

Hope for 2021: The importance of career guidance to the Covid and post-Covid world

Tristram Hooley³

Introduction

Thank you for inviting me. It would be much nicer for me to be in Cyprus, but I am sitting in a room in my house, looking out the window at the English rain pouring down from the sky.

What I am going to talk about today is Covid and the post Covid world, which can be a bit of a depressing subject. It has been a challenging year, and throughout it, I have been struggling to understand what Covid means for career guidance. This lecture tries to answer this. It builds on another lecture that I gave in Austria (via Zoom) back in November (Hooley, 2020), but since then the situation has moved on quite a bit. I cannot promise you that I have a simple answer. Everything is so chaotic and so strange, but I will give you some thoughts, which I hope may be useful.

We need hope

I am going to start with, the idea of hope, because hope is so important. I was very privileged to hear Shane Lopez, who is sadly no longer with us, speak in Padua about 10 years ago. He developed a lot of ideas about what we mean by hope (Lopez, 2014). He says that hope is the belief that the future will be better than the present, coupled with the belief that you have the power to make it so. Hope is not just believing that everything is going to be better, but it is also thinking that you can do something about it.

Hope is central to career. Our ability to develop our career is bound up with both our optimism (believing that things could be better) and our agency (believing that we have a role in making them better). But, over the last year, hope has been in short supply. It has been difficult to be optimistic about the future and because of that it has been difficult to develop our careers.

During the pandemic, it has not been clear that the future is going to be better than the present (Hooley, Sultana, & Thomsen, 2020). Nor has it been clear that there is much that we can do about this as individuals. On the other hand, the pandemic has reminded us how much

³ This is the text of the lecture given by Tristram Hooley to the “*Career Counselling and Guidance in the Post-COVID-19 Era*” Conference in Cyprus in January 2021. Tristram was provided with a verbatim transcript which he amended to create the text presented here.

governments can do to give people better lives, or at least to prevent their lives from getting worse.

As individuals we have been told to sit at home and not to socialize or interact with others. Messages like this can often feel quite disempowering. Going back to Shane Lopez' definition of hope, it is about both believing that the future is going to be better and believing that there is something that we can do about it. Both aspects of hope have been damaged over the last year. Nowadays, that vaccine is beginning to be rolled out, it has given us some new hope. It has given us some believes that the future might be better, but many people still feel quite disempowered and unable to influence that future. Nonetheless, these glimmers of hope also raise the question. What is it we are actually hoping for? Because not everything that has happened during the pandemic has been bad. So, what is it that we want the new world to look like?

Focusing on career

It is difficult not to think about and talk about the pandemic all the time. But, we are not epidemiologists, we're not doctors and nurses, we are not involved in the treatment of the pandemic. We are careers professionals and we are interested in helping people to move forward their career, even during a pandemic.

Career is the individual's journey through life learning and work. Building a career is an act of hope. Through our careers we try and make our lives and the lives of those around us better. We hope that the future will be better than the past, and we exert control, within some limits, over the direction that our careers progress in. Our careers are strongly linked to the idea of hope. When hope is damaged, as it has been during the pandemic, thinking about how we progress our careers becomes more difficult.

Career is a powerful concept because it connects the way that we spend our time every day to our overall life journey. Every day I make decisions about how I am going to spend my time. Will I cook? Will I watch television? Will I read a book? Will I call my parents and talk to them? There are so many choices to make every day and all of them are, in some ways, career choices. They are career choices because those decisions that I make every day connect to the big decisions that I make about the direction of my whole life.

When we think about our career, we are trying to exert agency over the pathway of our lives. The concept of career recognizes that the decisions we make now can shape the future. Deciding what profession we want and what job offer we will take, what course to study,

whether we want to have a family, where we want to live. These are lifelong decisions, and they are career decisions.

The brilliance of the concept of career is that it unites how we spend our time across the day with how we spend our time across our lives. It builds links across different parts of our lives. It links education with life, the effort that we spend today with the outcomes that we get tomorrow, and it links our schooling with society.

So, what does this concept of career have to do with Covid? I've already started to show that one of the connections is that when we have uncertainty about the future and when we start to lose hope, that starts to erode our capacity to manage our career.

Enter Covid-19

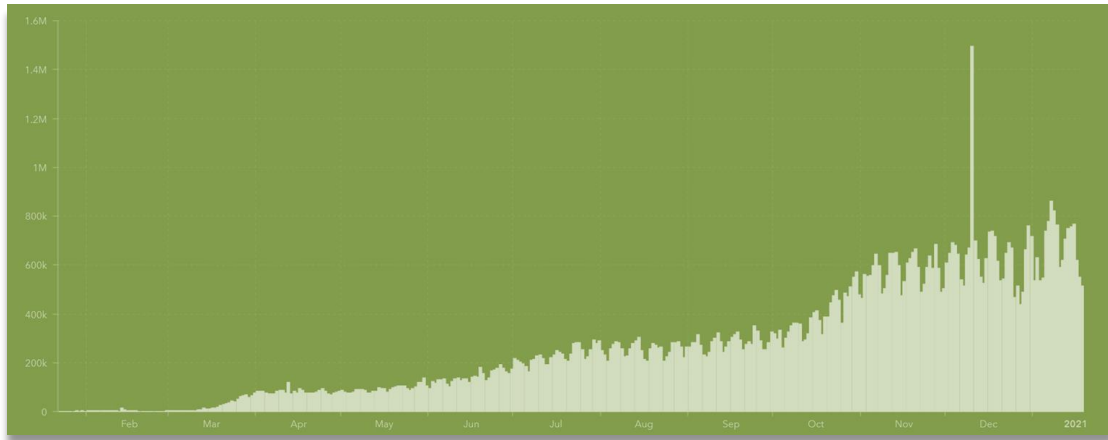
Covid-19 came as a shock to most of us. The idea that a disease that first appeared in a city in China could affect the lives people across the world would have seemed ridiculous at the start of 2020 (Bosely, 2020). Its impact has been just as global and complete as it has been surprising. But the fact that it was a surprise doesn't mean that what happened was completely random. Pandemic specialist Nita Madhav and her colleagues (2017) argue:

«Pandemics are large-scale outbreaks of infectious disease that can greatly increase morbidity and mortality over a wide geographic area and cause significant economic, social, and political disruption. Evidence suggests that the likelihood of pandemics has increased over the past century because of increased global travel and integration, urbanization, changes in land use, and greater exploitation of the natural environment. These trends likely will continue and will intensify.»

In other words, we have created a world which is susceptible to pandemics through environmental destruction, globalization, and unfettered movement of at least some people and goods, the rolling back of the state and the loss of public and state capacity. All these things make a difference to the likelihood of a pandemic emerging and then being able to spread (Navarro, 2020).

This not an accident. Obviously, those things did not happen with the idea of spreading a pandemic, but they have created a world which is susceptible to pandemics. And we are now experiencing the consequences of this. Figure 1 sets out the daily number of cases worldwide. And we would have to say that the trajectory here is still upwards.

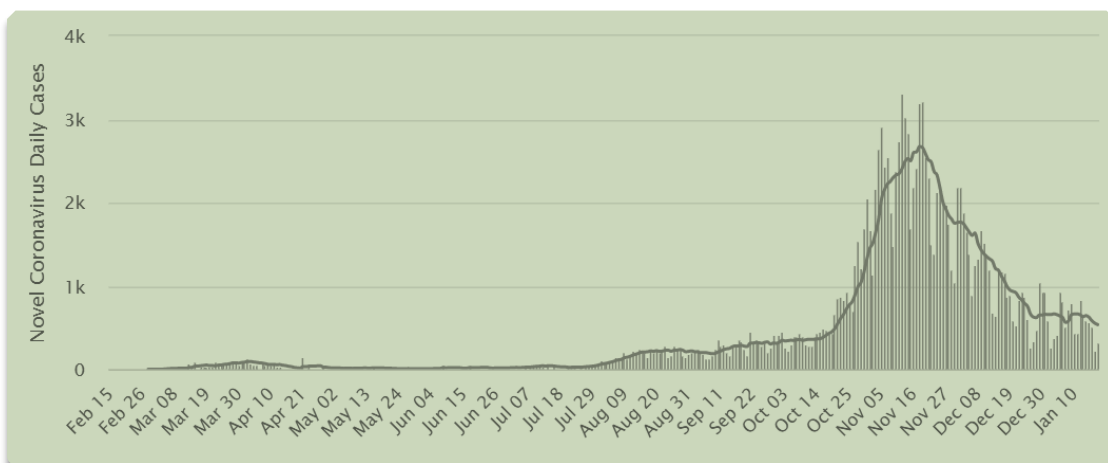
Figure 1. Daily number of Covid-19 cases worldwide – Jan to 2020 to Jan 2021 (Center for Systems Science and Engineering (CSSE), 2021)



Hopefully, we will soon start to see a leveling off and even a decline in the number of cases worldwide as the vaccine rolls out. But, for now, this crisis, which has now run for a year is still ongoing.

Figure 2 sets out the current situation in Greece. You are now on the other side of a peak, which is very good news. Hopefully, the vaccine and your other public health measures will manage to control it further as we go forward.

Figure 2. Daily number of Covid-19 cases in Greece (Worldometer, 2021)



But as these figures show, we are not in a post-Covid world yet. There is, also, a question about whether we will ever be in a really post Covid world. The complete eradication of the

disease is quite unlikely and so we are likely to have to continue to live with it (The Lancet Microbe, 2020).

But the experience of 'living with it' constantly reminds us how much has changed. My life is very different now to how it was at the start of 2020. I have lost the ability to travel, which I used to do for work and for pleasure, to socialize and to go to the gym or the pub. What is more, the rules keep changing and so I am always a bit uncertain about what I am and am not allowed to do. I am lucky. I have got my health, I am still working, I have my family and my children are here. But outside of that family, I do not have any direct human contact.

These changes have some big impacts on us and on our careers. And they also have big implications for us as career guidance professionals who are helping others to think about their careers. Our clients are likely to be starting to feel more hopeful as the vaccine rolls out, but the vaccine is not a silver bullet. The vaccine offers hope, but the rollout will take time, and the vaccine will support rather than replace existing public health measures (Gainty & Arnold Foster, 2021). So, social distancing, mask wearing, and other kinds of public health initiatives are likely to continue during 2021. Hopefully getting better, hopefully gradually allowing us to do more, but probably not going away completely.

There is hope, that we are moving into a new phase. Things are getting better. But we are not in a situation where we can say, 'it is over, we can go back to the way things were'. And, as I'm going to argue, I'm not sure it's actually the right thing for us to want to go back to the way things were anyway.

I am now going to explore the two ways that I think that this new context impacts on our work. The first is through the labor market and the second is through those psychosocial impacts that I have started talking about them in relation to myself, being isolated, losing hope and so on.

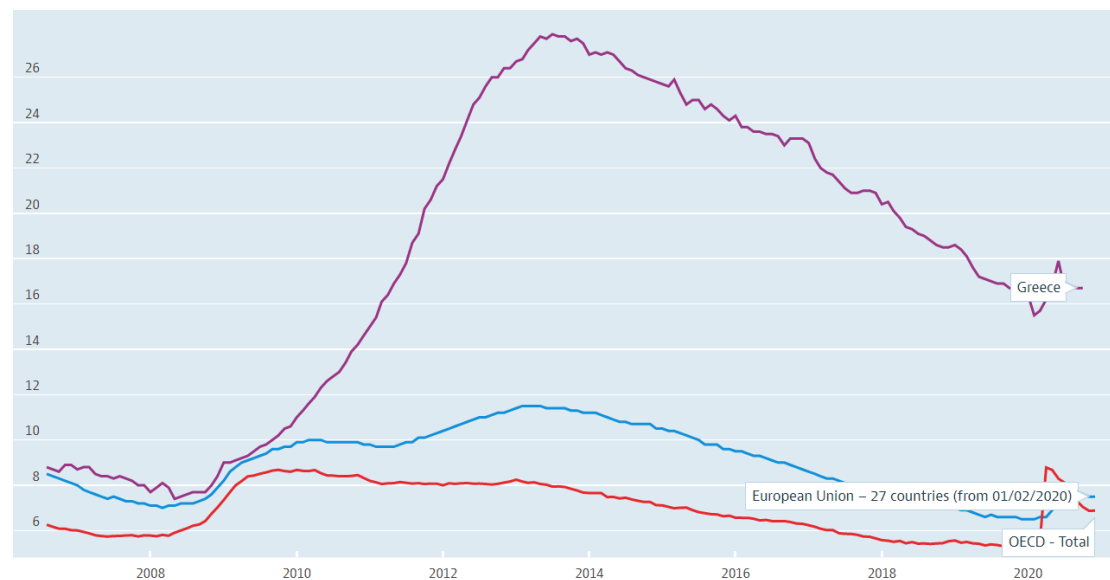
Challenges in the labour market

The International Labour Organization (ILO) (2020) has been publishing regular research on the labour market impacts of Covid-19. It demonstrates that the pandemic has had an enormous impact on people's everyday working lives. In some countries, we have seen extended periods where the labour market has pretty much closed down altogether. Even now, the ILO still estimate that the majority of working people in the world are experiencing some sort of lockdown or special working arrangements to try and combat the pandemic.

