοιπες κατηγορίες του πληθυσμού-στόχου, παραδείγματος χάριν άτομα που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, άτομα που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές κατηγορίες και άτομα που έχουν ολοκληρώσει την εγκύκλια εκπαίδευση και

δεν γνωρίζουν πώς να συνεχίσουν την εκπαιδευτική τους πορεία. Στο ΚΕ.ΣΥ.Π. επίσης, υπηρετούν δύο (2) υπάλληλοι ως Γραμματείς, που έχουν πιστοποίηση για την χρήση Η/Υ και γνωρίζουν άριστα μία ξένη γλώσσα, και ένας/μία υπάλληλος ως Ειδικός Συστημάτων Πληροφορικής.

3. Το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Παιδείας ενεργεί ως πρότυπη πειραματική μονάδα στην οποία εφαρμόζονται οι μεθοδολογίες που προτείνει το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και διατηρεί ιστοσελίδα και παρουσιάζει μέσω αυτής το επιστημονικό της έργο στην εκπαιδευτική κοινότητα και τους άλλους εμπλεκόμενους φορείς του Θεσμού Ε.Π.

Για τα γενικότερα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του προσωπικού του Γραφείου Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. εφαρμόζονται οι διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα.

4. Κύρια και βασική ευθύνη των συμβούλων που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. είναι να εκπληρώνονται οι ειδικότεροι σκοποί του, όπως αυτοί περιγράφονται στο Κεφάλαιο Α΄, άρθρο 1 του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.

5. Ο ρόλος του προσωπικού του Γραφείου Σ.Ε.Π. είναι διοικητικός, εποπτικός, υποστηρικτικός, συμβουλευτικός, γνωμοδοτικός και επιστημονικός. Ειδικότερα οι Σύμβουλοι που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π.:

- Οργανώνουν πάνω σε επιστημονική βάση και στηρίζουν διοικητικά την εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση.
- Εκδίδουν και προωθούν έγγραφα διοικητικού ή ενημερωτικού περιεχομένου στις Διευθύνσεις και τα Γραφεία Εκπαίδευσης, στα ΚΕ.ΣΥ.Π., στα Γραφεία Σ.Ε.Π., στα Γρα.Συ., στις σχολικές μονάδες και σε άλλους φορείς ή ενδιαφερόμενους.

- Ενημερώνουν, ενεργούν συμβουλευτικά και υποστηρίζουν τους/τις Συμβούλους που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. καθώς και τους/τις εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν το θεσμό του Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες, σε θέματα διοικητικής φύσεως.
- Στηρίζουν διοικητικά, παρακολουθούν και συμμετέχουν σε κάθε είδους προγράμματα που σχετίζονται με τον Σ.Ε.Π. σε εθνικό ή διακρατικό επίπεδο.
- Τηρούν, οργανώνουν και ανανεώνουν το Αρχείο της υπηρεσίας, τις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και την ιστοσελίδα του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. στο διαδίκτυο σε θέματα αρμοδιότητάς τους.
- Συνεργάζονται με το προσωπικό του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., με το προσωπικό του Τομέα Σ.Ε.Π. και του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι., με το Ε.Κ.Ε.Π, με τους/τις συμβούλους που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. και τα αρμόδια Τμήματα των Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. προκειμένου να οργανώσουν τη μεταφορά της τεχνογνωσίας που προετοιμάζεται από τα αρμόδια όργανα σχεδιασμού και ελέγχου της (ΠΙ και ΚΕΣΥΠ/ΣΕΠΕΔ) στις δομές πρωτοβάθμιας παροχής των σχετικών υπηρεσιών.
- Συμμετέχουν στην αξιολόγηση της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. με βάση τα δεδομένα των εκθέσεων Ετήσιου Απολογισμού Δράσης των δομών Σ.Ε.Π. ή και με βάση άλλα δεδομένα.
- Έχουν την αρμοδιότητα της προβολής του έργου της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ., του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της ίδιας Διεύθυνσης.

Άρθρο 2

«Αντικείμενο εργασίας του/της Προϊσταμένου/ης του Γραφείου Σ.Ε.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.»

Ως Προϊστάμενος/η του Γραφείου Σ.Ε.Π. ορίζεται ένας/μία Σύμβουλος που υπηρετεί σε αυτό. Ο/Η Προϊστάμενος/η έχει την ευθύνη για την εύρυθμη και ομαλή λειτουργία του Γραφείου, για την τήρηση των νόμων και των εγκυκλίων, για την εφαρμογή των αποφάσεων της ιεραρχίας του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και για την οργάνωση και το συντονισμό των διαδικασιών που διενεργούνται στην υπηρεσία. Σε περίπτωση απουσίας του/της αναπληρώνεται από τον/την αναπληρωτή/τρια Προϊστάμενο/η. Ανάλογα καθήκοντα θα έχει και ο Δ/ντής ΕΠ της περιφέρειας.

Ειδικότερα ο/η Προϊστάμενος/η του Γραφείου Σ.Ε.Π.:

- Υπογράφει με την εντολή του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων τα θέματα που αφορούν τις υπηρεσίες αρμοδιότητάς του/της.
- Συνεργάζεται με όλο το προσωπικό του Τμήματος και μεριμνά για την επίλυση των υπηρεσιακών προβλημάτων.
- Ερευνά και προγραμματίζει δράσεις με συγκεκριμένη χρονική προοπτική έτσι ώστε, η κάθε δράση να κατευθύνεται προς την κάλυψη των αναγκών της υπηρεσίας και την υλοποίηση των σκοπών και των στόχων του θεσμού του Σ.Ε.Π.
- Στην αρχή κάθε σχολικού έτους αλλά και καθ' όλη τη διάρκειά του συγκαλεί σε συνεδριάσεις το προσωπικό του Γραφείου Σ.Ε.Π. ή και του ΚΕ.ΣΥ.Π. για θέματα αρμοδιότητάς τους και για θέματα του θεσμού του Σ.Ε.Π. Εισηγείται τα προς συζήτηση θέματα και προεδρεύει σε όλες τις συνεδριάσεις του Τμήματος.

- Μεριμνά για την ενημέρωση όλου του προσωπικού του Τμήματος σχετικά με τους νόμους, τις διατάξεις και τις αποφάσεις που αφορούν στη λειτουργία του Τμήματος, των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ., στο θεσμό του Σ.Ε.Π. και σε οποιοδήποτε θέμα μπορεί να το αφορά.
- Σε συνεργασία με το προσωπικό του Γραφείου Σ.Ε.Π. κατανέμει και αναθέτει τις αρμοδιότητές τους στον καθένα, αξιολογώντας αντικειμενικά τα δεδομένα, με βασικό γνώμονα την αποδοτική λειτουργία του Γραφείου.
- Μεριμνά για την κατάρτιση του προγραμματισμού – σχεδιασμού δραστηριοτήτων εντός ή εκτός Γραφείου με τη συνεργασία όλου του προσωπικού.
- Φροντίζει για τον προγραμματισμό των υπηρεσιακών μετακινήσεων του προσωπικού, έτσι ώστε να μη διαταράσσεται η ομαλή λειτουργία του Γραφείου.
- Έχει την ευθύνη για όλα τα έγγραφα που προβλέπεται να τηρούνται στην υπηρεσία από την ισχύουσα νομοθεσία και φροντίζει να είναι πάντοτε ενημερωμένα τα υπηρεσιακά βιβλία και τα αρχεία του Γραφείου. Επίσης είναι υπεύθυνος/η για τη διεκπεραίωση της υπηρεσιακής αλληλογραφίας και τηρεί καθημερινό παρουσιολόγιο.
- Βεβαιώνει τη γνησιότητα των εγγράφων που εκδίδονται από την υπηρεσία.
- Υπογράφει όλα τα έγγραφα που εκδίδονται από το Τμήμα Α΄ Σ.Ε.Π. καθώς και τα πρακτικά των συνεδριάσεων.
- Κάνει εισηγήσεις για την προμήθεια εξοπλισμού και αναλώσιμου υλικού και είναι υπεύθυνος/η για θέματα ασφάλειας, φύλαξης και συντήρησης του χώρου του Γραφείου Σ.Ε.Π. και του κάθε είδους εξοπλισμού του. Μεριμνά για τη συντήρηση και επισκευή του χώρου και του εξοπλισμού και εισηγείται

προς τον/την Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. και στις αρμόδιες οικονομικές υπηρεσίες για ό,τι έχει σχέση με τις απαιτούμενες δαπάνες για τις επισκευές που πρέπει να γίνονται καθώς και για τις προμήθειες που είναι απαραίτητες για την ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας.

- Συντάσσει αξιολογική έκθεση για το Τμήμα και εισηγείται την αξιοποίηση προτάσεων για τη βελτίωση της λειτουργίας του Τμήματος αλλά και του θεσμού του Σ.Ε.Π.

Άρθρο 3

«Αντικείμενο εργασίας των Διευθυντών Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας»

1. Επικεφαλής όλων των δραστηριοτήτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων σε κάθε διοικητική περιφέρεια της χώρας είναι ο Διευθυντής Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας. Οι εν λόγω διευθυντές τοποθετούνται με απόφαση της αρμόδιας διεύθυνσης ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ κατόπιν εισηγήσεων των αντίστοιχων ΑΠΥΣΔΕ.
2. Η θητεία των ως άνω Διευθυντών είναι τετραετής, με δυνατότητα ανανέωσης, εφόσον επιτυγχάνονται οι τιθέμενοι στόχοι σύμφωνα με τα εκάστοτε αξιολογούμενα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια.
3. Με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ορίζεται Σύστημα Αξιολόγησης των Διευθυντών Ε.Π. Περιφέρειας, που βασίζεται σε μοριοδότηση και στο οποίο προσμετρώνται με ειδικούς συντελεστές βαρύτητας όλοι οι κρίσιμοι παράγοντες επιτυχίας και δείκτες αποτελεσματικότητας που συνδέονται με το έργο του.

4. Οι ως άνω διευθυντές έχουν την διοικητική και επιστημονική εποπτεία των ΚΕΣΥΠ της Περιφέρειάς τους.

5. Τα καθήκοντα των Διευθυντών Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας αναφέρονται:

- στην κατάστρωση του κατάλληλου σχεδιασμού για την προσέγγιση όλων των κατηγοριών του πληθυσμού-στόχου στην Περιφέρεια ευθύνης τους
- στον επιμερισμό καθηκόντων μεταξύ των ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ της Περιφέρειας, 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 της Περιφέρειας
- στη συμβολή τους, ώστε να αξιολογούνται αντικειμενικά οι πρωτοβάθμιες μονάδες στην περιοχή ευθύνης τους, καθώς και οι εργαζόμενοι σε αυτές
- στη συστηματική ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών της Περιφέρειας, ώστε ο επαγγελματικός προσανατολισμός να διαπερνά τις συνήθεις εκπαιδευτικές δραστηριότητες
- στην υποβολή προτάσεων προς την προϊσταμένη αρμόδια Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ για την περαιτέρω ενίσχυση του θεσμού
- στη συμμετοχή τους σε συσκέψεις προγραμματισμού και απολογισμού του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του ΥΠΕΠΘ

- Κριτήρια επιλογής των ως άνω Διευθυντών είναι η κατοχή πτυχίου κατηγορίας ΠΕ, οι περαιτέρω εξειδικευμένες γνώσεις στους τομείς του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής, η εμπειρία τους στην εφαρμογή του θεσμού αυτού, η επιμόρφωση σε θέματα Οργάνωσης και Διοίκησης, εφόσον δεν υπάρχουν εγκύκλιες σπουδές σε αντίστοιχα αντικείμενα, σε συνδυασμό με οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες, ηγετικό δυναμικό και επιτυχή εμπειρία στο σχεδιασμό και συντονισμό της υλοποίησης δράσεων κοινωνικού χαρακτήρα.

Άρθρο 4

«Αντικείμενο εργασίας των Συμβούλων του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων»

1. Κύρια και βασική ευθύνη των Συμβούλων που υπηρετούν στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. είναι να εκπληρώνονται οι ειδικότεροι σκοποί του, όπως αυτοί περιγράφονται στο Κεφάλαιο Α΄, άρθρο 2 του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.
2. Ο ρόλος των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι συντονιστικός, υποστηρικτικός, συμβουλευτικός, γνωμοδοτικός, επιστημονικός, εκπαιδευτικός και ερευνητικός. Ειδικότερα οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ.:
 - Είναι επιστημονικοί Σύμβουλοι σε πάσης φύσεως θέματα του θεσμού του Σ.Ε.Π. των Συμβούλων που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. μιας διοικητικής περιφέρειας της χώρας.

- Συνεργάζονται με το ΚΕΣΥΠ του Π.Ι. και τα ΚΕΠ των μεταπτυχιακών προγραμμάτων Ε.Π. και έχουν συναντήσεις με τους/τις εκπαιδευτικούς των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας κατά τη διάρκεια κάθε σχολικού έτους.
- Εφαρμόζουν και διαμορφώνουν σε συνεργασία με το ΚΕΣΥΠ του Π.Ι. τους προτυποποιημένους τρόπους και της μεθοδολογίας παροχής υπηρεσιών των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της χώρας καθώς και ένα πρότυπο προγραμματισμό - σχεδιασμό δραστηριοτήτων.
- Διατηρούν και ανανεώνουν τις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων, την ιστοσελίδα του ΚΕ.ΣΥ.Π. στο διαδίκτυο και τα ηλεκτρονικά δίκτυα επικοινωνίας.
- Μεριμνούν για την παραγωγή και τεκμηρίωση πληροφοριακού υλικού και συγκεντρώνουν επιστημονικό και υποστηρικτικό υλικό για τον Σ.Ε.Π. σε έντυπη, οπτικοακουστική ή ηλεκτρονική μορφή. Διατηρούν αρχείο και πρότυπη βιβλιοθήκη. Συμμετέχουν στη γνωμοδότηση για την έγκριση κάθε νέου βιβλίου ή υλικού για τον Σ.Ε.Π. Παρέχουν το εγκεκριμένο ενημερωτικό και εκπαιδευτικό υλικό Σ.Ε.Π. στα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. της χώρας.
- Μεριμνούν για την προμήθεια και διάθεση έγκυρων, αξιόπιστων, σταθμισμένων και εγκεκριμένων ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης στους Συμβούλους που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π. και τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. αφού διασφαλιστεί ότι οι τελευταίοι έχουν την επιστημονική επάρκεια και την άδεια για τη χρήση των εν λόγω εργαλείων.
- Θέτουν το πλαίσιο για τον προγραμματισμό και την υλοποίηση διαφόρων ενημερωτικών, επιμορφωτικών, ερευνητικών και άλλων

προγραμμάτων στα πλαίσια της γενικής και της ειδικής αγωγής για θέματα Σ.Ε.Π. Συμμετέχουν σε εθνικά και διακρατικά εκπαιδευτικά προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής.

- Σχεδιάζουν ειδικά προγράμματα για τη συνεχή επιστημονική κατάρτιση, επιμόρφωση και εξειδίκευση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που δραστηριοποιούνται στις μονάδες παροχής υπηρεσιών ΕΠ, οι οποίες εποπτεύονται από το Υπουργείο.
- Αξιοποιούν τα στοιχεία από τις εκθέσεις Ετήσιου Απολογισμού Δράσης των ΚΕ.ΣΥ.Π. και των Γραφείων Σ.Ε.Π. με στόχο τη βελτίωση του θεσμού.
- Προβάλλουν το έργο του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. καθώς και το θεσμό του Σ.Ε.Π. στη χώρα και διεθνώς. Συμμετέχουν σε δραστηριότητες ευαισθητοποίησης της κοινωνίας σε θέματα Ε.Π.

Άρθρο 5

«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των στελεχών που υπηρετούν στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

1. Ο αριθμός των ατόμων που υπηρετούν ως Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. είναι οκτώ (8). Στο ΚΕ.ΣΥ.Π. επιπλέον υπηρετούν δύο άτομα, ως Γραμματείς και ένα άτομο ως Ειδικός Συστημάτων Πληροφορικής.

2. Κύρια και βασική ευθύνη των Συμβούλων που υπηρετούν στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. είναι να εκπληρώνονται οι ειδικότεροι σκοποί του, όπως αυτοί περιγράφονται στο Κεφάλαιο Α΄, άρθρο 3 του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.
3. Ο ρόλος των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι γνωμοδοτικός, συμβουλευτικός, υποστηρικτικός, επιστημονικός, εκπαιδευτικός και ερευνητικός. Ειδικότερα οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι.:
 - Μελετούν την οργάνωση του θεσμού του Σ.Ε.Π., παρακολουθούν την εφαρμογή του στην εκπαίδευση και αξιολογούν τα αποτελέσματα αυτής της εφαρμογής.
 - Επισημαίνουν τις ανάγκες για επιστημονική έρευνα σε θέματα Σ.Ε.Π., και παρέχουν οδηγίες για την καλύτερη διεξαγωγή της από τα άτομα που συμμετέχουν σε αυτήν και αξιοποιούν τα πορίσματά της.
 - Μεριμνούν για την προμήθεια, κατάρτιση μεθοδολογιών για την παροχή σχετικών υπηρεσιών στις μονάδες του ΥΠΕΠΘ, τις οποίες και προτείνουν στις αντίστοιχες μονάδες.
 - Εισηγούνται την προκήρυξη και τη συγγραφή βιβλίων Σ.Ε.Π. καθώς και την παραγωγή πληροφοριακού, επιστημονικού και υποστηρικτικού υλικού για τον Σ.Ε.Π. για τους μαθητές και τις μαθήτριες, και για τους/τις εκπαιδευτικούς, την προμήθειά τους από το ελεύθερο εμπόριο και τον τρόπο συγγραφής ή παραγωγής και τελικής τους έγκρισης. Αξιοποιούν τις βελτιωτικές παρατηρήσεις που δέχονται από τα πειραματικά κέντρα Ε.Π. των μεταπτυχιακών τμημάτων και του ΥΠΕΠΘ.
 - Διατηρούν πρότυπο αρχείο υποστηρικτικού υλικού για τον Σ.Ε.Π. και πρότυπη βιβλιοθήκη.

- Εισηγούνται τη λήψη μέτρων για τη βελτίωση των μεθόδων της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στην εκπαίδευση.
- Γνωμοδοτούν για τις ανάγκες, τις μορφές και το περιεχόμενο των επιμορφωτικών προγραμμάτων για εκπαιδευτικούς σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Γνωμοδοτούν για τη συγκρότηση, οργάνωση και λειτουργία των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. καθώς και για τη χρήση του υποστηρικτικού υλικού για τον Σ.Ε.Π.
- Προκηρύσσουν και εκπονούν μελέτες και επιστημονικές έρευνες για θέματα της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται για τον Σ.Ε.Π., παρακολουθούν την εφαρμογή και εξέλιξή της και εισηγούνται μέτρα για την ευρύτερη και πληρέστερη χρησιμοποίησή της.
- Επίσης συνεργάζονται με το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, τα ιδρύματα της ανώτατης εκπαίδευσης, τα γνωμοδοτικά συμβούλια της εκπαίδευσης και με ιδρύματα και οργανισμούς μελετών και ερευνών του εσωτερικού και του εξωτερικού.
- Διατηρούν και ανανεώνουν τις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και την ιστοσελίδα του ΚΕ.ΣΥ.Π. στο διαδίκτυο.
- Προβάλλουν το έργο του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. καθώς και την προοπτική του θεσμού στη χώρα και διεθνώς.

Άρθρο 6

«Αντικείμενο εργασίας των Συντονιστών/στριών των ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

Ως Συντονιστής/στρια ΚΕ.ΣΥ.Π. ορίζεται ένας/μία Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που υπηρετεί σε αυτό. Ασκεί παράλληλα με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του Συντονιστή/στριας, τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις του μέλους του προσωπικού του συγκεκριμένου ΚΕ.ΣΥ.Π., όπως και τα υπόλοιπα μέλη. Ο/Η Συντονιστής/στρια έχει την ευθύνη για την εύρυθμη και ομαλή λειτουργία του ΚΕ.ΣΥ.Π., για την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων καθώς και για την πιστή εφαρμογή των αποφάσεων του συλλογικού εκπαιδευτικού οργάνου του ΚΕ.ΣΥ.Π. Γενικά έχει την ευθύνη της οργάνωσης και του συντονισμού των διαδικασιών που διενεργούνται στο ΚΕ.ΣΥ.Π. Σε περίπτωση απουσίας του αναπληρώνεται από τον/την αναπληρωτή/τρια Συντονιστή/στρια.

Ειδικότερα ο/η Συντονιστής/στρια του ΚΕ.ΣΥ.Π.:

- Αναλαμβάνοντας τα καθήκοντά του/της υπογράφει Πρωτόκολλο παράδοσης και παραλαβής που έχει προετοιμάσει ο/η προκάτοχός του, εφόσον υπήρχε. Το Πρωτόκολλο αυτό που αφορά μόνο στη Διεύθυνση του ΚΕ.ΣΥ.Π. υποβάλλεται μαζί με την αναφορά αναλήψεως καθηκόντων στον Δ/ντή Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας και κοινοποιείται στη Διεύθυνση Σ.Ε.Π.Ε.Δ. για το ΥΠ.Ε.Π.Θ. και στον Τομέα Σ.Ε.Π. για το Π.Ι.
- Σε περίπτωση μεταθέσεως, παραιτήσεως ή απομακρύνσεως του/της για οποιοδήποτε λόγο από το ΚΕ.ΣΥ.Π. παραδίδει με κανονικό πρωτόκολλο και με βάση τα βιβλία υλικού και βιβλιοθήκης όλο το αρχείο, τον εξοπλισμό καθώς και οποιοδήποτε άλλο υλικό ανήκει στο ΚΕ.ΣΥ.Π., στον/στην αντικαταστάτη/τρια ή νόμιμο/η αναπληρωτή/τρια. Αντίγραφο του πρωτοκόλλου παραδόσεως και παραλαβής υποβάλλεται κατά περίπτωση

στον/στην Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ για το ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. ή στον/στην Προϊστάμενο/η του Τομέα Σ.Ε.Π. για το Π.Ι.

- Συνεργάζεται με όλα τα υπόλοιπα μέλη του προσωπικού του ΚΕ.ΣΥ.Π. και αποφασίζει για την επίλυση των υπηρεσιακών προβλημάτων.
- Με τη συμβολή των στελεχών του ΚΕ.ΣΥ.Π. ερευνά και προγραμματίζει με μηνιαία, τριμηνιαία, ετήσια προοπτική, έτσι ώστε, η κάθε δράση να κατευθύνεται προς την υλοποίηση των σκοπών και των στόχων του θεσμού του Σ.Ε.Π. Οργανώνει την εφαρμογή των μεθοδολογιών που θα ακολουθηθούν για την υλοποίηση του προγραμματισμού προβλέποντας τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν και τα ενδιάμεσα στάδια της υλοποίησης.
- Συγκαλεί στην αρχή κάθε σχολικού έτους αλλά και καθ' όλη τη διάρκειά του σε τακτικές ή έκτακτες συνεδριάσεις τους/τις Συμβούλους που υπηρετούν στο ΚΕ.ΣΥ.Π. για τη συζήτηση θεμάτων οργάνωσης και λειτουργίας του καθώς και για άλλα θέματα που αφορούν το θεσμό του Σ.Ε.Π. και εισηγείται τα προς συζήτηση θέματα, ή την εισήγηση σε άλλο/η συνάδελφο. Επίσης προεδρεύει σε όλες τις συνεδριάσεις.
- Μεριμνά για την ενημέρωση όλων των συμβούλων του ΚΕ.ΣΥ.Π. σχετικά με τους νόμους, τις διατάξεις και τις αποφάσεις που αφορούν στη λειτουργία του ΚΕ.ΣΥ.Π., στο θεσμό του Σ.Ε.Π. και σε οποιοδήποτε θέμα μπορεί να τους/τις αφορά.
- Ειδικά στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., σε συνεργασία με τους/τις Συμβούλους Σταδιοδρομίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. φροντίζει για την δίκαιη κατανομή των περιφερειών της χώρας που θα έχει ο/η κάθε ένας/μία υπό την ευθύνη του/της για θέματα αρμοδιότητάς του/της. Κατανέμει και αναθέτει αρμοδιότητες στα μέλη του προσωπικού μόνο σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ τους, αξιολογώντας αντικειμενικά τα δεδομένα, με βασικό γνώμονα

την αποδοτική λειτουργία του ΚΕ.ΣΥ.Π. και τη σωστή εφαρμογή του θεσμού σύμφωνα με την εκπαιδευτική πολιτική της χώρας για τον Σ.Ε.Π.

- Σε συνεργασία με τους/τις Συμβούλους του ΚΕ.ΣΥ.Π. μεριμνά για την κατάρτιση του προγραμματισμού - σχεδιασμού δραστηριοτήτων τους.
- Φροντίζει για τον προγραμματισμό των υπηρεσιακών μετακινήσεων των εκπαιδευτικών του ΚΕ.ΣΥ.Π., έτσι ώστε πάντα να υπάρχουν δύο άτομα στο χώρο αυτό σε καθημερινή βάση.
- Μεριμνά για τη σύνταξη του ωραρίου λειτουργίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. και φροντίζει για την ενημέρωση του Ημερολογίου Δραστηριοτήτων από όλους/ες.
- Έχει την ευθύνη για όλα τα έντυπα που προβλέπεται να τηρούνται στην υπηρεσία από την ισχύουσα νομοθεσία και φροντίζει να είναι πάντοτε ενημερωμένα τα υπηρεσιακά βιβλία και τα έντυπα του ΚΕ.ΣΥ.Π. Χαρακτηρίζει την εισερχόμενη και εξερχόμενη αλληλογραφία και μεριμνά για το περιεχόμενο της εξερχόμενης αλληλογραφίας. Επίσης τηρεί καθημερινό παρουσιολόγιο. Βεβαιώνει τη γνησιότητα των εγγράφων που εκδίδονται από την υπηρεσία. Υπογράφει όλα τα έγγραφα που εκδίδονται από το ΚΕ.ΣΥ.Π. καθώς και τα πρακτικά των συνεδριάσεων.
- Έχει την ευθύνη για την τήρηση των ισχυουσών διατάξεων που αφορούν στη διάθεση και κυκλοφορία κάθε υλικού σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή στο χώρο του ΚΕ.ΣΥ.Π.
- Χρεώνεται τον εξοπλισμό του ΚΕ.ΣΥ.Π., είναι υπεύθυνος/η για θέματα ασφάλειας, φύλαξης και συντήρησης του χώρου και του κάθε είδους εξοπλισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. και διαφυλάττει την αποκλειστική χρήση τους για την εκπλήρωση των σκοπών του Σ.Ε.Π. Μεριμνά για τη συντήρηση και επισκευή του χώρου και του εξοπλισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. και εισηγείται προς τον/την Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. για το ΥΠ.Ε.Π.Θ. ή

τον/την Προϊστάμενο/η του Τομέα Σ.Ε.Π. για το Π.Ι. και στις αρμόδιες οικονομικές υπηρεσίες για ό,τι έχει σχέση με τις απαιτούμενες δαπάνες για τις επισκευές που πρέπει να γίνονται καθώς και για τις προμήθειες που είναι απαραίτητες για την ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας. Επίσης διατηρεί αρχείο με τις προδιαγραφές οργάνωσης του χώρου με βάση τα κτιριολογικά προγράμματα της αρμόδιας υπηρεσίας.

- Συγκεντρώνει, και αρχειοθετεί τα Δελτία Αξιολόγησης που συμπληρώνουν οι λήπτες των υπηρεσιών και οι κηδεμόνες τους, και βάσει αυτών συντάσσει αξιολογική έκθεση για το ΚΕ.ΣΥ.Π. και εισηγείται την αξιοποίηση προτάσεων για τη βελτίωση του θεσμού.

Άρθρο 7

«Αντικείμενο εργασίας των Ειδικών Συστημάτων Πληροφορικής των ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

Τα ειδικότερα καθήκοντα του/της Ειδικού Συστημάτων Πληροφορικής στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. ή στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. είναι τα ακόλουθα:

- Παρέχει τεχνική στήριξη στο ηλεκτρονικό σύστημα πληροφορικής του ΚΕ.ΣΥ.Π. και διαχειρίζεται δίκτυα Η/Υ.
- Σχεδιάζει, συντηρεί και διαχειρίζεται βάσεις δεδομένων.
- Στηρίζει την ηλεκτρονική επικοινωνία του ΚΕ.ΣΥ.Π. και έχει την ευθύνη για την ηλεκτρονική αποστολή εγγράφων, πληροφοριακού υλικού και υποστηρικτικού υλικού Σ.Ε.Π. προς τα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. της χώρας.

- Σχεδιάζει και δημιουργεί την ιστοσελίδα του ΚΕ.ΣΥ.Π. στο διαδίκτυο και έχει την ευθύνη της διατήρησης και ανανέωσής της.
- Στηρίζει και αξιολογεί την εφαρμογή του ηλεκτρονικού δικτύου επικοινωνίας για τον Σ.Ε.Π. ή οποιοδήποτε άλλο θεσμοθετημένο επικοινωνιακό σύστημα.

Άρθρο 8

«Αντικείμενο εργασίας των Γραμματέων των ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου»

Τα ειδικότερα καθήκοντα του στελέχους που αναλαμβάνει την γραμματειακή υποστήριξη στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. ή στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. είναι τα ακόλουθα:

- Υποδέχεται τα άτομα που προσέρχονται στο ΚΕ.ΣΥ.Π., τα ενημερώνει για τις υπηρεσίες και το έργο του ΚΕ.ΣΥ.Π. και σύμφωνα με το αίτημά τους, τους προτείνει συνεργασία με τον/την αρμόδιο/α Σύμβουλο Σταδιοδρομίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. κατά περίπτωση.
- Διευθετεί και διεκπεραιώνει την εισερχόμενη και εξερχόμενη ελληνική ή ξενόγλωσση αλληλογραφία.
- Ταξινομεί και αρχειοθετεί εισερχόμενα και εξερχόμενα έγγραφα και τηρεί το αρχείο της Υπηρεσίας και όλα τα σχετικά αρχεία με το θεσμό του Σ.Ε.Π.
- Τηρεί και ανανεώνει το αρχείο δραστηριοτήτων των στελεχών του ΚΕ.ΣΥ.Π., οι οποίες πραγματοποιούνται στην περιοχή ευθύνης τους.
- Ασχολείται με την αρχειοθέτηση της βιβλιοθήκης και του αρχείου πληροφόρησης.

- Τηρεί τα αρχεία επικοινωνίας με τους συνεργαζόμενους φορείς και τα συνεργαζόμενα φυσικά πρόσωπα.
- Οργανώνει και προγραμματίζει τις συναντήσεις συνεργασίας, τις συσκέψεις, τις συνεντεύξεις των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. καθώς και για την οργάνωση των μετακινήσεων σε συνεννόηση με τον/την Συντονιστή/στρια του ΚΕ.ΣΥ.Π. και το υπόλοιπο προσωπικό του.
- Τηρεί τα πρακτικά των συνεδριάσεων του ΚΕ.ΣΥ.Π., τα οποία υπογράφονται από όλους/ες.

Άρθρο 9

«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των στελεχών που υπηρετούν σε κάθε νομαρχιακό ΚΕ.ΣΥ.Π. και σε κάθε Γραφείο Σ.Ε.Π. σε σχολική μονάδα της χώρας»

1. Σε κάθε νομαρχιακό ΚΕ.ΣΥ.Π. υπηρετούν σε όλες τις περιπτώσεις τουλάχιστον δύο ειδικευμένοι επιστήμονες ως Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ένας/μία υπάλληλος με καθήκοντα Γραμματέως., ο οποίος κατέχει πιστοποιημένες γνώσεις πληροφορικής σε προγράμματα επεξεργασίας κειμένου, λογιστικά φύλλα, και πλοήγηση στο διαδίκτυο. Ο αριθμός των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, πέραν των δύο, καθορίζεται σύμφωνα με το μαθητικό πληθυσμό της περιοχής ευθύνης του ΚΕ.ΣΥ.Π., με αναλογία ενός/μίας Συμβούλου ανά 1.500 μαθητές και μαθήτριες της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης το πολύ. Ο αριθμός των Συμβούλων δύναται να αυξομειώνεται μελλοντικά, σε περιπτώσεις αύξησης ή μείωσης του μαθητικού πληθυσμού (τηρούμενης

της προαναφερόμενης αναλογίας), σε περιπτώσεις που το απαιτούν οι γεωγραφικές ιδιαιτερότητες, οι επικρατούσες συγκοινωνιακές συνθήκες ή άλλες επιτακτικές ανάγκες της περιοχής ευθύνης του ΚΕ.ΣΥ.Π. Η κάθε αλλαγή στον αριθμό των προαναφερομένων θέσεων καθώς και ο καθορισμός του αριθμού των θέσεων σε νεοϊδρυόμενα ΚΕ.ΣΥ.Π. γίνονται με απόφαση του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ.

2. Τα κριτήρια επιλογής των Συμβούλων που υπηρετούν στα ΚΕΣΥΠ συνίστανται σε:

α) Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, β) μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή εξειδίκευση που περιλαμβάνει τουλάχιστον τετρακόσιες (400) ώρες θεωρία και τριακόσιες (300) ώρες εποπτευόμενη πρακτική σε εξειδικευμένο φορέα εκπαίδευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Η πρακτική άσκηση δεν απαιτείται αν οι υποψήφιοι για τις θέσεις αυτές έχουν αποκλειστική απασχόληση στην εφαρμογή του θεσμού αυτού ενός τουλάχιστον έτους, γ) πιστοποιημένη γνώση πληροφορικής σε προγράμματα επεξεργασίας κειμένου, λογιστικών φύλλων και πλοήγησης στο διαδίκτυο, δ) άριστη γνώση μίας τουλάχιστον ξένης γλώσσας, χώρας της Ε.Ε., ε) κατοχή συμβουλευτικής εμπειρίας τουλάχιστον 3 ετών, συνοδευόμενης από θετική αξιολόγηση, στ) άριστη ψυχική υγεία, ζ) ικανότητα επικοινωνίας, ανάλυσης, σύνθεσης και αναλυτικής σκέψης, ικανότητα λήψης αποφάσεων, οργανωτικότητα, ομαδικό πνεύμα εργασίας, ηγετικό δυναμικό.

3. Σε κάθε ΚΕΣΥΠ απασχολείται ένας τουλάχιστον επιστήμονας με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος ψυχολόγου. Αντικείμενα εργασίας του εν λόγω επιστήμονα είναι:

- η συμβουλευτική σε μαθητές οι οποίοι αντιμετωπίζουν ειδικά προβλήματα προσαρμογής στο σχολικό περιβάλλον και παραπέμπονται σ'αυτούς από τους Συμβούλους Ε.Π.
- η συμβουλευτική σε γονείς που αντιμετωπίζουν δυσκολίες επικοινωνίας με τα παιδιά τους
- η συμβουλευτική σε εκπαιδευτικούς σε θέματα χειρισμού μαθητών οι οποίοι εμφανίζουν ψυχολογικά προβλήματα
- η συμβουλευτική σε εκπαιδευτικούς που έχουν προσωπική ανάγκη στήριξης
- η χορήγηση και ερμηνεία των ψυχομετρικών εργαλείων που χορηγούνται στους μαθητές στα πλαίσια του επαγγελματικού προσανατολισμού
- η ευαισθητοποίηση των συλλόγων των εκπαιδευτικών και των συλλόγων γονέων σε θέματα εντοπισμού μαθησιακών δυσκολιών και άλλων προβλημάτων των μαθητών, που χρήζουν ψυχολογικής στήριξης
- η ευαισθητοποίηση μαθητών, εκπαιδευτικών και γονέων σε θέματα διαπολιτισμικής συνύπαρξης και κοινωνικής ενσωμάτωσης μαθητών από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα
- η ευαισθητοποίηση μαθητών, εκπαιδευτικών και γονέων σε θέματα αποδοχής και ενσωμάτωσης προσώπων που ανήκουν στις ευαίσθητες κοινωνικές κατηγορίες.

Η επιλογή των εν λόγω επιστημόνων γίνεται με κριτήρια τις σχετικές ή ομοειδείς μεταπτυχιακές σπουδές, την ολοκληρωμένη μετεκπαίδευση σε κάποιο από τα αναγνωρισμένα συστήματα ψυχοθεραπείας και τα κατάλληλα

χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όπως διαπιστώνονται με αναγνωρισμένα ψυχομετρικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται από άλλους δημόσιους φορείς. Απαραίτητη είναι η τριετής προϋπηρεσία σε συμβουλευτικό ή θεραπευτικό αντικείμενο.

4. Σε κάθε ΚΕΣΥΠ απασχολείται ένας τουλάχιστον κοινωνικός επιστήμονας, κατά προτεραιότητα Κοινωνικός Λειτουργός με ειδίκευση στη Συμβουλευτική ή Κοινωνιολόγος ή Οικονομολόγος με ειδίκευση σε ζητήματα απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού. Αντικείμενα της απασχόλησής του είναι:

- Η διεξαγωγή ερευνών και ανάλυση των κοινωνικών χαρακτηριστικών των τοπικών κοινωνιών και των μικροκοινωνιών των σχολείων.
- Ο σχεδιασμός και η επιστασία εφαρμογής δράσεων για τη μείωση της σχολικής διαρροής
- Ο σχεδιασμός και η υποβολή προτάσεων για δράσεις σχετικές με την εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, όπως αυτές προβλέπονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, και ο συντονισμός της υλοποίησής τους.
- Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων σχετικών με την αρμονική ανάπτυξη της πολυπολιτισμικής διάστασης των τοπικών κοινωνιών.
- Η παροχή υπηρεσιών κοινωνικής μέριμνας σε άτομα που αντιμετωπίζουν ειδικά κοινωνικά, οικογενειακά ή οικονομικά προβλήματα που παρεμποδίζουν την ελεύθερη επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος.

Κριτήρια επιλογής των εν λόγω επιστημόνων είναι: σχετικές μεταπτυχιακές σπουδές, προηγούμενη εμπειρία στη διεξαγωγή ερευνών, σχεδιασμό και εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικού περιεχομένου και εθελοντική κοινωνική δραστηριότητα.

5. Για το αντικείμενο εργασίας και τις υποχρεώσεις των στελεχών όλων των ΚΕ.ΣΥ.Π. εφαρμόζονται οι διατάξεις του δημοσιouπαλληλικού κώδικα.
6. Τα στελέχη του ΚΕ.ΣΥ.Π. αποτελούν συλλογικό όργανο για τη χάραξη κατευθύνσεων με στόχο την καλύτερη εφαρμογή του εκπαιδευτικού και διδακτικού έργου και την καλύτερη λειτουργία του ΚΕ.ΣΥ.Π. Το συλλογικό αυτό όργανο έχει ρόλο συμβουλευτικό και γνωμοδοτικό για θέματα αρμοδιότητάς του. Ιεραρχεί τις ανάγκες και φροντίζει για την αντιμετώπισή τους. Αξιοποιεί τις δυνατότητες συνεργασίας ανάμεσα στα μέλη του προσωπικού και τους συνεργαζόμενους με το ΚΕ.ΣΥ.Π. φορείς. Οι συνεδριάσεις του πραγματοποιούνται κατά αντιστοιχία και σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων μιας σχολικής μονάδας, όπως για παράδειγμα σε θέματα χρόνου των συνεδριάσεων, συμμετοχής τρίτων στις συνεδριάσεις, απαρτίας καθώς και λήψης, εγκυρότητας και υλοποίησης αποφάσεων. Κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων γίνονται προσπάθειες από όλους/ες τους/τις εκπαιδευτικούς προκειμένου να ρυθμίσουν θέματα προγραμματισμού – σχεδιασμού των δραστηριοτήτων του ΚΕ.ΣΥ.Π., αναζήτησης και εφαρμογής τρόπων και μέτρων για την επίτευξη των γενικών και ειδικών σκοπών του και καθορισμού των λεπτομερειών της λειτουργίας του.
7. Συνολικά οι δραστηριότητες και οι εισηγήσεις των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού όλων των ΚΕ.ΣΥ.Π. έχουν συμβουλευτικό, εκπαιδευτικό, επιστημονικό, υποστηρικτικό και αναπτυξιακό προσανατολισμό. Αποσκοπούν κατά πρωταρχικό λόγο στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των νέων, ώστε με επιτυχία να σχεδιάζουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους μέσα από τη διαδικασία της αυτογνωσίας, την προαγωγή της αυτοεκτίμησης, την επίλυση συγκρούσεων, την ανάπτυξη εσωτερικών κινήτρων, την καλλιέργεια των δεξιοτήτων τους, την καλλιέργεια δεξιοτήτων αυτοπληρόρησης και κριτικής θεώρησης της πληροφορίας, την ομαλή μετάβασή τους σε επόμενα εκπαιδευτικά ή επαγγελματικά

στάδια, την εκμάθηση τεχνικών εξεύρεσης εργασίας, την αξιολόγηση προσφερόμενων θέσεων εργασίας και τη διαδικασία επαναξιολόγησης και επανασχεδιασμού της πορείας τους.

8. Οι δραστηριότητες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού των ΚΕ.ΣΥ.Π. οργανώνονται γύρω από τους παρακάτω βασικούς άξονες που άπτονται της θεματολογίας του Σ.Ε.Π.:

- Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας νέων.
- Συμβουλευτική γονέων και κηδεμόνων σε θέματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.
- Υποστήριξη των ατόμων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην προσωπική τους ανάπτυξη, την επαγγελματική ωριμότητα και το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους.
- Ενίσχυση δράσεων που στοχεύουν στην ανάπτυξη της δεξιότητας της αυτοπληροφόρησης των νέων, των γονέων, των εκπαιδευτικών και γενικά όλων των ατόμων που απευθύνονται στο ΚΕ.ΣΥ.Π.
- Πληροφόρηση για θέματα σπουδών, επαγγελμάτων και αγοράς εργασίας.
- Παροχή υλικού ψυχολογικής ή και παιδαγωγικής θεματολογίας που υποστηρίζει τον Σ.Ε.Π.

Ειδικότερα οι Σύμβουλοι που υπηρετούν σε όλα τα ΚΕ.ΣΥ.Π.:

1. Υλοποιούν τις αποφάσεις του ΥΠ.Ε.Π.Θ. στο πλαίσιο του θεσμού του Σ.Ε.Π.
2. Αναπτύσσουν αρμονικές σχέσεις συνεργασίας μεταξύ τους και λειτουργούν ως δημιουργική ομάδα. Αλληλοενημερώνονται πάνω σε γενικά ή ειδικά θέματα που άπτονται του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και

επιδιώκουν επίσης μια κοινή και συλλογική δράση με στόχο τη σωστή οργάνωση και την αποφυγή καταστάσεων δυσλειτουργίας της υπηρεσίας.

3. Συμμετέχουν σε μετεκπαιδευτικές δραστηριότητες κάθε είδους, αφιερώνοντας σε αυτές τουλάχιστον 40 ώρες ετησίως.
4. Τηρούν επιμελώς τα καθήκοντά τους, όπως αυτά ορίζονται από το παρόν κείμενο και από τον Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αποτελεί ένα σύνολο αρχών και κανόνων που εφαρμόζουν οι Σύμβουλοι για να είναι όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικοί στο έργο τους και να μην προκαλούν βλάβη στα συνεργαζόμενα ή εξυπηρετούμενα άτομα. Ο εν λόγω Κώδικας διαμορφώνεται από τα Συλλογικά όργανα των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας, στον ελληνικό, είτε ευρωπαϊκό, είτε διεθνή χώρο. Η κάθε παρεκτροπή από όσα ορίζει ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας θα στοιχειοθετεί πειθαρχικό παράπτωμα. Οι ενέργειες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που δεν αναφέρονται στον Κώδικα αυτό, δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση με τις διατάξεις του Συντάγματος και των Νόμων που αναφέρονται στα δικαιώματα των Ελλήνων πολιτών και με τον Κώδικα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.
5. Λειτουργούν και δραστηριοποιούνται στα όρια της ειδίκευσής τους αναλαμβάνοντας την επιστημονική ευθύνη μόνο για θέματα για τα οποία έχουν την κατάλληλη επαγγελματική εμπειρία και επιστημονική κατάρτιση. Ως εκ τούτου αναγνωρίζουν σαφώς τα όρια και τις παραμέτρους της ειδίκευσης και του επαγγελματικού τους ρόλου, δεν παραπλανούν για την ειδικότητα, τα προσόντα, την κατάρτιση ή την εμπειρία τους και έχουν πλήρη επίγνωση των επαγγελματικών τους ορίων. Επίσης, με δική τους μέριμνα αναζητούν και εξασφαλίζουν τη συνδρομή άλλων ειδικών επιστημόνων, όταν κρίνεται αναγκαίο.

6. Σε περίπτωση που γίνεται αντιληπτή μια ενδεχόμενη αντιδεοντολογική συμπεριφορά εκ μέρους ενός/μιας συναδέλφου που υπηρετεί στο ΚΕ.ΣΥ.Π., ή στο Γραφείο Σ.Ε.Π. ή Γρα.Συ. της περιοχής ευθύνης του ΚΕ.ΣΥ.Π., τότε θα πρέπει αρχικά να αντιμετωπιστεί το θέμα ενδοϋπηρεσιακά με την παροχή εποικοδομητικής υποστήριξης στο συγκεκριμένο άτομο, με στόχο να μετατραπεί η συμπεριφορά του. Η παραβίαση του Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας, αντιμετωπίζεται ως πειθαρχικό παράπτωμα βάσει των προβλεπόμενων στο άρθρο 109 κεφάλαιο Β' του νόμου υπ' αριθ.3528/2007 περί κύρωσης του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.
7. Συνεργάζονται με τον/την Συντονιστή/στρια του ΚΕ.ΣΥ.Π. και μεταξύ τους για τη σύνταξη του προγράμματος των ατομικών και των κοινών δραστηριοτήτων τους στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους.
8. Συνεργάζονται με τους/τις Συμβούλους του Τμήματος Α' Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. της Κ.Υ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και του Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, με το Ε.Κ.Ε.Π, με τους/τις Συμβούλους των υπόλοιπων ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π., των Γρα.Συ., με μαθητές/τριες, με εκπαιδευτικούς και με συλλόγους γονέων και κηδεμόνων, με φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης και με εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Επίσης συνεργάζονται με όλους τους φορείς που είναι απαραίτητοι, ώστε να προωθούνται οι στόχοι του Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο της Ειδικής Αγωγής.
9. Συμμετέχουν στην υλοποίηση εθνικών, ευρωπαϊκών ή και διεθνών προγραμμάτων που σχετίζονται με τον Σ.Ε.Π.
10. Τηρούν Ημερολόγιο Δραστηριοτήτων με στοιχεία για τις δραστηριότητές τους.
11. Συντάσσουν εισηγητικές εκθέσεις προς τις αρμόδιες για τον Σ.Ε.Π. υπηρεσίες του ΥΠ.Ε.Π.Θ. για θέματα αρμοδιότητάς τους. Για τη σύνταξη των εν λόγω

εκθέσεων ο/η Συντονιστής/στρια καλεί όλους τους/τις Συμβούλους του ΚΕ.ΣΥ.Π. σε ειδική συνεδρίαση κατά την οποία τους αναθέτει την εισήγηση, την αξιολόγηση και τη μελέτη των θεμάτων. Αφού γίνουν οι απαραίτητες παρατηρήσεις και αξιολογήσεις, συγκεντρώνονται όλα τα δεδομένα και τηρούνται πρακτικά από τον/την Γραμματέα, τα οποία και υπογράφονται στο τέλος από όλους/ες. Έπειτα από ανακεφαλαίωση, συσχέτιση και σύνθεση των δεδομένων διατυπώνεται η τελική εισήγηση.

12. Υποβάλλουν έκθεση Ετήσιου Απολογισμού Δράσης προς τη Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΥΠ.Ε.Π.Θ. η οποία περιλαμβάνει και αξιολόγηση της εφαρμογής του θεσμού στην περιοχή ευθύνης τους καθώς και προτάσεις για τη βελτίωση του θεσμού.
13. Κύρια και βασική ευθύνη των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στα νομαρχιακά ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι να εκπληρώνονται οι ειδικότεροι σκοποί τους, όπως αυτοί περιγράφονται στο Κεφάλαιο Α', άρθρο 4 του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.
14. Ο ρόλος των Συμβούλων Σταδιοδρομίας των νομαρχιακών ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι υποστηρικτικός, συμβουλευτικός, επιστημονικός, εκπαιδευτικός, διδακτικός και ερευνητικός.
15. Ειδικότερα οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού των ΚΕ.ΣΥ.Π.:
 - Χρησιμοποιούν προτυποποιημένους τρόπους και μεθοδολογία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.
 - Παρέχουν πληροφόρηση για τις σπουδές, τα επαγγέλματα, την αγορά εργασίας και άλλα συναφή θέματα στους ενδιαφερόμενους.
 - Πραγματοποιούν συμβουλευτικές συνεντεύξεις με τους ενδιαφερόμενους.

- Εφαρμόζουν ψυχομετρικά εργαλεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού εφόσον έχουν την απαραίτητη κατάρτιση και εμπειρία στη χρήση τους.
- Εξυπηρετούν μαθητές/τριες και αποφοίτους/ες της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, υποψηφίους/ες για τα Α.Ε.Ι., Α.Τ.Ε.Ι. και για κάθε άλλη σχολή κατάρτισης και επιμόρφωσης, γονείς και κηδεμόνες, εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στο σχολείο, καθώς και κάθε νέο και νέα ως 25 ετών, αλλά και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο χρειάζεται τις υπηρεσίες τους χωρίς διακρίσεις κοινωνικές, φύλου, χρώματος, καταγωγής κ.λ.π.
- Όταν εξυπηρετούν άτομα με ειδικές ανάγκες ή άτομα που ανήκουν σε άλλες ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα και απαραίτητα μέσα, ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε πιθανότητα σωματικού, ψυχολογικού τραύματος ή στιγματισμού των ατόμων αυτών και των οικογενειών τους. Σέβονται τα δικαιώματά τους για τη διαφύλαξη των προσωπικών τους δεδομένων και δε δίνουν πληροφορίες σε τρίτους, μη εμπλεκόμενους.
- Συνεργάζονται με το Τμήμα Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. για το συντονισμό των ενεργειών και την ισόρροπη και σωστή εφαρμογή του Σ.Ε.Π. σε όλες τις σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της περιοχής ευθύνης τους. Για το σκοπό αυτό συνεργάζονται με τους/τις Προϊσταμένους/ες των Διευθύνσεων και των Γραφείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και τους/τις Διευθυντές/ντριες των προαναφερόμενων σχολικών μονάδων.
- Συνεργάζονται με όλους τους φορείς και ειδικά με το προσωπικό των Σ.Σ.Ν., των Κ.Δ.Α.Υ., των Σ.Μ.Ε.Α. και τους Συμβούλους Ειδικής Αγωγής, ώστε να προωθούνται οι στόχοι του Σ.Ε.Π. στα πλαίσια της ειδικής αγωγής.

- Έχουν συναντήσεις με τοπικούς φορείς ή άλλους ενδιαφερόμενους με σκοπό την ευαισθητοποίησή τους και την ενημέρωση πάνω σε θέματα Σ.Ε.Π., από διάφορες πλευρές (π.χ. με την οπτική της ειδικής αγωγής, του φύλου, της διαπολιτισμικότητας κ.ά.), την ανατροφοδότηση κ.τ.λ.
- Ο/Η κάθε Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού προσφέρει υπηρεσίες στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του/της στον εξυπηρετούμενο πληθυσμό που συνδέεται με τις σχολικές μονάδες της περιοχής ευθύνης του/της (μαθητές/τριες, γονείς, εκπαιδευτικούς).
- Έχουν την εποπτεία και υποστηρίζουν επιστημονικά τους/τις εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στα Γραφεία Σ.Ε.Π. και τα Γρα.Συ. καθώς και τους εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες της περιοχής ευθύνης τους.
- Φροντίζουν για την υλοποίηση βραχυχρόνιων προγραμμάτων επιμόρφωσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. σε σχολικές μονάδες της περιοχής ευθύνης τους. Επίσης οργανώνουν ενημερωτικά, επιμορφωτικά και άλλα προγράμματα στα πλαίσια του θεσμού του Σ.Ε.Π. για μαθητές και μαθήτριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γονείς και κηδεμόνες, εκπαιδευτικούς και κάθε ενδιαφερόμενο/η.
- Οργανώνουν και στηρίζουν ενημερωτικές και επιμορφωτικές δραστηριότητες και εκδηλώσεις σχετικές με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε διεθνές, ευρωπαϊκό, εθνικό, νομαρχιακό και επίπεδο σχολικών μονάδων.
- Συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς σχολικών μονάδων της περιοχής ευθύνης τους, προκειμένου να δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες για την πραγμάτωση των στόχων της διάχυσης του θεσμού του Σχολικού

Επαγγελματικού Προσανατολισμού και προκειμένου να στηρίξουν την οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας.

- Επισκέπτονται τα σχολεία της περιοχής ευθύνης τους με στόχο την υποστήριξη του έργου των εκπαιδευτικών που εφαρμόζει τον Σ.Ε.Π. αλλά και την ενημέρωση του μαθητικού πληθυσμού, ώστε να εντοπιστούν εγκαίρως οι πιθανές ανάγκες αυτού του πληθυσμού σε θέματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας.
- Έχουν τη δυνατότητα συνεργασίας με τους/τις εκπαιδευτικούς που οργανώνουν επισκέψεις μαθητών/τριών σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και εργασιακούς χώρους καθώς και δυνατότητα συμμετοχής σε αυτές.
- Τηρούν αρχεία με τα στοιχεία των επισκεπτών/τριών του ΚΕ.ΣΥ.Π., τα αιτήματά τους και το αποτέλεσμα της επίσκεψης.
- Αξιοποιούν ερευνητικά τα στοιχεία που κρατούν από τα άτομα που προσέρχονται στο ΚΕ.ΣΥ.Π. εφόσον τους ζητηθεί από την υπηρεσία με στόχο την προαγωγή του θεσμού.
- Μπορούν να συμμετέχουν σε ερευνητικά προγράμματα για την τοπική ή μη αγορά εργασίας.
- Παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης και παράλληλα ενθαρρύνουν την αυτοπληροφόρηση των επισκεπτών του ΚΕ.ΣΥ.Π. φροντίζοντας για τις δυνατότητες εξασφάλισής της.
- Επιλέγουν, συλλέγουν, οργανώνουν, επεξεργάζονται, ανανεώνουν, μορφοποιούν και τεκμηριώνουν πληροφοριακό υλικό για την τοπική αγορά εργασίας σε έντυπη, οπτικοακουστική ή ηλεκτρονική μορφή και φροντίζουν για την ποιότητα του περιεχομένου του αρχείου πληροφόρησης και της βιβλιοθήκης του ΚΕ.ΣΥ.Π.

- Φροντίζουν για τη διάχυση του πληροφοριακού υλικού Σ.Ε.Π. σε κάθε ενδιαφερόμενο/η και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.
- Υποστηρίζουν τα ηλεκτρονικά δίκτυα επικοινωνίας και πληροφόρησης του ΚΕ.ΣΥ.Π. και επιμελούνται την ιστοσελίδα του ΚΕ.ΣΥ.Π. στο διαδίκτυο.
- Παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού κατά βάση σε μαθητές και μαθήτριες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, σε νέους και νέες και σε οποιοδήποτε άλλο ενδιαφερόμενο άτομο. Η συμβουλευτική στήριξη μπορεί να είναι ατομική ή ομαδική.
- Κατά τη συμβουλευτική διαδικασία μπορούν να χρησιμοποιούν εγκεκριμένα, έγκυρα, αξιόπιστα και σταθμισμένα ψυχομετρικά εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης, εφόσον έχουν την επιστημονική επάρκεια και είναι πιστοποιημένα για τη χρήση τους. Επίσης κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής συνέντευξης μπορούν να χορηγούν ερωτηματολόγια συλλογής δεδομένων ή να κρατούν σημειώσεις προς όφελος του ατόμου που εξυπηρετούν.
- Συντάσσουν εκθέσεις επαγγελματικής αξιολόγησης των ατόμων που εξυπηρετούν, οι οποίες καταχωρούνται στους ατομικούς φακέλους των ίδιων ατόμων, μαζί με τα αποτελέσματα των ψυχομετρικών εργαλείων που χορηγήθηκαν κατά τη συμβουλευτική διαδικασία.
- Τηρούν το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων των ατόμων προς τα οποία προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.
- Παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες Συμβουλευτικής σε γονείς και κηδεμόνες με βάση τα θέματα Σ.Ε.Π.
- Βρίσκονται σε επαφή με προπτυχιακούς/ές και μεταπτυχιακούς/ές φοιτητές/τριες και σπουδαστές/στρίες που ενημερώνονται για τις

υπηρεσίες, τις μεθόδους και τις δράσεις που υλοποιεί το ΚΕ.ΣΥ.Π. και είναι επόπτες/τριές τους στα πλαίσια της πρακτικής τους άσκησης.

- Ευαισθητοποιούν την τοπική ή ευρύτερη κοινωνία σε θέματα Σ.Ε.Π.
- Προβάλλουν το έργο του ΚΕ.ΣΥ.Π. και του θεσμού του Σ.Ε.Π. στην τοπική ή ευρύτερη κοινωνία. Συμβάλλουν στην προβολή του ΚΕ.ΣΥ.Π. με την υλοποίηση δράσεων ή έργων, ώστε αυτό να αποτελεί ένα ζωντανό κύτταρο της εκπαιδευτικής κοινότητας, ανταποκρινόμενο στις ανάγκες των μαθητών, των εκπαιδευτικών, των γονέων και όλων των άλλων συντελεστών που συνθέτουν την κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα της περιοχής.