Wherever you are, and whoever you are over the last year, the way you work has changed. It has changed under pressure of the pandemic, but it has also changed because of the decisions of governments, who have been trying to manage the transmission of the disease whilst mitigating the impact of lockdown decisions on citizen's lives. This is a huge change in our careers, it is difficult to think of any example of government intervention in the labour market that has been as big outside of wartime.

Covid's impact on the labor market has been massive. Figure 3 shows OECD (2021) data on unemployment since 2006. I've picked 2006 because it allows us to look at how the last economic crisis impacted unemployment, which may be helpful in thinking about how things might change over the next few years.

Figure 3: OECD unemployment data 2006-2021



The chart shows unemployment levels in Greece, the 27 European union countries and the OECD countries, which are essentially the richest nations in the world. What we can see, and Greece is the most extreme example of this, is that the same pattern is followed in the other two datasets to some extent as well. There was a recession in 2008 after which unemployment spiked, before gradually getting better. And then in 2020 as Covid emerged it has spiked again and then returned back, not quite to where it was, but to a better position. And that is pretty much the pattern all over the world. The impact of Covid has worsened the state of a global economy, that was still not fully recovered from 2008. However, the immediate shocks that economies experienced at the beginning of 2020 started to improve quite quickly.

If we take a longer view, we can see that the impact of crises is not always immediate. The impact on employment from the 2008 crisis only really peaked in about 2014. Now there is a lot else going on behind this chart, there is a lot of politics which makes a big difference, and I am not going to try and go into all of that. But the important thing to note is that while the economy, and unemployment, has got worse and then improved again over the last year, this probably is not the end of the story. The likelihood that unemployment will start to rise again is one of the reasons why career guidance is so important at the moment.

In period of crisis, it is not just unemployment that rises. Periods of labour market turbulence are also periods in which the nature of jobs change and when people have to move from one kind of job to another. They are also potentially periods when the balance of paid work in our lives changes. And, it is in periods like that that career guidance is so critical.

Gita Gopinath (2020), who is the chief economist at the IMF says,

this crisis will leave scars well into the medium term as labour markets take time to heal, investment is held back by uncertainty and balance sheet problems and lost schooling impairs human capital.

All countries are now facing what I would call the Long Ascent – a difficult climb that will be long, uneven, and uncertain. (Gopinath in Salmon, 2020)

So, in addition to the labour market issues, there are also issue in the education system. Young people are struggling to access school, college, and university due to the disruption of the pandemic. That creates immediate problems in terms of the qualifications they get as well as longer term learning loss. All of this sets back the economy and sets back our chance of recovery. It is going to be a 'long ascent', but career guidance, as an activity that unites learning, work and life, is going to be critical in supporting people on this ascent.

Psycho-social challenges

In addition to the big shifts in the labour market, our lives have also been transformed by the pandemic in many smaller ways. We have moved so much of our lives online, in part because the physical world has been so constrained by lockdowns and social distancing.

We have seen a big change in our social connections during the pandemic. We have been asked to socially distance from each other and not to come together in groups. We have lost the opportunity to attend football matches or concerts and to see our friends. Yet, at the same

time as we are isolated, we are also much more aware of the connections between us, because we recognise that if we do come together, that our lives are dependent on each other. They are dependent on each other because we do not want to pass on the disease, but also because we are dependent on other people like doctors, nurses, delivery drivers, and shop workers who are willing to risk their lives to keep our societies moving.

The pandemic has made us think deeply about our social connections and made us recognise our fragility and our vulnerability. It has unsettled us and reminded us that what we thought was certain in our lives is now unsure. All of this has made us rethink what we consider to be important, what we value and what we want from our lives.

These psycho-social issues are intertwined with the big labour market picture. Obviously, if your work situation has changed, that is going to change the way you, you think, that is going to change your psychology. If your children's schooling situation has changed, that is also going to make a difference. But our reactions to these events are not pre-determined, there is a dialectical relationship between our psychology and the social and economic environment. We are thinking about what is happening and trying to make sense of it. And this process of sense making is incredibly difficult because the disruption to our lives is so fundamental.

These complex psycho-social dilemmas are what we are going to have to be dealing with in career guidance. In an article I wrote at the beginning of the pandemic with Ronald Sultana and Rie Thomsen, we said in such a situation, our role as careers professionals is to help people to see that there is a range of different solutions to this crisis and that we need to think them through carefully and consider who benefits from each of them (Hooley, Sultana & Thomsen, 2020). The crisis has been a pedagogic moment, in which people have rethought their assumptions about their lives. It is, in Gramsci's (1971) terminology an 'interregnum' when people can see that the world of the past is not sustainable, but it remains unclear what direction the future might take us. In such a time the actions of individuals and the way in which they choose to direct their lives and engage with the world of political economy matters and may shape the future.

Career guidance has to help people to manage this interregnum and to think through what is happening to them. But it also must help them to think through what is going to happen to their family and the people around them and consider what is going to happen to our society.

We are having big debates about political issues around things like public borrowing and the support that is being given to people who are unemployed (Blakely, 2020; FitzRoy & Spencer,

2020). This is a big moment when the political economy of the world could change. In career guidance, we need to talk about this with our clients and students. This moment of reconstruction and re-emergence from lockdown, is also a pedagogic moment. It is a moment when we think: What is it we want for ourselves? What is it we want for our family? What does it mean for our community? What is it we want for our society?

Career guidance has to address these issues because career guidance is about hope and about the future. But of course, hope can also be dangerous. We need to help people to believe that a better life is possible and we need to help them to see the role that they have in bringing it about. This is why I started with Shane Lopez's definition of hope. However, we also need to be careful not to responsabilise people and make them feel that everything is in their control, when it is clear that is not. Alongside working with hope, we also need to support people by building their resilience and by preparing them for setbacks and more change.

Career guidance as public policy

I have already argued that Covid creates a new context for our careers. Existing forms of paid work are disappearing or changing, work-life balance is shifting and transitions into and out of the labour market are becoming more difficult. All of these factors are likely to lead people to make more career shifts and changes. Career guidance is important because it is focused on helping people to respond to this kind of disruption and change. And because of this, it is important that it is part of the reconstruction strategies that countries build to respond to the pandemic.

The career guidance profession and its supporters need to be very assertive in arguing for the importance of career guidance. As they recover from the pandemic many governments will be trying to cut resources, to say that public services like career guidance are not affordable and return to austerity-type approaches to public policy. We need to challenge the logic of austerity and point out that the austerity that followed the last economic crisis was a failed policy. Even in its own terms it failed to reduce debt (Favero & Mei, 2019) and it resulted in increasing hardship and inequality (Perez & Matsaganis, 2018). We need an alternative approach to recovery and reconstruction that emphasizes investment in the economy and protects people's standards of living (Room, 2015). We, also, need to make specific arguments that in a period like the one that we are in, helping people to think about the future and supporting people to manage their relationship with learning and work is critical. Career guidance is important because it is both about investing in people and ensuring that wider investments in learning and the labour market get effectively utilized.

Politicians often see career guidance as a small thing that is not very important and can be cut with few consequences. We have got to try and encourage them to see that it is critical. If you invest in education or employment programs and you do not invest in career guidance, then a lot of that money gets wasted. Investment in career guidance supports people to take active decisions about how to use educational programs, training programs and work programs to support their own careers and their contribution to society.

New research from a range of international bodies has shown that many countries around the world have been investing in career guidance and seeking to develop services in the light of the challenges presented by the pandemic (Cedefop et al., 2020). Part of what they have done is the rapid adoption of new technologies as a way of delivering career guidance. Many countries report an increased demand for career guidance, but also report that it has often been difficult to satisfy this, because developing the infrastructure in the middle of pandemic is difficult.

What kind of career guidance do we need?

So, career guidance can support the post pandemic recovery and many countries are recognizing this. Of course, career guidance, cannot do everything. It is not a magic bullet that can solve all of society's problems, but it is an important part of a wider strategy.

But this raises the question of what kind of career guidance are we going to see? In the article that I wrote with, Ronald and Rie, we said,

The pandemic served to give the knock-out blow to stable conceptions of the nature of work, leisure, family life, and society. Much of the advice that we might have given about how to build a successful career can simply be cast aside. In a world where going into the office, networking and attending an interview are all things of the past career guidance needs to radically and quickly reform its messages. (Hooley, Sultana & Thomsen, 2020).

Career guidance cannot just carry on as if the pandemic has not happened. We need to rethink the way we talk to people and what we are telling them in the current situation. Things are changing, and we need to change our message in relation to these changes.

In the rest of this lecture, I am going to set out some of the key ideas that I have about how career guidance can go forward from here. I'm going to argue that career guidance needs to become integrated guidance and embrace digital technologies, that we have to support

learners to develop their career management skills and finally that we need to explicitly adopt a social justice approach.

Integrated guidance

The pandemic has shown us that the ability to deliver career guidance using digital tools must be a core competency for all guidance professionals. It cannot be a specialism for a minority of guidance professionals. A lot of what we do when we give career guidance is going to happen in the digital world from now on. This does not mean that we are surrendering the profession to computers. Rather it is about how we use a range of tools to deliver career guidance in new and different ways.

Over the last few years there has been a lot of work going on in Norway, which has helped me to think through what high quality digital guidance might look like (Bakke, Haug, & Hooley, 2018). I have been working with my colleague Ingrid Bårdsdatter Bakke to run a course at the Inland Norway University of Applied Sciences where we have been developing ideas about digital guidance and training Norwegian practitioners to make effective use of its potential. Increasingly, we have been talking about 'integrated guidance' to recognize that the digital and physical worlds are no longer separate and to encourage people to focus, not on the tool that they are using, but rather on the way they bring a range of tools together to support the career learning of individuals.

The first key principle of the integrated guidance approach is that career development is fundamentally tied to a process of career learning. Given this, integrated guidance is about using a variety of tools to facilitate people to learn about career and develop their careers. All forms of career guidance are designed to support individuals in this learning process. Career development has a knowledge base that can be taught, we need to know some things to career effectively. It, also, takes place in a cultural context which needs to be acknowledged and is fundamentally social in nature. So, while we should digitize guidance, we should not try and fully automate it, nor should we try and offshore it. Ultimately the creative learning relationship between the guidance practitioner and their student or client needs to remain central.

The second principle is that we should use an instructional design approach when we are thinking about creating integrated guidance (Merrill et al., 1996). We should not start by focusing on a particular tool, technique or mode, but rather by thinking about the learners and what they need to learn. Instructional design is about choosing the right tool for the right

job. So, arguing that all guidance should be integrated guidance is not about saying that everything must be delivered online. Rather, it is about recognizing that careers professionals should be able to identify when it would be useful to work with digital tools, when it would enhance people's career learning and then have the skills to do it.

Some clients are happy and able to sit down in a counseling room with a career professional. In this case a face-to-face interview is probably the best tool for the job. But sometimes that's not going to be possible and then you need to be able to select alternate tools.

The third principle of integrated guidance is that we should adopt a co-careering stance (Kettunen, 2017; Kettunen, Sampson, & Vuorinen, 2015; Sampson, Kettunen, & Vuorinen, 2020). Co-careering is about thinking about how professionals relate to clients and rethinking that in the light of the way in which the environment for practice is changed by digital technologies and now by Covid-19. Co-careering is open and informal. It encourages us to work with learners in their communities and to be a participant in those communities ourselves. It asks us to model good behaviour and to be reflexive.

Critical career management skills

The second idea that needs to underpin career guidance in the post-Covid world is the recognition of the centrality of career management skills (Sultana, 2012, Hooley et al., 2013). The pandemic has changed the skills that we need to be successful in the workplace. Employers want people who are skilled at working at distance, who can conduct a meeting online, who can network online and so on (Institute of Student Employers, 2020). The pandemic has accelerated the digitalization of the workplace and increased the importance of developing a new set of employability skills.

As I have already argued, the pandemic has also changed career, and this in turn requires us to develop new kinds of career management skills. I have already talked about the importance of people remaining hopeful and building their resilience, and of looking at the big picture as they think about how they can develop their career. To this, we could also add the need to be able to understand and respond to data, to be skeptical of the messages that they read on social media and in the mainstream media and so on. The pandemic has highlighted the importance of engaging with data, evidence, and public policy when you are considering how to develop your own career. These are the career management skills that are going to matter going forwards.

We want to help people to be good at thinking about the future, imaginative about what it might hold and skeptical of established ideas about what is politically or personally possible. These kinds of career management skills, the ability to analyze the future and figure out your place within it, are more important than any one employability skill. Of course, it is going to be important to be able to use a computer or work alongside artificial intelligence, but it is going to be even more fundamental that you can analyze the labour market, think about how Covid is changing it, and understand its relationship to politics and to your life.

Developing career management skills needs to be embedded into all forms of career guidance, but we particularly need to argue for space for it in the school curriculum. Career learning needs to be deeply embedded into the curriculum. It needs to both be a subject in its own right and to connect to learning in other subjects. So when you are doing a science lesson or a lesson in languages, you should also learn about career and develop your career management skills.

Social justice

Finally, I want to argue that career guidance needs to adopt a more explicitly social justice perspective. We are moving through the pandemic into a new normal, but what is that new normal going to be? Is it just going to be the same as the old normal? Are we going to go back to the situation we were in before the pandemic? Or, are we going to go forward to something new and better?

Different things are going to be possible in the future that we are moving into. The new normal is going to be defined by politics as much as by the disease. And by politics, I mean, what we can collectively decide upon at a societal and global level. There are big decisions for us to make in our societies and as a global community and careers professionals need to be talking about these big decisions with their clients.