16. Στις ειδικότητες καθηγητών μέσης εκπαίδευσης προστίθεται η ειδικότητα του Καθηγητή ΣΕΠ. Τα προσόντα του Καθηγητή ΣΕΠ είναι τα ίδια με των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως περιγράφονται στο σχετικό άρθρο του παρόντος διατάγματος. Σε κάθε ΓΡΑΣΕΠ ή ΓΡΑΣΥ υπηρετεί ένας τουλάχιστον καθηγητής με ειδικότητα ΣΕΠ.

Άρθρο 10

«Αντικείμενο εργασίας του/της Συντονιστή/στριας του νομαρχιακού ΚΕ.ΣΥ.Π.»

Ως Συντονιστής/στρια του ΚΕ.ΣΥ.Π. ορίζεται ένας/μία υπάλληλος, που υπηρετεί σε αυτό ως Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και παράλληλα με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις που ακολουθούν, ασκεί τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ο/Η Συντονιστής/στρια έχει την ευθύνη για την εύρυθμη και ομαλή λειτουργία του ΚΕ.ΣΥ.Π., για την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων καθώς και για την πιστή εφαρμογή των αποφάσεων του συλλογικού

εκπαιδευτικού οργάνου του ΚΕ.ΣΥ.Π. Γενικά έχει την ευθύνη της οργάνωσης και του συντονισμού των διαδικασιών που διενεργούνται στο ΚΕ.ΣΥ.Π. Σε περίπτωση απουσίας του/της, αναπληρώνεται από τον/την αναπληρωτή/τρια Συντονιστή/στρια.

Ειδικότερα ο/η Συντονιστής/στρια του ΚΕ.ΣΥ.Π.:

- Αναλαμβάνοντας τα καθήκοντά του/της υπογράφει Πρωτόκολλο παράδοσης και παραλαβής που έχει προετοιμάσει ο/η προκάτοχός του, εφόσον υπήρχε. Το Πρωτόκολλο αυτό που αφορά μόνο στη Διεύθυνση του ΚΕ.ΣΥ.Π. υποβάλλεται αυθημερόν μαζί με την αναφορά αναλήψεως καθηκόντων στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Σε περίπτωση μεταθέσεως, παραιτήσεως ή απομακρύνσεως του/της για οποιοδήποτε λόγο από το ΚΕ.ΣΥ.Π. παραδίδει με κανονικό πρωτόκολλο και με βάση τα βιβλία υλικού και βιβλιοθήκης όλο το αρχείο, τον εξοπλισμό καθώς και οποιοδήποτε άλλο υλικό ανήκει στο ΚΕ.ΣΥ.Π., στον/στην αντικαταστάτη/τρια ή νόμιμο/η αναπληρωτή/τρια. Αντίγραφο του πρωτοκόλλου παραδόσεως και παραλαβής υποβάλλεται στον/στην Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Συντάσσει το ετήσιο σχέδιο δράσης της μονάδας και μεριμνά για την υλοποίησή του, ώστε να επιτυγχάνονται οι τεθέντες ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι.
- Ερευνά και προγραμματίζει με μηνιαία, τριμηνιαία, ετήσια προοπτική και έτσι ώστε, η κάθε δράση να κατευθύνεται προς την υλοποίηση των σκοπών και των στόχων του θεσμού του Σ.Ε.Π. Καταγράφει την πολιτική ή τη μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί για την υλοποίηση του Προγραμματισμού - Σχεδιασμού Δραστηριοτήτων προβλέποντας τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν και τα ενδιάμεσα στάδια της υλοποίησης.

- Συγκαλεί στην αρχή κάθε σχολικού έτους αλλά και καθ' όλη τη διάρκειά του σε τακτικές ή έκτακτες συνεδριάσεις τα μέλη του ΚΕ.ΣΥ.Π. για τη συζήτηση θεμάτων οργάνωσης και λειτουργίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. και για άλλα θέματα που αφορούν το θεσμό του Σ.Ε.Π. και εισηγείται τα προς συζήτηση θέματα, αν δεν έχει αναθέσει την εισήγηση σε άλλο/η συνάδελφο. Επίσης προεδρεύει σε όλες τις συνεδριάσεις.
- Εφόσον υπάρχουν περισσότερα του ενός ΚΕ.ΣΥ.Π. στον ίδιο νομό, οι Συντονιστές/στριες όλων των ΚΕ.ΣΥ.Π. συνεργάζονται και συγκαλούν σε τακτικές συνεδριάσεις, τρεις (3) φορές ετησίως (στην αρχή κάθε σχολικού έτους, ενδιάμεσα και στο τέλος του σχολικού έτους) ή και σε έκτακτες συνεδριάσεις, τους/τις εκπαιδευτικούς όλων των δομών Σ.Ε.Π. του νομού για θέματα αρμοδιότητάς τους σε κοινά αποδεκτό χώρο. Στην περίπτωση που υπάρχει μόνο ένα ΚΕ.ΣΥ.Π. στην ίδια Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ο/η Συντονιστής/στρια συγκαλεί στις προαναφερόμενες συνεδριάσεις τους/τις εκπαιδευτικούς του ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. της ίδιας Διεύθυνσης. Οι συνεδριάσεις μπορούν να διεξάγονται με φυσική παρουσία του προσωπικού όλων των δομών Σ.Ε.Π. και στις περιπτώσεις που οι συνθήκες δεν το επιτρέπουν, με τη χρήση των νέων τεχνολογιών (π.χ. τηλεδιασκέψεις).
- Μεριμνά για την ενημέρωση όλων των στελεχών του ΚΕ.ΣΥ.Π. σχετικά με τους νόμους, τις διατάξεις και τις αποφάσεις που αφορούν στη λειτουργία του ΚΕ.ΣΥ.Π., στο θεσμό του Σ.Ε.Π. και σε οποιοδήποτε θέμα μπορεί να τα αφορά.
- Σε συνεργασία με τους/τις Συμβούλους Σταδιοδρομίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. φροντίζει για την δίκαιη και ισότιμη κατανομή των Γραφείων Σ.Ε.Π., των Γρα.Συ. και των σχολικών μονάδων που θα έχει ο/η κάθε ένας/μια υπό την ευθύνη του/της σε θέματα εφαρμογής του θεσμού στην εκπαίδευση. Κατ' εξαίρεση ο/η Συντονιστής/στρια μπορεί να έχει υπό την ευθύνη του/της

μικρότερο αριθμό σχολικών μονάδων λόγω αυξημένων αρμοδιοτήτων με ελάχιστο όριο σε αριθμό, τις οκτώ (8). Επίσης μπορεί να έχει υπό την ευθύνη του μόνο ένα (1) Γραφείο Σ.Ε.Π. και ένα (1) Γρα.Συ. Στην περίπτωση ύπαρξης περισσότερων του ενός ΚΕ.ΣΥ.Π. στην ίδια Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι Συντονιστές/στριες των ΚΕ.ΣΥ.Π. σε συνεργασία με τον/την Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αφού λάβουν υπόψη τους τα δεδομένα της περιοχής και τις διάφορες συνθήκες που επικρατούν, κατανέμουν επίσης δίκαια και ισότιμα τα Γραφεία Σ.Ε.Π., τα Γρα.Συ. και τις σχολικές μονάδες της Διεύθυνσης που θα βρίσκονται υπό την ευθύνη του κάθε ΚΕ.ΣΥ.Π. Στη συνέχεια θα τηρείται η προαναφερόμενη διαδικασία κατανομής των παραπάνω ανά Σύμβουλο Σταδιοδρομίας.

- Κατανέμει και αναθέτει στους/στις Συμβούλους του ΚΕ.ΣΥ.Π. αρμοδιότητες ή δραστηριότητες που προκύπτουν εκτάκτως, μόνο σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ τους, αξιολογώντας αντικειμενικά τα δεδομένα, με βασικό γνώμονα την αποδοτική λειτουργία του ΚΕ.ΣΥ.Π. και τη σωστή εφαρμογή του θεσμού στην περιοχή ευθύνης του ΚΕ.ΣΥ.Π.
- Μεριμνά για την κατάρτιση του Προγραμματισμού - Σχεδιασμού Δραστηριοτήτων εντός ή εκτός ΚΕ.ΣΥ.Π. με τη συνεργασία όλων των Συμβούλων.
- Φροντίζει για τον προγραμματισμό των υπηρεσιακών μετακινήσεων των Συμβούλων.
- Μεριμνά για την τήρηση του ωραρίου λειτουργίας του ΚΕ.ΣΥ.Π. και φροντίζει για την ενημέρωση του Ημερολογίου Δραστηριοτήτων από όλους/ες.

- Έχει την ευθύνη για όλα τα έγγραφα που προβλέπεται να τηρούνται στην υπηρεσία από την ισχύουσα νομοθεσία και φροντίζει να είναι πάντοτε ενημερωμένα τα υπηρεσιακά βιβλία και τα έγγραφα του ΚΕ.ΣΥ.Π.
- Φροντίζει να ετοιμαστούν και να υποβληθούν έγκαιρα τα στοιχεία που ζητούνται κάθε χρόνο (όπως π.χ. η έκθεση Ετήσιου Απολογισμού Δράσης κ.ά.) από το ΥΠ.Ε.Π.Θ., από τον/την Διευθυντή/ντρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού Περιφέρειας ή τον/την Προϊστάμενο/η Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Χαρακτηρίζει την εισερχόμενη και εξερχόμενη αλληλογραφία και μεριμνά για το περιεχόμενο της εξερχόμενης αλληλογραφίας. Επίσης τηρεί καθημερινό παρουσιολόγιο. Βεβαιώνει τη γνησιότητα των εγγράφων που εκδίδονται από την υπηρεσία. Υπογράφει και σφραγίζει με τη σφραγίδα του ΚΕ.ΣΥ.Π. όλα τα έγγραφα που εκδίδονται από το ΚΕ.ΣΥ.Π. καθώς και τα πρακτικά των συνεδριάσεων.
- Έχει την ευθύνη για την τήρηση των ισχυουσών διατάξεων που αφορούν στη διάθεση και κυκλοφορία κάθε υλικού σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή στο χώρο του ΚΕ.ΣΥ.Π.
- Έχει την οικονομική διαχείριση του ΚΕ.ΣΥ.Π., κάνει εισηγήσεις για την προμήθεια εξοπλισμού και αναλώσιμου υλικού και είναι υπόλογος/η για τις δαπάνες λειτουργίας.
- Χρεώνεται τον εξοπλισμό του ΚΕ.ΣΥ.Π., είναι υπεύθυνος/η για θέματα ασφάλειας, φύλαξης και συντήρησης του χώρου και του κάθε είδους εξοπλισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. και διαφυλάττει την αποκλειστική χρήση τους για την εκπλήρωση των σκοπών του Σ.Ε.Π. Σε περίπτωση καταστρατήγησης της παραπάνω αποκλειστικής χρήσης ή αλλαγής του χώρου αντίθετα από τις επίσημες προδιαγραφές σε επίπεδο ΚΕ.ΣΥ.Π., Γραφείου Σ.Ε.Π. ή Γρα.Συ. στην περιοχή ευθύνης του ΚΕ.ΣΥ.Π., συντάσσει σχετική έκθεση

και την υποβάλλει στα ιεραρχικώς ανώτερα αρμόδια όργανα, ώστε να γίνει ο απαραίτητος πειθαρχικός έλεγχος και να αποκατασταθεί η αποκλειστική χρήση στη δομή ή να επανέλθει ο χώρος στην πρώτη του μορφή. Μεριμνά για τη συντήρηση και επισκευή του χώρου και του εξοπλισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. και εισηγείται προς τον/την Διευθυντή/Διευθύντρια Περιφέρειας ή τις αρμόδιες οικονομικές υπηρεσίες για ό,τι έχει σχέση με τις απαιτούμενες δαπάνες για τις επισκευές που πρέπει να γίνονται καθώς και για τις προμήθειες που είναι απαραίτητες για την ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας. Φροντίζει να υπάρχει εξασφαλισμένη πρόσβαση ΑΜΕΑ και πρόσφατος έλεγχος τεχνικού ασφαλείας του ΚΕ.ΣΥ.Π. Φροντίζει για την τήρηση των όρων της συμβάσεως μισθώσεως του οικήματος και θεωρεί τις καταστάσεις πληρωμής του μισθώματος, στις περιπτώσεις που δεν είναι υποχρεωτικό να τις θεωρεί άλλη προϊσταμένη αρχή. Επίσης διατηρεί αρχείο με τις προδιαγραφές οργάνωσης του χώρου με βάση τα κτιριολογικά προγράμματα του Ο.Σ.Κ. ή άλλης αρμόδιας υπηρεσίας.

- Παράλληλα έχει την ευθύνη για την υγιεινή κατάσταση του χώρου του ΚΕ.ΣΥ.Π. και προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για την προστασία της υγείας των εργαζομένων σε αυτό. Σε περίπτωση που παρουσιάζεται κρούσμα μεταδοτικής ασθένειας το αναφέρει αμέσως στον/στην Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης ή του Γραφείου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

- Έχει την ευθύνη για την κατάρτιση μελέτης και εισήγησης για την αύξηση του αριθμού των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ. στην περιοχή ευθύνης του/της καθώς και για την αύξηση ή τη μείωση των θέσεων του προσωπικού του ΚΕ.ΣΥ.Π. ή τη μεταβολή των θέσεων του προσωπικού στην περίπτωση των περισσοτέρων του ενός ΚΕ.ΣΥ.Π. πάντα σε συνεργασία με τους/τις Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού του/των ΚΕ.ΣΥ.Π. της ίδιας Διεύθυνσης. Η μελέτη και η

εισήγηση υπογράφονται από όλους/ες τους/τις Συντονιστές/στριες των ΚΕ.ΣΥ.Π. στην περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα του ενός ΚΕ.ΣΥ.Π.

- Συνεργάζεται με τον Διευθυντή ΕΠ Περιφέρειας για την προσωρινή πλήρωση των κενών θέσεων στο ΚΕ.ΣΥ.Π., σε Γραφείο Σ.Ε.Π. ή σε Γρα.Συ. στην περιοχή ευθύνης του ΚΕ.ΣΥ.Π., όταν συντρέχουν λόγοι ανεπάρκειας του αριθμού στελεχών που ανέλαβαν υπηρεσία σε αυτά.
- Συντάσσει εσωτερική αξιολογική έκθεση για το ΚΕ.ΣΥ.Π. σε συνεργασία με τους/τις εκπαιδευτικούς του ΚΕ.ΣΥ.Π., παραγγέλλει έκθεση εξωτερικής αξιολόγησης σε φορέα εκτός ΥΠΕΠΘ και εισηγείται την αξιοποίηση προτάσεων για τη βελτίωση της λειτουργίας του ΚΕΣΥΠ και του θεσμού.

Άρθρο 11

«Αντικείμενο εργασίας του/της Γραμματέα του νομαρχιακού ΚΕ.ΣΥ.Π.»

Αντικείμενο εργασίας του/της υπαλλήλου που αναλαμβάνει την γραμματειακή υποστήριξη του ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι τα ακόλουθα:

- Υποδέχεται τα άτομα που προσέρχονται στο ΚΕ.ΣΥ.Π., τα ενημερώνει για τις υπηρεσίες και το έργο του ΚΕ.ΣΥ.Π., καταγράφει τα στοιχεία τους σε ειδικά σχεδιασμένα έντυπα και σύμφωνα με το αίτημά τους, τους προτείνει συνεργασία με τον/την αρμόδιο/α Σύμβουλο Σταδιοδρομίας κατά περίπτωση.
- Διεκπεραιώνει την εισερχόμενη και εξερχόμενη ελληνική ή ξενόγλωσση αλληλογραφία.
- Ταξινομεί και αρχειοθετεί εισερχόμενα και εξερχόμενα έγγραφα και τηρεί το αρχείο της Υπηρεσίας και όλα τα σχετικά αρχεία με το θεσμό του Σ.Ε.Π.

- Τηρεί και ανανεώνει το αρχείο δραστηριοτήτων των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π., οι οποίες πραγματοποιούνται στην περιοχή ευθύνης τους.
- Ασχολείται με την αρχειοθέτηση της βιβλιοθήκης και του αρχείου πληροφόρησης.
- Τηρεί το αρχείο απογραφής για τα αρχεία υλικού Σ.Ε.Π. που τηρούνται στις σχολικές μονάδες της περιοχής ευθύνης του ΚΕ.ΣΥ.Π.
- Τηρεί τα αρχεία επικοινωνίας με τους συνεργαζόμενους φορείς και τα συνεργαζόμενα φυσικά πρόσωπα.
- Οργανώνει τις συναντήσεις συνεργασίας, τις συσκέψεις, των συνεντεύξεων των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΚΕ.ΣΥ.Π. καθώς και για την οργάνωση των μετακινήσεων σε συνεννόηση με τον/την Συντονιστή/στρια του ΚΕ.ΣΥ.Π. και το υπόλοιπο προσωπικό του.
- Τηρεί τα πρακτικά των συνεδριάσεων του ΚΕ.ΣΥ.Π., τα οποία υπογράφονται από όλους/ες.

Άρθρο 12

«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε κάθε Γραφείο Σ.Ε.Π. σε σχολική μονάδα της χώρας»

1. Σε κάθε Γραφείο Σ.Ε.Π. υπηρετεί ένας/μία Σύμβουλος Σταδιοδρομίας. Η κάθε αλλαγή στον αριθμό των θέσεων στα Γραφεία Σ.Ε.Π. καθώς και ο καθορισμός του αριθμού των θέσεων σε νεοϊδρυόμενα Γραφεία Σ.Ε.Π. γίνονται με απόφαση

του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ.

2. Για τα γενικότερα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των στελεχών των Γραφείων Σ.Ε.Π. εφαρμόζονται οι διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα.

3. Κύρια και βασική ευθύνη των συμβούλων που υπηρετούν στα Γραφεία Σ.Ε.Π. είναι να εκπληρώνονται οι ειδικότεροι σκοποί τους, όπως αυτοί περιγράφονται στο Κεφάλαιο Α΄, άρθρο 5 του παρόντος Θεσμικού Πλαισίου.

4. Ο ρόλος των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Γραφείων Σ.Ε.Π. είναι εκπαιδευτικός, διδακτικός, υποστηρικτικός, συμβουλευτικός, επιστημονικός και ερευνητικός.

5. Ειδικότερα οι σύμβουλοι που υπηρετούν στα Γραφεία Σ.Ε.Π.:

- Υλοποιούν τις αποφάσεις της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. στο πλαίσιο του θεσμού του Σ.Ε.Π.
- Συνεργάζονται με το προσωπικό του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. της Κ.Υ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και του Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, με το Ε.Κ.Ε.Π, με τους/τις Συμβούλους των ΚΕ.ΣΥ.Π., των Γραφείων Σ.Ε.Π. και των Γρα.Συ., με μαθητές/τριες, με εκπαιδευτικούς και με συλλόγους γονέων και κηδεμόνων, με φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης και με εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Επίσης συνεργάζονται με τους ψυχολόγους που υπηρετούν στις σχολικές μονάδες, καθώς και με όλους τους φορείς και ειδικά με το προσωπικό των Σ.Σ.Ν., των Κ.Δ.Α.Υ., των Σ.Μ.Ε.Α. και τους Συμβούλους Ειδικής Αγωγής, ώστε να προωθούνται οι στόχοι του Σ.Ε.Π. στα πλαίσια της ειδικής αγωγής.
- Αναπτύσσουν αρμονικές σχέσεις συνεργασίας με όλους/ες με στόχο τη σωστή εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στο σχολείο, τη σωστή οργάνωση, την επίλυση

υπηρεσιακών προβλημάτων και την αποφυγή καταστάσεων δυσλειτουργίας του Γραφείου Σ.Ε.Π.

- Απασχολούνται αποκλειστικά στο σύνολο του ωραρίου τους με τον θεσμό του Σ.Ε.Π. με απαλλαγή από κάθε είδους εξωδιδακτικό καθήκον.
- Εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στη σχολική τάξη βάσει του αναλυτικού προγράμματος σπουδών του ΥΠ.Ε.Π.Θ. στη σχολική μονάδα στην οποία στεγάζεται το Γραφείο Σ.Ε.Π., αλλά δυνητικά και σε άλλες σχολικές μονάδες. Επίσης έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. σε κοντινές σχολικές μονάδες μόνο μετά από αίτησή τους προς το οικείο Π.Υ.Σ.Δ.Ε. μετά από συνεννόηση με τον/τη Διευθυντή/ντρια της σχολικής μονάδας, στην οποία τους ζητείται να εφαρμόσουν το θεσμό. Η αίτησή τους πρέπει να κατατίθεται κατά τις πρώτες μέρες κάθε νέου σχολικού έτους με εξαίρεση ειδικές περιπτώσεις. Σε κάθε περίπτωση, τίθεται ο περιορισμός, το ωράριο λειτουργίας του Γραφείου Σ.Ε.Π. να μην έχει διάρκεια λιγότερη από δέκα (10) ώρες εβδομαδιαίως.
- Ενημερώνουν το μαθητικό πληθυσμό για θέματα Σ.Ε.Π. με στόχο να εντοπιστούν εγκαίρως οι πιθανές ανάγκες αυτού του πληθυσμού σε θέματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας.
- Οργανώνουν επισκέψεις μαθητών/τριών σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης και σε εργασιακούς χώρους.
- Χρησιμοποιούν προτυποποιημένους τρόπους και μεθοδολογία παροχής υπηρεσιών στο Γραφείο Σ.Ε.Π.
- Παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης και παράλληλα ενθαρρύνουν την αυτοπληροφόρηση των επισκεπτών του Γραφείου Σ.Ε.Π. φροντίζοντας για τις δυνατότητες εξασφάλισής της.

- Επιλέγουν, συλλέγουν, οργανώνουν, επεξεργάζονται, ανανεώνουν, μορφοποιούν και τεκμηριώνουν πληροφοριακό υλικό για την τοπική αγορά εργασίας σε έντυπη, οπτικοακουστική ή ηλεκτρονική μορφή και φροντίζουν για την ποιότητα του περιεχομένου του αρχείου πληροφόρησης και της βιβλιοθήκης του Γραφείου Σ.Ε.Π.
- Έχουν την ευθύνη για την τήρηση των ισχυουσών διατάξεων που αφορούν στη διάθεση και κυκλοφορία κάθε υλικού σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή στο χώρο του Γραφείου Σ.Ε.Π.
- Φροντίζουν για τη διάχυση του πληροφοριακού υλικού Σ.Ε.Π. σε κάθε ενδιαφερόμενο/η και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.
- Επιμελούνται την ιστοσελίδα του Γραφείου Σ.Ε.Π. στο διαδίκτυο.
- Παρέχουν υπηρεσίες ατομικής ή ομαδικής συμβουλευτικής και πληροφόρησης στο σύνολο της σχολικής κοινότητας (μαθητές και μαθήτριες, γονείς και κηδεμόνες, εκπαιδευτικούς) των σχολικών μονάδων στις οποίες λειτουργούν τα Γραφεία Σ.Ε.Π. και του συνόλου της σχολικής κοινότητας παρακείμενων ή/και συστεγαζόμενων σχολικών μονάδων με αυτή στην οποία ανήκουν τα Γραφεία Σ.Ε.Π., μετά από συνεννόηση με το/τη Διευθυντή/ντρια και το Σύλλογο Καθηγητών των σχολείων.
- Κατά τη συμβουλευτική διαδικασία μπορούν να χρησιμοποιούν εγκεκριμένα, έγκυρα, αξιόπιστα και σταθμισμένα ψυχομετρικά εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης, εφόσον έχουν την επιστημονική επάρκεια και άδεια για τη χρήση τους. Επίσης κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής συνέντευξης μπορούν να χορηγούν ερωτηματολόγια συλλογής δεδομένων ή να κρατούν σημειώσεις προς όφελος του ατόμου που εξυπηρετούν.
- Συντάσσουν εκθέσεις επαγγελματικής αξιολόγησης των ατόμων που εξυπηρετούν, οι οποίες καταχωρούνται στους ατομικούς φακέλους των

ίδιων ατόμων, μαζί με τα αποτελέσματα των ψυχομετρικών εργαλείων που χορηγήθηκαν κατά τη συμβουλευτική διαδικασία.

- Παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες Συμβουλευτικής σε γονείς και κηδεμόνες με βάση τα θέματα Σ.Ε.Π.
- Τηρούν επιμελώς τα καθήκοντά τους, όπως αυτά ορίζονται από το παρόν κείμενο και από τον Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Για τους/τις Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Γραφείων Σ.Ε.Π. ισχύει η παράγραφος 7 του άρθρου 3 του κεφαλαίου Ε΄ του παρόντος κειμένου.
- Λειτουργούν και δραστηριοποιούνται στα όρια της ειδικότητάς τους αναλαμβάνοντας την επιστημονική ευθύνη μόνο για θέματα για τα οποία έχουν την κατάλληλη επαγγελματική εμπειρία και επιστημονική κατάρτιση. Ως εκ τούτου αναγνωρίζουν σαφώς τα όρια και τις παραμέτρους της ειδικότητάς και του επαγγελματικού τους ρόλου, δεν παραπλανούν για την ειδικότητα, τα προσόντα, την κατάρτιση ή την εμπειρία τους και έχουν πλήρη επίγνωση των επαγγελματικών τους ορίων. Επίσης εξασφαλίζουν τη συνδρομή άλλων ειδικών επιστημόνων, όταν κρίνεται αναγκαίο.
- Όταν εξυπηρετούν άτομα με ειδικές ανάγκες ή άτομα που ανήκουν σε άλλες ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα και απαραίτητα μέτρα, ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε πιθανότητα σωματικού, ψυχολογικού τραύματος ή στιγματισμού των ατόμων αυτών και των οικογενειών τους. Σέβονται τα δικαιώματά τους για τη διαφύλαξη των προσωπικών τους δεδομένων και δε δίνουν πληροφορίες σε τρίτους, μη εμπλεκόμενους.
- Τηρούν αρχεία με τα στοιχεία των επισκεπτών/τριών του Γραφείου Σ.Ε.Π., τα αιτήματά τους και το αποτέλεσμα της επίσκεψης.

- Αξιοποιούν ερευνητικά τα στοιχεία που κρατούν από τα άτομα που προσέρχονται στο Γραφείο Σ.Ε.Π., εφόσον τους ζητηθεί από την υπηρεσία, με στόχο την προαγωγή του θεσμού.
- Μπορούν να συμμετέχουν σε ερευνητικά προγράμματα για την τοπική ή μη αγορά εργασίας.
- Συμμετέχουν στην υλοποίηση εθνικών, ευρωπαϊκών ή και διεθνών προγραμμάτων που σχετίζονται με τον Σ.Ε.Π.
- Σε συνεργασία με το αρμόδιο ΚΕ.ΣΥ.Π., οργανώνουν και υλοποιούν ενημερωτικά, επιμορφωτικά και άλλα προγράμματα πάνω σε θέματα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού για μαθητές και μαθήτριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γονείς και κηδεμόνες, εκπαιδευτικούς και κάθε ενδιαφερόμενο/η. και σε επίπεδο σχολικών μονάδων της ίδιας περιοχής, όπου δεν υπάρχει Γραφείο Σ.Ε.Π.
- Συνεννοούνται με τον/τη Διευθυντή/ντρια της σχολικής μονάδας στην οποία ανήκει το Γραφείο Σ.Ε.Π. για τις ημέρες που θα απουσιάζουν από το Γραφείο Σ.Ε.Π. στα πλαίσια των μετακινήσεών τους, όπως προβλέπεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π.
- Τηρούν Ημερολόγιο Δραστηριοτήτων με στοιχεία για τις δραστηριότητές τους.
- Έχουν την ευθύνη για όλα τα βιβλία και έντυπα που προβλέπεται να τηρούνται στην υπηρεσία από την ισχύουσα νομοθεσία και φροντίζουν να είναι πάντοτε ενημερωμένα τα υπηρεσιακά βιβλία και τα έντυπα του Γραφείου Σ.Ε.Π.
- Φροντίζει να ετοιμαστούν και υποβληθούν εγκαίρως τα στοιχεία που ζητούνται κάθε χρόνο (όπως π.χ. η έκθεση Ετήσιου Απολογισμού Δράσης κ.ά.) από το ΥΠ.Ε.Π.Θ., από τον/την Διευθυντή/ντρια ΕΠ της Περιφέρειας.