The new normal is also going to be defined by individuals and how they behave and pursue their careers. Things will be different, but we will, also, have some agency, through which we can influence our lives and the future. Once again, we are back to Lopez's idea that hope is both believing that things will be better and doing something about it. Increasingly we need to recognize in career guidance that it is not always possible for someone to take agency on their own, often they will need to link with others to bring about the future that they are hoping for.

Career guidance has to engage with the changing normality. Ronald Sultana, Rie Thomsen and I have developed what we call the *five signposts to socially just career guidance* to provide a framework through which careers professionals can address the new normality in their practice (Hooley, Sultana, & Thomsen, 2019).

Given the huge psycho-social stresses and labour market challenges that people have experienced over the last year, how can we help them to move forward? The first signpost tells us that we need to build their *critical consciousness*. We need to help them to understand the situation, not just to react to it on a personal level.

We need to help our clients and students understand what has happened in their lives and in the world. We should help them to understand the labor market, to understand what politicians have done, what their policy is and what its consequence is for them, their families, and communities. By helping them to have a better level of understanding about the situation that they are in, not just their personal situation, but the collective situation, we can empower them and help them to have more control over their lives.

The second signpost is *naming oppression*. We need to be comfortable in talking about when things are unfair in people's lives. We should help them to identify the oppression they are experiencing and to recognize that they are not to blame. We might say to a client, '*you know, you seem to be struggling*' and ask them why they think it is. Perhaps, it is because they feel that they are being discriminated against by employers, because they are an older worker or for some other reason. This kind of oppression is not something to be sidelined it should be one of the main areas for action in someone's career development.

The third signpost is to *question what is normal*. As I have already discussed, the idea of a return to normal raises questions about what the new normal is and what it should be. People will need to think through what this means for them in their life and in their career. We can give people permission to not always be normal or accept what is normal and to question what society and other people expect them to do.

The fourth signpost is about *encouraging people to work together*. As careers professionals we can play an important role in facilitating social interaction and collaboration both face-to-face and online.

This might be something as simple as saying to a client,

the problem that you're having, I've seen that in a few other people, who are also having the same problem. They are all struggling with it as well. They've all recently been made unemployed. Would it be interesting to you if we got you all together so you could discuss together what your problems are and how you might solve them?

The more people thinking about problem, the easier it is to solve it. This signpost might also be about helping people to recognize that some problems are difficult to solve as an individual, but if you come together and work together, you can achieve more collectively than you can individually.

The final signpost is about *working at a range of levels*. When you are sitting with a client in a career interview and you are talking to them, listening to them, and helping them, that is when you know that you are doing career guidance. But when you are working with a group, giving them information and they're asking you questions, that is also career guidance as well. When you go and see the head teacher or the head of the public employment service, and you say, *'you know what, things are not working. We need to make some changes*. That is career guidance as well. And when you talk to a politician and raise a concern that the system is not working for the people that you are working with, that is part of your career guidance as well.

Career guidance needs to be work that happens at a range of levels. Around a decade ago, the NICE framework for training career guidance professionals argued that, as well as being able to use a range of approaches to work with individuals, careers professionals also needed to be able to intervene into social systems (Schiersmann et al., 2012). I would strongly endorse this and argue that it is more important than ever in the post-Covid world.

Final thoughts

Covid-19 raises some very big questions for our society and how we answer them is going to shape the world in which career guidance operates. But career guidance also has an important role to play in helping people to define the new normal and to find their way to hope. We are not just the subjects of change, we can also be the agents of change. As career guidance professionals it is our role to believe that the future can be better than the past, and also to do something about this. That is why hope matters for career guidance, and that is why, despite the challenges of Covid-19, we should all have hope for 2021.

References

- Bakke, I.B., Hagaseth Haug, E. & Hooley, T. (2018). Moving from information provision to co-careering: Integrated guidance as a new approach to e-guidance in Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 41(1), 48-55.
- Blakely, G. (2020). *The Corona crash: How the pandemic will change capitalism*. London: Verso.
- Bosely, S. (2020). Origin story: what do we know now about where coronavirus came from? *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2020/dec/12/where-did-coronavirus-come-from-covid>
- Cedefop; European Commission., ETF., ICCDPP., ILO., OECD., & UNESCO. (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey – June to August 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4193>
- Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (2021). *Covid-19 dashboard*. <https://www.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>
- Favero, C.A. & Mei, P. (2019). *Austerity and public debt dynamics*. London: Centre for Economic Policy Research. <https://repec.cepr.org/repec/cpr/ceprdp/DP14072.pdf>
- Fitzroy, F. & Spencer, D. (2020). *Economic policy response to the pandemic: From Covid-19 emergency to economic democracy*. Bonn: IZA, Institute of Labour Economics.
- Gainty, C. & Arnold-Foster, A. (2021). Vaccines alone aren't enough to eradicate a virus – lessons from history. *The Conversation*. <https://theconversation.com/vaccines-alone-arent-enough-to-eradicate-a-virus-lessons-from-history-152734>.
- Gopinath, G. (2020). A long, uneven and uncertain ascent. *IMFblog*. <https://blogs.imf.org/2020/10/13/a-long-uneven-and-uncertain-ascent/>
- Hooley, T. (2020). *A global pandemic and its aftermath: The way forward for career guidance*. [Keynote address]. Austrian Euroguidance conference, 12th November. <https://derby.openrepository.com/handle/10545/625540>

- Hooley, T., Shepherd, C. & Dodd, V. (2015). *Get yourself connected: Conceptualising the role of digital technologies in Norwegian career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hooley, T., Sultana, R.G., & Thomsen, R. (2019). Towards an emancipatory career guidance: What is to be done? In T. Hooley, R.G. Sultana, & R. Thomsen (Eds.) *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude* (pp.247-257). London: Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R.G., & Thomsen, R. (2020). Why a social justice informed approach to career guidance matters in the time of coronavirus. *Career Guidance for Social Justice*. <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2020/03/23/why-a-social-justice-informed-approach-to-career-guidance-matters-in-the-time-of-coronavirus/>
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G., & Neary, S. (2013). The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(2), 117-131.
- Institute of Student Employers. (2020). *Student recruitment survey 2020: Challenge and resilience in the year of Covid-19*. London: Institute of Student Employers.
- International Labour Organization. (2020). *ILO monitor. Covid-19 and the world of work*, 6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf
- Kettunen, J. (2017). *The rise of social media in guidance*. *EPALE - Electronic Platform for Adult Learning in Europe*. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/rise-social-media-career-guidance>.
- Kettunen, J., Sampson Jr, J. P., & Vuorinen, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 43-56.
- Lopez, S.J. (2014). *Making hope happen*. New York: Atria.
- Madhav, N., Oppenheim, B., Gallivan, M., Mulembakani, P., Rubin, E., & Wolfe, N. (2017). Pandemics: Risks, impacts, and mitigation. In D.T. Jamison, H. Gelband, S. Horton et al. (Eds.) *Disease control priorities: Improving health and reducing poverty*. 3rd edition (pp.315-346). Washington (DC): The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0527-1_ch17

- Merrill, M. D., Drake, L., Lacy, M. J., & Pratt, J. (1996). Reclaiming instructional design. *Educational Technology*, 36(5), 5–7.
- Navarro, V. (2020). The consequences of neoliberalism in the current pandemic. *International Journal of Health Services*. <https://doi.org/10.1177/0020731420925449>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). (2021). *Unemployment rate*. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- Perez, S. A., & Matsaganis, M. (2018). The political economy of austerity in Southern Europe. *New Political Economy*, 23(2), 192-207. <https://doi.org/10.1080/13563467.2017.1370445>
- Room, G. (2015). *Alternatives to austerity*. Bath: Institute for Policy Research, University of Bath. <https://www.bath.ac.uk/publications/alternatives-to-austerity/attachments/ipr-alternatives-to-austerity.pdf>
- Salmon, J. (2020). The £21trillion cost of Covid: IMF warns the pandemic will cause 'lasting damage' to living standards worldwide. *This is Money*. <https://www.thisismoney.co.uk/money/news/article-8836039/IMF-warns-Covid-cause-lasting-damage-living-standards.html>
- Sampson, J. P., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 191-208.
- Schiersmann, C., Ertelt, B.J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H. & Weber, P. (2012). *Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals. Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)*. Heidelberg, Germany: Heidelberg University.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248.
- The Lancet Microbe. (2020). Covid-19 vaccines: the pandemic will not end overnight. *The Lancet Microbe*, 2(1), e1. [https://doi.org/10.1016/S2666-5247\(20\)30226-3](https://doi.org/10.1016/S2666-5247(20)30226-3)
- Worldometer (2021). *Greece: Coronavirus cases*. <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/greece/>

Ελπίδα για το 2021: Η σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού στον κόσμο του Covid και στον μετά- Covid κόσμο

Tristram Hooley⁴

Εισαγωγή

Σας ευχαριστώ για την πρόσκλησή σας. Θα ήταν πολύ καλύτερο για μένα να βρίσκομαι στην Κύπρο, αλλά κάθομαι σε ένα δωμάτιο του σπιτιού μου, κοιτάζοντας έξω από το παράθυρο την Αγγλική βροχή που πέφτει από τον ουρανό.

Αυτό για το οποίο θα μιλήσω σήμερα είναι, ο κόσμος του Covid και ο κόσμος μετά το Covid, το οποίο μπορεί και να είναι λίγο καταθλιπτικό θέμα. Ήταν μια χρονιά γεμάτη προκλήσεις και καθ' όλη τη διάρκειά της, αγωνιζόμουν να καταλάβω τι σημαίνει ο Covid για τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Αυτή η διάλεξη προσπαθεί να απαντήσει σε αυτό. Βασίζεται σε μια άλλη διάλεξη που έδωσα στην Αυστρία (μέσω Zoom) τον Νοέμβριο (Hooley, 2020), αλλά από τότε η κατάσταση έχει προχωρήσει αρκετά. Δεν μπορώ να σας υποσχεθώ ότι έχω μια απλή απάντηση. Τα πάντα είναι τόσο χαοτικά και τόσο παράξενα, αλλά θα σας δώσω κάποιες σκέψεις που ελπίζω να φανούν χρήσιμες.

Χρειαζόμαστε ελπίδα

Θα ξεκινήσω με την ιδέα της ελπίδας, επειδή η ελπίδα είναι τόσο σημαντική. Είχα το μεγάλο προνόμιο να ακούσω τον Shane Lopez, ο οποίος δυστυχώς δεν είναι πια μαζί μας, να μιλάει στην Πάντοβα πριν από περίπου 10 χρόνια. Ανέπτυξε πολλές ιδέες σχετικά με το τι εννοούμε με τον όρο ελπίδα (Lopez, 2014). Αναφέρει ότι η ελπίδα είναι η πεποίθηση ότι το μέλλον θα είναι καλύτερο από το παρόν, σε συνδυασμό με την πεποίθηση ότι έχεις τη δύναμη να το διαμορφώσεις με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι καλύτερο. Ελπίδα δεν είναι μόνο η πεποίθηση ότι όλα θα γίνουν καλύτερα, αλλά και η σκέψη ότι μπορείς να κάνεις κάτι γι' αυτό.

Η ελπίδα έχει κεντρικό ρόλο στη σταδιοδρομία. Η ικανότητά μας να αναπτύσσουμε τη σταδιοδρομία μας συνδέεται τόσο με την αισιοδοξία μας (το να πιστεύουμε ότι τα πράγματα θα μπορούσαν να είναι καλύτερα) όσο και με τη δράση μας (το να πιστεύουμε ότι έχουμε ένα ρόλο στο να τα κάνουμε καλύτερα). Όμως, τον τελευταίο χρόνο, η ελπίδα βρίσκεται σε

⁴Αυτό είναι το κείμενο της διάλεξης που δόθηκε από τον Tristram Hooley στο συνέδριο για τη «Συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στη μετά-Covid-19 εποχή» στην Κύπρο στις 20 Ιανουαρίου 2021. Παραχωρήθηκε κατά λέξη απομαγνητοφώνηση στον Tristram, την οποία τροποποίησε για να δημιουργήσει το πρωτότυπο κείμενο.

έλλειψη. Το να είμαστε αισιόδοξοι για το μέλλον έχει γίνει δύσκολο και εξαιτίας αυτού και το να αναπτύξουμε τη σταδιοδρομία μας έχει γίνει επίσης δύσκολο.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, δεν ήταν ξεκάθαρο ότι το μέλλον θα είναι καλύτερο από το παρόν (Hooley, Sultana, & Thomsen, 2020). Ούτε ήταν ξεκάθαρο ότι υπάρχουν πολλά που μπορούμε να κάνουμε γι' αυτό ως ξεχωριστά άτομα. Από την άλλη πλευρά, η πανδημία μάς υπενθύμισε πόσα μπορούν να κάνουν οι κυβερνήσεις ώστε να προσφέρουν στους ανθρώπους καλύτερες ζωές ή τουλάχιστον να αποτρέψουν τη χειροτέρευση της ζωής τους. Ως άτομα μας έχουν πει να καθόμαστε στο σπίτι και να μην ερχόμαστε σε επαφή ή να αλληλεπιδρούμε με άλλους. Μηνύματα, όπως αυτό, μπορεί συχνά να μας αποδυναμώνουν. Επιστρέφοντας στον ορισμό του Shane Lopez για την ελπίδα, πρόκειται για την πεποίθηση ότι το μέλλον θα είναι καλύτερο και για την πεποίθηση ότι υπάρχει κάτι που μπορούμε να κάνουμε γι' αυτό. Και οι δύο πτυχές της ελπίδας έχουν πληγεί κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους. Τώρα που το εμβόλιο αρχίζει να κυκλοφορεί, μας έδωσε κάποια νέα ελπίδα. Μας έδωσε κάποια πίστη ότι το μέλλον μπορεί να είναι καλύτερο, αλλά πολλοί άνθρωποι εξακολουθούν να αισθάνονται αρκετά αποδυναμωμένοι και ανίκανοι να επηρεάσουν αυτό το μέλλον. Παρ' όλα αυτά, αυτές οι αναλαμπές ελπίδας εγείρουν επίσης το ερώτημα. Τι είναι αυτό για το οποίο πραγματικά ελπίζουμε; Διότι δεν ήταν όλα όσα συνέβησαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας άσχημα. Πώς θέλουμε λοιπόν να μοιάζει ο νέος κόσμος;

Εστιάζοντας στη σταδιοδρομία

Είναι δύσκολο να μη σκεφτόμαστε και να μη μιλάμε συνεχώς για την πανδημία. Αλλά δεν είμαστε επιδημιολόγοι, δεν είμαστε γιατροί και νοσηλευτές, δεν εμπλεκόμαστε με την αντιμετώπιση της πανδημίας. Είμαστε επαγγελματίες σταδιοδρομίας και ενδιαφερόμαστε να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να προχωρήσουν τη σταδιοδρομία τους μπροστά, ακόμη και κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας.

Η σταδιοδρομία είναι το ταξίδι του ατόμου μέσα από τη δια βίου μάθηση και την εργασία. Η οικοδόμηση μιας καριέρας είναι μια πράξη ελπίδας. Μέσα από τη σταδιοδρομία μας προσπαθούμε να κάνουμε τη ζωή μας και τη ζωή των γύρω μας καλύτερη. Ελπίζουμε ότι το μέλλον θα είναι καλύτερο από το παρελθόν και ασκούμε έλεγχο, εντός κάποιων ορίων, στην κατεύθυνση προς την οποία εξελίσσεται η σταδιοδρομία μας. Η σταδιοδρομία μας συνδέεται στενά με την ιδέα της ελπίδας. Όταν η ελπίδα πλήττεται, όπως συνέβη κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η σκέψη για το πώς εξελίσσουμε τη σταδιοδρομία μας γίνεται πιο δύσκολη.

Η καριέρα είναι μια ισχυρή έννοια, επειδή συνδέει τον τρόπο με τον οποίο περνάμε τον χρόνο μας καθημερινά με το συνολικό ταξίδι της ζωής μας. Κάθε μέρα παίρνω αποφάσεις για το πώς θα περάσω τον χρόνο μου. Θα μαγειρέψω; Θα παρακολουθήσω τηλεόραση; Θα διαβάσω ένα βιβλίο; Θα τηλεφωνήσω στους γονείς μου και θα τους μιλήσω; Υπάρχουν τόσες πολλές επιλογές που πρέπει να κάνω κάθε μέρα και όλες τους είναι, κατά κάποιο τρόπο, επιλογές καριέρας. Είναι επιλογές καριέρας επειδή αυτές οι αποφάσεις που παίρνω κάθε μέρα συνδέονται με τις μεγάλες αποφάσεις που παίρνω για την κατεύθυνση ολόκληρης της ζωής μου.

Όταν σκεφτόμαστε για την σταδιοδρομία μας προσπαθούμε να ασκήσουμε εξουσία πάνω στην πορεία της ζωής μας. Η έννοια της σταδιοδρομίας αναγνωρίζει ότι οι αποφάσεις που παίρνουμε τώρα μπορούν να διαμορφώσουν το μέλλον. Αποφασίζουμε τι δουλειά θέλουμε και ποια προσφορά εργασίας θα δεχτούμε, ποια σειρά μαθημάτων θα παρακολουθήσουμε, αν θέλουμε να κάνουμε οικογένεια, πού θέλουμε να ζήσουμε. Αυτές είναι αποφάσεις που αφορούν όλη τη ζωή, και είναι αποφάσεις σταδιοδρομίας.

Η ευφυΐα της έννοιας της καριέρας είναι ότι ενώνει τον τρόπο με τον οποίο περνάμε τον χρόνο μας κατά τη διάρκεια της ημέρας με τον τρόπο με τον οποίο περνάμε τον χρόνο μας κατά τη διάρκεια της ζωής μας. Σχηματίζει δεσμούς μεταξύ των διαφορετικών τμημάτων της ζωής μας. Συνδέει την εκπαίδευση με τη ζωή, την προσπάθεια που καταβάλλουμε σήμερα με τα αποτελέσματα που θα έχουμε αύριο, και συνδέει τη σχολική μας εκπαίδευση με την κοινωνία.

Τι σχέση έχει λοιπόν αυτή η έννοια της καριέρας με το Covid; Έχω ήδη αρχίσει να δείχνω ότι μία από τις συνδέσεις είναι ότι όταν έχουμε αβεβαιότητα για το μέλλον και όταν αρχίζουμε να χάνουμε την ελπίδα, αυτό αρχίζει να διαβρώνει την ικανότητά μας να διαχειριζόμαστε τη σταδιοδρομία μας.

Εισαγωγή του Covid-19

Ο Covid-19 αποτέλεσε σοκ για τους περισσότερους από εμάς. Η ιδέα ότι μια ασθένεια που πρωτοεμφανίστηκε σε μια πόλη της Κίνας θα μπορούσε να επηρεάσει τις ζωές των ανθρώπων σε ολόκληρο τον κόσμο θα φαινόταν γελοία στις αρχές του 2020 (Bosely, 2020). Ο αντίκτυπός της ήταν εξίσου παγκόσμιος και πλήρης όσο και απρόβλεπτος. Αλλά το γεγονός ότι ήταν μια έκπληξη δεν σημαίνει ότι αυτό που συνέβη ήταν εντελώς τυχαίο.

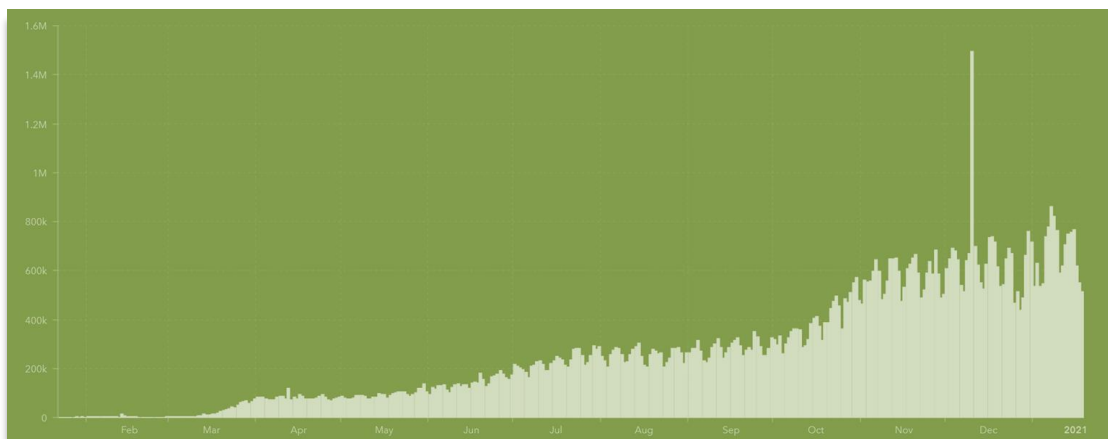
Η ειδικός σε θέματα πανδημίας Nita Madhan και οι συνεργάτες της (2017) υποστηρίζουν:

«οι πανδημίες είναι μεγάλης κλίμακας επιδημίες μολυσματικών ασθενειών που μπορούν να αυξήσουν σημαντικά τη νοσηρότητα και τη θνησιμότητα σε μια ευρεία γεωγραφική περιοχή και να προκαλέσουν σημαντική οικονομική, κοινωνική και πολιτική αναστάτωση. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η πιθανότητα πανδημιών έχει αυξηθεί τον τελευταίο αιώνα λόγω της αύξησης των παγκόσμιων ταξιδιών και της ενσωμάτωσης, της αστικοποίησης, των αλλαγών στη χρήση του εδάφους και της μεγαλύτερης εκμετάλλευσης του φυσικού περιβάλλοντος. Οι τάσεις αυτές είναι πιθανό να συνεχιστούν και να ενταθούν.»

Με άλλα λόγια, έχουμε δημιουργήσει έναν κόσμο που είναι επιρρεπής σε πανδημίες μέσω της περιβαλλοντικής καταστροφής, της παγκοσμιοποίησης και της ανεμπόδιστης μετακίνησης τουλάχιστον ορισμένων ανθρώπων και αγαθών, της υποχώρησης του κράτους και της απώλειας της δημόσιας και κρατικής ικανότητας. Όλα αυτά κάνουν τη διαφορά στην πιθανότητα να εμφανιστεί μια πανδημία και στη συνέχεια να μπορέσει να εξαπλωθεί (Navarro, 2020).

Αυτό δεν είναι τυχαίο. Προφανώς, αυτά τα πράγματα δεν συνέβησαν με την ιδέα της εξάπλωσης μιας πανδημίας, αλλά δημιούργησαν έναν κόσμο που είναι επιρρεπής σε πανδημίες. Και τώρα βιώνουμε τις συνέπειες αυτού του γεγονότος. Στο Σχήμα 1 παρουσιάζεται ο ημερήσιος αριθμός των κρουσμάτων παγκοσμίως. Και θα πρέπει να πούμε ότι η πορεία εδώ εξακολουθεί να είναι ανοδική.

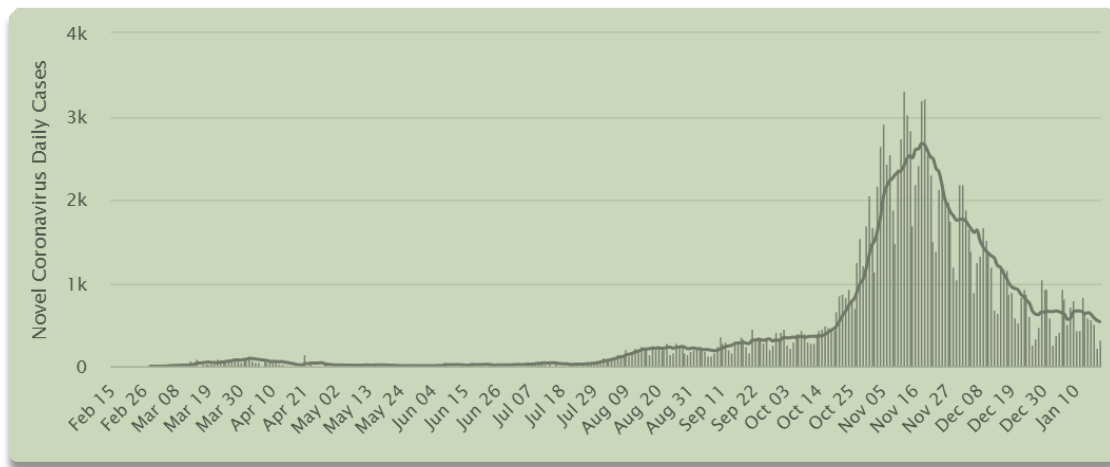
Σχήμα 1. Ημερήσιος αριθμός κρουσμάτων Covid-19 παγκοσμίως - Ιανουάριος 2020 έως Ιανουάριος 2021 (Center for Systems Science and Engineering (CSSE), 2021)



Ας ελπίσουμε ότι σύντομα θα αρχίσουμε να βλέπουμε μια εξομάλυνση και ακόμη και μια μείωση του αριθμού των κρουσμάτων παγκοσμίως καθώς το εμβόλιο κυκλοφορεί. Όμως, προς το παρόν, αυτή η κρίση, η οποία διαρκεί πλέον ένα χρόνο, συνεχίζεται ακόμη.

Στο Σχήμα 2 παρουσιάζεται η τρέχουσα κατάσταση στην Ελλάδα. Βρίσκεστε τώρα στην άλλη πλευρά μιας αιχμής, γεγονός που αποτελεί πολύ καλό νέο. Ελπίζουμε ότι το εμβόλιο και τα άλλα μέτρα δημόσιας υγείας που λαμβάνετε θα καταφέρουν να την ελέγξουν περαιτέρω καθώς προχωράμε μπροστά.

Σχήμα 2. Ημερήσιος αριθμός κρουσμάτων Covid-19 στην Ελλάδα (Worldometer, 2021)



Αλλά όπως δείχνουν αυτά τα στοιχεία, δεν βρισκόμαστε ακόμη σε έναν κόσμο μετά το Covid. Και υπάρχει ακόμα ένα ερώτημα σχετικά με το αν θα βρεθούμε ποτέ σε έναν πραγματικά μετά-Covid κόσμο. Η πλήρης εξάλειψη της νόσου είναι αρκετά απίθανη και έτσι πιθανότατα θα πρέπει να συνεχίσουμε να ζούμε μαζί της (The Lancet Microbe, 2020).