- Σε περίπτωση καταστρατήγησης της ασφάλειας, φύλαξης, συντήρησης και αποκλειστικής χρήσης του χώρου και του εξοπλισμού του Γραφείου Σ.Ε.Π. ενημερώνουν εγγράφως το/τη Συντονιστή/στρια και τον/την αρμόδιο/α Σύμβουλο Σταδιοδρομίας του ΚΕ.ΣΥ.Π.
- Έχουν την υποχρέωση της συνεχούς επιμόρφωσής τους, διάρκειας τουλάχιστον 40 ωρών και ενημέρωσης πάνω σε γενικά ή ειδικά θέματα που άπτονται του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Βρίσκονται σε επαφή με προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς/ές φοιτητές/τριες και σπουδαστές/στριες που ενημερώνονται για τις υπηρεσίες, τις μεθόδους και τις δράσεις που υλοποιεί το Γραφείο Σ.Ε.Π. και είναι επόπτες/τριές τους στα πλαίσια της πρακτικής τους άσκησης.
- Έχουν συναντήσεις με τοπικούς φορείς ή άλλους ενδιαφερόμενους με σκοπό την ευαισθητοποίησή τους και την ενημέρωση πάνω σε θέματα Σ.Ε.Π., από διάφορες πλευρές (π.χ. με την οπτική της ειδικής αγωγής, του φύλου, της διαπολιτισμικότητας κ.ά.), την ανατροφοδότηση κ.τ.λ.
- Ευαισθητοποιούν την τοπική ή ευρύτερη κοινωνία σε θέματα Σ.Ε.Π.
- Προβάλλουν το έργο του Γραφείου Σ.Ε.Π. και του θεσμού του Σ.Ε.Π. στην τοπική ή ευρύτερη κοινωνία. Συμβάλλουν στην προβολή του Γραφείου Σ.Ε.Π. με την υλοποίηση δράσεων ή έργων ώστε αυτό να αποτελεί ένα ζωντανό κύτταρο της εκπαιδευτικής κοινότητας, ανταποκρινόμενο στις ανάγκες των μαθητών, των εκπαιδευτικών, των γονέων και όλων των άλλων συντελεστών που συνθέτουν την κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα της περιοχής.
- Υποβάλλουν έκθεση Ετήσιου Απολογισμού Δράσης προς τη Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΥΠ.Ε.Π.Θ. η οποία

περιλαμβάνει και αξιολόγηση της εφαρμογής του θεσμού καθώς και προτάσεις για τη βελτίωσή του.

Άρθρο 13

«Αντικείμενο εργασίας των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Γραφείων Σ.Ε.Π. στις σχολικές μονάδες της Ειδικής Αγωγής»

Ο ρόλος του/της Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ειδική Αγωγή είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Παρέχει τις υπηρεσίες του σε άτομα με ειδικές ανάγκες και με αναφορά στους βασικούς σκοπούς του Σ.Ε.Π. Έχει τις ίδιες αρμοδιότητες και καθήκοντα με κάθε Σύμβουλο Ε.Π. που υπηρετεί σε Γραφείο Σ.Ε.Π. αλλά και επιπλέον.

Ειδικότερα ο/η Σύμβουλος στην Ειδική Αγωγή:

- Αναλύει τις απαιτήσεις κάθε επαγγέλματος μέσα από αντίστοιχο πληροφοριακό υλικό του αρχείου, αξιολογεί τα διαφέροντα, τις ικανότητες και τις ανάγκες κάθε ατόμου, αναγνωρίζει τους περιορισμούς και τις προκαταλήψεις του και το βοηθά στην επιλογή σπουδών, επαγγέλματος ή ομάδας επαγγελματών που θα έχουν απαιτήσεις ανάλογες προς τις ικανότητές του. Παράλληλα το βοηθούν στη διαμόρφωση της θετικότερης δυνατής αυτοαντίληψης και της θετικότερης δυνατής φιλοσοφίας και στάσης ζωής, στη δημιουργία εσωτερικών κινήτρων, στην ενίσχυση της αυτενέργειας και στην απόκτηση μεγαλύτερης αυτοπεποίθησης.
- Συνεργάζεται με ειδικούς επιστήμονες που παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες τα οποία εξυπηρετεί (π.χ. Ειδικό στον επαγγελματικό προσανατολισμό των τυφλών, Ειδικό στην κινητικότητα, τον προσανατολισμό και τις δεξιότητες καθημερινής διαβίωσης

τυφλών ατόμων, Ειδικό στην ελληνική νοηματική γλώσσα κωφών και βαρήκων, Λογοθεραπευτή/τρια, Φυσιοθεραπευτή/τρια, Ψυχίατρο από το Κ.Δ.Α.Υ. κ.ά.).

- Στηρίζει συστηματικά τα άτομα με ειδικές ανάγκες της περιφέρειάς του. Για το σκοπό αυτό συνεργάζεται με τους/τις Σχολικούς Συμβούλους της Ειδικής Αγωγής και όλους/ες τους/τις εμπλεκόμενους/ες στην εκπαίδευση των ΑμΕΑ.

- Υλοποιεί και αξιολογεί προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού με τη συνεργασία των Σ.Μ.Ε.Α. και των Κ.Δ.Α.Υ.

- Συμμετέχει στο σχεδιασμό προγραμμάτων έγκαιρης ρυθμιστικής παρέμβασης. Οι δραστηριότητες για την υποστήριξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες και των οικογενειών τους και η παρέμβαση αποσκοπούν στο να βοηθήσουν το άτομο να αναπτύξει την προσωπικότητά του, να καλλιεργήσει τις δεξιότητές του, να αποκτήσει τα απαραίτητα εφόδια για την επαγγελματική του εξέλιξη και τη συμμετοχή του στην παραγωγική διαδικασία και στην κοινωνία.

- Αξιολογεί τις ανάγκες των μαθητών και των μαθητριών της περιοχής και παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής σε γονείς και κηδεμόνες ατόμων με ειδικές ανάγκες. Στόχος είναι να εξοικειωθούν οι γονείς και οι κηδεμόνες με τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει το άτομο, να προσαρμοστούν στη δεδομένη κατάσταση αλλά και να μεριμνούν για την ολόπλευρη ανάπτυξη του ατόμου και την προετοιμασία του για τη ζωή και ειδικότερα για την επαγγελματική ζωή. Συναντά περιοδικά (π.χ. μια φορά την εβδομάδα) το άτομο και την οικογένειά του, ενώ πραγματοποιεί και ομαδικές συναντήσεις συμβουλευτικής υποστήριξης για όλους τους γονείς και κηδεμόνες που εκδηλώνουν ανάλογο ενδιαφέρον. Άλλος ένας βασικός στόχος της συμβουλευτικής είναι η ενδυνάμωση των γονέων και των κηδεμόνων αλλά και των ίδιων των ατόμων με ειδικές ανάγκες προκειμένου να συμμετέχουν ενεργά και συνεταιρικά με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, ώστε να

επιτευχθεί η ισότιμη ένταξη των τελευταίων στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.

- Ευαισθητοποιεί την ευρύτερη εκπαιδευτική κοινότητα, το κοινωνικό σύνολο σε θέματα Σ.Ε.Π. με την οπτική της Ειδικής Αγωγής. Για το σκοπό αυτό σχεδιάζει και φροντίζει για την έκδοση ενημερωτικών δελτίων, έντυπων φυλλαδίων και οργανώνει ημερίδες, συμμετέχει σε ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εκπομπές και γενικά αναλαμβάνει οποιοσδήποτε πρωτοβουλίες για δραστηριότητες γενικής και εξειδικευμένης ενημέρωσης σε συνεργασία με αρμόδιους φορείς Ειδικής Αγωγής σε θέματα Σ.Ε.Π. Οργανώνει τις υπηρεσίες του έτσι ώστε, να αποτελούν πηγή έγκυρης ενημέρωσης και πληροφόρησης για όλα τα θέματα που αφορούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Άρθρο 14

«Η διάρκεια της υπηρεσίας των συμβούλων που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π. και στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Τμήματος Α΄ Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι., στα νομαρχιακά ΚΕ.ΣΥ.Π. και στα Γραφεία Σ.Ε.Π. των σχολικών μονάδων της χώρας»

1. Η διάρκεια της υπηρεσίας των συμβούλων που υπηρετούν στο Γραφείο Σ.Ε.Π. της Διεύθυνσης Σ.Ε.Π.Ε.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. είναι ετήσια. Η διάρκεια της υπηρεσίας των συμβούλων που υπηρετούν στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., στο ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι., στα νομαρχιακά ΚΕ.ΣΥ.Π., και στα Γραφεία Σ.Ε.Π. της χώρας είναι διετής. Οι ανάγκες που προκύπτουν στους χώρους των οργανικών τους θέσεων καλύπτονται προσωρινά και για όσο διαρκεί η θητεία τους από άλλο/η σύμβουλο σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για την εκπαίδευση διαδικασίες. Σε περίπτωση μετάθεσης οι σύμβουλοι παρουσιάζονται και τοποθετούνται στην περιοχή μετάθεσής τους αλλά υπηρετούν σε αυτή μετά τη λήξη της θητείας τους.

2. Οι προσκλήσεις ενδιαφέροντος για τη στελέχωση των θέσεων στα ΚΕ.ΣΥ.Π. και τα Γραφεία Σ.Ε.Π. της χώρας προκηρύσσονται ταυτόχρονα με εξαίρεση τυχόν ειδικών περιπτώσεων.

3. Στην περίπτωση κατά την οποία εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε Γραφεία Σ.Ε.Π. και Γρα.ΣΥ των σχολικών μονάδων, αποσπώνται στην Κ.Υ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και υπηρετούν στο Τμήμα Α' Σ.Ε.Π., οι εκπαιδευτικοί αυτοί θεωρείται ότι παρέχουν τις προβλεπόμενες υπηρεσίες της βασικής δομής στην οποία ανήκουν (Γραφείο Σ.Ε.Π.- Γρα.ΣΥ) με το καθεστώς της πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης καθώς το έργο τους καλύπτει άμεσα τις ανάγκες του θεσμού του Σ.Ε.Π.

Άρθρο 15

«Αριθμός και αντικείμενο εργασίας των στελεχών που στελεχώνουν το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού»

1. Διοικείται από εννιαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, στη σύνθεση του οποίου υπάρχει εκπροσώπηση των δύο συναρμόδιων Υπουργείων, και των κοινωνικών εταίρων δια υπηρεσιακών παραγόντων των κοινών τους οργάνων (π.χ.ΟΚΕ). Όργανα διοίκησης του Κέντρου αποτελούν ο Πρόεδρος του Δ.Σ. και ο Γενικός Διευθυντής, που διορίζεται με σύμβαση τριετούς διάρκειας, μετά από έγκριση των Υπουργών Παιδείας και Απασχόλησης.
2. Το προσωπικό του Ε.Κ.Ε.Π. καθορίζεται να καλύψει 67 θέσεις Επιστημονικού, Διοικητικού, Βοηθητικού και Λοιπού Προσωπικού. Στις θέσεις του Επιστημονικού Προσωπικού περιλαμβάνονται Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Κοινωνιολόγοι, Ψυχολόγοι, Οικονομολόγοι, Ειδικοί Πληροφορικής, Ειδικοί Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, Νομικοί, Κοινωνικοί λειτουργοί, και Βιβλιοθηκονόμοι.

ΤΕΛΙΚΕΣ - ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Οι Σύμβουλοι που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π. της χώρας, ως Υπεύθυνοι Σ.Ε.Π. – Σύμβουλοι Σ.Ε.Π. και ως Ειδικοί Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης Υλικού Σ.Ε.Π., καθώς και οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα Γραφεία Σ.Ε.Π. σε σχολικές μονάδες της χώρας, ως Καθηγητές/τριες-Σύμβουλοι Σ.Ε.Π., μετονομάζονται σε «Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού» και ασκούν τα ειδικότερα καθήκοντά τους σύμφωνα με το παρόν.
2. Οι καταρτίσεις των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού οι οποίοι πρόκειται να διεξάγουν Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό θα πραγματοποιούνται μόνον από αναγνωρισμένα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που διεξάγουν ανάλογα προγράμματα εκπαίδευσης σε τακτική βάση.
3. Εφόσον οι δημόσιες δομές δεν επαρκούν για την εξυπηρέτηση του κοινού, οι ενδιαφερόμενοι θα παραπέμπονται σε άλλους φορείς, οι οποίοι θα προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με δαπάνη του Δημοσίου.
4. Με στόχο την ισότιμη παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής για το σχεδιασμό της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας, σε όλους τους μαθητές και τις μαθήτριες, θα πρέπει σταδιακά τα Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Γρα.Συ.) να μετατραπούν σε Γραφεία Σ.Ε.Π. Η μετατροπή των Γρα.Συ. σε Γραφεία Σ.Ε.Π. γίνεται με απόφαση του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ως εκ τούτου, οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα Γρα.Συ. θα πρέπει αντίστοιχα να ονομάζονται Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, εφόσον έχουν τα αναγκαία προσόντα, και να ασκούν τα ειδικότερα καθήκοντά τους σύμφωνα με το παρόν.
5. Νέες δομές Σ.Ε.Π. μπορούν να ιδρύονται με απόφαση του/της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

6. Κατά το πρώτο έτος εφαρμογής του παρόντος και μέχρι ολοκλήρωσης της εφαρμογής του Συστήματος Αξιολόγησης Συμβούλων οι συντονιστές ΚΕΣΥΠ επιλέγονται από τον οικείο Διευθυντή Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Περιφέρειας μεταξύ των υπηρετούντων στο ΚΕΣΥΠ και κατόπιν εκδήλωσης ενδιαφέροντος, με κριτήρια α) τυχόν υπάρχουσες υπηρεσιακές εκθέσεις, β) αναληφθείσες πρωτοβουλίες διοργάνωσης, είτε συμμετοχής σε ανάλογα προγράμματα εθνικά ή διακρατικά (αριθμός, είδος, πρωτοτυπία, συμμετοχή, διάρκεια), γ) ειδικές εκπαιδεύσεις και εξειδικεύσεις στο αντικείμενο (αριθμός, είδος, διάρκεια) και δ) το ηγετικό δυναμικό, την εργατικότητα, την ικανότητα λήψης αποφάσεων, την οργανωτική και την επικοινωνιακή ικανότητα, όπως διαπιστώνονται μέσω ψυχομετρικών εργαλείων και διαδικασία συνέντευξης. Ο Διευθυντής Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Περιφέρειας συντάσσει σχετικό πίνακα προσόντων των υπηρετούντων σε κάθε ΚΕΣΥΠ και τον υποβάλλει στη διεύθυνση ΣΕΠΕΔ ως αιτιολογικό έγγραφο της επιλογής.

Επισημαίνεται ότι κρίνεται χρήσιμο να δοθεί στη δημοσιότητα η παρούσα πρόταση Θεσμικού Πλαισίου πριν την τελική της έγκριση, ώστε να λάβουν γνώση του περιεχομένου της όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς (π.χ. συλλόγοι Συμβούλων Ε.Π., Πανεπιστήμια, ΕΛΕΣΥΠ, κ.τ.λ.), προκειμένου να γίνει διάλογος και να επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή συναίνεση εκ των προτέρων.



V.

ΣΚΕΨΕΙΣ

ΓΙΑ ΜΙΑ ΟΡΙΣΤΙΚΗ
ΘΕΣΜΙΚΗ &
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ
ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Στα προηγούμενα παρουσιάστηκαν η σημερινή εικόνα και οι προτάσεις για άμεσες βελτιωτικές παρεμβάσεις, ώστε να υπάρξει εξορθολογισμός στην κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων μεταξύ των φορέων που εμπλέκονται στην εφαρμογή του Θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι παρεμβάσεις αυτές είναι ουσιαστικές και εκτιμάται ότι μπορούν να υλοποιηθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα και με μικρό οικονομικό και μη κόστος. Δεν καλύπτουν όμως, το σύνολο των προς αντιμετώπιση θεμάτων.

Οι κεντρικές αδυναμίες του δημόσιου συστήματος εφαρμογής του Θεσμού εντοπίζονται:

- ♦ Στην έλλειψη ολοκληρωμένων και αξιόπιστων μεθοδολογιών παροχής των σχετικών υπηρεσιών
- ♦ Στην πολυδιάσπαση των, μικρών ακόμη, δυνάμεων που υπάρχουν στη χώρα, γεγονός που έχει επίπτωση και στην ποιότητα και στον όγκο του παραγομένου έργου
- ♦ Στην ύπαρξη πεδίων για τη δημιουργία αλληλο-συγκρουόμενων επιδιώξεων μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων.

Για την άρση των σημαντικών αυτών δομικών δυσλειτουργιών του συστήματος θα πρέπει να υπάρξει αναθεώρηση της συνολικής οργανωτικής φιλοσοφίας που διέπει τη λειτουργία του Θεσμού.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας γενικότερα, είναι ζητήματα που δεν μπορούν να περιοριστούν, και πολύ περισσότερο να εξαντληθούν, στα πλαίσια της συνήθους λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης, ούτε στα πλαίσια των θεματικών αρμοδιοτήτων των Υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης.

Και μόνο το γεγονός ότι οι Ανθρώπινοι Πόροι είναι το σημαντικότερο κεφάλαιο που μπορεί να διαθέτει μια χώρα με τα χαρακτηριστικά της Ελλάδας, ή το γεγονός ότι ο συνηθέστερος δρόμος για να αναδειχθεί ένας Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι να έχει ξεκινήσει με σπουδές Ψυχολογίας, υποδηλώνει άμεση σχέση με φορείς που ασχολούνται με την Ανάπτυξη και την Υγεία. Υπό αυτό το πρίσμα αντιμετωπίζονται οι ως τώρα προσπάθειες που κατεβλήθησαν από τους δύο κεντρικούς κρατικούς οργανισμούς ως χρήσιμες θερμοκοιτίδες, για να αρχίσει να λειτουργεί ο Θεσμός στο πλαίσιο της ελληνικής πολιτείας. Το ίδιο το αντικείμενο όμως, είναι εξαιρετικά ευμετάβλητο, εξελίσσεται ταχύτατα και είναι τόσο πολυπαραγοντικό, που είναι αδύνατον να αναπτυχθεί ικανοποιητικά στα πλαίσια της συνήθους πρακτικής του δημοσίου.

Για να ενδυναμωθεί ο Θεσμός έτσι ώστε να αγκαλιάσει και να ωφελήσει όλη την ελληνική κοινωνία, χρειάζεται να κερδίσει την εμπιστοσύνη των πολιτών. Η εμπιστοσύνη αυτή θα κερδηθεί όταν αρχίσουν να εφαρμόζονται μαζικά αποτελεσματικές μεθοδολογίες, από ανθρώπους ειδικευμένους και αφοσιωμένους σ' αυτό το έργο και φανούν τα αποτελέσματα. Για να συμβεί αυτό, ο Θεσμός χρειάζεται να απεγκλωβιστεί από τις συνήθεις αγκυλώσεις και τις αντιπαραθέσεις που είναι σύμφυτες με το σώμα της κρατικής διοικητικής μηχανής.

Η Επόμενη Μέρα για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό πιστεύουμε ότι θα σηματοδοτείται από την ύπαρξη ενός Ανεξάρτητου Οργανισμού, με σύγχρονη δομή, διαδικασίες και αρχές λειτουργίας, στελεχωμένο ορθολογικά με πρόσωπα από όλους τους απαραίτητους συμπληρωματικούς χώρους της επαγγελματικής πράξης, που διαθέτουν γνώση, ικανότητες, εμπειρία και όραμα, στον οποίο η

Πολιτεία θα παρέχει τα υλικά και άυλα μέσα για την ολοκλήρωση της αποστολής του.

Ο Οργανισμός αυτός, που θα μπορούσε να είναι η μετεξέλιξη του ΕΚΕΠ, θεσμοθετημένος ως Ν.Π.Ι.Δ., με διοίκηση από προσωπικότητες ευρύτερης αποδοχής, οριζόμενες από τα συναρμόδια Υπουργεία, θα έχει τη συνολική ευθύνη σχεδιασμού και εφαρμογής όλων των σχετικών δράσεων σε εθνικό επίπεδο.

Ο Οργανισμός αυτός θα έχει ως αποστολή την ανάδειξη και αξιοποίηση όλου του Ανθρώπινου Δυναμικού της χώρας, χωρίς διακρίσεις εθνικότητας, φύλου, θρησκείας, κοινωνικής προέλευσης, ηλικίας και φυσικής κατάστασης. Οι κρατικοί φορείς που έχουν συναφή αντικείμενα (Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Ο.Α.Ε.Δ., κ.λ.π.) θα μπορούν να έχουν εκπροσώπους στις Ομάδες Έργου που θα συγκροτούνται, αναλόγως του ειδικού σκοπού της καθεμιάς.

Ο ίδιος Οργανισμός θα αναλάβει τη διοίκηση, την τροφοδότηση με μέσα και υλικό και την εποπτεία των Μονάδων Πρωτοβάθμιας παροχής της υπηρεσίας στους πολίτες.

Με τον τρόπο αυτό θα συγκεντρωθεί η κρίσιμη μάζα ανθρώπινων και υλικών πόρων που είναι απαραίτητη, για να έχει η όποια σχετική δραστηριότητα ορατή επίπτωση στην κοινωνία.

Με τον τρόπο αυτό επίσης, θα ανατραπεί το πλαίσιο διασπάθισης πόρων σε άγονες, επικαλυπτόμενες και επαναλαμβανόμενες ατελέσφορες δραστηριότητες και θα εξαιρεθεί ο κίνδυνος αναπαραγωγής αυτών των φαινομένων.

Η διάχυση των αποτελεσμάτων της λειτουργίας αυτού του Οργανισμού, θα επηρεάσει θετικά το σύνολο των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων,

καθώς και αυτών που σχετίζονται με την αύξηση της απασχόλησης, διότι ανεβάζοντας το επίπεδο και τις απαιτήσεις των φυσικών φορέων, θα ωθήσει προς τα πάνω την λειτουργία όλων των σχετικών νομικών προσώπων.

Παράλληλα, ο ίδιος Οργανισμός θα συγκεντρώνει, θα αξιολογεί, θα ομογενοποιεί τα αποτελέσματα των ερευνών που διεξάγονται με στόχο την προώθηση του Θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ο Οργανισμός αυτός, έχοντας τη δυνατότητα να εξασφαλίσει εξ αρχής υψηλό επίπεδο διαρκούς εκπαίδευσης του Ανθρώπινου Δυναμικού του και των προστιθεμένων σε αυτό, θα μπορεί επιπλέον να υποστηρίξει αξιόπιστες αποκεντρωμένες δράσεις, πολλαπλασιάζοντας με τον τρόπο αυτό την ευρηματικότητα των προσεγγίσεων ανάλογα με τις τοπικές και άλλες συνθήκες, διασφαλίζοντας όμως ταυτόχρονα μέσα από σύστημα αξιολόγησης 360^ο και την αποτελεσματικότητα αυτών των διαλαμβανομένων δράσεων. Το σχήμα λειτουργίας αυτό, είναι αντίστοιχο της ωριμότητας του αιτήματος για προσφορά ουσιαστικών υπηρεσιών στον εν λόγω τομέα και της ύπαρξης ανάλογης διοικητικής εμπειρίας στον ελληνικό χώρο.

Παράλληλα, θα αποτελέσει μία πρωτοβουλία πραγματικής επιτελικής λειτουργίας του Κράτους, που είναι διακηρυγμένη πρόθεση περίπου του συνόλου των πολιτικών δυνάμεων και της κοινωνίας.

Ακολουθούν τα διαγράμματα που αποτυπώνουν την ισχύουσα, την προτεινόμενη και την ιδεατή διάταξη των φορέων που δραστηριοποιούνται στην προώθηση του Θεσμού του ΕΠ.

Όπως είναι πρόδηλο στο διάγραμμα που απεικονίζεται η σημερινή πραγματικότητα, στον κεντρικό φορέα επιτελικού σχεδιασμού, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, υπάρχει σύγκρουση εξουσιών, καθώς αυτό συνδιοικείται από τέσσερα διαφορετικά κέντρα

λήψης αποφάσεων και, όπως μπορεί να παρατηρηθεί, είναι σήμερα ταυτοχρόνως υποκείμενο και υπερκείμενο δομών των Υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης. Το γεγονός αυτό και μόνο, αναπόφευκτα αφαιρεί οποιαδήποτε πιθανότητα αποτελεσματικής λειτουργίας του φορέα.

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα μπορούσε να μετεξελιχθεί στον Οργανισμό με τα επιθυμητά χαρακτηριστικά και να μετονομασθεί σε Εθνικό Συμβούλιο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ο μετασχηματισμός αυτός θα μπορούσε να έχει επιτυχία εφόσον εξασφαλισθεί:

- η αυτοτέλεια του νέου Φορέα κατά τα προτεινόμενα
- η ενίσχυσή του με Διοίκηση τεχνοκρατική, προσανατολισμένη στο αποτέλεσμα, ικανή να αναδεικνύει στελέχη με την απαραίτητη πολύπλευρη γνώση και αφοσίωση, για να ενδυναμώνουν, ενισχύουν και εξαπλώνουν το Θεσμό στην Ελληνική κοινωνία και
- η μεταφορά σε αυτόν της διαχείρισης των Ευρωπαϊκών και Εθνικών πόρων που διατίθενται για την εξάπλωση του Θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

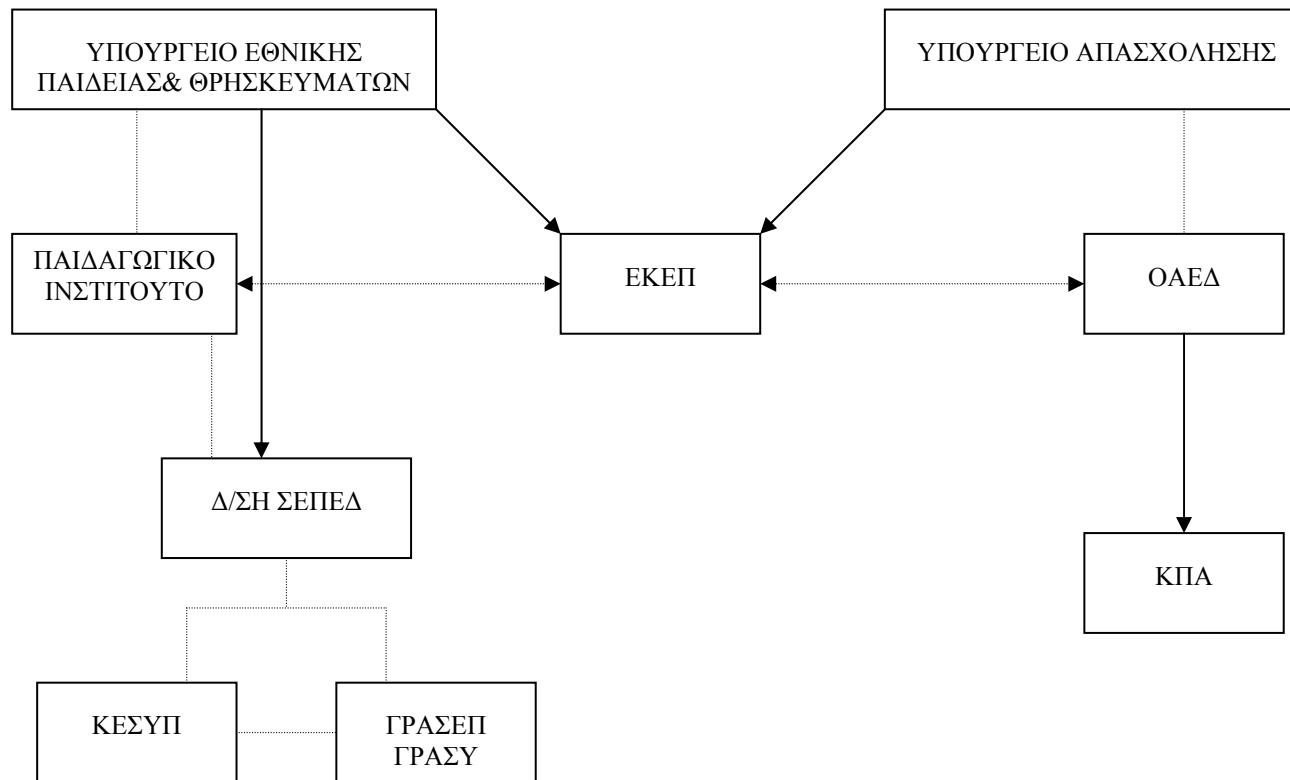
Για την εύρυθμη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα των Φορέων του Δημοσίου που ασχολούνται ή παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού πρωταρχικό βήμα θα πρέπει να είναι ο προσδιορισμός σαφών αρμοδιοτήτων και πεδίων ευθύνης μεταξύ των Φορέων, ώστε να μην υπάρχουν αλληλοεπικαλύψεις, που οδηγούν σε σύγχυση και αποτελούν σημεία αντιπαράθεσεων. Το Ε.Κ.Ε.Π., ανεξάρτητα από την μετεξέλιξή του σε ανεξάρτητο Οργανισμό, προτείνεται να είναι άμεσα υπεύθυνο για τον καθορισμό αυτών των ορίων ευθύνης και αρμοδιοτήτων των Φορέων Ε.Π. του Δημοσίου.



ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΦΟΡΕΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ.