Όμως η εμπειρία του να "ζούμε μαζί της" μας υπενθυμίζει συνεχώς πόσα έχουν αλλάξει. Η ζωή μου είναι πολύ διαφορετική τώρα από ό,τι ήταν στις αρχές του 2020. Έχω χάσει τη δυνατότητα να ταξιδεύω, κάτι που συνήθιζα να κάνω για δουλειά και για διασκέδαση, να κοινωνικοποιούμαι και να πηγαίνω στο γυμναστήριο ή στην παμπ. Επιπλέον, οι κανόνες αλλάζουν συνεχώς και έτσι είμαι πάντα λίγο αβέβαιος για το τι επιτρέπεται και τι όχι να κάνω. Είμαι τυχερός που έχω την υγεία μου, εξακολουθώ να εργάζομαι, έχω την οικογένειά μου και τα παιδιά μου είναι εδώ. Αλλά εκτός αυτής της οικογένειας, δεν έχω καμία άμεση ανθρώπινη επαφή.

Αυτές οι αλλαγές έχουν μεγάλες επιπτώσεις για εμάς και για την καριέρα μας. Και έχουν επίσης μεγάλες επιπτώσεις για εμάς ως ασκούντες του επαγγελματικού προσανατολισμού που βοηθάμε τους άλλους να σκεφτούν για την καριέρα τους. Οι πελάτες μας είναι πιθανό

να αρχίσουν να αισθάνονται πιο αισιόδοξοι καθώς το εμβόλιο κυκλοφορεί, αλλά το εμβόλιο δεν είναι ένα μαγικό ραβδάκι. Το εμβόλιο προσφέρει ελπίδα, αλλά η κυκλοφορία του θα πάρει χρόνο και το εμβόλιο θα υποστηρίξει μάλλον από το να αντικαταστήσει τα υπάρχοντα μέτρα δημόσιας υγείας (Gainty & Arnold Foster, 2021). Έτσι, η κοινωνική αποστασιοποίηση, η χρήση μάσκας και άλλα είδη πρωτοβουλιών για τη δημόσια υγεία είναι πιθανό να συνεχιστούν κατά τη διάρκεια του 2021. Ελπίζω να βελτιωθούν, ελπίζω να μας επιτρέψουν σταδιακά να κάνουμε περισσότερα, αλλά πιθανώς να μην εξαφανιστούν εντελώς.

Υπάρχει ελπίδα ότι περνάμε σε μια νέα φάση. Τα πράγματα βελτιώνονται. Αλλά δεν βρισκόμαστε σε μια κατάσταση όπου μπορούμε να πούμε, "τελείωσε, μπορούμε να επιστρέψουμε στον τρόπο που ήταν τα πράγματα". Και, όπως θα υποστηρίξω, δεν είμαι σίγουρος ότι είναι πραγματικά σωστό να θέλουμε να επιστρέψουμε στο πως ήταν τα πράγματα ούτως ή άλλως.

Θα διερευνήσω τώρα τους δύο τρόπους με τους οποίους νομίζω ότι αυτό το νέο πλαίσιο έχει αντίκτυπο στο έργο μας. Ο πρώτος είναι μέσω της αγοράς εργασίας και ο δεύτερος είναι μέσω αυτών των ψυχοκοινωνικών επιπτώσεων για τις οποίες άρχισα να μιλάω σε σχέση με τον εαυτό μου, όντας απομονωμένος, χάνοντας την ελπίδα και ούτω καθεξής.

Προκλήσεις στην αγορά εργασίας

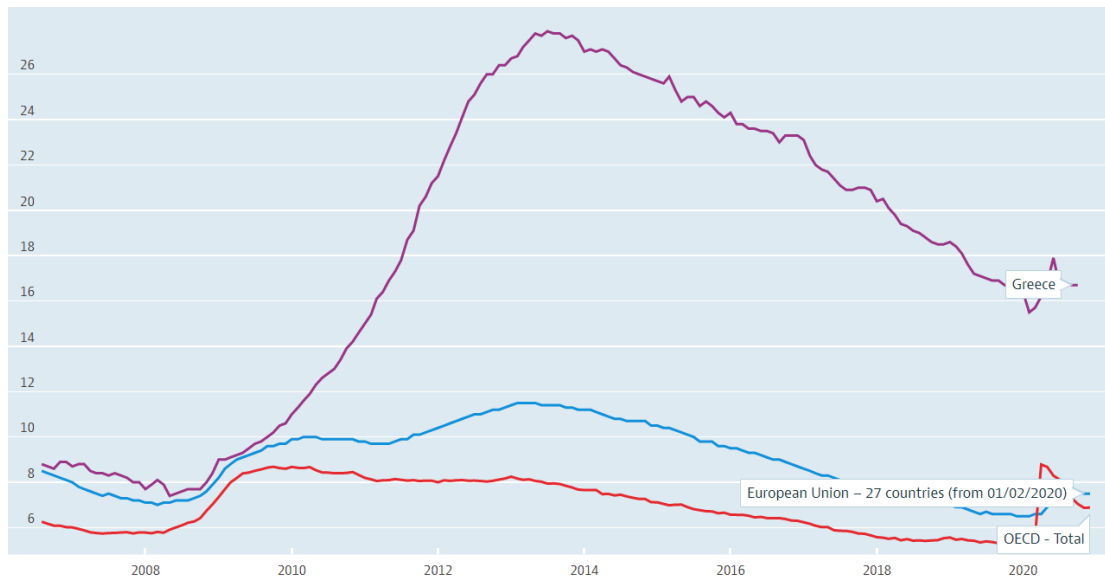
Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ) (International Labour Organization - ILO, 2020) δημοσιεύει τακτικά έρευνες σχετικά με τις επιπτώσεις του Covid-19 στην αγορά εργασίας. Καταδεικνύει ότι η πανδημία είχε τεράστιο αντίκτυπο στην καθημερινή εργασιακή ζωή των ανθρώπων. Σε ορισμένες χώρες έχουμε δει παρατεταμένες περιόδους όπου η αγορά εργασίας έχει σχεδόν εντελώς κλείσει. Ακόμη και τώρα, ο ΔΟΕ εξακολουθεί να εκτιμά ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων στον κόσμο βιώνει κάποιου είδους lockdown ή ειδικές εργασιακές ρυθμίσεις για να προσπαθήσει να καταπολεμήσει την πανδημία.

Όπου κι αν βρίσκεστε και όποιος κι αν είστε τον τελευταίο χρόνο, ο τρόπος εργασίας σας έχει αλλάξει. Έχει αλλάξει υπό την πίεση της πανδημίας, αλλά έχει επίσης έχει αλλάξει εξαιτίας των αποφάσεων των κυβερνήσεων που προσπαθούν να διαχειριστούν τη μετάδοση της νόσου και ταυτόχρονα να μετριάσουν τον αντίκτυπο των αποφάσεων για lockdown στις ζωές των πολιτών. Πρόκειται για μια τεράστια αλλαγή στη σταδιοδρομία μας, είναι δύσκολο να σκεφτεί κανείς κάποιο παράδειγμα κυβερνητικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας που να ήταν τόσο μεγάλη εκτός από περιόδους πολέμων.

Ο αντίκτυπος του Covid στην αγορά εργασίας ήταν τεράστιος. Στο διάγραμμα 3 παρουσιάζονται στοιχεία του ΟΟΣΑ (2021) σχετικά με την ανεργία από το 2006. Διάλεξα το

2006 επειδή μας επιτρέπει να δούμε πώς η τελευταία οικονομική κρίση επηρέασε την ανεργία, κάτι που μπορεί να είναι χρήσιμο για να σκεφτούμε πώς μπορεί να αλλάξουν τα πράγματα τα επόμενα χρόνια.

Σχήμα 3: Στοιχεία ΟΟΣΑ για την ανεργία 2006-2021



Το διάγραμμα δείχνει το επίπεδο της ανεργίας στην Ελλάδα, στις 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις χώρες του ΟΟΣΑ, οι οποίες είναι ουσιαστικά τα πλουσιότερα έθνη του κόσμου. Αυτό που μπορούμε να δούμε, και η Ελλάδα είναι το πιο ακραίο παράδειγμα, είναι ότι το ίδιο μοτίβο ακολουθείται σε κάποιο βαθμό και στα άλλα δύο σύνολα δεδομένων. Υπήρξε μια ύφεση το 2008 μετά την οποία η ανεργία και εκτοξεύτηκε, πριν βελτιωθεί σταδιακά. Και στη συνέχεια, το 2020, όταν αναδύθηκε ο Covid, η ανεργία εκτοξεύτηκε και πάλι στη συνέχεια επέστρεψε, όχι ακριβώς εκεί που ήταν, αλλά σε καλύτερη θέση. Και αυτό είναι λίγο πολύ το μοτίβο σε όλο τον κόσμο. Ο αντίκτυπος του Covid επιδείνωσε την κατάσταση της παγκόσμιας οικονομίας, η οποία δεν είχε ακόμη ανακάμψει πλήρως από το 2008. Τα άμεσα, όμως, ταρακουνήματα που βίωσαν οι οικονομίες στις αρχές του 2020 άρχισαν να βελτιώνονται αρκετά γρήγορα.

Αν το δούμε πιο μακροπρόθεσμα, μπορούμε να δούμε ότι οι επιπτώσεις των κρίσεων δεν είναι πάντα άμεσες. Ο αντίκτυπος στην απασχόληση από την κρίση του 2008 κορυφώθηκε πραγματικά μόλις το 2014 περίπου. Τώρα υπάρχουν πολλά άλλα που συμβαίνουν πίσω από αυτό το διάγραμμα, υπάρχει πολλή πολιτική που κάνει μεγάλη διαφορά, και δεν θα προσπαθήσω να τα αναλύσω όλα αυτά. Αλλά το σημαντικό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι ενώ η οικονομία και η ανεργία χειροτέρεψαν και στη συνέχεια βελτιώθηκαν και πάλι κατά

το τελευταίο έτος, αυτό πιθανότατα δεν είναι το τέλος της ιστορίας. Η πιθανότητα ότι η ανεργία θα αρχίσει να αυξάνεται και πάλι είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι τόσο σημαντικός αυτή τη στιγμή.

Σε περίοδο κρίσης, δεν είναι μόνο η ανεργία που αυξάνεται. Οι περίοδοι αναταραχής στην αγορά εργασίας είναι επίσης περίοδοι κατά τις οποίες αλλάζει η φύση των θέσεων εργασίας και κατά τις οποίες οι άνθρωποι πρέπει να μετακινηθούν από το ένα είδος εργασίας στο άλλο. Είναι επίσης ενδεχομένως περίοδοι κατά τις οποίες αλλάζει η ισορροπία της αμειβόμενης εργασίας στη ζωή μας. Και, σε τέτοιες περιόδους ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι τόσο κρίσιμος.

H Gita Gorinath (2020), η οποία είναι επικεφαλής οικονομολόγος στο ΔΝΤ, λέει

«αυτή η κρίση θα αφήσει σημάδια και μεσοπρόθεσμα, καθώς οι αγορές εργασίας χρειάζονται χρόνο για να επουλωθούν, οι επενδύσεις καθυστερούν λόγω της αβεβαιότητας και των προβλημάτων ισολογισμού και η χαμένη σχολική εκπαίδευση μειώνει το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Όλες οι χώρες βρίσκονται τώρα αντιμέτωπες με αυτό που θα αποκαλούσα "μακρά ανάβαση" - μια δύσκολη ανάβαση που θα είναι μακρά, άνιση και αβέβαιη».

(Gorinath στο Salmon, 2020)

Έτσι, εκτός από τα ζητήματα της αγοράς εργασίας, υπάρχουν και ζητήματα στο εκπαιδευτικό σύστημα. Οι νέοι αγωνίζονται να έχουν πρόσβαση στο σχολείο, το κολέγιο και το πανεπιστήμιο, λόγω της αναστάτωσης που προκαλεί η πανδημία. Αυτό δημιουργεί άμεσα προβλήματα όσον αφορά τα προσόντα που αποκτούν καθώς και μακροπρόθεσμες μαθησιακές απώλειες. Όλα αυτά καθυστερούν την οικονομία και καθυστερούν τις πιθανότητες ανάκαμψης. Θα είναι μια "μακρά άνοδος", αλλά ο επαγγελματικός προσανατολισμός, ως δραστηριότητα που ενώνει τη μάθηση, την εργασία και τη ζωή, θα είναι καθοριστικής σημασίας για την υποστήριξη των ανθρώπων σε αυτή την άνοδο. "

Ψυχοκοινωνικές προκλήσεις

Εκτός από τις μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας, οι ζωές μας έχουν επίσης μεταμορφωθεί από την πανδημία με πολλούς μικρότερους τρόπους. Μεταφέραμε τόσο μεγάλο μέρος της ζωής μας στο διαδίκτυο, εν μέρει επειδή ο φυσικός κόσμος περιορίστηκε από τα lockdown και την κοινωνική αποστασιοποίηση.

Είδαμε μια μεγάλη αλλαγή στις κοινωνικές μας σχέσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Μας ζητήθηκε να απομακρυνθούμε κοινωνικά ο ένας από τον άλλον και να μην μαζευόμαστε σε ομάδες. Χάσαμε την ευκαιρία να παρακολουθήσουμε ποδοσφαιρικούς αγώνες ή συναυλίες

και να δούμε τους φίλους μας. Ωστόσο, την ίδια στιγμή που είμαστε απομονωμένοι, έχουμε επίσης πολύ μεγαλύτερη επίγνωση των μεταξύ μας δεσμών, επειδή αναγνωρίζουμε ότι αν βρεθούμε όντως μαζί, οι ζωές μας εξαρτώνται η μία από την άλλη. Εξαρτώνται η μία από την άλλη, επειδή δεν θέλουμε να μεταδώσουμε την ασθένεια, αλλά και επειδή εξαρτόμαστε από άλλους ανθρώπους, όπως γιατρούς, νοσοκόμες, διανομείς και εργαζόμενους σε καταστήματα, οι οποίοι είναι πρόθυμοι να διακινδυνεύσουν τη ζωή τους για να κρατήσουν τις κοινωνίες μας ζωντανές.

Η πανδημία μας έκανε να σκεφτούμε βαθιά τις κοινωνικές μας σχέσεις και μας έκανε να αναγνωρίσουμε την ευθραυστότητα και την ευπάθειά μας. Μας αναστάτωσε και μας υπενθύμισε ότι αυτό που θεωρούσαμε βέβαιο στη ζωή μας είναι τώρα αβέβαιο. Όλα αυτά μας έκαναν να επανεξετάσουμε τι θεωρούμε σημαντικό, τι εκτιμούμε και τι θέλουμε από τη ζωή μας.

Αυτά τα ψυχοκοινωνικά ζητήματα είναι αλληλένδετα με τη μεγάλη εικόνα της αγοράς εργασίας. Προφανώς, αν η εργασιακή σου κατάσταση έχει αλλάξει, αυτό θα αλλάξει τον τρόπο που σκέφτεσαι, αυτό θα αλλάξει την ψυχολογία σου. Εάν έχει αλλάξει η κατάσταση της σχολικής εκπαίδευσης των παιδιών σου, αυτό θα έχει επίσης επιπτώσεις. Αλλά οι αντιδράσεις μας σε αυτά τα γεγονότα δεν είναι προκαθορισμένες, υπάρχει μια διαλεκτική σχέση μεταξύ της ψυχολογίας μας και του κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος. Σκεφτόμαστε για αυτό που συμβαίνει και προσπαθούμε να το κατανοήσουμε. Και αυτή η διαδικασία νοηματοδότησης είναι απίστευτα δύσκολη επειδή η διαταραχή στη ζωή μας είναι τόσο θεμελιώδης.

Αυτά τα πολύπλοκα ψυχοκοινωνικά διλήμματα είναι αυτά που θα πρέπει να αντιμετωπίσουμε στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Σε ένα άρθρο που έγραψα στην αρχή, της πανδημίας με τους Ronald Sultana και Rie Thomsen, είπαμε ότι σε μια τέτοια κατάσταση, ο ρόλος μας ως επαγγελματίες σταδιοδρομίας είναι να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να δουν ότι υπάρχει μια εμβέλεια από διαφορετικές λύσεις για αυτή την κρίση και ότι πρέπει να τις σκεφτούμε προσεκτικά και να εξετάσουμε ποιος επωφελείται από καθεμία από αυτές (Hookey, Sultana & Thomsen. 2020). Η κρίση υπήρξε μια παιδαγωγική στιγμή κατά την οποία οι άνθρωποι επανεξέτασαν τις υποθέσεις τους για τη ζωή τους. Είναι, σύμφωνα με την ορολογία του Gramsci (1971), ένα "μεσοδιάστημα", όταν οι άνθρωποι μπορούν να δουν ότι ο κόσμος του παρελθόντος δεν είναι βιώσιμος, αλλά παραμένει ασαφές προς ποια κατεύθυνση μπορεί να μας οδηγήσει το μέλλον. Σε μια τέτοια εποχή οι ενέργειες των ατόμων και ο τρόπος με τον οποίο επιλέγουν να κατευθύνουν τη ζωή τους και να

εμπλακούν με τον κόσμο της πολιτικής οικονομίας έχει σημασία και μπορεί να διαμορφώσουν το μέλλον.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να βοηθήσει τους ανθρώπους να διαχειριστούν αυτό το μεσοδιάστημα και να σκεφτούν τι τους συμβαίνει. Αλλά πρέπει επίσης να τους βοηθήσει να σκεφτούν τι πρόκειται να συμβεί στην οικογένειά τους και στους ανθρώπους γύρω τους και να εξετάσουν τι πρόκειται να συμβεί στην κοινωνία μας.

Έχουμε μεγάλες συζητήσεις για πολιτικά ζητήματα γύρω από πράγματα όπως ο δημόσιος δανεισμός και η στήριξη που παρέχεται στους ανθρώπους που είναι άνεργοι (Blakely, 2020-FitzRoy & Spencer, 2020). Αυτή είναι μια μεγάλη στιγμή κατά την οποία η πολιτική οικονομία του κόσμου θα μπορούσε να αλλάξει. Στον επαγγελματικό προσανατολισμό, πρέπει να μιλήσουμε γι' αυτό με τους πελάτες και τους μαθητές μας. Αυτή η στιγμή της ανασυγκρότησης και της επανεμφάνισης από το lockdown, είναι επίσης μια παιδαγωγική στιγμή. Είναι μια στιγμή κατά την οποία σκεφτόμαστε, τι είναι αυτό που θέλουμε για τον εαυτό μας; Τι είναι αυτό που θέλουμε για την οικογένειά μας; Τι σημαίνει αυτό για την κοινότητά μας; Τι θέλουμε για την κοινωνία μας;

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να αντιμετωπίζει αυτά τα ζητήματα, διότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός αφορά την ελπίδα και το μέλλον. Αλλά φυσικά, η ελπίδα μπορεί να είναι και επικίνδυνη. Πρέπει να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να πιστέψουν ότι μια καλύτερη ζωή είναι εφικτή και πρέπει να τους βοηθήσουμε να δουν το ρόλο που έχουν στην πραγματοποίησή της. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο ξεκίνησα με τον ορισμό της ελπίδας του Shane Lopez. Όμως, πρέπει επίσης να προσέξουμε να μην καθιστούμε τους ανθρώπους υπεύθυνους και να τους κάνουμε να αισθάνονται ότι όλα είναι υπό τον έλεγχό τους, ενώ είναι σαφές ότι δεν είναι. Ενώ εργαζόμαστε με την ελπίδα, πρέπει επίσης να στηρίζουμε τους ανθρώπους ενισχύοντας την ανθεκτικότητά τους και προετοιμάζοντάς τους για αναποδιές και περισσότερες αλλαγές.

Επαγγελματικός προσανατολισμός ως δημόσια πολιτική

Έχω ήδη υποστηρίξει ότι το Covid δημιουργεί ένα νέο πλαίσιο για τη σταδιοδρομία μας. Οι υπάρχουσες μορφές αμειβόμενης εργασίας εξαφανίζονται ή αλλάζουν, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μεταβάλλεται και οι μεταβάσεις εντός και εκτός της αγοράς εργασίας γίνονται πιο δύσκολες. Όλοι αυτοί οι παράγοντες είναι πιθανό να οδηγήσουν τους ανθρώπους σε περισσότερες μετατοπίσεις και αλλαγές σταδιοδρομίας. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι σημαντικός επειδή επικεντρώνεται στο να βοηθήσει τους ανθρώπους να ανταποκριθούν σε αυτού του είδους τις διαταραχές και τις αλλαγές. Και

εξαιτίας αυτού είναι σημαντικό να αποτελεί μέρος των στρατηγικών ανασυγκρότησης που οικοδομούν οι χώρες για να ανταποκριθούν στην πανδημία.

Το επάγγελμα του επαγγελματικού προσανατολισμού και οι υποστηρικτές του πρέπει να είναι πολύ δυναμικοί στην επιχειρηματολογία για τη σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού. Καθώς ανακάμπτουν από την πανδημία, πολλές κυβερνήσεις θα προσπαθήσουν να περικόψουν πόρους, για να πουν ότι οι δημόσιες υπηρεσίες όπως ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν είναι οικονομικά προσιτές και για να επιστρέψουν σε προσεγγίσεις τύπου λιτότητας στη δημόσια πολιτική. Πρέπει να αμφισβητήσουμε τη λογική της λιτότητας και να επισημάνουμε ότι η λιτότητα που ακολούθησε την τελευταία οικονομική κρίση ήταν μια αποτυχημένη πολιτική. Ακόμη και με τους δικούς της όρους απέτυχε να μειώσει το χρέος (Favero & Mei, 2019) και οδήγησε σε αύξηση των δυσκολιών και των ανισοτήτων (Perez & Matsaganis, 2018). Χρειαζόμαστε μια εναλλακτική προσέγγιση για την ανάκαμψη και την ανασυγκρότηση που δίνει έμφαση στις επενδύσεις στην οικονομία και προστατεύει το βιοτικό επίπεδο των ανθρώπων (Room, 2015). Χρειάζεται, επίσης, να προβάλλουμε συγκεκριμένα επιχειρήματα ότι σε μια περίοδο όπως αυτή που διανύουμε, είναι κρίσιμο να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να σκεφτούν το μέλλον και να υποστηρίξουμε τους ανθρώπους να διαχειριστούν τη σχέση τους με τη μάθηση και την εργασία. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι σημαντικός επειδή αφορά τόσο την επένδυση στους ανθρώπους όσο και τη διασφάλιση της αποτελεσματικής αξιοποίησης των ευρύτερων επενδύσεων στη μάθηση και την αγορά εργασίας.

Οι πολιτικοί βλέπουν συχνά τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως κάτι μικρό που δεν είναι πολύ σημαντικό και μπορεί να περικοπή με λίγες συνέπειες. Πρέπει να προσπαθήσουμε να τους ενθαρρύνουμε να δουν ότι είναι κρίσιμος. Εάν επενδύετε σε προγράμματα εκπαίδευσης ή απασχόλησης και δεν επενδύετε στον επαγγελματικό προσανατολισμό, τότε πολλά από αυτά τα χρήματα πάνε χαμένα. Η επένδυση στον επαγγελματικό προσανατολισμό υποστηρίζει τους ανθρώπους να λαμβάνουν ενεργές αποφάσεις σχετικά με το πώς να χρησιμοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα, τα προγράμματα κατάρτισης και τα προγράμματα εργασίας για να στηρίξουν τη δική τους σταδιοδρομία και τη συμβολή τους στην κοινωνία.

Νέες έρευνες από διάφορους διεθνείς φορείς έδειξαν ότι πολλές χώρες σε όλο τον κόσμο έχουν επενδύσει στον επαγγελματικό προσανατολισμό και επιδιώκουν να αναπτύξουν υπηρεσίες υπό το πρίσμα των προκλήσεων που θέτει η πανδημία (Cedefop et al., 2020). Μέρος αυτού που έχουν κάνει είναι η ταχεία υιοθέτηση νέων τεχνολογιών ως τρόπου παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού. Πολλές χώρες αναφέρουν αυξημένη ζήτηση για

επαγγελματικό προσανατολισμό, αλλά αναφέρουν, επίσης, ότι συχνά ήταν δύσκολο να ικανοποιηθεί, επειδή η ανάπτυξη της υποδομής εν μέσω πανδημίας είναι δύσκολη.

Τι είδους επαγγελματικό προσανατολισμό χρειαζόμαστε;

Έτσι, ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί να υποστηρίξει την ανάκαμψη μετά την πανδημία και πολλές χώρες το αναγνωρίζουν αυτό. Βέβαια, ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν μπορεί να κάνει τα πάντα. Δεν είναι ένα μαγικό ραβδάκι που μπορεί να λύσει όλα τα προβλήματα της κοινωνίας, αλλά αποτελεί σημαντικό μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής.

Όμως, αυτό εγείρει το ερώτημα τι είδους επαγγελματικό προσανατολισμό θα δούμε; Στο άρθρο που έγραψα μαζί με τον Ronald και τη Rie, είπαμε,

«Η πανδημία χρησίμευσε για να δώσει το τελειωτικό χτύπημα στις σταθερές αντιλήψεις για τη φύση της εργασίας, του ελεύθερου χρόνου, της οικογενειακής ζωής και της κοινωνίας. Πολλές από τις συμβουλές που θα μπορούσαμε να δώσουμε σχετικά με το πώς να οικοδομήσουμε μια επιτυχημένη καριέρα μπορούν απλά να παραμεριστούν. Σε έναν κόσμο όπου η είσοδος στο γραφείο, η δικτύωση και η συμμετοχή σε μια συνέντευξη ανήκουν στο παρελθόν, ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να μεταρρυθμίσει ριζικά και γρήγορα τα μηνύματά του.» (Hooley, Sultana & Thomsen, 2020).

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν μπορεί απλώς να συνεχίσει σαν να μην έχει συμβεί η πανδημία. Πρέπει να επανεξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο μιλάμε στους ανθρώπους και τι τους λέμε στην παρούσα κατάσταση. Τα πράγματα αλλάζουν και πρέπει να αλλάξουμε το μήνυμά μας σε σχέση με αυτές τις αλλαγές.