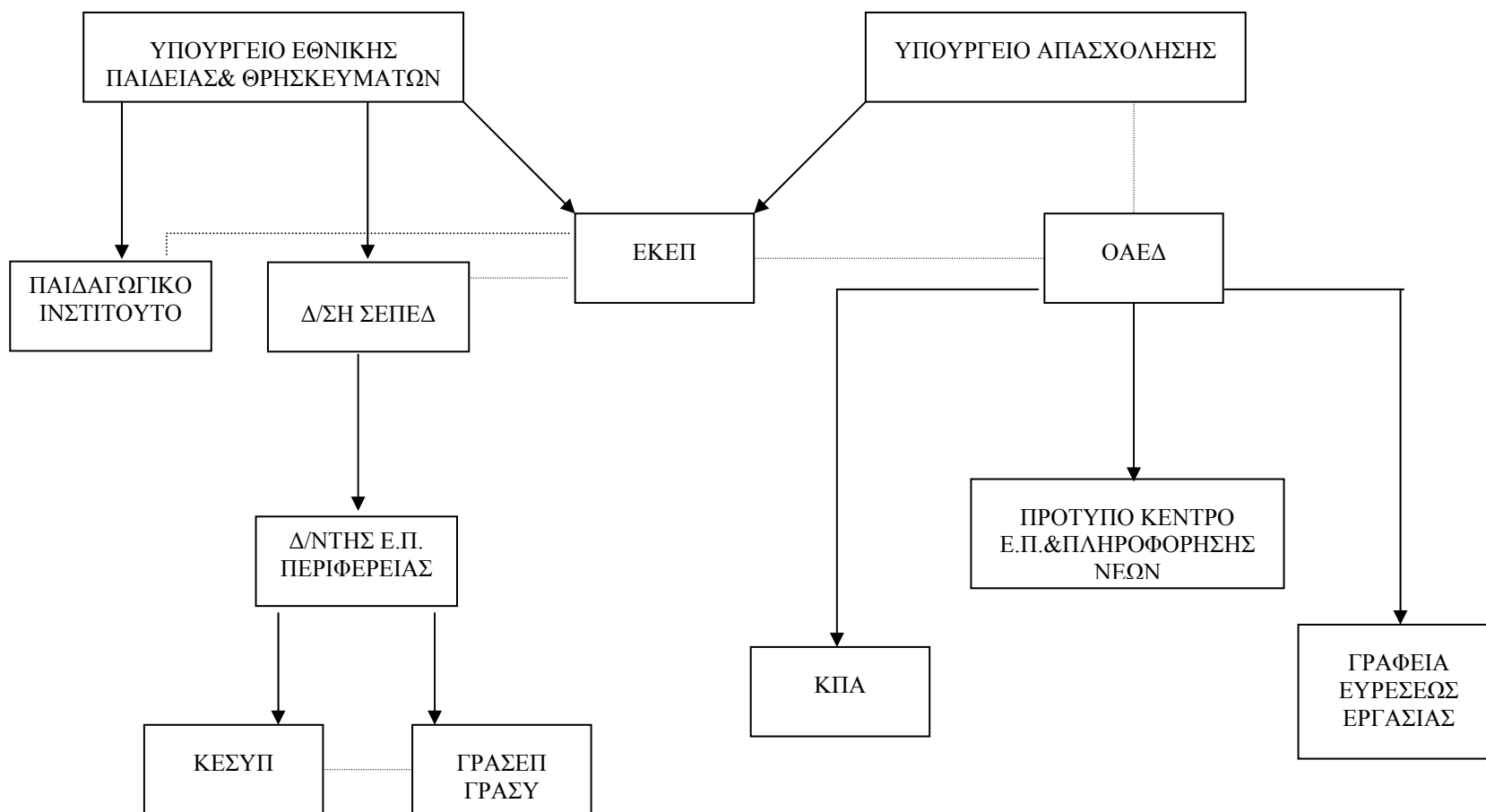
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΙΣΧΥΟΥΣΑΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΦΟΡΕΩΝ

Αναφέρεται στο Κεφάλαιο II Κύρια Συμπεράσματα Έρευνας



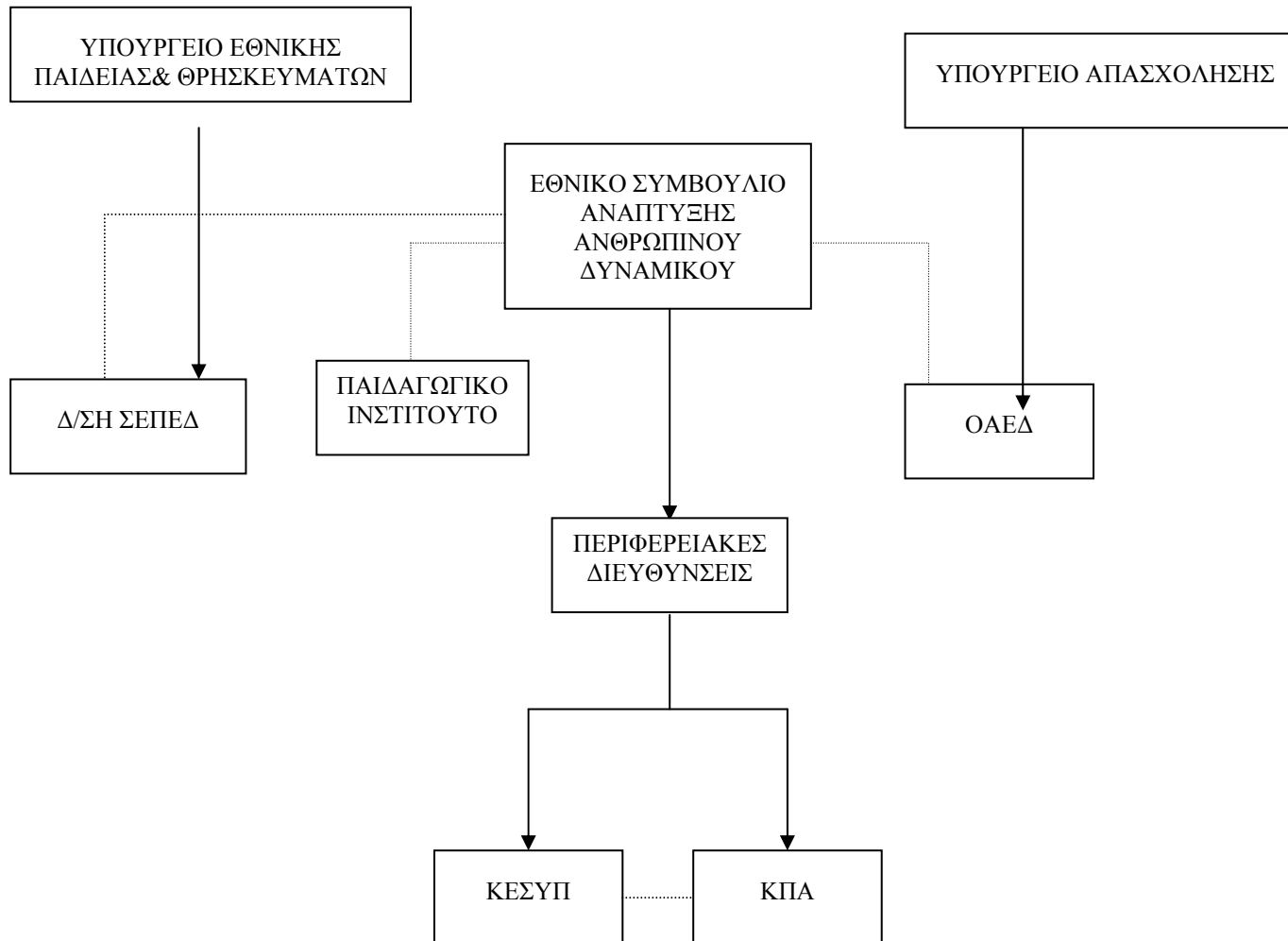
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΞΟΡΘΟΛΟΓΙΣΜΕΝΗΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΦΟΡΕΩΝ

Αναφέρεται στο Κεφάλαιο III Εξοικειμένες Προτάσεις



ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΙΔΕΑΤΗΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΦΟΡΕΩΝ

Αναφέρεται στο Κεφάλαιο V Σκέψεις για μια ορατική θεσμική & οργανωτική ολοκλήρωση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού





VI.

Ενδεικτική
Βιβλιογραφία

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abella, K. & Dutton, S. (Eds.). (1997). Career counseling: Dealing with the inferior function. *TypeWorks*, Issue 20, 6-7.
- Abella, K. (Ed.). (1999). Beyond career-type matching (interview with Charles Martin). *TypeWorks*, Issue 27, 5-6.
- Abram S., MikeN. , Nuttley K. and Graham P. Shaw. 1994. *Employability Skills Portfolio*, Guidance Centre (BB).
- Abram, Mike, Nuttley, Kathy and Shaw, Graham P. (1994). *Employability Skills Portfolio*. UTP Guidance Centre (GUC),
- Abrams, L. L. (2005). The joy of flex: Customizing career counseling to fit your client. *Bulletin of Psychological Type*, 28(2), 16-17.
- Abrams, L. L. (2006). Using type to help lawyers find career satisfaction. *Bulletin of Psychological Type*, 29(2), 8-10.
- Adler, L., (1998). *Hire with your head*. John Wiley & Sons, Inc.
- Alden C. (Ed.).(2005). *On air :a career in TV & radio*. London : Guardian.
- Allen, J. (2006, Spring). Book review: Finding square holes: Discover who you really are and find the perfect career. *British Association for Psychological Type, TypeFace*, 17(1), 24-25.
- Allen, V. P. (1985). A cognitive developmental approach to program evaluation: Case study of a career transition program for women (Doctoral dissertation, The Union for Experimenting Colleges and Universities, 1984). *Dissertation Abstracts International*, 45(10), 3049A.
- Allyn, D. P. (1992). Instructor-student personality congruence and student career decisions (Doctoral dissertation, University of California, Los Angeles, 1992). *Dissertation Abstracts International*, 53(03), 717A.
- Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. (2004). *Essential elements of career counseling*. Columbus, OH: Prentice Hall.
- Andersen, P. J., & Kitchen, M. L. (2005). *MBTI type and the Career Diamond process*. Proceedings of APT-XVI, the Sixteenth Biennial

International Conference of the Association for Psychological Type (CS105, pp. 1). Portland, OR.

- Anderson, J. A., & Reardon, R. C. (1981). Self-directed career planning for persons with disabilities. *Journal of Employment Counseling, 18*(2), 73-81.
- Apostol, R. A. (1991). College students' career interests and sensing-intuition personality. *Journal of College Student Development, 32*(1), 4-7.
- Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st century*. London: Paul Chapman.
- Arthur, N.; McMahon, M. (2005). Multicultural Career Counseling: Theoretical Applications of the Systems Theory Framework. *Career Development Quarterly, v53 n3 p208-222*.
- Ash, K. S., & Mandelbaum, D. (1982). Using peer counselors in career development. *Journal of College Placement, 42*(3), 47-51.
- Bailey, D. (1997). Career Counselling and Guidance, in S. Palmer and G. McMahon (eds) *Handbook of Counselling, 2nd edition*, London: Routledge.
- Baker, H. E. (2002). Reducing Adolescent Career Indecision: The ASVAB Career Exploration Program. *Career Development Quarterly, v50 n4 p359-70*.
- Ball B. (1984) *Careers Counselling in Practice*. Washington: Taylor & Francis
Gupta S. (2002) *Career and Counselling Education*. Spain: Kalpaz Publications.
- Ball, I. L. (2006, July). *Career planning and the four temperaments: An Australian investigation of the responses of high school students*. Proceedings of the Eighth Biennial National Conference of the Australian Association for Psychological Type, Brisbane [CD]. Available from <http://www.aapt.org.au/>
- Bardick, Angela D.; Bernes, Kerry B.; Magnusson, Kris C.; Witko, Kim D. (2005). Parents' Perceptions of Their Role in Children's Career Planning. *Guidance & Counselling, v20 n3-4 p152-157*.
- Barnett, L.B., DuSel, J.C., & Gustin, W.C. (1991). *Baltimore City Community Outreach Project*. Baltimore: Johns Hopkins University, Center for Talented Youth.

- Bartos, P. & Noble, T. (1998). Positioning yourself for success on the career journey. *Australian Psychological Type Review*, 1(1), 106-110.
- Bell, S. J. & Richard, L. R. (1992). Anatomy of a lawyer: Personality and long-term career satisfaction. In S. J. Bell (Ed.), *Full disclosure: Do you really want to be a lawyer?* (pp. 149-155). Princeton, NJ: Peterson's Guides.
- Berens, L. V. (1990). Temperament applied to career counseling - Some case examples [Special issue: Temperament and Type in Career Counseling]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(1), 7-9.
- Berens, L. V. (1992). *Not just a paycheck: Temperament factors in career and life decisions*. Huntington Beach, CA: Telos Publications.
- Berens, L. V. (Speaker). (1989). Temperament, skills, career choice, and work. Presented at *APT-VIII, the Eighth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type*, Boulder, CO. (Cassette Recording No. B215-43). Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Bernard, R. (2007). How to Market Career and Technical Education: Student Ambassadors. *Connecting Education and Careers* (J3), v82 n2 p20-21.
- Betz, N. E. (1990). Contemporary issues in testing use. In C. E. Watkins & L. Cambell (Eds), *Testing in Counseling Practice* (pp.419-450). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of Self-Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *Career Development Quarterly*, v52 n4 p340-353.
- Betz, N. E., & Rottinghaus, P. J. (2006). Current research on parallel measures of interests and confidence for basic dimensions of vocational activity. **Journal of Career Assessment**, 14, 56-76.
- Betz, N. E., Borgen, F. H., & Harmon, L. W. (2005). *Skills Confidence Inventory Manual: Research, Development, and Strategies for Interpretation* -- Revised Edition. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Betz, N. E., Borgen, F., & Harmon, L. (1996). *Skills Confidence Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists' Press.
- Betz, N. E., Harmon, L., & Borgen, F. (1996). The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 90-98.

- Betz, N., & Luzzo, D. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 313-328.
- Betz, N., Borgen, F., & Harmon, L. (2002). *Expanded Skills Confidence Inventory*. White Bear Lake, MN: Consulting Psychologists' Press.
- Bezanson, L. & O'Reilly, E. (eds.). (2002). *Making Waves: Volume 2, Connecting Career Development with Public Policy*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- Bielander, A. (1965). *Prévision du choix professionnel à partir des questionnaires de Kuder et de la batterie générale d'aptitudes (BGA.)*. Neuchâtel: Impr. L.-A. Monnier.
- Bishop, J., H. (1995). 'Επαγγελματική εκπαίδευση και νέοι με επισφαλές μέλλον στις ΗΠΑ'. *CEDEFOP: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ*, Σεπτέμβριος –Δεκέμβριος 1 /III.
- Bitran, M., Zuniga, D., Lafuente, M., Viviani, P., & Mena, B. (2004). Características psicológicas y estilos cognitivos de estudiantes de medicina y de otras carreras de la Pontificia Universidad Católica de Chile [Psychological features and cognitive styles of students entering medicine and other careers at the Pontificia Universidad Católica de Chile]. *Revista medica de Chile*, 132(7), 809-815.
- Black, J. (2004). *Using your non-preferences as your career development or midlife change guide*. Presented at APT-XV, the Fifteenth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Toronto, ON.
- Blau, P. M. (1990). Occupational Choice: A conceptual framework. *Industrial and Labor Relations Review*, 9, 4.
- Bobek, Becky L.; Robbins, Steven B.; Gore, Paul A., Jr.; Harris-Bowlsbey, JoAnn; Lapan, Richard T.; Dahir, Carol A.; Jepsen, David A. (2005). Training Counselors to Use Computer-Assisted Career Guidance Systems More Effectively: A Model Curriculum. *Career Development Quarterly*, v53 n4 p363-371.
- Bolino A. C. (1973). *Career education: a contributions to economic growth*. Praeger.
Hoyt, K. B. (1991). *The Concept of Work: Bedrock for Career Development. Future Choices*. Toronto: Walker Publications.
- Bolles, N., R., (2001) (th ed.). *What Color is your parachute?* Berkley - Toronto: Ten Speed Press.

- Borders D. L. and Drury S. M. (2003). *Comprehensive School Counseling Programs: A Review for Policymakers and Practitioners*. Available at:
- Bordin, E. S. Et al. (1963). An articulated framework for vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 10, 107-117.
- Borgen, F. H. (1978). Review of F. G. Kuder's Activity Interests and Occupational Choice. *Applied Psychological Measurement*, 2, 466-468.
- Borgen, F. H. (1987). A merger proposal: Developmental and vocational psychology. Review of Vondracek et al.'s Career development: A Life-span approach. *Contemporary Psychology*, 32(8), 729-730.
- Brefere, L.M. et.al.(2006). *So you want to be a chef? :your guide to culinary careers*. Hoboken, N.J. : John Wiley & Sons.
- Brewer, Ernest W.; Landers, Jama McMahan. (2005).A Longitudinal Study of the Talent Search Program. *Journal of Career Development*, v31 n3 p195-208.
- Brown, A., Bimrose, J., & Wilden, S., (1999). "Developing Client Skills Profiles in Guidance for Unemployed Adults". University of East London, Center for Training in Careers Guidance & University of Warwick, Institute. of Employment Research.
In:<http://www.uel.ac.uk/psychology/research/adapt1/01>.
- Brown, D & Brooks (Eds). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey Bass.
- Brown, I. E. (1981). Educational advising at the work site: Stimulating worker interest in education through a network of labor education advisors. *Paper presented at the Annual Meeting of the National Academic Advising Association, Indianapolis, IN. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 216 742)*.
- Brown, S.D. (Ed.).(2005). *Career development and counseling :putting theory and research to work*. Hoboken, N.J. : John Wiley.
- Brown-Volkman D. (2003). *Coach Yourself To A New Career: A Guide For Discovering Your Ultimate Profession*". iUniverse.
- Buboltz, W. C., Jr., Johnson, P., Nichols, C., Miller, M. A. & Thomas, A. (2000). MBTI personality types and SII Personal Style Scales (Strong Interest Inventory). *Journal of Career Assessment*, 8(2), 131-145.

- Cairo, P.C. (1983) Evaluating the Effects of Computer-Assisted Counseling Systems. *The counseling psychologist*, 11 (4) 55-60.
- Camenson, B. (2006). *Careers for introverts & other solitary types*. New York McGraw-Hill.
- Campbell, S. (1993). Nature and nurture: The formative effects of interaction of psychological type within families on attitudes to career, authority and teamwork. British Region: *Association for Psychological Type (BAPT) Newsletter*, 3(8), 3.
- Canadian Employment and Immigration Commission (1983). *NATCON 4*. Ottawa: Author. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 229 571).
- Capriole, J., Riley, S., & Keroack, E. (1980). *Together We Can: Strategies for the Facilitation of a Peer Support Group for Vocational Students in Non-Traditional Programs*. Billerica, MA: Shawsheen Valley Regional Vocational-Technical High School.
- Caputo, T., Weiler, R., & Green, L. (1996). *Peer helper initiatives for out-of-the-mainstream youth: A report and compendium*. Ottawa, ON: Health Canada Career Books.
- Carien S. (1994). *Choices and peer helpers*. Ottawa, ON: Author. A (RAC)
- Carless, S, A. (1999). Career assessment: Holland's vocational interests, personality characteristics, and abilities. *Journal of Career Assessment*, 7(2), 125-144.
- Carr, R. A. (1984). *Peer Career Counselling: A Conceptual and Practical Guide*. Ottawa: Employment and Immigration, Canada.
- Carson, A. D., Stalikas, A. & Bizot, E. B. (1997). Correlations between the Myers-Briggs Type Indicator and measures of aptitudes. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 81-104.
- Carter, C., Bishop, J., Kravits, S. L. (2006). *Keys to success building successful intelligence for college, career, and life* [CD recording]. Princeton, NJ: Recording for the Blind and Dyslexic.
- Carty L. and Rosenbaum J. N. (1993). *Youth Life Career Planning*, Guidance Centre (BB).
- Casto, J. E. (2001). Work Begins at School. *Appalachia*, v34 n1 p22-27.

- Cervero R. M., Wilson A. L. (2000). *Power in Practice: Adult Education and the Struggle for Knowledge and Power in Society*. Glasgow: Jossey-Bass.
- Cervero, R. M., & Dimmock, K. H. (1987). A factor analytic test of Housel's typology of professionals' modes of learning. *Adult Education Quarterly*, 37(3), 125-139.
- Chandler, S. (1989). Might you be happier doing something else? *Working Woman*, 14(4), 119-120.
- Cherednichenko, G. A. (2006). The Personal Plans of Secondary School Seniors. *Russian Education & Society*, v48 n9 p60-69.
- Ciola Directory. (2005). The Adviser's Guide to Careers Information Resources. Richmond: Trotman.
- Clark, P. (2001). Careers and occupations: Stress in the workplace [APT XIV symposium highlights]. *Bulletin of Psychological Type*, 24(4), 26-28.
- Clark, P. (2002). Career and occupations: Stress and type dynamics. *Bulletin of Psychological Type*, 25(3), 41-43.
- Clark, P. C. (2000). Career development and the MBTI. *Bulletin of Psychological Type*, 23(1), 34-35.
- Clark, P. C. (2002). Careers and occupations: Conscious type development. *Bulletin of Psychological Type*, 25(1), 8-13.
- Clark, P. C. (2003). Careers and occupations: Coaching the introverted feeling function. *Bulletin of Psychological Type*, 26(2), 54-56.
- Clark, P. C. (2006, Spring). Careers and occupations: Change management using the eight functions. *British Association for Psychological Type, TypeFace*, 17(1), 19-21.
- Cline, C. G. (1998). Public relations students: What you can expect and what they want. In L. M. Sallot (Ed.), *Learning to teach: What you need to know to develop a successful career as a public relations educator* (2nd ed., pp. 99-118). New York, NY: Educators Academy, Public Relations Society of America.
- Cochran, L. (1997). *Career Counselling. A narrative Approach*. London: Sage.

- Coetzee, M. (1996). *The relationship between career patterns and personality*. Proceedings of the fourth conference of the International Type User's Organization (pp. 27-32). Sandton, South Africa.
- Coon, K. L., Gaffey, A. R., Rottinghaus, P. J., & Zytowski, D. G. (2005). *Stability of interests and career satisfaction: A 30-year follow-up of career development*. Poster session presented at the 113th annual meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.
- Cotton, C. (1997). *A client-directed career discovery process*. Presented at APT-XII, the Twelfth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type. Seattle, WA: Audio Visual Education Network (1-800-810-8273).
- Creed, Peter A.; Patton, Wendy; Prideaux, Lee-Ann. (2007). Predicting Change over Time in Career Planning and Career Exploration for High School Students. *Journal of Adolescence*, v30 n3 p377-392.
- Cutshall, S. (2003). Students, Start Your Engines. *Connecting Education and Careers*, v78 n5 p26-29.
- Dal de Wit, K. S. (1994). *NEW work for women: A model program for nontraditional careers*. Paper presented at the Annual Conference of NETWORK, Baltimore, MD.
- Dalke H., Connie and Diane Howard. (1994). *Life Works: A Transition Program for High School Students*, Lingui Systems (LSI).
- De Board, R. (1983). *Counseling People at Work*, Aldershot, Hants: Gower.
- Del Valle Jorge G. and Del Valle Patricia R. (2005). *Adolescent career development: Classroom, Group, and Individual Guidance Activities*. Broken Arrow, OK: NCDA.
- Dell. Citrin J. M., Smith R. (2003). *The 5 Patterns of Extraordinary Careers : The Guide for Achieving Success and Satisfaction*". Crown Business.
- Descombes, J. P. (1971). *Intérêts et choix professionnels évalués par l'Inventaire de préférences professionnelles de Kuder*. Neuchâtel: Delachaux & Niestlé.
- Diamond, E. E., & Zytowski, D. G. (1998). The Kuder Occupational Interest Survey. In C. E. Watkins & V. L. Campbell (Eds.). *Testing in counseling practice* (3rd ed.). Hillsdale NJ: Earlbaum.

- DiMarco, R. (1997). *Using the MBTI in career pathing*. Proceedings of APT-XII, the Twelfth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type (pp. 3-6). Boston, MA.
- Dinuzzo, T. M. (1977). *Effects of a group career counseling model on vocational maturity and personal growth of female undergraduates over age 25*. Unpublished doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville.
- DiRusso, L., Carney, J. V. & Bryan, B. (1995). Psychological type of education majors and career decisiveness. *Journal of Psychological Type*, 32, 36-42.
- Domene, J. F.; Shapka, J. D.; Keating, D. P. (2006). Educational and Career-Related Help-Seeking in High School: An Exploration of Students' Choices. *Canadian Journal of Counselling*, v40 n3 p145-159.
- Dorn, G. J. (1990). Career counseling. A social-psychological perspective. In Walsh & S. H. Osipow (Eds), *Handbook of Vocational Psychology. Theory, research and practice*. N.J:L. Elbaum Associates, 193-227.
- Downing, L.N. (1975). *Counseling Theories and Techniques*. Chicago: Nelson-all.
- Ducharme, C. (1990). Career change: A client's view. *Journal of Career Planning and Employment*, 50(3), 48-51.
- Dungan, H. N. F. (1992). A study of self-efficacy based interventions on the career development of high-achieving male and female high school students (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, 1992). *Dissertation Abstracts International*, 53(05), 1398A.
- Dunning, D. (2001) *What's your type of career? Unlock the secrets of your personality to find your perfect career path*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Dunning, D. (2003). *Type and career development: Facilitating personal and professional development*. Palo Alto: CPP, Inc.
- Dunning, D. J. (2004). *Career counseling: The easy-to-use type model*. Presented at APT-XV, the Fifteenth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Toronto, ON.
- Dunning, D. J. (2005). *Meeting the needs of clients of every age and life stage*. Paper presented at careers and occupations symposium SY5

conducted at APT-XVI, the Sixteenth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Portland, OR.

- Eberts M. et.al.(2006). *Careers in travel, tourism & hospitality*. New York : McGraw-Hill.
- Eberts, M. et.al. (2005). *Careers for high-energy people & other go-getters*. New York : VGM
- Edmunds, N. & Schultz, A. E. (1989). Personality type and temperament in industrial education students: A descriptive study. *Journal of Studies in Technical Careers*, 11(3), 183-201.
- Ehrman, M. E. & Oxford, R. L. (1988). Effects of sex differences, career choice, and psychological type on adult language learning strategies. *Modern Language Journal*, 72(3), 253-265.
- Ehrman, M. E. & Oxford, R. L. (1989). Effects of sex differences, career choice, and psychological type on adults' second language learning strategies. *The Modern Language Journal*, 73(1), 1-13.
- Ellis, E. I.(2005). *Opportunities in broadcasting careers*. New York : VGM Career Books.
- Fairhurst, A. M. (1990). Keirsey and temperament theory, lifetime skills and the rapidly changing job market [Special issue: Temperament and Type in Career Counseling]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(1), 18-22.
- Fairhurst, D. N. (1990). Careerism at the college level [Special issue: Temperament and Type in Career Counseling]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(1), 23-25.
- Falt, J. (2000). Character and personality type (Review of the book Character and personality type: Discovering your uniqueness for career and relationship success). *Bulletin of Psychological Type*, 23(3), 33.
- Farlin, Cynthia, Ed., (1996) *Adult Career Counseling Center*. Thirteenth Annual Report. Sept 1995 - June 1996.
- Farr, J. Michael. (2002) *The Quick Job Search: Seven Steps to Getting a Good Job in Less Time*. 3rd ed., JIST Works (UTP).
- Ferrand, P. (2001). Careers that fit [Review of the book What's your type of career?]. *Bulletin of Psychological Type*, 24(3), 28-29.