Στο υπόλοιπο αυτής της διάλεξης θα εκθέσω μερικές από τις βασικές ιδέες που έχω για το πώς μπορεί να προχωρήσει ο επαγγελματικός προσανατολισμός από εδώ και πέρα. Θα υποστηρίξω ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να γίνει «ενσωματωμένος προσανατολισμός» και να αγκαλιάσει τις ψηφιακές τεχνολογίες, ότι πρέπει να υποστηρίξουμε τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους και, τέλος, ότι πρέπει να υιοθετήσουμε ρητά μια προσέγγιση κοινωνικής δικαιοσύνης.

«Ενσωματωμένος» προσανατολισμός⁵

⁵ Σημείωση μετάφρασης: «Ενσωματωμένος Προσανατολισμός » (Integrated guidance): Ο επαγγελματικός Προσανατολισμός που εμπεριέχει και ενσωματώνει νέες τεχνολογίες, ψηφιακά μέσα και μεθόδους όπως οι διαδικτυακές συναντήσεις.

Η πανδημία μάς έδειξε ότι η ικανότητα παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων πρέπει να αποτελεί βασική ικανότητα για όλους τους επαγγελματίες συμβουλευτικής. Δεν μπορεί να αποτελεί εξειδίκευση για μια μειοψηφία επαγγελματιών συμβούλων. Πολλά από αυτά που κάνουμε όταν παρέχουμε επαγγελματικό προσανατολισμό θα συμβαίνουν από εδώ και στο εξής στον ψηφιακό κόσμο. Αυτό δεν σημαίνει ότι παραδίδουμε το επάγγελμα στους υπολογιστές. Αντίθετα, πρόκειται για το πώς χρησιμοποιούμε μια σειρά εργαλείων για να παρέχουμε επαγγελματικό προσανατολισμό με νέους και διαφορετικούς τρόπους.

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλές εργασίες στη Νορβηγία, οι οποίες με βοήθησαν να σκεφτώ πώς θα μπορούσε να μοιάζει η ψηφιακή καθοδήγηση υψηλής ποιότητας (Bakke, Haug, & Hooley, 2018). Συνεργάζομαι με τη συνάδελφό μου Ingrid Bårdsdatter Bakke για τη διεξαγωγή ενός κύκλου μαθημάτων στο Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών του Inland Norway University of Applied Sciences, όπου αναπτύσσουμε ιδέες σχετικά με την ψηφιακή καθοδήγηση και εκπαιδεύουμε Νορβηγούς επαγγελματίες για την αποτελεσματική αξιοποίηση των δυνατοτήτων της. Όλο και περισσότερο μιλάμε για "ενσωματωμένο προσανατολισμό" για να αναγνωρίσουμε ότι ο ψηφιακός και ο φυσικός κόσμος δεν είναι πλέον ξεχωριστοί και να ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους να επικεντρωθούν, όχι στο εργαλείο που χρησιμοποιούν, αλλά στον τρόπο με τον οποίο συνδυάζουν μια σειρά εργαλείων για να υποστηρίξουν τη μάθηση της σταδιοδρομίας των ατόμων.

Η πρώτη βασική αρχή της προσέγγισης του «ενσωματωμένου προσανατολισμού» είναι ότι η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας συνδέεται θεμελιωδώς με μια διαδικασία μάθησης της σταδιοδρομίας. Δεδομένου αυτού, ο «ενσωματωμένος προσανατολισμός» αφορά τη χρήση μιας ποικιλίας εργαλείων για να διευκολυνθούν τα άτομα να μάθουν για τη σταδιοδρομία και να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους. Όλες οι μορφές επαγγελματικού προσανατολισμού έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τα άτομα σε αυτή τη διαδικασία μάθησης. Η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας έχει μια βάση γνώσεων που μπορεί να διδαχθεί, πρέπει να γνωρίζουμε κάποια πράγματα για να σταδιοδρομήσουμε αποτελεσματικά. Πραγματοποιείται επίσης σε ένα πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο πρέπει να αναγνωριστεί και είναι κατά βάση κοινωνικό στη φύση του. Έτσι, ενώ θα πρέπει να ψηφιοποιήσουμε την καθοδήγηση, δεν θα πρέπει να προσπαθήσουμε να την αυτοματοποιήσουμε πλήρως, ούτε να την στείλουμε στο εξωτερικό για χαμηλότερα κόστη. Τελικά, η δημιουργική σχέση μάθησης μεταξύ του επαγγελματία συμβούλου και του μαθητή ή του πελάτη του πρέπει να παραμείνει στο επίκεντρο.

Η δεύτερη αρχή είναι ότι πρέπει να χρησιμοποιούμε μια προσέγγιση εκπαιδευτικού σχεδιασμού όταν σκεφτόμαστε τη δημιουργία «ενσωματωμένου προσανατολισμού» (Merrill et al., 1996). Δεν θα πρέπει να ξεκινήσουμε εστιάζοντας σε ένα συγκεκριμένο εργαλείο, τεχνική ή τρόπο, αλλά μάλλον να σκεφτούμε τους εκπαιδευόμενους και τι πρέπει να μάθουν. Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός αφορά την επιλογή του σωστού εργαλείου για τη σωστή δουλειά. Έτσι, το επιχείρημα ότι όλος ο προσανατολισμός πρέπει να είναι «ενσωματωμένος προσανατολισμός» δεν σημαίνει ότι όλα πρέπει να παρέχονται ηλεκτρονικά. Αντίθετα, πρόκειται για την αναγνώριση ότι οι επαγγελματίες σταδιοδρομίας θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζουν πότε θα ήταν χρήσιμο να εργαστούν με ψηφιακά εργαλεία, πότε αυτό θα ενίσχυε τη μάθηση σταδιοδρομίας των ανθρώπων και στη συνέχεια να έχουν τις δεξιότητες για να το κάνουν.

Ορισμένοι πελάτες είναι χαρούμενοι και ικανοί να καθίσουν σε μια αίθουσα συμβουλευτικής με έναν επαγγελματία σταδιοδρομίας. Σε αυτή την περίπτωση μια πρόσωπο με πρόσωπο συνέντευξη είναι πιθανώς το καλύτερο εργαλείο για τη δουλειά. Αλλά μερικές φορές αυτό δεν είναι εφικτό και τότε πρέπει να είστε σε θέση να επιλέξετε εναλλακτικά εργαλεία.

Η τρίτη αρχή του «ενσωματωμένου προσανατολισμού» είναι ότι πρέπει να υιοθετήσουμε μια στάση συν-σταδιοδρομίας (Kettunen, 2017- Kettunen, Sampson, & Vuorinen, 2015. Sampson, Kettunen, & Vuorinen, 2020). Η συν-σταδιοδρομία (co-careering) αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι επαγγελματίες σχετίζονται με τους πελάτες και τον επανεξετάζουμε υπό το πρίσμα του τρόπου με τον οποίο το περιβάλλον άσκησης αλλάζει από τις ψηφιακές τεχνολογίες και τώρα από τον Covid-19. Το co-careering είναι ανοιχτό και ανεπίσημο. Μας ενθαρρύνει να συνεργαστούμε με τους εκπαιδευόμενους στις κοινότητές τους και να συμμετέχουμε κι εμείς, οι ίδιοι σε αυτές τις κοινότητες. Μας ζητά να υποδείξουμε υποτυπώδη συμπεριφορά και να είμαστε αναστοχαστικοί.

Κρίσιμες δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας

Η δεύτερη ιδέα που πρέπει να διέπει τον επαγγελματικό προσανατολισμό στον κόσμο μετά το Covid είναι η αναγνώριση της κεντρικής σημασίας των δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας (Sultana, 2012, Hooley et al., 2013). Η πανδημία άλλαξε τις δεξιότητες που χρειαζόμαστε για να είμαστε επιτυχημένοι στον εργασιακό χώρο. Οι εργοδότες θέλουν ανθρώπους που είναι ικανοί να εργάζονται εξ αποστάσεως, που μπορούν να διεξάγουν μια συνάντηση μέσω διαδικτύου, που μπορούν να δικτυωθούν διαδικτυακά κ.ο.κ. (Institute of

Student Employers, 2020). Η πανδημία επιτάχυνε την ψηφιοποίηση του χώρου εργασίας και αύξησε τη σημασία της ανάπτυξης ενός νέου συνόλου δεξιοτήτων απασχολησιμότητας.

Όπως έχω ήδη υποστηρίξει, η πανδημία έχει επίσης αλλάξει τη σταδιοδρομία, και αυτό με τη σειρά του απαιτεί από εμάς να αναπτύξουμε νέου είδους δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Έχω, ήδη, μιλήσει για τη σημασία του να παραμένουν οι άνθρωποι αισιόδοξοι και να χτίζουν την ανθεκτικότητά τους και να βλέπουν τη μεγάλη εικόνα καθώς σκέφτονται πώς μπορούν να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους. Σε αυτό θα μπορούσαμε, επίσης, να προσθέσουμε την ανάγκη να είναι σε θέση να κατανοούν και να ανταποκρίνονται στα δεδομένα, να είναι επιφυλακτικοί απέναντι στα μηνύματα που διαβάζουν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και στα κυρίαρχα μέσα ενημέρωσης και ούτω καθεξής. Η πανδημία ανέδειξε τη σημασία της ενασχόλησης με τα δεδομένα, τα αποδεικτικά στοιχεία και τη δημόσια πολιτική όταν σκέφτεσαι πώς να αναπτύξετε τη δική σας καριέρα. Αυτές είναι οι δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας που θα έχουν σημασία στο μέλλον.

Θέλουμε να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να είναι καλοί στο να σκέφτονται για το μέλλον, να έχουν φαντασία για το τι μπορεί να επιφυλάσσει και να είναι επιφυλακτικοί απέναντι στις καθιερωμένες ιδέες για το τι είναι πολιτικά ή προσωπικά δυνατό. Αυτού του είδους οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας, η ικανότητα να αναλύεις το μέλλον και να υπολογίζεις τη θέση σου σε αυτό, είναι πιο σημαντικές από οποιαδήποτε άλλη δεξιότητα απασχολησιμότητας. Βέβαια, θα είναι σημαντικό να μπορείτε να χρησιμοποιείτε έναν υπολογιστή ή να εργάζεστε παράλληλα με την τεχνητή νοημοσύνη, αλλά θα είναι ακόμη πιο θεμελιώδες να μπορείτε να αναλύετε την αγορά εργασίας, να σκέφτεστε πώς ο Covid την αλλάζει και να κατανοείτε τη σχέση της με την πολιτική και τη ζωή σας.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας πρέπει να ενσωματωθεί σε όλες τις μορφές επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά πρέπει ιδιαίτερα να υποστηρίξουμε ότι πρέπει να υπάρχει χώρος γι' αυτό στο πρόγραμμα μαθημάτων του σχολείου. Η μάθηση σταδιοδρομίας πρέπει να ενσωματωθεί βαθιά στο πρόγραμμα σπουδών. Πρέπει να αποτελεί αυτοτελές μάθημα και να συνδέεται με τη μάθηση σε άλλα μαθήματα. Έτσι, όταν κάνεις μάθημα φυσικών επιστημών ή γλωσσών, θα πρέπει επίσης να μαθαίνεις για τη σταδιοδρομία και να αναπτύσσεις τις δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας σας.

Κοινωνική δικαιοσύνη

Τέλος, θέλω να υποστηρίξω ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να υιοθετήσει μια πιο σαφή προοπτική κοινωνικής δικαιοσύνης. Περνάμε από την πανδημία σε μια νέα

κανονικότητα, αλλά ποια θα είναι αυτή η νέα κανονικότητα; Θα είναι απλώς η ίδια με την παλιά κανονικότητα; Θα επιστρέψουμε στην κατάσταση στην οποία βρισκόμασταν πριν από την πανδημία; Ή θα πάμε μπροστά σε κάτι νέο και καλύτερο;

Στο μέλλον προς το οποίο κινούμαστε, διαφορετικά πράγματα πρόκειται να είναι δυνατά. Η νέα κανονικότητα θα καθοριστεί τόσο από την πολιτική όσο και από την ασθένεια. Και με τον όρο πολιτική, εννοώ τι μπορούμε να αποφασίσουμε συλλογικά σε κοινωνικό και παγκόσμιο επίπεδο. Έχουμε να πάρουμε μεγάλες αποφάσεις στις κοινωνίες μας και ως παγκόσμια κοινότητα και οι επαγγελματίες σταδιοδρομίας πρέπει να συζητούν για αυτές τις μεγάλες αποφάσεις με τους πελάτες τους.

Η νέα κανονικότητα θα καθοριστεί επίσης από τα άτομα και τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται και ακολουθούν τη σταδιοδρομία τους. Τα πράγματα θα είναι διαφορετικά, αλλά θα έχουμε επίσης κάποια εξουσία μέσω της οποίας μπορούμε να επηρεάσουμε τη ζωή μας και το μέλλον. Για άλλη μια φορά, επιστρέφουμε στην ιδέα του Lopez, ότι η ελπίδα είναι τόσο το να πιστεύεις ότι τα πράγματα θα γίνουν καλύτερα όσο και το να κάνεις κάτι γι' αυτό. Όλο και περισσότερο πρέπει να αναγνωρίζουμε στον επαγγελματικό προσανατολισμό ότι δεν είναι πάντα δυνατό για κάποιον να αναλάβει δράση μόνος του, συχνά θα πρέπει να συνδεθεί με άλλους για να φέρει το μέλλον για το οποίο ελπίζει.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να εμπλακεί με την μεταβαλλόμενη κανονικότητα. Ο Ronald Sultana, η Rie Thomsen και εγώ αναπτύξαμε αυτό που ονομάζουμε "πέντε οδοδείκτες για κοινωνικά δίκαιο επαγγελματικό προσανατολισμό" για να παρέχουμε ένα πλαίσιο μέσω του οποίου οι επαγγελματίες σταδιοδρομίας μπορούν να αντιμετωπίσουν τη νέα κανονικότητα στην πρακτική τους (Hooley, Sultana, & Thomsen, 2019).