- Fisher, J. (2005). *The savvy designer's guide to success :ideas and tactics for a killer career*. Cincinnati, Ohio : How Design Books.
- Fleming, W.G. (1959). *The Kuder preference record-vocational: As a predictor of post-high school educational and occupational choices*. Toronto, Ont. : Dept. of Educational Research, Ontario College of Education, University of Toronto.
- Flloyed, J. & Nathan, R. (2002). *The CCS job-hunting manual*. London: Career Counselling Services.
- Flouri, Ei; Buchanan, A.T (2002). The Role of Work-Related Skills and Career Role Models in Adolescent Career Maturity. *Career Development Quarterly*, v51 n1 p36-43.
- Ford, G. (2002). *The connexions strategy and all-age guidance*. Occasional Paper, Center for Guidance Studies, University of Derby.
- Fox, L. H., Tobin, D., & Brody, L. E. (1981). Career development of gifted and talented women. *Journal of Career Education*, 7, 289-298.
- France, M. H. (1984). Training peer counselors for career development. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32, 198-202.
- France, M. H., & McDowell, C. (1982). A peer counselling model for computer- assisted career counselling. *Canadian Counsellor*, 16(4), 206-212.
- Freeman, S. C. (1990). MBTI communications functions in career counseling [Special issue: Temperament and Type in Career Counseling]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(1), 10-12.
- Freeman, S. C. (1995). An investigation of psychological type and career maturity (Doctoral dissertation, University of North Carolina at Greensboro, 1994). *Dissertation Abstracts International*, 55(09), 2805A.
- Fuller, M. (2002). Collateral damage: Crims killing counselors career development (criminals). *Australian Psychological Type Review*, 4(1-2), 17-22.
- Fuller, M. (2006). Thanatos: *Careers counseling for those who hate their work*. Pre-conference workshop. Proceedings of the Eighth Biennial National Conference of the Australian Association for Psychological Type, Brisbane [CD]. Available from <http://www.aapt.org.au/>

- Gaffner, D. C. (2000). An examination of factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students (Doctoral dissertation, Ohio University, 2000). *Dissertation Abstracts International*, 61(07), 2604A.
- Gaffner, D. C., & Hazler, R. J. (2002). Factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43(3), 317-326.
- Garden, A. M. (1997). Relationships between MBTI profiles, motivation profiles, and career paths. *Journal of Psychological Type*, 41, 3-16.
- Garden, A. M. (Speaker). (1989). *Matching type theory to real jobs*. Type and Career/Work Motivation Symposium, Part 3. Presented at APT-VIII, the Eighth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Boulder, CO. (Cassette Recording No. B215-21). Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Garren, L. J. (2005). *Correlation among the Army Officer Combat Identifier, personality, and career satisfaction*. Unpublished master's thesis, U.S. Army Command and General Staff College, Fort Leavenworth, KS. Retrieved December 27, 2006, from <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA436671>
- Germeijs, Veerle; Verschueren, K. (2006). High School Students' Career Decision-Making Process: A Longitudinal Study of One Choice. *Journal of Vocational Behavior*, v68 n2 p189-204.
- Gibb, D. S. (1991). An investigation of the relationship between psychological type and career indecision (Doctoral dissertation, George Mason University, 1991). *Dissertation Abstracts International*, 52(04), 1210A
- Gibbs, H. J. (2004, May). Student portfolios: Documenting success. *Techniques*, 27-31.
- Gibson, D. M. (2005). The Use of Genograms in Career Counseling with Elementary, Middle, and High School Students. *Career Development Quarterly*, v53 n4 p353-362.
- Ginger, J. (2002). Making our career decisions: Dominant and inferior functions - friends or foes? *British Association for Psychological Type, TypeFace*, 13(3), 14-15.
- Ginger, J. (2005). Careers and occupations: The expatriate spouse. *British Association for Psychological Type, TypeFace*, 16(3), 27-29.

- Ginger, J. (2007, Spring). Careers that cross cultures: Causes and management of stress in people in overseas postings [in India]. *British Association for Psychological Type, TypeFace*, 18(1), 12-13.
- Goldberg, J. (2006). *Careers for extroverts & other gregarious types*. New York : McGraw-Hill.
- Goldberg, J.(2005). *Careers for color connoisseurs & other visual types*. New York : McGraw-Hill.
- Golden, J. P. (1995). Personal experience: Type and career choice. *Bulletin of Psychological Type*, 18(4), 5-6.
- Golden, J. P. (1996). To test or not to test? (career counseling). *Bulletin of Psychological Type*, 19(1), 27-28.
- Golden, J. P. (1996). Type testing alternatives in career planning. *Bulletin of Psychological Type*, 19(2), 18, 20.
- Golden, J. P. (1998). Coaching or career counseling? *Bulletin of Psychological Type*, 21(5), 10, 12.
- Goleman, D., (1999). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Χώρο της Εργασίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Gordon, H. R. D. & Yocke, R. (1999). Relationship between personality characteristics and observable teaching effectiveness of selected beginning career and technical education teachers. *Journal of Vocational and Technical Education*, 16(1), 47-66.
- Gordon, V. N., Coscarelli, W. C. & Sears, S. J. (1986). Comparative assessments of individual differences in learning and career decision-making. *Journal of College Student Personnel*, 27(3), 233-242.
- Gore, Paul A., Jr.; Bobek, Becky L.; Robbins, Steven B.; Shayne, L. (2006). Computer-Based Career Exploration: Usage Patterns and a Typology Of Users. *Journal of Career Assessment*, v14 n4 p421-43.
- Gray, Allan, et al. (2001). *Career Gateways: Career Planning in a Changing World* (CD-ROM), CES Career Education Society (CEY)
- Greene, Meredith J. (2006). The Career Pathways of Young Adults in the Former USSR. *Professional School Counseling*, v10 n1 p34-42.
- Greenhaus, J., H., (1987). *Career management*. Chicago: Dryden Press.

- Greer, P. (2004). *Choosing a career*. London : Which? Books.
- Grubb, W.N. (2004). An occupation in harmony: the roles of markets and government in career information and guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance (in press)*.
- Grutter, J. (1990). The MBTI and Super's styles of career "maintenance" [Special issue: Temperament and Type in Career Counseling]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(1), 13-17.
- Grutter, J. (2000). Developmental career counseling: Different stages, different choices. In J. M. Kummerow (Ed.), *New directions in career planning and the workplace: Practical strategies for career management professionals*, (2nd ed., pp. 273-306). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Grutter, J. (2003). Using the MBTI instrument for student career development. In J. A. Provost & W. S. Anchors (Eds.), *Using the MBTI instrument in colleges and universities (Rev. ed., pp. 321-369)*. Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Guichard, J. (2001). *La "professionalite" des praticiens de l'orientation. Vers une Charte de la formation des personnels d'orientation en France*, 50eme, Congres de l' AIOSP.
- Guindon, M. H.; Richmond, L. J. (2005). Practice and Research in Career Counseling and Development--2004. *Career Development Quarterly*, v54 n2 p90-137.
- Gunning, L. & Others (Eds.). (1991). Using career assessment instruments [Special issue]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 7(1), 3-56.
- Hakel, M.D. (2000). Dr. G. Frederic Kuder 1903-2000. **Personnel Psychology**, 53(2), 273-274.
- Hales, M. & Peacock, S. Y. (1998). *Using the MBTI in an internet career development course*. Proceedings of the Third Biennial International Conference on Education of the Center for Applications of Psychological Type (pp. 127-129). Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Hammer, A. L. & Kummerow, J. M. (1992). *Strong-MBTI career development guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Hammer, A. L. & Kummerow, J. M. (1996). *Strong and MBTI career development guide* (Rev. ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hammer, A. L. (1990). A developmental approach to career counseling using the Myers-Briggs Type Indicator. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(2), 15-19.
- Hammer, A. L. (1993). *Introduction to type and careers*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hammer, A. L. (1996). Career management and counseling. In A. L. Hammer (Ed.), *MBTI applications: A decade of research on the Myers-Briggs Type Indicator* (pp. 31-53). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hammer, A. L. (2005). *MBTI career report user's guide*. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Hansen, C. J., & Zytowski, D. G. (1979). The Kuder Occupational Interest Survey as a moderator of its own predictive validity. *Educational and Psychological Measurement*, 39, 107-118.
- Hansen, J. C., & Fouad, N.A. (1984). Translation and validation of the Spanish form of the Strong-Campbell Interest Inventory. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 16(4), 192-197.
- Hardigan, P. C., Cohen, S. R. & Carvajal, M. J. (2001). Linking job satisfaction and career choice with personality styles: An exploratory study of practicing pharmacists. *Journal of Psychological Type*, 57, 30-35.
- Harkins, M. A. (2001). Developmentally Appropriate Career Guidance: Building Concepts To Last a Lifetime. *Early Childhood Education Journal*, v28 n3 p169-74.
- Harman, R. L. (1983). An investigation of the use of Jungian psychological traits, career interests, and ACT scores in determining student compatibility with a small, church-related college (Doctoral dissertation, Texas Tech University, 1982). *Dissertation Abstracts International*, 43(8), 2568A.
- Harris N. C., Grede J. F. (1977), *Career education in colleges: a guide for planning two- and four-year occupational programs for successful employment*. San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Harris-Bowlsbey, J. & Perry, N.S. (2001). *Develop your future*. Adel, IA: National Career Assessment Services.

- Harris-Bowlsbey, J. (1991). Systematic career guidance and computer-based systems. In Shinkman, C.J. and Montross, D.H.; *Career development: Theory and practice*. Springfield, IL: C.C. Thomas.
- Harris-Bowlsbey, J. (1991). Systematic career guidance and computer-based systems. In Leibowitz, Z. & Lea, D. (Eds.) *Adult career development: Concepts, issues and practices*. Columbus, OH: National Career Development Association.
- Harris-Bowlsbey, J. (1996). Serving all of our people in the 21st century. In Feller, R. and Walz, G. (Eds.), *Career development in turbulent times*. Greensboro, NC: ERIC/CASS.
- Harris-Bowlsbey, J. (2000). The Internet: Blessing or bane for the counseling profession? In Bloom, J.W. & Walz, G.R. (Eds.), *Cybercounseling and cyberlearning: Strategies and resources for the millennium*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Harris-Bowlsbey, J. (2004). *Take hold of your future* (5th ed.). Adel, IA: National Career Assessment Services.
- Harris-Bowlsbey, J., Riley-Dikel, M., and Sampson, J. (2002). *The Internet: A tool for career planning* (2nd. ed.). Columbus, OH: National Career Development Association
- Harris-Bowlsbey, J., Suddarth, B.H., & Reile, D.M. (2004). *Facilitating career development*. Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Hartung, P. J.; Porfeli, E. J. (2005). Vondracek, Fred W. Child Vocational Development: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, v66 n3 p385-419.
- Hartung, P.J. (2005). Internationalizing Career Counseling: Emptying Our Cups and Learning from Each Other. *Career Development Quarterly*, v54 n1 p12-16.
- Hartung, P.J., Borges, N.J., & Jones, B.J. (2005). Using Person Matching to Predict Career Specialty Choice. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), 102-117.
- Hartung, Paul J.; Porfeli, Erik J.; Vondracek, Fred W. (2005). Child Vocational Development: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, v66 n3 p385-419.
- Hartzler, M. T. (1990). *Using type theory in career counseling*. Gaithersburg, MD: Type Resources, Inc.

- Hartzler, M. T. (2000). *Using type theory in career counseling* (3rd ed.). Palmetto, FL: Type Makes a Difference, Inc.
- Hatherleigh L. (1998). *The Hatherleigh Guide to Vocational and Career Counseling*, The Hatherleigh Guides.
- Hayslip, J. (1995). *Using the Career Orientation and Planning Profile (COPP) and the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) to strengthen adult students' knowledge of self and of the work world*. Paper presented at the American Vocational Association Convention, Denver, CO.
- Healy, C. C. & Woodward, G. A. (1998). The Myers-Briggs Type Indicator and career obstacles. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 31(2), 74-85.
- Healy, C. C. (2000). Interpreting the Myers-Briggs Type Indicator to help clients in understanding their Strong Interest Inventory. *Journal of Career Development*, 26(4), 295-308,
- Heavrin, A. R. (1992). Type dynamics and career decision-making. *Bulletin of Psychological Type*, 15(4), 26-27.
- Heavrin, A. R. (1993). *Preferred career orientations and related job activities*. Proceedings of APT-X, the Tenth Biennial Conference of the Association for Psychological Type (pp. 1-4). Newport Beach, CA.
- Heavrin, A. R. (1994). Careers & occupations: Human and career development and type. *Bulletin of Psychological Type*, 17(4), 28-30.
- Heavrin, A. R. (1994). Toward a more holistic view of type. [Review of Applying career development to counseling]. *Bulletin of Psychological Type*, 17(2), 13.
- Heavrin, A. R. (1995). APT XI career area themes. *Bulletin of Psychological Type*, 18(3), 24, 26.
- Heavrin, A. R. (1995). MBTI results and career decision-making. *Bulletin of Psychological Type*, 18(1), 19-20.
- Heavrin, A. R. (1998). Conscious use of the preferred mental functions in career decision making. *Journal of Psychological Type*, 45, 36-38.
- Heavrin, A. R. (1999). Narrative career counseling and type. *Bulletin of Psychological Type*, 22(7), 18, 22.

- Heavrin, A. R. (1999). Overview of APT XIII careers and occupations sessions. *Bulletin of Psychological Type*, 22(5), 12, 14, 16.
- Henk Vinken, Peter Ester, Ludo van Dun and Hans van Poppel. 2006, *Work values, future perspectives and career orientation. A pilot-study among young Dutch people*, OSA-publication.
- Hepp-Murphy, R. E. (1992). An examination of the validity of the Myers-Briggs Type Indicator as a career guidance tool (Doctoral dissertation, Memphis State University, 1992). *Dissertation Abstracts International*, 53(07), 2248A.
- Heppner M.J., O'Brien, K.M., Hinkleman, J. M., & Flores, L. Y. (1996). Training counseling psychologists in career development: Are we our own worst enemies? *The Counseling Psychologist*. 24(1), 105-125.
- Herr E. L., Cramer S. H., and Herr. (1997). *Career Guidance*. OH: Prentice Hall
- Herr E. L., Cramer S. H., and Niles S. G. (2003). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan: Systematic Approaches*, Sixth Edition, Chicago IL.
- Herr E. L., Cramer S. H., Spencer G. Niles. (2003). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan: Systematic Approaches*". Chicago: Allyn & Bacon.
- Herr, E. L. & Cramer, S. H. (1992). *Career Guidance and Counseling through the Life Span*. New York:HarperCollins.
- Herr, E. L. (1994). The counselor's role in career assessment. In J.T.Kapes, M.M.Mastie & E.A. Whitfield (Eds), *A counselor's guide to career assessment instruments* (3rd edition). (194-199). Alexandria, VA: The National Career Development Association.
- Hess, P.M. (2006). *Career excellence*. Clifton Park, N.Y. : Thomson Delmar Learning
- Hiebert, B. & Bezanson, L. (eds.) (2000). *Making Waves: Career Development and Public Policy*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- Hogan, T.P. (2003). *Psychological Testing : A Practical Introduction*. Hoboken, NJ: Wiley.

- Holland, J. (1985). *Making Vocational Choices*. N.J.:Prectice Hall.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 2nd edition. Odessa, Fl.: Psychological Assessment Resources.
- Hollo, M. & Toman, S. (2005). *The case of Mark*. Retrieved December 21, 2005, from National Career Assessment Services, Inc. Web site: http://www.ncasi.com/research/hollo-toman_casestudy.html.
- Honkonen, M. (1999). *Personality preferences and career expectations of Finnish business students*. Finland: University of Vaasa, Department of Management and Organization.
- Honkonen, M. (1999). *Psychological type and career anchors of future managers*. Proceedings of the Third Biennial International Conference on Leadership of the Center for Applications of Psychological Type (pp. 37-42). Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Hopkins-Best, M., Wiinamaki, M. & Yurcisin, A. (1985). Career education for college women with disabilities. *Journal of College Personnel*, 26, 220-223.
- Hornaday, J.A. & Gibson, L.A. (1995). *The Kuder book of people who like their work*. Amherst, NH: Motivation Press.
- Houghton A. (2004). Understanding personality type: How do you make decisions? Thinking and feeling. *BMJ Career Focus*, 329, 213-214. Retrieved March 14, 2005, from <http://careerfocus.bmjournals.com/cgi/content/full/329/7476/213>
- Houghton A. (2005). Understanding personality type: Type and teams. *BMJ Career Focus*, 330, 18-19. Retrieved March 14, 2005, from <http://careerfocus.bmjournals.com/cgi/content/full/330/7482/18>
- Houghton A. (2005). Understanding personality type: What do type dynamics tell us about life stages and stress reactions? *BMJ Career Focus*, 329, 8-9. Retrieved March 14, 2005, from <http://careerfocus.bmjournals.com/cgi/content/full/329/7481/8>
- Houghton, A. (2000). Career focus: Using the Myers-Briggs Type Indicator for career development. *British Medical Journal*, pp. 2-3.
- Houghton, A. (2005). Careers and occupations: Cultural type in medicine. *British Association for Psychological Type, TypeFace*, 16(2), 18-20.

- Houghton, A. (2005). *Finding square holes: Discover who you really are and find the perfect career*. Carmarthen, England: Crown House Publishing.
- Humes, C. W. (1992). Career planning implications for learning disabled high school students using the MBTI and SDS-E. *School Counselor*, 39(5), 362-368.
- Hurst, J. B. (1990). An extended view of the Myers-Briggs Type Indicator in career development. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(2), 20-23.
- Iaccarino, G. (2001). Computer Assisted Career-Guidance Systems. In Luzzo, D. A. (Ed.) *Career Counseling of College Students*. American Psychological Association Press, Washington, DC.
- Ikenberry, D. L. (1987). A study of the relationships among personality type, anxiety, and career indecision (Doctoral dissertation, Ohio State University, 1987). *Dissertation Abstracts International*, 48(04), 835A.
- Ingram, J. (1989). Using the Myers-Briggs Type Indicator in career counseling with vocational-technical college students. Proceedings of *APT-VIII, the Eighth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type* (pp. 82-83). Boulder, CO.
- Ingram, J. (Speaker). (1989). Using the Myers-Briggs Type Indicator in career counseling with vocational-technical college students. Applications of Type in Community and Technical Colleges, Panel/Workshop presented at *APT-VIII, the Eighth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Boulder, CO*. (Cassette Recording No. B215-59AB, 2 tapes). Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Isaacson, L.E. & Brown, H. (1993). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. Boston: Allyn- Bacon.
- Ison Psychometrica Ltd. (2000). Evaluation report of Phase I (1995-1999) of the Leonardo da Vinci Program in Greece. Athens.
- Jackson, C., Hawthorn, R., Houghton, L., Henderson, L. and Sadler, J., (2007) *Career Development at work: a review of Career Guidance to support people in Employment*, Thessaloniki, Cedefop
- Jansen J. (2003). *I Don't Know What I Want, but I Know It's Not This: A Step-By-Step Guide to Finding Gratifying Work*". London: Penguin Books.

- Jarlstrom, M. (2000). Personality preferences and career expectations of Finnish business students. *Career Development International*, 5(3), 144-154. Available at: <http://www.emerald-library.com>.
- Jarlstrom, M. (2002). Organizational employment versus entrepreneurship: The personality approach to business students' career aspirations. *Journal of Business and Entrepreneurship*.
- Jarlstrom, M. (2002). *Personality and career orientation of business students* (Doctoral dissertation, University of Vaasa). Vaasa, Finland: The Tritonia Academic Library.
- Jepsen, D.A. (1996). Interest inventory scores and work experiences: Commentary on a case study. *Career Development Quarterly*, 45, 149-151.
- Johnson, B. M. et.al.(2005). *Opportunities in photography careers*. New York : VGM Career Books.
- Johnson, R. A.; Chope, R. C. (2005). How Can a Career Counselor Work with a Whistleblower? *Journal of Career Development*, v31 n4 p251-261.
- Jones, D. W. (1987). *Realizing our expectations: Careers for the year 2000*. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.
- Jones, R. (1995). *Theory and Practice of Counseling in Action*. London: Sage.
- Jones, S. (1993). *Psychological testing for managers: A complete guide to using and surviving 19 popular recruitment and career development tests*. London: Platkus.
- Jordan, An. (2006).Career Exploration for At-Risk Students. *Connecting Education and Careers*, v81 n3 p20-21.
- Kahn, J. H., Nauta, M. M., Gailbreath, R. D., Tipps, J. & Chartrand, J. M. (2002). The utility of career and personality assessment in predicting academic progress. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 3-23.
- Kalil, C. & Lowry, D. (1989). *How to express natural skills and talents in a career: A practical workbook based on the True Colors philosophy*. Corona, CA: True Colors.
- Kalil, C. (1998). *Follow your True Colors to the work you love: The popular method for matching your personality to your career*. Wilsonville, OR: BookPartners, Inc.

- Kamin, K. (2004). FCS Helps High School Students Explore Teaching as a Career. *Journal of Family and Consumer Sciences*, v96 n1 p19.
- Kapes, J.T. & Whitfield, E.A. (2002). **A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments** (4th ed.) Broken Arrow, OK: NCDA.
- Katz, L., Joyner, J. W. & Seaman, N. (1999). Effects of joint interpretation of the Strong Interest Inventory and the Myers-Briggs Type Indicator in career choice. *Journal of Career Assessment*, 7(3), 281-297.
- Katz, M. R., & Shatkin, L. (1983). Characteristics of computer-assisted guidance. *The Counseling Psychologist*, 11(4), 15-32.
- Kauppi, R. J. (1982). Jungian type and field dependence-independence as related to career orientations of high-achieving college students (Doctoral dissertation, University of Maryland College Park, 1981). *Dissertation Abstracts International*, 42(08), 3427B.
- Keen, P. G. (1974). Cognitive style and career specialization. In J. Van Maanen (Ed.), *New Perspectives on Careers* (pp. 89-105). New York: John Wiley.
- Kelly, K. R., & Lee, W.-C. (2005). Relation of psychological type to career indecision among university students. *Journal of Psychological Type*, 64(2), 11-20.
- Kent, S. (2005). *Careers & jobs in the media*. London : Kogan Page.
- Kenzler, B. (1983). A model for paraprofessionals in career planning. *Journal of College Placement*, 44(1), 55-61.
- Kerr, B. A. (1982). The setting of career counseling. *Vocational Guidance Quarterly*, 30(3), 210-218.
- Kerr, B. A. (1983). Raising the career aspirations of gifted girls. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32, 37-43.
- Kerr, B. A. (1986). Career counseling for the gifted: Assessments and interventions. Special issue: Counseling the gifted and talented. *Journal of Counseling and Development*, 64(9), 602-604.
- Khurana, R. (2003). *Your first job :from campus to career*. New Delhi : Caring.

- Killeen, J. & Kidd, J.M. (1991). Learning Outcomes of Guidance: a Review of Research. Research Paper No.85. Sheffield, UK: Employment Department.
- Killeen, J., White, M. & Watts, A.G. (1992). The Economic Value of Careers Guidance. London: Policy Studies Institute.
- Kimbrell, Grady and Ben S. Vineyard,. (1991), *Succeeding in the World of Work. 5th ed*, Glasgow: Glencoe/Macmillan/McGraw-Hill (MHR).
- Kimbrell, Grady and Ben Vineyard (1989). *Entering the World of Work*, Atlanta: Glencoe/ Macmillan.
- Kimbrell, Grady, Ben S. Vineyard and M. Valorie Putnam. (1992). *Advancing in the World of Work*. Canada: Glencoe-Macmillan.
- King, Z. (2004). Career Management – A Guide. London: CIPD.
- Knapp, D. D. (1990). Personality and career decision-making (Doctoral dissertation, University of Nebraska - Lincoln, 1990). *Dissertation Abstracts International*, 51(07), 2239A.
- Kosmidou, C. (1990). Careers Education and Guidance in Greece. A Critical Approach. *International Review of Education*, 36, 345-359.
- Kracke, B. (2002). The Role of Personality, Parents and Peers in Adolescents Career Exploration. *Journal of Adolescence*, v25 n1 p19-30.
- Krumboltz, J. & Nichols, C.W. (1990). Integrating the Social Learning Theory to Career Decision Making. In W. Walsh & S. H.Osipow (Eds), *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. N. J.: L.Elbaum Associates, 159-192.
- Kuder, F. (1986) Memoirs mostly. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 1-10.
- Kuder, F., Diamond, E. E., & Zytowski, D. G. (1998). Differentiation as fundamental validity for criterion-group scales interest inventories. *Educational and Psychological Measurement*.
- Kuder, G.F. (1977). *Activity interests and occupational choice*. Chicago: Science Research Associates.
- Kuit, W.; Watson, M. (2005). Postmodern Career Counselling, Theory and Training: Ethical Considerations. *Perspectives in Education*, v23 n2 p29-37.

- Kummerow, J. M. & Hammer, A. L. (1995). *Strong and MBTI career development workbook* (Rev. ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kummerow, J. M. (1998). Uses of type in career counseling (revised chapter). In I. B. Myers, M. H. McCaulley, N. L. Quenk, A. L. Hammer, *MBTI Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator* (3rd ed., pp. 285-324). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kummerow, J. M. (1999). *Implications of the national sample data for career counseling*. Presented at APT-XIII, the Thirteenth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Scottsdale, AZ.
- Kummerow, J. M. (2000). Using the Strong Interest Inventory and the Myers-Briggs Type Indicator instruments together: The whole is greater than the sum of its parts. In J. M. Kummerow (Ed.), *New directions in career planning and the workplace: Practical strategies for career management professionals*, (2nd ed., pp. 307-350). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Kummerow, J. M. (Ed.). (1991). *New directions in career planning and the workplace: Practical strategies for counselors*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kummerow, J. M. (Ed.). (2000). *New directions in career planning and the workplace: Practical strategies for career management professionals*, (2nd ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Lamb, P. (2004). *Starting out :essential steps to your dream career*. London : BBC Books.
- Larkin, Judith E.; Pines, Harvey A.; Bechtel, Kate M. (2002). Facilitating Students' Career Development in Psychology Courses: A Portfolio Project. *Teaching of Psychology*, v29 n3 p207-210.
- Le Bouedec, G. (1982). 'L' attitude des jeunes face au travail. *Revue critique de travaux*, Cahiers de l' IPISA. *Institute de Psychologie et de Sciences Sociales Appliquees*, 1(3), 1-12 .
- Leong, F.T.L.; Hardin, E.E.; Gaylor, M. (2005). Career Specialty Choice: A Combined Research-Intervention Project. *Journal of Vocational Behavior*, v67 n1 p69-86.

- Lester, W. M., Woloschuk, W., Juschka, B. B. & Mandin, H. (1995). Assessing the psychological types of specialists to assist students in career choice. *Academic Medicine*, 70(10), 932-933.
- Levin, A. S. (1995). *An exploration of psychological type and career beliefs*. Proceedings of APT-XI, the Eleventh Biennial International Conference of the Association for Psychological Type (pp. 3-4). Kansas City, MO.
- Levinson, Edward M. (2004). *Transition from School to Post-School Life for Individuals with Disabilities*. Charles C. Thomas, Publisher, Ltd.
- Lewe, Glenda and MacLeod. (2001). *Step Into the World of Workplace Learning: A Collection of Authentic Workplace Materials*, Carol D. Thomson Nelson (NEL).
- Lipsett, L. (1962). Social factors in vocational development. *Personnel and Guidance Journal*, 40, 432-437.
- Lohasz, Esther. (1992). *Developing a Career Information Centre*. 3rd ed. Canadian Career Information Association (CCIA).
- Lore N. (1998). *The Pathfinder : How to Choose or Change Your Career for a Lifetime of Satisfaction and Success*". Toronto: Fireside
- Sher B. (1995). *I Could Do Anything If I Only Knew What It Was : How to Discover What You Really Want and How to Get It*". Washington: DC:Dell.
- Lowman, R. L. (1991). *The clinical practice of career assessment: Interests, abilities, and personality*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Lucas, J. L., Wanberg, C. R., & Zytowski, D. G. (1977). Development of a career task self-efficacy scale: The Kuder Task Self-Efficacy Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 432-459.
- Lucas, M. (1992). Problems expressed by career and non-career help seekers: A comparison. *Journal of Counseling & Development*, 70(3), 417-420.
- Luecking, R. Gramlich, M. (2003). *Quality Work-Based Learning and Postschool Employment Success*. Issue Brief.
- Lundberg, D. J. (1996). A comparison of career maturity and personality preferences between Mexican-American and Anglo-American adolescents (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Greensboro, 1995). *Dissertation Abstracts International*, 57(01), 187A

- Lundberg, D. J., Osborne, W. L. & Miner, C. U. (1997). Career maturity and personality preferences of Mexican-American and Anglo-American adolescents. *Journal of Career Development*, 23(3), 203-213.
- Lynch, A. Q. & Hepp, R. E. (Speakers). (1985). Decisiveness, decidedness, and type in self-exploration and career choice. Presented at *APT-VI, the Sixth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type*. (Cassette Recording No. L227-47O). Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Lynch, A. Q. & Manske, D. H. (1995). *Facilitating career transitions and type development: Multicultural perspectives*. Presented at APT-XI, the Eleventh Biennial International Conference of the Association for Psychological Type. Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Lynch, S. J., & Mills, C. J. (1990). The Skills Reinforcement Project (SRP): An academic program for high potential minority youth. **Journal for the Education of the Gifted**, 13, 364-379.
- Lynch, S. J., & Mills, C. J. (1993). Identifying and preparing disadvantaged minority youth for high level academic achievement. **Contemporary Educational Psychology**, 18, 66-76.
- MacCluskie, K., Welfel, E. & Toman, S. (2002). *Using Assessment in Clinical Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Macdaid, G. P. (1983). Type differences in career choices in a large university. Data presented at *APT-V, the Fifth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type*, College Park, MD.
- Maddy-Bernstein C. and Cunanan E. S. (2003). *Exemplary Career Guidance Programs: What Should they Look Like?*. Available at: <http://www.nccte.com/publications/ncrve/mds-08xx/mds-855.asp>
- Maddy-Bernstein C., (2003). *Career Development Issues Affecting Secondary Schools*, Available at: <http://icdl.uncg.edu/ab/061200-07.html>
- Mann, J. A., Houston, S. & Mann, S. A. (1991). *Insight beyond the type: A new model integrating personality type, change hardiness and career success*. Proceedings of APT-IX, the Ninth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, (pp. 25D-30D). Richmond, VA.
- Marland P. (1974). *Career education: a proposal for reform*". McGraw-Hill.

- Marris, L. & Reid, H.L. (2003) 'ICT is proving to be a powerful tool in the delivery of careers information and advice. But is e-guidance a step too far?' *Newscheck*, October/November 2003.
- Marshall Sandra J. and Wijting. Jan P. (1982), Dimensionality of women's career orientation, *Sex Roles, Vol 8(2), pp 135-146*.
- Martin, C. R. & Macdaid, G. P. (1995). *Looking at type and career exploration*. Data presented at APT-XI, the Eleventh Biennial Conference of the Association for Psychological Type, Kansas City, MO.
- Martin, C. R. & Macdaid, G. P. (1995). *Looking at type and career exploration*. Presented at APT-XI, the Eleventh Biennial International Conference of the Association for Psychological Type. Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Martin, C. R. (1995). *Looking at type and careers*. Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Martin, C. R. (1996). *Breaking the barriers of type: Career choice, skills, and skill development*. Presented at the Second Biennial International Conference on Education of the Center for Applications of Psychological Type, Orlando, FL. St. Petersburg, FL: Convention Recordings.
- Martin, C. R. (2000). *The MBTI and career development*. Handouts to accompany presentation at MedCAREERS Phase 2 and Beyond, co-sponsored by the Association of American Medical Colleges (AAMC) and the American Medical Association (AMA), Portland, OR.
- Martin, C. R. (2002). *Making effective career decisions* [Training handout and Leader's guide]. Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Martin, C. R. (2003). *Quick guide to the 16 personality types and career mastery: Living with purpose and working effectively*. Huntington Beach, CA: Telos Publications.
- Martin, C. R. (2003, September). *The elements of power -- Tools for awakening, tools for life and career mastery*. Handout from presentation at meeting of Myers-Briggs Lunch Group, Gainesville, FL.
- Martin, C. R. (2004). *What's your career search style? How to maximize type strengths and know your pitfalls*. Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.

- Mastie, M. (1994). Using assessment instruments in career counseling: Career assessment as compass, credential, process and empowerment. In J.T.Kapes, M. M Masie & E.A. Whitfield (Eds). *A counselor's guide to career assessment instruments* (3rd edition)(pp.31-40). Alexandria, VA: The National Career Development Association.
- McCaulley, M. H. & Martin, C. R. (1995). Career assessment and the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 219-239.
- McCaulley, M. H. (1976). *Psychological types and career preferences. Paper presented at Association of American Medical Colleges*, Washington, DC.
- McCormick, R., Amundson N. and Poehnell, Gray. (2002). *Guiding Circles: An Aboriginal Guide to Finding Career Paths: Booklet 1: Understanding Yourself*, Canada: Aboriginal Human Resource Development Council of Canada
- McCormick, Rod, Amundson, Norm and Poehnell, Gray. (2002). *Guiding Circles: An Aboriginal Guide to Finding Career Paths: Booklet 1: Understanding Yourself*, Aboriginal Human Resource Development (AHR)
- McGuiness, M. (2006, July). *Practical applications of personality theory in career development and workplace coaching*. Proceedings of the Eighth Biennial National Conference of the Australian Association for Psychological Type, Brisbane [CD]. Available from <http://www.aapt.org.au/>
- McKeen, R. L. (Speaker). (1989). *Temperament categories as analytic referents in looking at motivation. Type and Career/Work Motivation Symposium*, Part 1. Presented at APT-VIII, the Eighth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Boulder, CO. (Cassette Recording No. B215-21). Garden Grove, CA: InfoMedix.
- McMachon. M (2003). Supervision and career counselors: a little explored practice with an uncertain future. *British Journal of Guidance and Counselling*, 31(2), 177-185.
- McMahan, M. (2005). Career Counseling: Applying the Systems Theory Framework of Career Development. *Journal of Employment Counseling*, v42 n1 p29.
- Meijers, F. (1998). The Development of career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, 191-207.

- Meserow, J. (1990). Use of type at Glendale Community College [Special issue: Temperament and Type in Career Counseling]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(1), 26-27.
- Michael F. J.(2002). *Getting the Job You Really Want: A Step-by-Step Guide to Finding a Good Job in Less Time*. 4th ed. Canada: Human Resource Development Council of Canada.
- Millar, R; Shevlin, M. (2003). Predicting Career Information-seeking Behavior of School Pupils Using the Theory of Planned Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, v62 n1 p26-42.
- Miller, B. & Millner, N. B. (Speakers). (1985). Type to type: A search for career counseling techniques and tools. Presented at *APT-VI, the Sixth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type*. (Cassette Recording No. L227-690). Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Miller, M. J. (1988). Integrating Holland's Typology with the Myers-Briggs Type Indicator: Implications for career counselors. *Journal of Human Behavior and Learning*, 5(2), 24-28.
- Miller, M. J. (1992). Synthesizing results from an interest and a personality inventory to improve career decision-making. *Journal of Employment Counseling*, 29(2), 50-59.
- Mills, C. J. (1992). Reflections on "Recognition and development of academic talent in educationally disadvantaged students." **Exceptionality**, 3, 189-192.
- Mills, C. J., & Tissot, S. (1995). Identifying academic potential in students from under-represented populations: Is using the Ravens Progressive Matrices a good idea? **Gifted Child Quarterly**, 39, 209-217.
- Mills, C. J., Stork, E. J., & Krug, D. (1992). Recognition and development of academic talent in educationally disadvantaged students. **Exceptionality**, 3, 165-180.
- Minor, F. J., (1970). An experimental Educational & Career Exploration System. In D. E. Super (Ed.), *Computer Assisted Counseling*. New York: Teachers College Press, Columbia University.
- Minor, F. J., (1986) Computer-Applications in Career Development Planning. In D.T. Hall (Ed.) *Career Development in Organizations*. Jossey-Bass Publications, San Francisco.

- Minor, F. J., (1991). Field evaluation of a computer-based career planning system. *Journal of Career Development*, 18, 111-122.
- Misener, Judi and Butler, Susan. (2000). *Horizons 2000+: Career Studies*, McGraw-Hill Ryerson Limited (MHR)
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999, Spring). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown, L. Brooks & associates (Eds), *Career Choice and Development* (3rd Edition)(pp.233-280). San Francisco: Jossey – Bass.
- Montross, D. H., Kane, T. E. & Ginn, R. J., Jr. (1997). *Career coaching your kids: Guiding your child through the process of career discovery*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Montross, D. H., Kane, T. E., & Ginn, R. J., Jr. (2004). *Career coaching your kids: Guiding your child through the process of career discovery (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Morgan, S.; Symon, G. (2006). The Experience of Outsourcing Transfer: Implications for Guidance and Counselling. *British Journal of Guidance & Counselling*, v34 n2 p191-207.
- Moses, B., (2003). *What next? The complete guide to taking control of your career*. New York: DK PUBLISHING.
- Motach, P. (1980). Peer social modeling: A tool for assisting girls with career explorations. *Vocational Guidance Quarterly*, 28(3), 231-240.
- Muchinsky, P., (1997). *Psychology applied to work* (1st ed). Brooks/Cole Publishing Company.
- Myers, R.A., Lindeman, R., Thompson, A. & Patrick, T. (1975) Effects of an Educational and Career Exploration System (ECES) on Vocational Maturity. *Journal of vocational behavior*, 6, 245-254.
- Myrick R. D. (2002). *Developmental Guidance and Counseling: A Practical Approach*". Educational Media Corporation.
- Nagy, D. R., & Donald, G. M. (1981). Computerized career guidance systems and beyond. In D. H. Montrose & C. J. Shinkman (Eds.), *Career Development in the 1980s*. Springfield: Thomas.

- Nathan & Hill. (1992). *Career Counselling*. London: Sage.
- Nathan, R. (2003). Coaching with open ears. *People Management*, May 2003, 44.
- Nauta, Margaret M. (2007). Career Interests, Self-Efficacy, and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, v15 n2 p162-180.
- Nicec. (2004). *Managing Careers in Large Organizations*. Cambridge: Nicec.
- Niles, S. & Harris-Bowlsbey, J. (2004). *Career interventions for the 21st century* (2nd ed.). Columbus, OH: Prentice-Hall.
- Norm Gysbers. (2003). *Evaluating School Guidance Programs*. Available at: <http://www.ericfacility.net/ericdigests/ed388887.html>
- Oakland, T. D., Stafford, M. E., Horton, C. B., Glutting, J. J. (2001). Temperament and vocational preferences: Age, gender, and racial-ethnic comparisons using the Student Styles Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 297-314.
- OECD and European Commission (2004), *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*, Paris.
- O'Grady, D. F. (1986). The effects of adding a somatic intervention to the gestalt two-chair technique on career decision-making (Doctoral dissertation, Loyola University of Chicago, 1986). *Dissertation Abstracts International*, 47(04), 1253A.
- Oliver, L.W. & Spokane, A.R. (1988). Career intervention outcomes: what contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2004). *Co-financing lifelong learning: towards a systemic approach*. CED Org. Sidney
- Osborn, D.S. & Zunker V.G. (2005). **Using Assessment Results for Career Development** (7th ed.). Boston: Thompson-Wadsworth.
- Osipow, S.H. & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of Career Development*. Boston: Allyn & Bacon.

- O'Sullivan M. (2005). *IIE Passport : short-term study abroad*. Institute of International Education; Educational Directories Unlimited.
- Pace, J. (2006). *The workplace :today and tomorrow*. Boston, Mass. : McGraw-Hill.
- Palaskonis, D. G. (2005). *The Assessment of Career Decision Making (ACDM) and the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI): Relating Jungian typology to career decision making*. Unpublished master's thesis, Southern Illinois University-Carbondale.
- Parsons, G. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Mifflin.
- Paulson, B. B. (1961). *Discovering your real interests*. G. Fredric Kuder (Consultant). Chicago: Science Research Associates.
- Paulson, F. L., Paulson P. R., and Meyer C. A. (1991). *What Makes a Portfolio a Portfolio?* Educational Leadership.
- Perry, R., Jr. (1990). Jungian typologies and conscious preferences in career and intimate relationship development (Doctoral dissertation, Oklahoma State University, 1989). *Dissertation Abstracts International*, 50(09), 2793A.
- Peterson N. and Cortéz González R. (2004). *The Role of Work in People's Lives: Applied Career Counseling and Vocational Psychology*, Chicago IL.
- Peterson, A. C. (1998). Using psychological type to assist career clients with resume writing. *Journal of Psychological Type*, 44, 32-38.
- Phillips N. (2002). *The Big Difference: Life Works When You Choose It*. Perseus Books Group.
- Pierson, O. (1987). The use of the MBTI in career counseling. *Bulletin of Psychological Type*, 10(1), 6.
- Pietrofesa J., Hoffman A. and Splete H. (1984). *Counseling: An Introduction*. Boston-Houghton Mifflin.
- Pigge, F. L. & Marso, R. N. (1997). *Development of attitude toward teaching career in a longitudinal sample of teacher candidates progressing through preparation and five years of teaching*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL.

- Pilato, G. T., & Myers, R. A. (1973). Effects of computer-mediated vocational guidance procedures: Accuracy of self- knowledge. *Journal Of Vocational Behavior*, 3, 167-174.
- Pilato, G. T., & Myers, R. A. (1975). The effects of computer-mediated vocational guidance procedures on the appropriateness of vocational preference. *Journal Of Vocational Behavior*, 6, 61-72.
- Pilder, R. J. & Pilder, W. F. (1981). *How to find your life's work: Staying out of traps and taking control of your career*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Plant, P. (2004), *Career Guidance and Public Policy, Bridging the gap*, OECD, 2004.
- Plant, P. (2005). *Getting closer: workplace guidance for lifelong learning*. *International Journal for Lifelong Education*, 2005 (no. 24/2), p. 123-135.
- Pollard, C. J.; Thorne, To. (2003). Student Centered Policies and Practices Help Students 'At Risk' Earn High School Diploma. *Rural Educator*, v24 n3 p27-33.
- Price-Stalides, D. J. & Rottinghaus, P. J. (2006). **Veteran career transition stories: Web logs and narrative coherence**. To be presented at the National Career Development Association Conference. Chicago, IL.
- Pucinski R. C. and Pearlman Hirsch S. (1971). *The Courage to change : new directions for career education*. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Qiu-ying, L., & Yan-jie, S. (2006, February). A case study of career identity development. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 14(1), 49-51.
- Quenk, N. L. (2002). New directions in the workplace [Review of the book *New directions in career planning and the workplace*, 2nd ed.]. *Bulletin of Psychological Type*, 25(1), 32-33.
- Ralston, C. A., Borgen, F. H., Rottinghaus, P. J., & Donnay, D. A. C. (2004). Specificity in interest measurement: Basic interest scales and major field of study. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 203-216.
- Raskin P. M. (1987). *Vocational Counseling: A Guide for the Practitioner* . Broken Arrow, OK: NCDA.
- Reid, H.L (2000) *New DOTS for New Contexts*. *Newscheck*, Vol. 10 (7), Sheffield, UK: Careers Occupational Information Centre.

- Reid, H.L. (2003) 'Space for reflection: Reasserting a professional identity' *Career Guidance Today*, Stourbridge: Institute of Career Guidance, 2nd quarter 03.
- Reid, H.L. (2005) 'Narrative and career guidance: beyond small talk and towards useful dialogue for the 21st century', *International Journal for Vocational & Educational Guidance*, September 2005.
- Reid, H.L. & Nix, C. (2001) 'Support & supervision for guidance practitioners in a personal adviser role' in Edwards, A. *Supporting personal advisers in Connexions: perspectives on supervision and mentoring from allied professions*, Occasional Paper Michaelmas term, Canterbury Christ Church University College: The Centre for Career & Personal Development.
- Reid, H.L. & Westergaard, J. (2006) 'Providing Support and supervision: what makes 'good' supervision?' in Reid, H.L. (ed) *Repositioning Careers Education and Guidance*, Occasional Paper, Centre for Career & Personal Development: Canterbury Christ Church University.
- Reid, H.L. (1999) 'Barriers to inclusion for the disaffected: implications for 'preventive' careers guidance work with the under - 16 age group.' *British Journal of Guidance & Counselling*, 27 (2), pp. 539-554.
- Reid, H.L. (1999) 'Careers work with the disaffected: Cure or Sticking Plaster?' ICG: Occasional Paper No 2, Stourbridge UK: Institute of Careers Guidance.
- Reid, H.L. (1999) 'Social Barriers to Guidance: implications for theory and practice.' *Bulletin of Education and Vocational Guidance*, 63/1999, Berlin: International Association of Educational and Vocational Guidance.
- Reid, H.L. (2000) 'Connecting to the future: preparing for the changing role of practitioners', *Career Guidance Today*, Vol.8, (4) Stourbridge, UK: Institute of Career Guidance.
- Reid, H.L. (2002) 'Shared meanings: Visions of support' *Career Guidance Today*, Vol.10, (5) Stourbridge: Institute of Career Guidance.
- Reid, H.L. (2002) 'The professional discussion as an alternative to paper-based evidence for the NVQ in Guidance: avoiding 'death by portfolio building'!', *Career Guidance Today*, Vol.10, (2) Stourbridge: Institute of Career Guidance.
- Reid, H.L. (2003) 'Narrative and career guidance: small talk or useful dialogue?' in Edwards, A. Reid, H.L. West, L. & Law, B. *Challenging*

Biographies: relocating the theory and practice of careers work, CCCUC occasional paper.

- Reid, H.L. (2003) 'Turning to narrative in the training of careers education, guidance and advice workers: could this be a way forward?' *Career Research & Development – The NICEC Journal*, No. 10 Winter.
- Reid, H.L. (2005) 'What advisers want from support and supervision: 'pit head time to wash off the dust of their labours'' *Career Guidance Today*, Stourbridge, UK: Institute of Career Guidance, Vol. 13.1.
- Repetto, E. (1992). *Staff Training for Educational and Vocational Guidance in the European Community*. Summary, FEDORA, New Letter.
- Rezler, A. G., Mrtek, R. G. & Manasse, H. R. (1976). Linking career choice to personality types: A preliminary analysis of pharmacy students. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 40, 121-125.
- Roaten, G. A. K. (2004). The effects of a career development intervention on the career decision-making skills of high school students (Doctoral dissertation, Texas A&M University - Corpus Christi, 2004). *Dissertation Abstracts International*, 65(05), 1680A.
- Roberts, Ken. (2006). Helping Build Lives: Career and Life Development of Gifted and Talented Students. *Journal of Education and Work*, v19 n5 p415-432.
- Robinson, D. C., & Zytowski, D. G. (1977). Biases in interpretation of the Kuder Occupational Interest Inventory. *Vocational Guidance Quarterly*, 26, 131-140.
- Rodriguez, A. M. (2005). *MBTI temperaments: The relationship between MBTI temperaments and advertising careers*. Unpublished master's thesis, University of Florida, Gainesville.
- Rogala, Judith, Roger Lambert and Kim Verhage. (1991). *Developmental Guidance Classroom Activities (K-3)*, Vocational Studies Center.
- Rottinghaus, P. J. (2006). **Believing you can: Infusing self- efficacy theory into career counseling and assessment**. To be presented at the National Career Development Association Conference. Chicago, IL.
- Rottinghaus, P. J., & Zytowski, D. G. (2005). Commonalities among adolescents' work values and interests. Poster session presented at the 113th annual meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.

- Rottinghaus, P. J., & Zytowski, D. G. (2006). Commonalities between adolescents work values and interests. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, 38, 211-221.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Rottinghaus, P., Betz, N., & Borgen, F. (2003). Validity of parallel measures of vocational interests and confidence. *Journal of Career Assessment*, 11, 355-378.
- Ruppert, R. E. (1990). Recent challenges in career counseling. *Bulletin of Psychological Type*, 13(4), 32-33.
- Sagiv, L.; Schwartz, S. H. (2004). Values, Intelligence and Client Behavior in Career Counseling: A Field Study. *European Journal of Psychology of Education*, v19 n3 p237-254.
- Saline, L. M. (1991). Personality characteristics and career choice among dental hygiene students enrolled in non-baccalaureate programs. *Journal of Dental Hygiene*, 65, 130-137.
- Sampson, James P. Jr., and Reardon, Robert C., et al. (1998) *A Differential Feature-Cost Analysis of Twenty One Computer Assisted Career Guidance Systems: Technical Report #10*. Eighth Edition. Available at the International Career Development Library (online) <http://www.icdl.uncg.edu/>.
- Sauermann, H. (2005). Vocational Choice: A Decision Making Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, v66 n2 p273-303.
- Savickas, M. L. & Lent, R. W. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Savickas, M.L.; Van Esbroeck, R.(2005). Herr, Edwin L.The Internationalization of Educational and Vocational Guidance. *Career Development Quarterly*, v54 n1 p77-85.
- Scanlon, S. (1984). Let your dominant steer your career. Interviews with Scott Golden, Barbara Murry. *The Type Reporter*, 1(2), pp. 1-4.
- Scanlon, S. (1996). Help! I'm in the wrong profession, Part 4: An ESTP on changing his career (personal injury lawyer to sports agent and attorney). *The Type Reporter*, Issue 62, 3-5.

- Schadt, D. O. (1996). *The effects of career counseling on the psychosocial well-being, career decision-making self-efficacy, and self-esteem of midlife women*. Unpublished doctoral dissertation, University of Memphis, TN.
- Schadt, D. O. (1996). *The relationship of type to well-being, self-esteem and preferred career counseling interventions of midlife women*. Paper presented at the Southeast Region Conference of the Association for Psychological Type Savannah, GA.
- Schmickl, E., Schmickl, W. & de Beer, D. (1996). *An exploratory intercorrelation study of the MBTI and CPA (Career Path Appreciation) model*. Proceedings of the fourth conference of the International Type User's Organization (pp. 143-146). Sandton, South Africa.
- Schmucker, C. F. (1992). Effects of the Myers-Briggs Type Indicator on levels of certainty for career decisions of high school seniors (Doctoral dissertation, University of Michigan, 1991). *Dissertation Abstracts International*, 52(11), 3831A.
- Schultheiss, Donna E. Palladino; Palma, Thomas V.; Manzi, Alberta J. (2005). Career Development in Middle Childhood: A Qualitative Inquiry. *Career Development Quarterly*, v53 n3 p246-262.
- Sears S. (1980). *A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective*. Bruxells: Crown Business.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counselling and Assessment*. CA:Sage.
- Seligman, L., (1994). *Developmental Career Counseling and Assessment* (nd ed). Sage Publications.
- Sharan B. Merriam, Ralph G. Brockett 1996 *The Profession and Practice of Adult Education : An Introduction*. Glasgow: Jossey-Bass
- Sharf, R. S. (1992). *Myers-Briggs Type Indicator theory*. In Applying career development theory to counseling (pp. 65-93). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sharf, R.S. (1987). *Applying career development theory to counseling*. Pacific Grove:Brooks/Cole.
- Shepard, J. (Ed.). (1990). Temperament and type in career counseling [Special issue]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6(1).

- Singer, M. L. (1986). A factor analytic study of 26 selected nontechnical classroom activities in a mechanical engineer career readiness seminar (Doctoral dissertation, University of Alabama, 1986). *Dissertation Abstracts International*, 47(06), 2058A.
- Slimmon, J. (1995). Reframing career choices. *TypeWorks*, Issue 3, 1-2.
- Smith, L. D. (1991). College career planning and employment professionals: A profile and comparison of their personality type with their demographic profile and with their professional orientation (Doctoral dissertation, University of North Carolina at Greensboro, 1990). *Dissertation Abstracts International*, 51(11), 3593A.
- Smith, T. E. (1985). A career counseling expert system using the Myers-Briggs Type Indicator: A functional model (Master's thesis, University of West Florida, 1985). *Masters Abstracts International*, 24(03), 300. (University Microfilms No. AAC06-61812)
- Sonoda, Y. (2005). How to design your career to fulfill yourself. *Nwu-Com, Nippon Electric Company magazine*, 9, 4-9.
- Sorensen C. W., Furst-Bowe J. A., Moen D. M. (2005). *Quality and performance excellence in higher education: Baldrige on campus*. Chicago IL.
- Splete H. (1977). *Career Development Counseling*. Colorado Career Information System.
- Spokane, A.R. & Oliver, L.W. (1983). The outcomes of vocational intervention. In Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (eds.): *Handbook of Vocational Psychology*, Vol. 2, pp.99-136. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Steffire, B. (1995). *Theories of Counselling*. N.Y.: Mc Graw-Hill.
- Stege, L. E. (1981). *Career planning: Appalachian State University*. Boone, NC: Center for Instructional Development, Appalachian State University.
- Stern D., Finkelstein N., Stone J.R., Latting J. and Dornsife C. (2003). *Career Counseling and Job Placement*, Available at: <http://vocserve.berkeley.edu/Abstracts/MDS-771/MDS-771-Career.html>
- Stevens P. (2003), *What Works and What Doesn't Work in Career Development Programs*. Available at: <http://www.nccte.org/publications/infosynthesis/highlightzone/highlight01/>

- Stoll, F. (1972). *La construction des échelles d'intérêts professionnels fondée sur les inventaires de préférences*. Thèse lettres Neuchâtel. La Chaux-de-Fonds, Impr. Typoffset.
- Stormont, D. (2004). *Voicing type in career choice and performance*. Proceedings of the Seventh Biennial National Conference of the Australian Association for Psychological Type, Ballarat, Victoria [CD]. Available from <http://www.aapt.org.au/>
- Studd D., David S.. (1985). *Life Career Planning: Reaching for Your Future*, New York: McClelland & Stewart.
- Sturman, G. M. (1992). *If you knew who you were... you could be who you are! Your personal career profile*. Bedford, NY: Bierman House, Inc.
- Sultana, R.G. (2004), Guidance policies in the knowledge society. Trends Challenges and responses across Europe, *Cedefop Panorama Series*, 85.
- Sultana, R.G. and Watts, A.G. (2005), *Career Guidance in Europe's Public Employment services: Trends and Challenges*, Brussels, DG Employment and Social Affairs, European Commission.
- Sultana, R.G., (2006) Synthesis report of Cedefop's Peer Learning Meeting on "Facilitating and Broadening Lifelong Access to Career Guidance", Helsinki, 30-31 May 2006.
- Sultana, R.G., (2007) *Europe and the Shift towards lifelong guidance. A synthesis report on progress in implementing the Council Resolution*, Thessaloniki, Cedefop .
- Super D.E. (1976). *Career Education and the Meaning of Work*. U.S. Office of Education.
- Super, D. (1957). *Vocational Development. A Framework for Research*. N.Y." Teachers College Press.
- Super, D. (1963). *Career Development: A Self-Concept Theory*. N.Y.: CEEB.
- Super, D. (1984). *Career and life development*. In D. Brown & I.Brooks and Associates (Eds).
- Super, D. E. & Minor, F. J. (1987) Career Development Planning in Organizations. In B. Bass & P. Drenth (Eds.), *Advances in Organizational Psychology, International Review* (pp.83-98) Sage Press, Beverly Hills, CA

- Super, D. E. (1970) *Computer Assisted Counseling*, New York: Teachers College Press, (pp. 1-6, 37-45, 83-99, 109-117)
- Super, D. E. (1978) From Information Retrieval Through Matching to Counselling to Career Development. *Journal of occupational psychology* 51,19-28.
- Super, D. E., (1970) Using Computers in Guidance: An Experiment in Secondary Schools. *Canadian counsellor*, Vol 4 , 11-21.
- Tamkin, V. L., & Rottinghaus, P. J. (2006). **Specialized career counselling groups: Meeting the needs of diverse populations**. To be presented at the National Career Development Association Conference. Chicago, IL.
- Taveira, M. Do Ceu; Moreno, Louisa Rodriguez. (2003). Guidance Theory and Practice: The Status of Career Exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, v31 n2 p189-207.
- Taylor J., Hardy D. (2004). *Monster Careers : How to Land the Job of Your Life*. London: Penguin.
- Taylor, K., & Betz, N. (2000). *Career Decision Self-Efficacy Scale*. Columbus, Ohio: Authors.
- Taylor, L. A. (1993). *The effects of the Secondary Enrichment Triad Model and a career counselling component on the career development of vocational-technical school students [gifted and talented]* (Doctoral dissertation, University of Connecticut, 1992). Dissertation Abstracts International, 54(04), 1322A.
- Thigpen, C. & Henderson, A. (1993). *Career guidance and the adolescent*. Mississippi State University/West Point Enrichment Project.
- Thompson, S. D. (1983). The career education/career information connection through peer facilitation. *Journal of Career Education*, 9(3), 240-244.
- Tiedeman, D. V. (1983) Flexible Filing, Computers and Growing. *The Counselling Psychologist*, 11(4) 33-48
- Tiedeman, D.V. & O' Hara, R. P. (1963). *Career Development, Choice and Adjustment*. N.Y. : CEEB.
- Tieger, P. D. & Barron-Tieger, B. (1995). *Do what you are: Discover the perfect career for you through the secrets of personality type* (2nd ed.). Boston: Little, Brown and Company.

- Tieger, P. D. & Barron-Tieger, B. (2001). *Do what you are: Discover the perfect career for you through the secrets of personality type* (3rd ed.). Boston: Little, Brown and Company.
- Tieger, P. D. (1991). *Satisfaction guaranteed: Matching your personality to a career you can love*. Presented at APT-IX, the Ninth Biennial International Conference of the Association for Psychological Type, Richmond, VA. Garden Grove, CA: InfoMedix.
- Tieger, P. D., & Barron, B. (2007). *Do what you are: Discover the perfect career for you through the secrets of personality type* (4th ed.). Boston: Little, Brown and Company.
- Tolbert E. L . (1980). *Counseling for Career Development*. Houghton Mifflin.
- Tolbert, E. L. (1974). *Counseling for Career Development*. Boston: Mifflin.
- Toman, S. (2003). Advantages to vocational counseling when using the Kuder Career Search with Person Match. *Career Planning and Adult Development Journal*, 19(2), 129-136.
- Toman, S. (2004). Tell me your story: Dialogues with career clients. *Career Planning and Adult Development Journal*, 19(4), 40-46.
- Toman, S. (2005). Eliciting stories from interest inventory results. In Minor, C. & Pope, M. (Eds.). *Experiential activities for teaching career courses and leading career groups*, Vol. 2. (pp. 85-93). National Career Development Association.
- Toman, S. (2006). The Kuder Career Assessments. J. Greenhaus & G. Callanan, (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Toman, S. M., (2002). Advantages to vocational counseling when using the Kuder Career Search with Person Match. *Career Planning and Adult Development Network*. Retrieved from <http://www.careertrainer.com/Request.jsp?IView=ViewArticle&Article=OID%3A113440>
- Trommelen, L. (2002). *People puzzles: Type tools to improve communication, manage stress, cope effectively with change and transition, improve quality in the workplace* [CD and binder]. Concord, ON: Career/LifeSkills Resources.
- Trudy, R. (2005). *Careers in finance*. New York : VGM Career Books.

- Tuel, B. D. & Betz, N. E. (1998). Relationships of career self-efficacy expectations to the Myers-Briggs Type Indicator and the Personal Styles Scales (of the Strong Interest Inventory). *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 31(3), 150-163.
- Turner, S; Lapan, R. T. (2002). Career Self-Efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development. *Career Development Quarterly*, v51 n1 p44-55.
- Tyler, L. (1961). *The Work of the Counselor*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- U.S. Dept of Education. (1989): *National Career Development Guidelines Handbook*. National Occupational Information Coordinating Council.
- Usher, C. H., Carns, A. W., Carns, M. R., Jones, L. & Others. (1994). Highlights of a career assessment project with ninth grade students: A collaborative effort between university and public school personnel. *TCA Journal*, 22(1), 29-34.
- Van Sant, S. (1996). *Type-based education is "real world" career education*. Presented at the Second Biennial International Conference on Education of the Center for Applications of Psychological Type, Orlando, FL. St. Petersburg, FL: Convention Recordings.
- Vanover, B. (2000). *Career evaluation at the high school level: Process and outcome*. Proceedings of the Fourth Biennial International Conference on Education of the Center for Applications of Psychological Type (pp. 285-289). Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Vansickle, T. R. & Russell, M. T. (1996). Adult career assessment: Personality measures. *Career Planning and Adult Development Journal*, 12(2), 41-53.
- VanZanten Gallagher, S. (2007). Speaking of Vocation in an Age of Spirituality *The Magazine of Higher Learning*, v39 n3 p32-37.
- Vecchione, T. (1996). Career counseling and personal counseling: You can't have one without the other. *Counseling Today*, January, 55-56.
- Vegso, K. A. (1982). *The Adult Resource Center: A Community Educational Brokerage Service NCCSCE Working Paper Series*, Number 3. Akron, OH: University of Akron, Adult Resources Center.

- Visher, Mary G.; Bhandari, Rajika; Medrich, Elliott. (2004). High School Career Exploration Programs: Do They Work? *Phi Delta Kappan*, v86 n2 p135.
- Waggener, J. P. (1984). Career stories. *The Type Reporter*, 1(2), pp. 5-6.
- Wahl, A. (2004). Job one: Career centers are the latest marketing tool for business schools. *Canadian Business*, 77(21), 87-88.
- Walsh, W. & Osipow, S. (Eds). (1995). *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. N. J.: L. Elbaum Associates.
- Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (1994). *Career Counselling for Women*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Walsh, W. B., & Betz, N. E. (2001). *Tests and assessment*. (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Walsh, W. Bruce, Ed., Heppner, M. Ed. (2006). *Handbook of Career Counseling for Women*. 2nd Edition. Contemporary Topics in Vocational Psychology Series. Lawrence Erlbaum Associates (Bks).
- Watts, A. (1992). Careers Guidance Services within the European Community: Contrasts and Common Trends. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 10, 179-189.
- Watts, A. (1992). *Occupational Profiles of Vocational Counselors in the European Community: A Synthesis Report*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Watts, A. (1999). The economic and Social Benefits of Career Guidance. *Education and Vocational Guidance Bulletin*, 6, 12-19.
- Watts, A.G. & Fretwell, D. (2004). Public Policies for Career Development: Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies. Washington, DC: World Bank.
- Watts, A.G. & Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (in press).
- Watts, A.G. (1996). Careers guidance and public policy. In Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M. & Hawthorn, R.: *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, pp.380-391. London: Routledge.

- Watts, A.G. (1999). Reshaping Career Development for the 21st Century. CeGS Occasional Paper. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Watts, A.G. (2000). Career development and public policy. *Career Development Quarterly*, 48(4), 301-312.
- Werbel, D., J., (2000). 'Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity and Job Search Effectiveness in Graduating College Students'. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.
- Whelchel, M. E. (2005). *An analysis of cross-cultural adjustment among Southern Baptist career missionaries*. Paper presented at Evangelical Theological Society Southeastern Regional Conference, March 10-11, 1995, Charlotte, NC. Portland, OR: Theological Research Exchange Network (TREN Order No. ETS-0456)
- Whiston, S.C., Sexton, T.L., & Lasoff, D.L. (1998). Career-intervention outcome: a replication and extension of Oliver and Spokane. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.
- Whitelaw, P. A. (2005, September). *Career choice, development and progression, and psychological type: An Australian study*. Paper presented at the 40th annual conference of the Australian Psychological Society, Melbourne, Victoria.
- Wiegersma, S. (1959). *Interesse en schoolkenze: belangstellingsonderzoek bij de differentiatie na de lagere school*. Leiden: Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde.
- Williams, A.G.(2005). *Creating your career portfolio :at-a-glance guide for students*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Willis, C. G. & Ham, T. L. (1988). A review: The Myers-Briggs Type Indicator. In J. T. Kapes and M. M. Mastie (Eds.), *A counselor's guide to career assessment instruments* (2nd ed.), pp. 228-233. Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Wilson A. L., Hayes E. R. (2000). *Handbook of Adult and Continuing Education*. Glasgow: Jossey-Bass.
- Wilson P. (1986). *School Counseling Programs: A Resource and Planning Guide*. Wisconsin Department of Public Instruction.

- Wilson, C. S. (1996). Comparison of psychological type preferences of lawyers and career counselors. *Career Planning and Adult Development Journal*, 12(1), 39-46.
- Winder, L., Stih S. and O'Connor J. (1989). *Transitions: A Practical Guide to the Workplace*, Maxwell Macmillan (BB).
- Yan, Wenfan; Goubeaud, Karleen; Fry, Carol. (2005). Does School-to-Work Make a Difference? Assessing Students' Perceptions and Practices of Career-Related Skills. *Journal of Vocational Education and Training*, v57 n2 p219-235.
- Yate, M., (2001). *Knock' em dead*. Holbrook, Massachusetts: Adams Media Corporation.
- Yawn, J. C. (2000). *Ergonomics: Using boredom, confusion, ignorance, and psychological type to enhance career-decision skills*. Proceedings of the Fourth Biennial International Conference on Education of the Center for Applications of Psychological Type (pp. 333-342). Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Yoo, Jin Eun; Moon, Sidney M.. (2006). Counseling Needs of Gifted Students: An Analysis of Intake Forms at a University-Based Counseling Center. *Gifted Child Quarterly*, v50 n1 p52-61.
- Yost E. B., Corbishley M. A. (1997) *Career Counseling : A Psychological Approach*, Washington: Jossey-Bass.
- Yost, E.R & Corbishley, M.A. (1987). *Career Counselling: A psychological approach*. New York: Jessey Bass.
- Zichy, S., Bidou, A. (2007). *Career match: Connecting who you are with what you'll love to do*. New York, NY: AMACOM, American Management Association.
- Zorbaugh, G. S. M. & Kuder, G. F. (c1940). *Factors in the vocational choices of university women*. Chicago: Distributed by the University of Chicago Bookstore.
- Zunker, V.G. & Norris, D.S. (1998). *Using assessment results for career development*. 5th edition. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Zytowski, D. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.

- Zytowski, D. (1972). Equivalence of the KOIS and SVIB revisited. *Journal of Applied Psychology, 56*, 184-185.
- Zytowski, D. (1974). The Predictive Validity of the Kuder Preference Record over a 25-year span. *Measurement and Evaluation in Guidance, 7*, 122-129.
- Zytowski, D. (1976). Factor analysis of the Kuder Occupational Interest Survey. *Measurement and Evaluation in Guidance, 9*, 120-123.
- Zytowski, D. (1976). Long term profile stability of the Kuder Occupational Interest Survey. *Educational and Psychological Measurement, 36*, 689.
- Zytowski, D. (1976). Predictive validity of the Kuder Occupational Interest Survey: A 12 to 19 year follow-up. *Journal of Counseling Psychology, 23*, 221-233.
- Zytowski, D. G. & England, R. J. L. (1995). Indices of interest maturity in the Kuder Occupational Interest Survey. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 28*, 148-151.
- Zytowski, D. G. & Kuder, F. (1986). Advances in the KOIS. In S. H. Osipow and B. Walsh, (Eds.), *Advances in Vocational Psychology: Interest Measurement*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Zytowski, D. G. (1977). The effects of being interest-inventoried. *Journal of Vocational Behavior, 11*, 153-157.
- Zytowski, D. G. (1994). A Super contribution to career theory: Work values. *Career Development Quarterly, 42*, 25-31.
- Zytowski, D. G. (1996). Three decades of interest inventory results: A case study. *Career Development Quarterly, 45*, 141-148.
- Zytowski, D. G. (1998). How to talk to people about their interest inventory results. In M. Savickas & A. R. Spokane, (Eds.). *Vocational interests: Their meaning, measurement, and counseling use*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Zytowski, D. G. (2000). Kuder Career Search with Person Match, The third-generation approach. *Australian Journal of Career Development, 9*(3), 11-13.
- Zytowski, D. G., & Borgen, F. H. (1983). Assessment. In W. B. Walsh and S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Zytowski, D. G., & Luzzo, D. A., (2002). Developing the Kuder Skills Assessment. *Journal of Career Assessment*, 10(2), 190-199.
- Zytowski, D., Ed. (1973). *Contemporary approaches to interest measurement*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Zytowski, D.G. & Austin, J.T. (2001). Frederic Kuder (1923-2000). *American Psychologist*, 56(12), 1170.
- Zytowski, D.G. & Holmberg, K.S. (1988). Preferences: Frederic Kuder's contributions to the counseling profession. *Journal of Counseling & Development*, 67(3), 150-156.
- Zytowski, D.G. (1981). *Counseling with the Kuder Occupational Interest Survey*. Chicago: Science Research Associates.
- Zytowski, D.G. (1992). Three generations: The continuing evolution of Frederic Kuder's interest inventories. *Journal of Counseling & Development*, 71(2), 245-248.
- Zytowski, D.G. (1998). Ellenore Flood's Kuder Occupational Interest Survey and Kuder Career Search schedule. *Career Development Quarterly*, 46, 320-329.
- Zytowski, D.G. (2001). Kuder Career Search with Person-Match: Career assessment for the 21st century. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 229-241.
- Zytowski, D.G., & Laing, J. (1977). Validity of other gender-normed scales on the Kuder Occupational Interest Survey. *Journal of Counseling Psychology*, 25, 205-209.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βενιοπούλου, Κ., – Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ., (1997). *Άρτεμις. Επαγγελματικά πορτραίτα επιτυχημένων γυναικών* (Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Leonardo da Vinci - Άρτεμις). Αθήνα: ΙΕΚΕΠ -ΓΓΛΕ.
- Βίκη, Α. & Γιαλαμάς, Β. (2005). Κίνητρα Επιλογής Επαγγέλματος στους Έλληνες Εφήβους Σήμερα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 72-73, 35-46.
- Βιταλιώτου, Α. (2006). Σύνδεση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας: Από τη φιλοσοφία του θεσμού στα υλοποιούμενα έργα. *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού με θέμα «Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 148-164.
- Βρετάκου, Β. (1990). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Burnet, J. M. (1996). *Η μεταβατική περίοδος μεταξύ της Δευτεροβάθμιας και της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ένας σημαντικός σταθμός για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των Ευρωπαϊκών μαθητών*. (μετάφραση Γ. Τσουλιά-Μανωλοπούλου). *Λέσχη Εκπαιδευτικών*, 14, 31-32.
- Γ' Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής –Προσανατολισμού (1991). *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας και ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού εν όψει της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς*. Αθήνα: ΕΛΕΣΥΠ-ΣΕΛΕΤΕ.
- Γαβριήλ, Α. (1990). Ας ξανασκεφθούμε τις οικονομικές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 12-13, 8-10.
- Γεώργας, Δ., Μπεζεβέγκης, Η. & Γιαννίσας, Ν. (1991). Εμπειρίες, στάσεις και προσδοκίες μαθητών και φοιτητών από το Λύκειο, το ΣΕΠ και το Πανεπιστήμιο. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 18-19, 43-66.
- Γεωργούσης, Π. (1995). Η επαγγελματική συμβουλευτική και ο ρόλος της οικογένειας στις επαγγελματικές ανάγκες τους ατόμου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 32-33, 29-44.

- Γεωργούσης, Π. (1995). Η επαγγελματική συμβουλευτική και ο ρόλος της οικογένειας στις επαγγελματικές ανάγκες του ατόμου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 32-33, 29-44.
- Γιαγκουνίδης, Π. (1996). Το σχολείο και η αγορά εργασίας των κοριτσιών. *Αντιτετράδια της Εκπαίδευσης*, 41, 61-65.
- Γιαγκουνίδης, Π. (1997). *Το σχολείο και ο ρόλος του στην αγορά εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας
- Γκαρή, Α. (1992) *Αξίες και Στάσεις Μαθητών στην Ελλάδα σχετικά με Εκπαιδευτικούς Θεσμούς και τις Εκπαιδευτικές και Επαγγελματικές Αποφάσεις τους*. Διδακτορική Διατριβή. Αθήνα: Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Γουδήρας, Δ.Β. (1996). Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος των νέων. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 23, 156-190.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (1992). Η εικόνα για τον κόσμο της αγοράς εργασίας σε αγόρια και κορίτσια εφηβικής ηλικίας: μια πρώτη προσέγγιση για την επίδραση των παραγόντων φύλο και κοινωνικοοικονομική προέλευση. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 16, 75-96.
- Δελλασούδας, Λ. (2004). *Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός ατόμων με Αναπηρία (τ. Γ')*. Αθήνα: Ατραπός.
- Δελλασούδας, Λ. (2005). *Διδακτική μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (τ. Β')*. Αθήνα: Ατραπός.
- Δελλασούδας, Λ. (2005). *Σχολική Ένταξη μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (τ. Β')*. Αθήνα: Ατραπός.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1986). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Μια πρώτη προσπάθεια αξιολόγησης του θεσμού*. Αθήνα: Καμαρόπουλος.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1990). Ο Θεσμός «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 12-13, 10-11.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1992). Η Επιστημονική έρευνα και ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στη χώρα μας: Δύο ενδεικτικές εμπειρικές έρευνες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 20-21, 14-54.

- Δημητρόπουλος, Ε. (1993). *Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1994). *Οι επιλογές των νέων για σπουδές και επάγγελμα: Υπόθεση κοινωνικής τάξης*; Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1994). *Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). Συμβουλευτική και επαγγελματική αγωγή στην Ελλάδα. Μια περιγραφική-αξιολογική παρουσίαση. *Πρακτικά Α' κυπρο-ελλαδικού συνεδρίου Συμβουλευτική*. Λευκωσία: Υπουργείο παιδείας/ΥΣΕΑ, σς.38-55.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Η Θεωρία της, η πράξη, οι εφαρμογές της*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος δεύτερο: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*. (Θ' εκδ.). Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος πρώτο: Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* (Ε' εκδ.). Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2006). Δια-βίου Συμβουλευτική και Προσανατολισμός: Ανάγκη, Τάσεις, Συνθήκες, Προϋποθέσεις. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και προσανατολισμού*, 76-77, 9-11.
- Δημητρόπουλος, Ε., Θεοδοσίου, Δ., Παπαδημητρίου, Α. & Παπαθανασίου, Π. (1994). *Οι επιλογές των νέων για σπουδές και επάγγελμα. Υπόθεση κοινωνικής τάξης*; (Β' εκδ). Αθήνα : Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε.Γ. (1986). Παράγοντες που καθορίζουν τον προσανατολισμό των μαθητών στο Λύκειο. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 1, 66-85.
- Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. (2003). *Ευρώπη: 2000: Τάσεις και προοπτικές στη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό*. Πρακτικά διεθνούς συνεδρίου. Αθήνα
- Ευρωπαϊκές Κοινότητες, (1995). *Μετάβαση των νέων από το σχολείο στην ενεργό ζωή*, DOC: 0 . Βρυξέλλες: Υπηρεσία επισήμων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ευστράτογλου, Α. & Αθανασούλα- Ρέππα, Α. (2006). Η αναγκαιότητα του θεσμού της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού σε

άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα. *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού με θέμα «Ο θεσμός Συμβουλευτικής-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 119-140.

- Ευστράτογλου, Κ. (1991). Ο ρόλος της έρευνας της αγοράς εργασίας για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την ανάπτυξη, στα *Πρακτικά Γ' Συνεδρίου ΕΛΕΣΥΠ: Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας* (σσ 101-110). Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Ζαννή- Τελιοπούλου, Κ. (1989). Η εκπαίδευση των στελεχών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 10-11, 72-78.
- Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. & Σταθακοπούλου, Π. (1991). *Το επαγγελματικό «προφίλ» των λειτουργών Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα*. CEDEFOP
- Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. & Σταθακοπούλου, Π. (1994). *Καθορισμός της Ανάγκης Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τις Διάφορες Ομάδες Στόχους των Νέων Ηλικίας έως 28 Ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Οι Ανάγκες των Νέων για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ελλάδα*. Βερολίνο: CEDEFOP-Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- Ισον Ψυχομετρική Ε.Π.Ε.(2000). Αξιολόγηση των υλοποιηθεισών δράσεων του Γραφείου Διασύνδεσης σπουδών και σταδιοδρομίας (1997-2/2000) του Πολυτεχνείου Ξάνθης. Β' ΚΠΣ.
- Ισον Ψυχομετρική Ε.Π.Ε.(2000). Έκθεση αξιολόγησης Γραφείου Διασύνδεσης – Σταδιοδρομίας Πανεπιστημίου Πειραιώς. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Ισον Ψυχομετρική Ε.Π.Ε.(2006). Οδηγός επιβίωσης πριν τις εξετάσεις. Αθήνα: αυτοέκδοση.
- Καλαϊτζόπουλος, Ν. (1994). Η διδασκαλία του Σ.Ε.Π. στα σχολεία. *Τα Νέα*, 19-10-94
- Καλογήρου, Κ. (1986). Μια ιστορική ανασκόπηση της εξέλιξης του θεσμού. Προσανατολισμός-Συμβουλευτική στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 1.
- Καλούρη, Ο. (2006). Εκπαίδευση, αγορά εργασίας και προσανατολισμός: Δυναμική αλληλεπίδραση ή επιβεβλημένη αναγκαιότητα; *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού με θέμα «Ο*

θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας», ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 112-118.

- Κανδυλάκη, Α. (1989). Η εκπαίδευση στελεχών Σ.Ε.Π. 1953-1987: Επισημάνσεις. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 10-11, 82-86.
- Κανελλόπουλος, Κ.Ν., Μαυρομαράς, Γ.Κ. & Μητράκος, Μ.Θ. (2003). *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*. Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1986). Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Προβλήματα και ερωτήματα. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 29, 25-34.
- Κάντας, Α. (1989). Η πανεπιστημιακή εκπαίδευση των μελλοντικών Συμβούλων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 10-11, 79-81.
- Κάντας, Α., & Χαντζή, Α. (1991). *Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Ψυχολογία της Εργασίας. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραλής, Θ., (1999). *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
- Κασιμάτη, Κ. (1989). *Επιλογή Επαγγέλματος: Πραγματικότητα ή Μύθος*; Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.
- Κασιμάτη, Κ. (1991). *Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης. Η επιλογή επαγγέλματος. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*. Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.
- Κασιμάτη, Κ. (1998). *Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης. Μελέτη Ι, Η επιλογή του επαγγέλματος*. ΑΘΗΝΑ: Ε.Κ.Κ.Ε.
- Κασσωτάκης, Μ, Κοσμίδου, Χ. & Μαρμαρινός, Ι. (1995). *Ο επαγγελματικός Προσανατολισμός και η προετοιμασία των φοιτητών για είσοδο στην αγορά εργασίας*. Αθήνα: Κέντρο Σ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κασσωτάκης, Μ. & Μαρμαρινός, Ι. (2005). Η Παγκοσμιοποίηση και οι Επιπτώσεις της στην Επαγγελματική Σταδιοδρομία και την Εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 74-75, 182-193.

- Κασσωτάκης, Μ. & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1992). Ο προσανατολισμός των Ελληνίδων μαθητριών προς τη μέση τεχνική εκπαίδευση. *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, 2, 3, 159-180.
- Κασσωτάκης, Μ. (1983). Οι πολιτικές διαστάσεις του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 3, 118-130.
- Κασσωτάκης, Μ. (1986). *Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ. (1994). Η ενημερωτική και η συμβουλευτική λειτουργία του Σ.Ε.Π.: Μια προσπάθεια αξιολόγησής τους. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 20-21, 79-98.
- Κασσωτάκης, Μ. (1994). Κοινωνικοοικονομικές και εκπαιδευτικές εξελίξεις και οι επιπτώσεις τους στον Σ.Ε.Π. και στην κατάρτιση στελεχών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 30-31, 40-53.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 23-33.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 62-63, 21-35.
- Κασσωτάκης, Μ. (2006). Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα και ο Νέος Ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και προσανατολισμού*, 76-77, 12-13.
- Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.) (2002). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
- Κατσαμπούρη, Φ. Μορφόπουλος, Δ., Παϊσοπούλου, Ν. Παπαπαναγιώτου, Γ. & Πολλάτου, Α. (2006). Η ενημέρωση των συμβούλων σε θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας. *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού με θέμα «Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 205-214.
- Κατσανέβας, Θ. (1998). *Επαγγέλματα του μέλλοντος: Ποιο επάγγελμα να διαλέξετε για να βρείτε δουλειά*. Αθήνα: Παπαζήσης.

- Κεδράκα, Κ., (2003). *Ψυχολογική Αξιολόγηση Σύγχρονων Επαγγελματικών Δεξιοτήτων*. Ανέκδοτη διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Κεδράκα, Κ., (2004). 'Επαγγελματική ανάπτυξη και ένταξη των νέων στον κόσμο της εργασίας', *Τα Εκπαιδευτικά*, 71-72 ,123-134.
- Κολουβά, Β & Κουτσαύτη, Μ. (1997). *Μελέτη εφαρμογής για τη δημιουργία Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
- Κοσκινάς, Χ. & Ραφαηλίδης, Γ. (2006). Ο Δάσκαλος ως Λειτουργός Συμβουλευτικής. Οι απόψεις των δασκάλων για το συμβουλευτικό τους ρόλο και πώς τους κρίνουν οι μαθητές τους ως λειτουργούς συμβουλευτικής: Εμπειρική Έρευνα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 76-77, 78-97.
- Κοσμίδου – Hardy , Χ. (1993). Οι στόχοι της αυτογνωσίας και της πληροφόρησης ως βάση για ένα αναπτυξιακό μοντέλο στο Σ.Ε.Π. και τη Συμβουλευτική στο σύγχρονο πολιτισμικό πλαίσιο. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου*, 84-110.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1996). Ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή αναγκαιότητα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου*, 38-39, 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1997). «Η πρόκληση της μετάβασης και η αναταπόκριση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας με θέμα «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός: Η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Προετοιμασία του Ατόμου για τη διαρκώς μεταβαλλόμενη Αγορά Εργασίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 42-43, 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1997). Αναζητώντας την ταυτότητα του επιτυχημένου εκπαιδευτικού Σ.Ε.Π.: Υπόθεση ειδίκευσης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 40-41, 112-125.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ., & Γαλανουδάκη,-Ράππη, Α. (1996). *Συμβουλευτική. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κρίβας, Σ. & Παπάς, Γ. (1997). Ο Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός σήμερα. *Εργασία*, 11, 10-13.

- Κρίβας, Σ. (1994). Ο λειτουργός Συμβουλευτικής Προσανατολισμού. Διεθνής εμπειρία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 30-32, 18-39.
- Κωσταντέλλος, Ν., (2000). Ξεχωρίστε επαγγελματικά. Αθήνα: ΠΑΠΑΣΩΤΗΡΙΟΥ.
- Μακρίδου, Ε. & Τεπτέρη, Ι. (1985). Τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων και ο σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.). *Πρακτικά Συνεδρίου "Ισότητα και Εκπαίδευση"* (Θεσ/νικη, 2-5/5/1985). Θεσσαλονίκη.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1994). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ντούλια, Θ. & Δόλγυρα Κ. (1997). *Οδηγός δομών-υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, πληροφόρησης, σταδιοδρομίας και προώθησης των ίσων ευκαιριών Περιφέρειας Αττικής*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης.
- Παλαιοκρασάς, Σ. (2006). Ζητείται νέα στρατηγική σύνδεσης του ΣΕΠ με την αγορά εργασίας. *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού με θέμα «Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 101-111.
- Παλαιοκρασάς, Σ., Ρουσέας, Π., Βρετάκου, Β. & Παναγιωτοπούλου, Ι. (1997). *Οι μαθητές που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους στο γυμνάσιο και οι ανάγκες τους για επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ/Π.Ι/Ο.Ε.Ε.Κ.
- Παπαϊωάννου, Σ.Μ. (1990) *Επαγγελματική εκπαίδευση και προσανατολισμός. Αναφορά σε άτομα με ειδικές ανάγκες* Αθήνα . Γρηγόρης.
- Παπακωνσταντίνου, Α. (1996). *Η εκλογή επαγγέλματος*. Αθήναι.
- Παπάς, Γ. (1999). Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Δυνατότητες και προοπτικές. *Εφ. Επενδυτής*, 27/11/1999, σ.84.
- Παπάς, Γ.(1996). *Βαθμολογικές επιδόσεις και επαγγελματικές προσδοκίες αγοριών και κοριτσιών τελειόφοιτων λυκείου*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πατέστη, Α. (2002). Ο/Η Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα από τη Δράση στη Σύγχρονη Κοινωνία: Αναζητώντας τα

Χαρακτηριστικά του Ρόλου του/της. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 62-63, 76-85.

- Πατεστή, Αν. και Παπαδοπούλου, Ολ. (1997). Η Χρήση της Σύγχρονης Τεχνολογίας στο Χώρο της Συμβουλευτικής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τεύχος 42-43, 90-100.
- Προβατάρη, Σ. & Σαϊτή, Α. (2006). Προσδοκίες: Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και απασχόληση. *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού με θέμα «Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 231-246.
- Rifink, J. (1996). Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της. Αθήνα: Λιβάνη
- Σαμοϊλής, Π. (1997). Τηλε-Συμβουλευτική. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τεύχος 42-43, 116-117.
- Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ. (1999) *Κείμενα για τη Συμβουλευτική των ατόμων με ειδικές ανάγκες και ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό*. Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Αθήνα.
- Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ. (1995) *Επαγγελματική συμβουλευτική και προσανατολισμός των μαθητών με αναπηρίες: Υπόθεση ανύπαρκτη*. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 34-35, 56-66.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1996). Βασική βιβλιογραφία για τη μελέτη του επαγγελματικού προσανατολισμού και της επαγγελματικής συμβουλευτικής. *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14, 38.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1997). Τα χαρακτηριστικά του Μαθητή που επιλέγει την Τεχνική Εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 26-27, 50-77.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1997). *Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των δύο φύλων: Ο ρόλος του Σ.Ε.Π.* Θεσσαλονίκη: Βάνιας-Φύλο και σχολική πράξη. Συλλογή εισηγήσεων (Επιμ. Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998). Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός για Α.Μ.Ε.Α.-Πρόγραμμα 'WORKABLE'. Εισήγηση στο 1^ο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (14-19/9/1998), Χαλκιδική.
- Σόφτη-Μπεσμπέα, Μ. (1993). *Η διαμόρφωση της επαγγελματικής προτίμησης των νέων και οι παράγοντες που την επηρεάζουν*. Διδακτορική

διατριβή. Αθήνα: Τμήμα Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.

- Στεφάνου, Γ. (2005). Συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο Δημοτικό. Αναγκαιότητα και προϋποθέσεις, αποτελέσματα εφαρμογής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και προσανατολισμού*, 72-73, 135-146.
- Τζάνου, Μ. (2006). Αναγκαιότητα ύπαρξης του Θεσμού «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» στη Σύγχρονη Εκπαίδευση και ο Διευρυμένος Ρόλος των Λειτουργών του. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και προσανατολισμού*, 76-77, 130-139.
- Τζέπογλου, Σ.(1996). 'Η σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή και ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού'. *Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14 , 18 - 20.
- ΤΖΟΝΣΟΝ Β. - ΒΕΡΝΕΡ Ρ. (1983): *Οδηγός ανάπτυξης για προβληματικά παιδιά*. Μετάφραση: Αθηνά Σιπητάνου εκδ. Καστανιώτη.
- Τσολακίδου, Ε.(1997). *Οι επαγγελματικές προτιμήσεις των εφήβων*. Αθήνα: Προσκήνιο.
- ΥΠΕΠΘ- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο-Τομέας ΣΕΠ, (2005). *Σχεδιάζω το μέλλον μου. Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός Α' Ενιαίου Λυκείου*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. (2005). *Οδηγός επιμόρφωσης των εργασιακών συμβούλων Κ.Π.Α. στα θέματα ισότητας φύλων και ίσων ευκαιριών στην απασχόληση*.
- Φακιολάς, Ν. (2000) *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων κοινωνικώς αποκλεισμένων*. Πανεπιστημιακές Σημειώσεις . Αθήνα.
- Φράγκος, Ν. (1998). *Μελέτη για τη βελτίωση, ανάπτυξη και λειτουργία του εθνικού προγράμματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Ο.Α.Ε.Δ.* Αθήνα(ανέκδοτη μελέτη).

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

- www.ypepth.gr
- <http://sep.pi-schools.gr>.
- www.e-paideia.net/
- www.europa.eu.int/comm/education/index_en.html
- www.skywalker.gr/greek
- <http://www.edunews.gr>
- <http://www.statistics.gr>
- <http://www.oaed.gr>
- <http://www.ekep.gr>
- <http://www.careercmsc.ppp.uoa.gr>
- <http://www.sylesyp.gr>
- <http://www.guidance-europe.org>
- <http://www.elesyp.gr>
- <http://www.uel.ac.uk/psychology/research/adapt/paper>
- www.cedefop.eu.int/transparency