Δεδομένων των τεράστιων ψυχοκοινωνικών πιέσεων και των προκλήσεων της αγοράς εργασίας που βίωσαν οι άνθρωποι τον τελευταίο χρόνο, πώς μπορούμε να τους βοηθήσουμε να προχωρήσουν μπροστά; Ο πρώτος οδοδείκτης μας λέει ότι πρέπει να οικοδομήσουμε την κριτική τους συνείδηση. Πρέπει να τους βοηθήσουμε να κατανοήσουν την κατάσταση και όχι μόνο να αντιδρούν σε προσωπικό επίπεδο σε αυτήν.

Πρέπει να βοηθήσουμε τους πελάτες και τους μαθητές μας να κατανοήσουν τι έχει συμβεί στη ζωή τους και στον κόσμο. Πρέπει να τους βοηθήσουμε να κατανοήσουν την αγορά εργασίας, να καταλάβουν τι έκαναν οι πολιτικοί, ποια είναι η πολιτική τους και ποιες είναι οι συνέπειές της για αυτούς, τις οικογένειές τους και τις κοινότητές τους. Βοηθώντας τους να έχουν ένα καλύτερο επίπεδο κατανόησης της κατάστασης στην οποία βρίσκονται, όχι μόνο

της προσωπικής τους κατάστασης, αλλά και της συλλογικής κατάστασης, μπορούμε να τους ενδυναμώσουμε και να τους βοηθήσουμε να έχουν μεγαλύτερο έλεγχο της ζωής τους.

Ο δεύτερος οδοδείκτης είναι η αναγνώριση της καταπίεσης. Πρέπει να νιώθουμε άνετα να μιλάμε για το πότε τα πράγματα είναι άδικα στη ζωή των ανθρώπων. Θα πρέπει να τους βοηθήσουμε να αναγνωρίσουν την καταπίεση που βιώνουν και να συνειδητοποιήσουν ότι δεν φταίνε οι ίδιοι. Θα μπορούσαμε να πούμε σε έναν πελάτη: "Ξέρεις, φαίνεται ότι δυσκολεύεσαι" και να τον ρωτήσουμε γιατί πιστεύει ότι συμβαίνει αυτό. Ίσως, επειδή αισθάνονται ότι υφίστανται διακρίσεις από τους εργοδότες επειδή είναι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ή για κάποιο άλλο λόγο. Αυτού του είδους η καταπίεση δεν είναι κάτι που πρέπει να παραγκωνίζεται, θα πρέπει να αποτελεί έναν από τους κύριους τομείς δράσης στην επαγγελματική εξέλιξη κάποιου.

Ο τρίτος οδοδείκτης είναι να αμφισβητήσετε το τι είναι φυσιολογικό. Όπως έχω ήδη συζητήσει, η ιδέα της επιστροφής στην κανονικότητα εγείρει ερωτήματα σχετικά με το ποια είναι η νέα κανονικότητα και ποια θα πρέπει να είναι. Οι άνθρωποι θα πρέπει να σκεφτούν τι σημαίνει αυτό για εκείνους στη ζωή τους και στην καριέρα τους. Μπορούμε να δώσουμε στους ανθρώπους την άδεια να μην είναι πάντα φυσιολογικοί ή να μην αποδέχονται αυτό που είναι φυσιολογικό και να αμφισβητούν αυτό που η κοινωνία και οι άλλοι άνθρωποι προσδοκούν από αυτούς να κάνουν.

Ο τέταρτος οδοδείκτης αφορά την ενθάρρυνση των ανθρώπων να συνεργάζονται. Ως επαγγελματίες σταδιοδρομίας μπορούμε να διαδραματίσουμε σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και της συνεργασίας τόσο πρόσωπο με πρόσωπο όσο και στο διαδίκτυο. Αυτό μπορεί να είναι κάτι τόσο απλό όσο το να πούμε σε έναν πελάτη:

το πρόβλημα που αντιμετωπίζεις, έχω δει ότι μερικοί άλλοι άνθρωποι αντιμετωπίζουν επίσης το ίδιο πρόβλημα. Όλοι ζορίζονται επίσης με αυτό. Όλοι έχουν μείνει πρόσφατα άνεργοι. Θα σας ενδιέφερε να σας συγκεντρώσουμε όλους μαζί, ώστε να συζητήσετε μαζί ποια είναι τα προβλήματά σας και πώς θα μπορούσατε να τα λύσετε;

Όσο περισσότεροι άνθρωποι σκέφτονται το πρόβλημα, τόσο πιο εύκολο είναι να το λύσουμε. Αυτή η πινακίδα θα μπορούσε επίσης να βοηθήσει τους ανθρώπους να αναγνωρίσουν ότι ορισμένα προβλήματα είναι δύσκολο να λυθούν ατομικά, αλλά αν ενωθείτε και συνεργαστείτε, μπορείτε να επιτύχετε περισσότερα συλλογικά από ό,τι ατομικά.

Ο τελευταίος οδοδείκτης αφορά την εργασία σε διάφορα επίπεδα. Όταν κάθεστε με έναν πελάτη σε μια συνέντευξη για τη σταδιοδρομία και του μιλάτε, τον ακούτε και τον βοηθάτε, τότε καταλαβαίνετε ότι κάνετε επαγγελματικό προσανατολισμό. Αλλά όταν εργάζεστε με μια

ομάδα, τους δίνετε πληροφορίες και σας κάνουν ερωτήσεις, αυτό είναι επίσης επαγγελματικός προσανατολισμός. Όταν πηγαίνεις και βλέπεις τον διευθυντή του σχολείου ή τον επικεφαλής της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και λες: "Ξέρετε κάτι, τα πράγματα δεν λειτουργούν. Πρέπει να κάνουμε κάποιες αλλαγές". Αυτό είναι επίσης επαγγελματικός προσανατολισμός. Και όταν μιλάτε σε έναν πολιτικό και εκφράζετε την ανησυχία σας ότι το σύστημα δεν λειτουργεί για τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζεστε, αυτό είναι επίσης μέρος του επαγγελματικού σας προσανατολισμού.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός πρέπει να γίνεται σε διάφορα επίπεδα. Πριν από περίπου μια δεκαετία, το πλαίσιο NICE για την εκπαίδευση των επαγγελματιών επαγγελματικού προσανατολισμού υποστήριζε ότι οι επαγγελματίες σταδιοδρομίας, εκτός από το να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν μια σειρά προσεγγίσεων για να εργάζονται με άτομα, πρέπει επίσης να είναι σε θέση να παρεμβαίνουν σε κοινωνικά συστήματα (Schiersmann et al., 2012). Θα το υποστήριζα σθεναρά αυτό και θα υποστήριζα ότι είναι πιο σημαντικό από ποτέ στον κόσμο μετά τον Covid.

Τελικές σκέψεις

Ο Covid-19 θέτει ορισμένα πολύ μεγάλα ερωτήματα για την κοινωνία μας και ο τρόπος με τον οποίο θα απαντήσουμε σε αυτά θα διαμορφώσει τον κόσμο στον οποίο λειτουργεί ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Αλλά ο επαγγελματικός προσανατολισμός έχει, επίσης, σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει βοηθώντας τους ανθρώπους να ορίσουν τη νέα κανονικότητα και να βρουν το δρόμο προς την ελπίδα. Δεν είμαστε απλώς τα αντικείμενα της αλλαγής, μπορούμε επίσης να γίνουμε τα υποκείμενα της αλλαγής. Ως επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ο ρόλος μας να πιστεύουμε ότι το μέλλον μπορεί να είναι καλύτερο από το παρελθόν, αλλά και να κάνουμε κάτι γι' αυτό. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η ελπίδα έχει σημασία για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο, παρά τις προκλήσεις του Covid-19, θα πρέπει όλοι να έχουμε ελπίδα για το 2021.

Αναφορές

Bakke, I.B., Hagaseth Haug, E. & Hooley, T. (2018). Moving from information provision to co-careering: Integrated guidance as a new approach to e-guidance in Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 41(1), 48-55.

- Blakely, G. (2020). *The Corona crash: How the pandemic will change capitalism*. London: Verso.
- Bosely, S. (2020). Origin story: what do we know now about where coronavirus came from? *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2020/dec/12/where-did-coronavirus-come-from-covid>
- Cedefop; European Commission., ETF., ICCDPP., ILO., OECD., & UNESCO. (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey – June to August 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4193>
- Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (2021). *Covid-19 dashboard*. <https://www.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>
- Favero, C.A. & Mei, P. (2019). *Austerity and public debt dynamics*. London: Centre for Economic Policy Research. <https://repec.cepr.org/repec/cpr/ceprdp/DP14072.pdf>
- Fitzroy, F. & Spencer, D. (2020). *Economic policy response to the pandemic: From Covid-19 emergency to economic democracy*. Bonn: IZA, Institute of Labour Economics.
- Gainty, C. & Arnold-Foster, A. (2021). Vaccines alone aren't enough to eradicate a virus – lessons from history. *The Conversation*. <https://theconversation.com/vaccines-alone-arent-enough-to-eradicate-a-virus-lessons-from-history-152734>.
- Gopinath, G. (2020). A long, uneven and uncertain ascent. *IMFblog*. <https://blogs.imf.org/2020/10/13/a-long-uneven-and-uncertain-ascent/>
- Hooley, T. (2020). *A global pandemic and its aftermath: The way forward for career guidance*. [Keynote address]. Austrian Euroguidance conference, 12th November. <https://derby.openrepository.com/handle/10545/625540>
- Hooley, T., Shepherd, C. & Dodd, V. (2015). *Get yourself connected: Conceptualising the role of digital technologies in Norwegian career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

- Hooley, T., Sultana, R.G., & Thomsen, R. (2019). Towards an emancipatory career guidance: What is to be done? In T. Hooley, R.G. Sultana, & R. Thomsen (Eds.) *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude* (pp.247-257). London: Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R.G., & Thomsen, R. (2020). Why a social justice informed approach to career guidance matters in the time of coronavirus. *Career Guidance for Social Justice*. <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2020/03/23/why-a-social-justice-informed-approach-to-career-guidance-matters-in-the-time-of-coronavirus/>
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G., & Neary, S. (2013). The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(2), 117-131.
- Institute of Student Employers. (2020). *Student recruitment survey 2020: Challenge and resilience in the year of Covid-19*. London: Institute of Student Employers.
- International Labour Organization. (2020). *ILO monitor. Covid-19 and the world of work*, 6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf
- Kettunen, J. (2017). *The rise of social media in guidance*. EPALÉ - Electronic Platform for Adult Learning in Europe. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/rise-social-media-career-guidance>.
- Kettunen, J., Sampson Jr, J. P., & Vuorinen, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 43-56.
- Lopez, S.J. (2014). *Making hope happen*. New York: Atria.
- Madhav, N., Oppenheim, B., Gallivan, M., Mulembakani, P., Rubin, E., & Wolfe, N. (2017). Pandemics: Risks, impacts, and mitigation. In D.T. Jamison, H. Gelband, S. Horton et al. (Eds.) *Disease control priorities: Improving health and reducing poverty*. 3rd edition (pp.315-346). Washington (DC): The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0527-1_ch17
- Merrill, M. D., Drake, L., Lacy, M. J., & Pratt, J. (1996). Reclaiming instructional design. *Educational Technology*, 36(5), 5-7.

- Navarro, V. (2020). The consequences of neoliberalism in the current pandemic. *International Journal of Health Services*. <https://doi.org/10.1177/0020731420925449>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). (2021). *Unemployment rate*. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- Perez, S. A., & Matsaganis, M. (2018). The political economy of austerity in Southern Europe. *New Political Economy*, 23(2), 192-207. <https://doi.org/10.1080/13563467.2017.1370445>
- Room, G. (2015). *Alternatives to austerity*. Bath: Institute for Policy Research, University of Bath. <https://www.bath.ac.uk/publications/alternatives-to-austerity/attachments/ipr-alternatives-to-austerity.pdf>
- Salmon, J. (2020). The £21trillion cost of Covid: IMF warns the pandemic will cause 'lasting damage' to living standards worldwide. *This is Money*. <https://www.thisismoney.co.uk/money/news/article-8836039/IMF-warns-Covid-cause-lasting-damage-living-standards.html>
- Sampson, J. P., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 191-208.
- Schiersmann, C., Ertelt, B.J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H. & Weber, P. (2012). *Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals. Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)*. Heidelberg, Germany: Heidelberg University.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248.
- The Lancet Microbe. (2020). Covid-19 vaccines: the pandemic will not end overnight. *The Lancet Microbe*, 2(1), e1. [https://doi.org/10.1016/S2666-5247\(20\)30226-3](https://doi.org/10.1016/S2666-5247(20)30226-3)
- Worldometer (2021). *Greece: Coronavirus cases*. <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/greece/>

Covid 19 and young people with disabilities: