

Été 1999
Summer 1999

NEWSLETTER

Thème:
Le Travail d'Orientation avec les Etudiants plus Âges
Theme:
Guidance Work with Mature Students

Le Mot du Président A Word from the President

Chers Collègues,

Avant toute chose, je tiens à m'excuser pour le retard et le long silence qui ont précédé la parution de ce nouveau bulletin de FEDORA.

Après que Nicole Palard soit partie au Canada, nous avons eu beaucoup de mal à lui trouver un successeur pour s'occuper de notre bulletin. Nous remercions donc chaleureusement Loretta Jennings d'avoir accepté ce poste.

Je suis très heureux de sa coopération, car le bulletin de FEDORA est un moyen de communication très important pour les membres de FEDORA, et un support d'information essentiel au niveau Européen pour nos diverses activités.

Parmi ces activités citons:

Le 10^{ème} Anniversaire de FEDORA (Barcelone, le 11 Mars 1999), sera pour nous une occasion privilégiée de faire une rétrospective de l'histoire brève mais intense de FEDORA, ainsi que d'analyser les tâches et responsabilités qui vont nous incomber afin de construire cette Maison Européenne.

Une publication spéciale sera consacrée aux 10 ans de FEDORA.

L'Université d'été de FEDORA se déroulera à Stockholm à la mi-Août, rencontre annuelle de plus en plus importante pour notre travail d'orientation professionnelle et académique, et forum favorisant l'échange de programmes, projets et idées et nous permettant d'apprendre les uns des autres. De nombreuses activités ont lieu au sein des six groupes de travail de FEDORA, nous en mentionnerons certaines dans ce bulletin.

Enfin une dernière information, mais qui n'est pas des moindres, FEDORA a maintenant une adresse sur Internet:

www.uni-karlsruhe.de/~fedora

Utilisons-la au mieux, afin d'en faire un véritable réseau et un lien favorisant des activités enrichissantes au niveau national, régional et universitaire.

Joachim Klaus
President

Dear Colleagues,

First of all I would like to apologise for the long delay to this edition of the FEDORA Newsletter.

After Nicole Palard left for Canada we had a lot of difficulties in finding a successor to take over the production of our Newsletter. Many thanks therefore to Loretta Jennings.

I am glad because the FEDORA Newsletter is a very important medium and network for our members and an information source at the European level about our activities.

Among those events - the 10th Anniversary of FEDORA (Barcelona/March, 11th) was a moment of looking back in the short, but vivid FEDORA history and forward to future tasks and our responsibilities in order to construct this European house.

A publication will be dedicated to these 10 years of FEDORA.

Mid-August will take place the next FEDORA Summer University at Stockholm - a meeting of increasing importance of our counselling and guidance work, a place to exchange programmes, projects and ideas - to learn from one another. A lot of activities are done inside the six FEDORA working groups, some of them will be mentioned in this newsletter.

Last but not least FEDORA has finally its own homepage:

www.uni-karlsruhe.de/~fedora

Let's work on it to make it a real network for us and a link to fruitful national, regional and University activities.

Joachim Klaus
President



contact

Joachim Klaus
Universität
Karlsruhe
Fernstudienzentrum
Karl-Friedrich
-Str. 17
D-76133 Karlsruhe
Germany

Tel:
+49 (0) 721/93207-0

Fax:
+49 (0) 721/93207-11

Email:
fedora@fsz.uni-karlsruhe.de

peu d'obligations personnelles, d'autres ont parfois une vie de famille et des enfants, un travail d'appoint etc ...Cela exigerait la création d'un système d'orientation académique et professionnel particulier, qui, dans le cas du Danemark, est déjà très répandu, mais encore dans la pratique lourdement axé sur les besoins informationnels des futurs étudiants.

La diversité de la population estudiantine a incité les instituts d'ES danois à proposer des options d'enseignement à temps partiel ou à distance. Même dans un petit pays comme le Danemark, des systèmes d'enseignement basés sur la Technologie Informatique ou d'autres types d'enseignement à distance sont indispensables, afin de pourvoir à l'éducation des étudiants handicapés, insérés dans la vie active, à temps partiel, plus âgés, ou vivant dans des zones relativement éloignées. Sous l'égide de l'Enseignement Libre, un certain nombre de cours d'ES sont proposés en tant que sujet unique ou par correspondance. Ceci constitue l'une des rares exceptions à la règle de l'enseignement public et gratuit: 80 % des coûts de l'Enseignement Libre sont assumés par l'Etat, le reste par les étudiants eux-mêmes, ou (dans certains cas) par leurs employeurs. Aucun type d'orientation académique n'est particulièrement attaché à l'enseignement à distance, bien qu'un suivi téléphonique, généralement assuré par un tuteur, soit souvent de mise. L'enseignement à distance est, d'une manière générale, étayé par de courts séminaires (week-ends), au cours desquels une orientation académique et personnelle peut avoir lieu.

LES SERVICES

Les principaux services d'orientation académique et professionnelle sont les "Studievejledningen" (Services d'Orientation de l'ES), les "ivu*Cs" (Services d'Information de l'ES), et les "Studenterrådgivningen" (Services d'Orientation Universitaires). Les sections suivantes prennent en charge ces services à tour de rôle, en mettant l'accent sur les besoins des étudiants d'âge mûr.

Studievejledningen

Ce service est divisé en deux sections: 1) orientation générale ("central studievejledningen") et 2) orientation tutorielle ("decentral studievejledningen"). Les deux réunies constituent le Service d'Orientation de l'ES. La première section inclut l'orientation d'étudiants potentiels et ceux déjà inscrits qui songent à un éventuel changement de filière; elle leur procure des informations concernant les possibilités d'embauche une fois leurs études achevées, ceci en collaboration avec d'autres instituts, agences pour l'emploi, lycées d'enseignement supérieur, etc.

La seconde section, celle traitant de l'orientation tutorielle, concerne l'orientation académique appliquée à des domaines spécifiques. A l'origine, ces deux sections étaient

with children, supplementary work, etc. This calls for a highly differentiated HE guidance and counselling system, which, in the Danish case, is widespread, but in practice heavily focused on the informational needs of (potential) students.

The diversity of the student population has encouraged Danish HE institutions to offer part-time and distance-mode study options. Even in a small country like Denmark, IT-supported and other forms of distance education are necessities in order to cater for disabled, work-based, part-time, or mature students, and those in relatively remote areas. Under the umbrella of Open Education, a number of HE courses are available as single-subject and/or distance education. This is one of the few exceptions to the general rule of no tuition fees: 80% of the costs of Open Education are covered by the state; the rest by the students themselves, or (in some cases) by their employers. No special counselling service is linked specifically to open/distance education, though telephone tutorial follow-up is common. Distance-mode education is often combined with short (week-end) seminars, where study-related and some personal counselling may take place.

SERVICES

The main HE guidance and counselling services are the 'Studievejledningen' (the HE Guidance Services), the 'ivu*Cs' (the HE Information Services), and the 'Studenterrådgivningen' (the Student Counselling Services). The following sections will deal with these services in turn, with a focus on mature students and their needs.

The Studievejledningen

This service comprises two parts: (1) general guidance ('Central studievejledning'), and (2) tutorial guidance ('Decentral studievejledning'). Together the two form the combined HE Guidance Service (Studievejledningen). Category (1) includes counselling potential students as well as students already at the institution who are considering changing their course of study; giving information on employment possibilities on completion of studies; and collaborating with other institutions, employment offices, upper secondary schools, labour-market organisations, etc.

Category (2), tutorial guidance, applies to educational guidance related to specific academic subjects. Originally, these two types of guidance were seen as complementary, rather than overlapping. In practice, in the larger long-cycle HE educational institutions, general guidance is the responsibility of full-time ('Central') advisers who often also have an administrative role to play, e.g. at the matriculation offices, whereas 'Decentral'

considérées comme complémentaires et non comme faisant double emploi. Dans la pratique, dans les cycles longs de l'ES, l'orientation générale est prise en charge par des conseillers à temps plein ("centraux"), qui, de plus, sont souvent amenés à jouer un rôle administratif (secrétariat etc ...); alors que l'orientation décentralisée est sous la responsabilité des conseillers à temps partiel (dans la majorité des cas), qui sont eux-mêmes des étudiants en fin de cycle ou des professeurs. Dans les cycles moyens et courts de l'ES, les professeurs (voire le personnel administratif) forment le service d'orientation, et il y a peu de distinction entre orientation générale et tutoriale. La majeure partie des activités d'orientation au sein des divers services est une activité de conseil et d'orientation individuelle, dont les composantes essentielles sont: une information concrète sur les conditions d'admission, sur l'octroi des bourses, les transferts de crédit, et les débouchés.

Le service d'orientation de l'Université de Copenhague (Studievejledningen ved Københavns Universitet) a effectué un survol de cette activité en 1995, visant à examiner quelle utilisation les clients avaient fait du service, et quelle satisfaction ils en avaient retiré, (durant l'une des périodes d'activité maximale Janvier / Mars 1995). Ce sondage a été effectué selon une procédure quelque peu compliquée sous la forme d'un questionnaire transmis aux étudiants, clients potentiels des "Kvote 2", et répondant à des critères très précis en plus de leur participation formelle. Cette analyse s'est basée sur 796 réponses reçues, sur 1000 étudiants auxquels le questionnaire fut soumis. Elle démontra que:

- 56% sont venus de leur propre initiative (58% des femmes, 52% des hommes)
- 75% étaient à la recherche d'informations
- 72% sont venus pour poser des questions très précises
- 16% désiraient une orientation / un entretien personnalisé
- 71% ont du patienter (11 à 12 mn en moyenne) avant d'avoir un entretien
- 92% ont déclaré avoir disposé de suffisamment de temps avec le personnel d'orientation
- 45% affirmé avoir obtenu une réponse à leurs interrogations (45%: partiellement; 6%: pas du tout; 19% indirectement)
- 95% avaient auparavant consulté des prospectus d'information sur l'ES
- 15% ont eu le sentiment que le personnel était tendu et agité (sur 471 à qui la question fut posée)
- 21% ont eu le sentiment que le personnel se montrait aimable et concerné (sur 471)
- 57% ont trouvé l'expérience positive (8% négative; 19% bien, sans plus) (sur 471)
- 40% des personnes ayant utilisé le service plusieurs fois ont eu l'impression qu'il dépendait trop des capacités individuelles du personnel (sur 95 interrogés)

guidance is taken care of by part-time advisers appointed (in most cases) from advanced students or from among the teachers. In short- and medium-cycle HE, however, teachers (or even clerical staff) form the actual guidance services, and little distinction is made between general and tutorial guidance. The bulk of guidance activities across the different services is individual guidance and counselling, with a substantial component of factual information on admission rules, on grant and study regulations, on credit transfer, and (some) on occupational possibilities.

A glimpse into practice was provided by the Copenhagen University Guidance Service (Studievejledningen ved Københavns Universitet) which in 1995 examined what use clients made of the service and how satisfied they were with the service during one of its peak periods (January-March 1995), during the somewhat complicated application procedure for potential 'Kvote 2' students with a variety of qualifications to be assessed in addition to their formal entry qualifications. This analysis was based on 796 responses out of the 1,000 students who were asked. It showed that of the 'Kvote 2' clients:

- 56% came personally (58% females; 52% males)
- 75% came to seek information
- 72% came to put explicit questions (mostly on HE access regulations)
- 16% wanted counselling/personal interview
- 71% had to wait (11-12 minutes on average) for an interview (peak: 84% in March)
- 92% stated that they had sufficient time with guidance staff
- 45% stated that their questions were answered (45% partly; 6% no; 19% referred)
- 95% had read printed HE information before visiting the service
- 15% felt that the service was stressed and hectic (out of the 471 who addressed this question)
- 21% felt that staff were friendly and concerned (out of 471)
- 57% felt that the service was a positive experience (8% negative; 19% OK) (out of 471)
- 40% of multiple users felt that it was too dependent on individual staff skills (out of 95).

The latter figure is of particular interest in relation to the professional level of the service: it points to the fact that staff as a whole are not well trained in guidance and counselling,

Ce dernier chiffre est particulièrement intéressant à étudier du point de vue professionnel du service : il dénonce le fait que, dans son ensemble, le personnel n'est pas suffisamment bien formé dans le domaine de l'orientation académique et professionnelle; et que, par conséquent, la qualité du service est perçue comme dépendant exclusivement des capacités personnelles de chaque membre plutôt que du service en soi. Néanmoins, l'image globale est généralement satisfaisante, et ce même durant la période de pointe: sur une échelle de 1 à 7, le score moyen obtenu est de 5 (sur 500 réponses reçues); il est légèrement plus élevé chez les jeunes clients, âgés de 18 à 19 ans (5.2), que chez les 35 / 39 ans (moyenne de 4.5). La conclusion du sondage est la suivante:

- Une meilleure documentation imprimée est nécessaire
- Le personnel devrait laisser les clients s'exprimer un peu plus (nécessité d'améliorer les qualités d'écoute)
- L'orientation devrait se faire plus au cas par cas
- L'orientation téléphonique devrait se contenter de donner des informations
- Si les tâches étaient réparties de façon plus souple entre le personnel académique et administratif la qualité du service s'en trouverait améliorée

Une fois encore, ce dernier point est particulièrement pertinent étant donné le contexte: le niveau de professionnalisme du service, dans cette analyse, était lié à l'imprécision entourant le rôle de chacun et non au renforcement de l'élément professionnel, c'est-à-dire aux compétences du personnel académique dans le domaine de l'orientation. D'après ce sondage, il apparaît que le rôle de conseiller devrait être renforcé. Ceci s'applique à chaque groupe différent de clients, mais il semblerait que l'orientation des étudiants plus âgés exige des compétences professionnelles plus importantes.

Les ivu*Cs:

Etablis depuis peu, ce sont des services d'orientation se présentant comme des espaces d'information ouverts à tous, des "libre-services", situés dans 5 des villes principales du pays. Les "ivu*Cs" ont été mis en place pour une période expérimentale de 5 ans dans le but de soulager les autres services d'orientation de l'ES dans leur tâche d'information. Les "ivu*Cs" ont, par exemple, depuis peu, pris en charge la coordination des réunions annuelles d'information de l'ES qui ont lieu dans la plupart des lycées et sont appelées STORM (Studieorienterende møder, ou "Réunions d'Orientation d'Etude"), et dont le contenu est, en résumé, le suivant: les choix danois d'études en ES, les études à l'étranger, et l'enjeu que représente le fait d'être un étudiant de l'ES. Lors de ces réunions, bien souvent, des étudiants ayant déjà une bonne expérience de l'ES discutent avec des étudiants potentiels divisés en petits groupes,

and that the service, consequently, is perceived as dependent largely on the personal skills of each individual staff member, rather than on the service as a whole. Nonetheless, the overall picture of the service is one of general satisfaction, even during this peak period: on a scale from 1 to 7, the average score was 5 (out of 500 answers); higher for the younger clients, aged 18-19 (5.2), than the 35-39 age group (4.5). The report concluded that:

- Better printed information on the service itself was needed
- Staff should let clients speak more (staff listening skills needed improving)
- Guidance should be more client-centred
- Telephone guidance should be limited to simple information
- More flexible work roles among academic and clerical staff would improve the service.

Again, the latter point is of particular interest in this context: the professional level of the service, in this report, was linked to blurring the work roles, rather than strengthening the professional component, i.e. the guidance and counselling competencies of academic staff. According to this analysis, the counselling role needed strengthening. This applies to all client groups, but it would seem that counselling mature students poses further challenges in relation to the professional competencies of HE guidance and counselling practitioners.

The ivu*Cs

The newly established ivu*Cs are specialised HE information services, located centrally as walk-in self-service shops in 5 major towns. The ivu*Cs were set up as a five-year experiment to ease the other HE guidance services of some of their information liabilities. The ivu*Cs, for example, have recently taken over the coordination of the yearly HE informational meetings which take place in most secondary schools, known as STORM (Studieorienterende møder, i.e. 'Study Orientation Meetings'), the topics of which are broadly: Danish HE study options, studying abroad, and, in general, the challenges of being a HE student. At these meetings, in most cases, experienced HE students talk to the potential students in small groups in a peer counselling mode. This is an example of mature students providing a counselling and guidance resource.

During the first year of operation (June 1995-June 1996), approx. 38,000 clients used the 5 ivu*Cs. In Copenhagen, for instance, approx. 20% of the clients came just to pick up booklets, application material, and other types of HE information; another 22% came to ask HE-related questions; 4.6% were foreigners:

dans l'idée de leur prodiguer un conseil d'égal à égal. Ceci prouve bien dans quelle mesure les étudiants plus âgés offrent une ressource pour l'orientation académique et professionnelle.

Durant la première année de leur fonctionnement (juin 95 / juin 96) environ 38.000 clients ont utilisés les "ivu*Cs". A Copenhague, par exemple, environ 20 % des clients sont seulement venus pour chercher de la documentation, des dossiers d'inscription, et autres informations concernant l'ES; 22 % sont venus poser des questions liées à l'ES; 4.6 % étaient des étrangers.

Ivu*Cs: 95/96	Clients Venus en		Total
	Personne	Clients Téléphoniques	
Copenhague	6 281	6 604	12 885
Arhus	4 568	4 325	8 893
Alborg	2 409	2 280	4 689
Odense	1 391	2 665	4 056
Kolding	1 425	1 480	2 905

Le "ivu*Cs" d'Arhus a enquêté, début 96, pour savoir comment ses clients avaient entendu parler du service. Les statistiques ont révélé, ce qui est assez étonnant, au moins de 10 % des clients se sont simplement arrêtés "en passant", bien que le service soit situé réellement en plein coeur de la ville. Les autres moyens, plus importants et plus révélateurs, leur ayant permis de découvrir le service sont de type réseau :

- réseau de relations personnelles (30%)
- annonce dans les journaux (15%)
- documentation / information diverse sur a l'orientation (23%)
- amis (22%)

Partant de là, l'un des rôles principaux des "ivu*Cs" semble être la mise en place d'un réseau, à la fois formel et informel. A présent, les "ivu*Cs" proposent un certain nombre de services supplémentaires, en plus de ceux déjà cités. Ils organisent des journées "Portes Ouvertes" (Abent Hus), c'est-à-dire des visites dans les instituts d'ES situés dans leur région; ils éditent des bulletins d'information, et des "nouvelles fraîches", ils rendent visite aux instituts d'ES aussi bien pour leur propre information que pour participer aux réunions d'orientation académique, ils gèrent l'information concernant l'enseignement à distance disponible dans la région, ils participent à des forums sur l'éducation et publient des petites brochures pour de telles occasions, ils sont reliés aux instituts d'ES, les écoles d'Etudes Supérieures, les agences pour l'emploi, les services d'orientation pour jeunes etc ..., dans la plupart des cas au sein du réseau officiel des 14 Comités Inter-régionaux pour l'Orientation Académique et Professionnelle, VFU.

En effet, les services fondamentaux proposés par les "ivu*Cs" et les Studievejlednings se recoupent dans une certaine mesure: tous deux

Ivu*Cs: 95/96	Personal	Telephone	Total
Copenhague	6,281	6,604	12,885
Århus	4,568	4,325	8,893
Ålborg	2,409	2,280	4,689
Odense	1,391	2,665	4,056
Kolding	1,425	1,480	2,905

The Århus ivu*Cs, in early 1996, analysed where their clients got to know about the service. Interestingly, the figures showed that less than 10% simply 'dropped by', although this particular service is very centrally placed in inner-city Århus. Other, more important, and, interestingly, network-type ways to find the service were:

- Personal network (30%)
- Advertisement in local newspaper (15%)
- Guidance/information material (23%)
- Friends (22%).

On this basis, one of the main roles for the ivu*Cs would seem to be that of networking, both formally and informally. At present, the ivu*Cs offer a number of other services in addition to the ones mentioned above. They coordinate Open Door arrangements ('Åbent Hus'), i.e. study visits to the HE institutions in their region; they publish ivu*Cs newsletters and 'Hot News'; they visit HE institutions, both for their own informational purposes and to take part in study orientation meetings; they co-ordinate information on Open Education in the region; they take part in educational fairs and publish small career decision pamphlets for such events; they network with HE institutions, upper secondary schools, employment offices, youth guidance services, etc., in most cases within the formal network of the 14 regional cross-sectoral committees on Educational and Vocational Guidance, VFU.

In effect, the core services of the ivu*Cs and the Studievejlednings overlap to some degree: they are both linked to gathering and imparting information on HE opportunities and procedures. Some educational, but little vocational or personal/social, guidance and counselling take place in these settings. The question, therefore, remains whether mature students get what they need from the present services. One indication of un-met needs is illustrated, perhaps not surprisingly, in the fact that the ivu*Cs find that the clients' more specific requests for formal information often conceal a greater need for personal/educational counselling.

Ironically, most of the present efforts to gather and organise careers information and make it publicly accessible may well be overtaken by the rapid development of the Internet. In a few years such information centres, including the ivu*Cs, could become obsolete pre-IT dinosaurs.



sont impliqués dans le regroupement et la répartition des informations concernant les règlements et les débouchés de l'ES. Une orientation scolaire se produit alors, mais très peu d'orientation professionnelle ou personnelle / sociale. La question se pose donc toujours de savoir si les étudiants plus âgés obtiennent ce dont ils ont besoin des services en place. Le fait que les "ivu*Cs" réalisent que les requêtes les plus spécifiques des clients pour une information plus formelle dissimule un besoin beaucoup plus pressant pour une orientation personnelle / académique, prouvant que, sur ce plan, le service ne répond pas à l'attente des clients. Paradoxalement, la plupart des efforts faits pour rassembler et coordonner l'information professionnelle afin de la rendre accessible au public risque fort d'être dépassée par Internet. D'ici quelques années, de tels centres d'information, y compris les "ivu*Cs", pourraient devenir obsolètes les dinosaures d'une aire pré-Technologie Informatique. Dans cette hypothèse, les clients auront un accès illimité à l'information mondiale délivrée librement: le défi pour le personnel d'orientation consistera à aider les clients à voir clair dans ce labyrinthe d'informations, c'est-à-dire les aider à analyser et convertir l'information en termes de signification personnelle. Ceci s'applique à tous les types de clients, mais les étudiants d'âge mur auront parfois à juguler divers éléments conflictuels de leur vie, étant tout à la fois étudiants, époux, soutiens de famille, employés etc ... et luttant donc pour trouver une signification personnelle à ce labyrinthe. On peut noter qu'une investigation faite auprès des Centres d'Information Professionnelle similaires en Suède, (appelés "Infotek") a démontré que pour développer de tels services, il est indispensable de partir d'une base méthodologique et théorique beaucoup plus solide, au lieu d'une simple notion selon laquelle les concepts d'accès libre à l'information sont profitable aux clients.

Les Studenterrådgivningen

Les Services d'orientation académique emploient des psychologues et des assistants sociaux et s'occupent principalement d'étudiants souffrant de problèmes psychiatriques et psychologiques, à l'intérieur d'un réseau national composé de 9 centres d'orientation situés dans 6 villes universitaires. Ce sont des services indépendants possédant un conseil d'administration national commun. En théorie les universités n'exercent pas d'influence directe sur le travail des centres. Les centres traitent avec une grande variété de groupes d'âges, y compris avec des étudiants d'âge mûr.

Les Studenterrådgivnings offrent une aide sociale, personnelle, psychologique et psychiatrique aux étudiants de l'ES. Les étudiants apprennent l'existence du service par le biais des séminaires de présentation, de leurs directeurs d'études, de manuels, d'autres

In this scenario, the clients will have open access to world-wide free-flowing information: the challenge for guidance and counselling staff will be to help clients make sense of this informational plethora, i.e. to help clients reflect and turn information into meaning of personal significance. This applies to all types of clients, but mature students may have to juggle many conflicting components in their lives, being, simultaneously, a student, a spouse, bread-winner, employee etc - and struggling to find personal meaning in this maze. Interestingly, evaluations of similar Swedish career information centres (known as 'Infotek') have found that in order to develop such services, they need to build on a firmer theoretical and methodological basis, rather than just a 'feeling' that self-service concepts are good for the clients.

The Studenterrådgivningen

The Student Counselling Services (Studenterrådgivningen) employ psychologists and social workers, and deal mainly with students with psychological and psychiatric problems in a national network of nine counselling centres placed in six university cities. They are independent services with a common national governing board. In principle, universities have no direct influence on the work of the centres. The centres deal with a variety of age-groups, including mature students.

The Studenterrådgivnings provide social, personal, psychological and psychiatric counselling to HE students. Students know about the service from introductory seminars, tutors, hand-books, other students, their general medical practitioner, student organisations or individual teachers, and the other (above-mentioned) main HE guidance and information services. The users of the Studenterrådgivningen have a wide range of problems: identity problems; dependency on and separation from their parents; sexuality and relationships; and academic achievement problems. The most common problems are:

- exam anxiety
- thesis or writing blocs, i.e. losing self-confidence, losing an intellectual overview, being tormented by feelings of not being able to fulfil one's educational potential etc.
- adaptation, e.g. transition from country life to town life
- isolation: feeling lonely and isolated
- bereavement, e.g. losing a parent, divorce, etc.
- sexuality, e.g. homosexuality, disturbance caused by sexual assault or abuse, broken relationships, etc.
- eating disorders, e.g. anorexia and bulimia

étudiants, de leur médecin généraliste, d'associations étudiantes ou de professeurs particuliers, et des principaux services d'orientation déjà cités. Ceux qui utilisent les services des Studenterradgivnings connaissent un large éventail de problèmes: problèmes d'identité, de dépendance ou de séparation d'avec les parents, problèmes de sexualité et de relations affectives, problèmes de réussite scolaire. Les problèmes les plus courants sont:

- l'angoisse de l'examen
- le blocage de l'écriture: perte de confiance en soi, perte de lucidité intellectuelle, torture morale causée par le sentiment d'être incapable d'utiliser ses capacités pour réussir
- le problème de l'adaptation, ex: passage de la campagne à la ville
- l'isolement: se sentir seul et isolé
- la perte affective, ex: perte d'un proche, divorce etc ...
- la sexualité: homosexualité, traumatismes causés par un abus sexuel / un viol ou une rupture amoureuse
- désordres nutritifs : anorexie, boulimie
- les problèmes de séparation / de dépendance envers les parents ou un changement de partenaire
- les peurs, névroses et autres phobies
- la dépression, la tristesse, le mépris de soi
- les privations connues dans l'enfance

Les Services Supplémentaires

Quelques services additionnels sont proposés en plus de ceux déjà mentionnés comme le Service Social et d'Orientation "Fountain House" (originaire des Etats-Unis), dont la branche située à Copenhague dirige une petite unité d'orientation académique appelée "The Bookend" (Bogstøtten) où travaillent deux conseillers d'orientation professionnelle, des bénévoles, et une trentaine de clients à toute heure du jour. Les clients de ces projets privés mais créés pour le public sont des étudiants qui ont parfois de très sérieux problèmes psychiatriques et psychologiques. On leur offre une orientation personnelle, des entretiens hebdomadaires pour évoluer leurs progrès personnels et leur façon de gérer l'adversité, un espace d'étude, des cours de sténographie, et ce qui est sûrement plus important que tout, l'accès à un réseau de soutien. Cette organisation procure à certains étudiants l'occasion d'un nouveau départ.

Un autre exemple d'orientation académique et professionnelle pour étudiants d'âge mûr ayant des besoins spécifiques, est celui des quelques 500 étudiants du Groenland qui suivent des cours dans des instituts d'ES danois et auxquels on propose une orientation dans les Kalaallit Illuat (Maisons du Groenland) de Copenhague, Odense, Alborg et Alrhus. Les conseillers y travaillant leur obtiennent des bourses, supervisent leurs progrès, dirigent des cours sur les techniques d'étude; se chargent de leur trouver un logement, les introduisent dans la vie estudiantine

- dependency-separation problems with parents and changing partners
- anxiety neurosis and different kinds of phobic problems
- depression, sadness, low self-esteem
- early deprivation.

Additional Services

A few additional services to the main ones mentioned above are provided, e.g. a Fountain House social and counselling service (originally from the USA), the Copenhagen branch of which runs a small student counselling unit, known as 'The Bookend' (Bogstøtten), with two professional counsellors, more voluntary workers, and about 30 clients at any point in time. The clients of this private but publicly funded project are students with sometimes rather serious psychological or psychiatric problems. They are offered personal counselling, weekly meetings on personal progress and coping strategies, study space, brief academic writing courses, and - perhaps most importantly - access to a supportive network. Some mature students find a new platform in this setting.

As a further example of guidance and counselling for mature students with other special needs, approximately 550 students from Greenland attending Danish HE institutions are offered guidance and counselling in Kalaallit Illuat (Greenland Houses) in Copenhagen, Odense, Ålborg, and Århus. These counsellors manage study grants, monitor the students' study progress, run courses on study techniques, take care of housing, introduce students to the Danish way of life, arrange presentations by potential graduate employers, and produce informational pamphlets on Danish educational opportunities, in addition to their main tasks of educational, vocational and personal counselling. Close links are maintained with both the Danish HE institutions and their guidance staff, and the parallel partners in Greenland.

TRENDS

The balance between educational, vocational, and personal/social guidance tends to favour the educational guidance under the present circumstances. However, there is a growing awareness among HE guidance workers that the heavy emphasis on educational information giving (as opposed to educational counselling) is an inadequate model for the future. First, the students want counselling, even in the settings (i.e. the ivu*Cs) which are designed primarily for informational purposes. Secondly, the advent of widespread IT-based information sources (i.e. the Internet) may soon shift the demand away from the traditional (education) information services.

danoise, arrange des entretiens avec de potentiels futurs employeurs, et publie des brochures d'information sur les possibilités d'études au Danemark, tout cela en plus de leur tâche essentielle qui consiste à fournir une orientation académique, professionnelle et personnelle. Des liens étroits sont maintenus à la fois avec les instituts danois d'ES et leur personnel d'orientation, et leurs partenaires du Groenland.

LES NOUVELLES TENDANCES

L'équilibre entre l'orientation scolaire, professionnelle, personnelle et sociale tend à favoriser une orientation dans le contexte. Cependant les conseillers d'orientation de l'ES prennent de plus en plus conscience du fait que l'emphase mise sur l'apport d'information (par opposition à l'orientation académique) n'est pas une solution adaptée au futur. Tout d'abord, les étudiants veulent une orientation, à l'intérieur même des structures (cf. les "ivuc's"), dont le but premier est purement informationnel. D'autre part, l'avènement de sources d'information basées sur la vulgarisation de la Technologie Informatique (cf. Internet) pourrait bientôt éloigner la demande pour les services traditionnels d'information (scolaire). Troisièmement le besoin impératif de fournir une information et une orientation professionnelle plus globalement liées à l'ES est évident: cet élément est encore modeste au sein de l'orientation de l'ES, mais prend une importance grandissante pour les instituts de l'ES (en termes du bien-fondé des études) tout comme pour les étudiants d'âge mûr (en termes de possibilités de débouchés). Quatrièmement, l'exigence croissante pour une orientation personnelle et sociale est déjà présente dans l'amélioration significative des Studenterradgivnings: il est reconnu que les étudiants plus âgés peuvent avoir des difficultés personnelles et / ou sociales qui freinent leurs études et limitent leurs existences dans une plus large perspective. La réunion de ces nouvelles tendances variées implique que l'équilibre entre l'orientation académique, professionnelle, personnelle / sociale, se déplace:

- La Technologie Informatique couvrira de plus en plus les besoins en information concernant les études en ES
- L'orientation professionnelle (les débouchés) prendra une plus grande importance, et devra donc être améliorée
- Les aspects personnels et sociaux se trouveront de plus en plus au coeur de l'orientation académique et professionnelle de l'ES.

Note:

Le gros de cet article est basé sur le rapport préparé pour le projet FEDORA : "Nouvelles aptitudes pour l'orientation professionnelle dans l'Enseignement Supérieur de l'Union Européenne": Nouvelles aptitudes pour l'orientation professionnelle dans l'Enseignement Supérieur, Danemark. Copenhagen.

Thirdly, the need for more comprehensive HE-related vocational (exit) information and guidance is evident: this element of HE guidance is still modest, but of growing importance to both the HE institutions (in terms of relevance of studies) and mature students (in terms of employability). Fourthly, a greater demand for personal/social counselling is already reflected in the rather substantial upgrading of the Studenterrådgivnings: it is recognised that mature students may have personal and/or social problems which can impede their studies and restrict their lives in a wider context. Together, these trends imply that the balance between educational, vocational, and personal/social guidance will shift:

- IT will cover more of the HE educational information needs
- Vocational (exit) guidance will grow in importance, and, thus, will need upgrading
- Personal/social aspects will move more to the centre of HE guidance and counselling

Note:

The bulk of this article is based on the report prepared for the FEDORA Project 'New Skills for Vocational Guidance in Higher Education in the European Union': Plant, P. (1997): New Skills for Vocational Guidance in Higher Education, Denmark. Copenhagen: Royal Danish School of Educational Studies.

Next Issue Winter 1999

Copy Deadline
30th September 1999

Submissions to
Loretta Jennings
NUIM
Maynooth, Co. Kildare
Ireland

Tel: 353 - 1 - 708 3653

Fax: 353 - 1 - 708 3508

Email: loretta.jennings@may.ie

Questions de l'Accès à l'Orientation des Adultes

Access Issues in Adult Vocational Guidance

Nous souhaitons diffuser aussi largement que possible les résultats d'un projet de recherche de deux ans, relatif aux questions de l'accès à l'orientation professionnelle pour adultes des personnes à risque d'exclusion sociale.

Cet article sera disponible GRATUITEMENT sous la forme d'un "attachment" de courrier électronique dans le logiciel Word 6 ou en format "Rich Text", ou encore, peut être téléchargé à partir de notre site web:

<http://www.gla.ac.uk/Acad/AdultEd/Research/Leonardo.html>

Ceci est le résultat d'une enquête et d'une analyse menées en 1996 - 1998 dans le cadre d'un projet Leonardo, et comprend des enquêtes nationales, des études de cas et des recommandations visant à améliorer l'accès en Finlande, l'Irlande, l'Italie et au Royaume-Uni.

Les groupes cibles comprennent des personnes qui : vivent en milieu rural ou dans des zones défavorisées: sont sans emploi ou ont un emploi incertain et mal payé: ont des handicaps; sont membres de groupes ethniques minoritaires, réfugiés ou nomades; sont sans logement ou anciens délinquants.

Le rapport sera disponible en anglais, en finlandais et en italien. Le document imprimée coûtera £15 comprenant l'envoi et l'em ballage (Prix pour le Royaume-Uni seulement).

Pour plus d'informations, veuillez contracter:
For further information:

U.K./Le Royaume-Uni

Dr Pamela Clayton (project coordinator), University of Glasgow, Department of Adult and Continuing Education, 59 Oakfield Avenue, Glasgow G12 8LW, tel (work): +44 141 330 5640, tel: (home) +44 141 959 7699 fax: +44 141 330 3525, email (work): p.m.clayton@ace.gla.ac.uk, email (home): pclayton@compuserve.com, or Ms Elizabeth Hodge, email: e.hodge@ace.gla.ac.uk

Ireland/Irlande

Ms Mary Ward or Ms Eimer Kelly (project researchers), Department of Management, O'Rahilly Building, University College Cork, tel: +353 21 902864, fax: +353 21 903377, email: m.ward@ucc.ie or e.kelly@ucc.ie

Finland/Finlande

Ms Hillevi Lönn, or Ms Johanna Hulkko or Ms Eija Makela (project researcher), Vantaa Institute for Continuing Education, University of Helsinki, Lummetie 2A, 01300 Vantaa, tel: +358 9 191 29060, fax: +358 9 191 29090, email: hillevi.lonn@helsinki.fi or jmhulkko@helsinki.fi

Italy/Italie

Dr Silvana Greco or Dr Marco Maiello (project researchers), Fondazione Regionale Pietro Seveso, Viale Vittorio Veneto 24, 20121 Milano, tel: +39 02 2901 3198, fax: +39 02 2901 3262, email: fonsev@tin.it.

Projet financé/Funded by:

The European Commission; the University of Helsinki; University College Cork; Fondazione Regionale Pietro Seveso; and the University of Glasgow.



10

L'Orientation tout le Domaine de la Formation tout au Long de la Vie

Guidance for Lifelong Learning

Le gouvernement du Royaume Uni a récemment publié sa Feuille Verte, "L'âge d'Apprendre" qui présente sa vision selon laquelle la Grande-Bretagne peut devenir une société d'apprentissage. L'article insiste sur le fait qu'il est nécessaire pour chacun d'envisager et de vivre l'apprentissage comme l'expérience de toute une vie, et non pas comme un accomplissement achevé tôt après l'adolescence. L'éducation est considérée comme la clé du développement personnel de l'individu et de la compétitivité économique du pays. Cependant il est évident que les choix d'apprentissage et de formation devenant de plus en plus variés et complexes, la nécessité de mettre en place un service d'orientation pour les étudiants et étudiants potentiels devient véritablement pressante. Cette orientation englobe les domaines de l'orientation académique, professionnelle et personnelle, et son but est d'étayer et de soutenir le processus et l'expérience globale de l'apprentissage.

L'orientation aide les étudiants à cerner les choix qui leur sont offerts, à prendre des décisions en conséquence, et à comprendre l'impact que ces choix auront sur le reste de leur vie. Depuis une dizaine d'années de nombreux changements se sont produits dans le domaine de l'orientation au sein des institutions d'Enseignement Supérieur; et l'on prend de plus en plus conscience de l'importance et de la valeur de l'orientation dans le processus d'apprentissage. Dans son récent survol de l'Enseignement Supérieur au Royaume-Uni, le Comité Dearing a émis d'importantes recommandations concernant la mise en place d'un service d'orientation de qualité, et en particulier d'un service d'orientation professionnelle dans l'Enseignement Supérieur. L'association AGCAS, qui représente des conseillers d'orientation professionnelle de l'Enseignement Supérieur, joue un rôle essentiel dans la mesure où elle fait en sorte que ces recommandations soient suivies, et où elle s'assure que les services d'orientation proposés sont accessibles à tous, adaptés aux besoins de ceux qui les consultent, de haute qualité et totalement intégrés à l'expérience globale de l'apprentissage.

A l'heure où l'orientation est à l'ordre du jour sur l'agenda politique, il paraît crucial que les universités développent des politiques internes visant à créer un service d'orientation qui définisse de façon très précise les tâches et les responsabilités du personnel et des étudiants, en se basant sur une reconnaissance claire des différents besoins, expériences, et attentes des étudiants. Les institutions d'Enseignement Supérieur, leur personnel et les étudiants ont besoin d'informations pertinentes au sujet des services mis à leur disposition et de ceux qui le fournissent. La communication et la collaboration des différents services d'orientation entre eux sont appelées à prendre une importance grandissante.

The UK Government has recently published its Green Paper, "The Learning Age" which presents its vision of how Britain can become a learning society. It focuses on the need for everyone to see and experience learning as a lifelong experience and not something which is completed early on in one's teenage years. Education is seen as the key to personal development and to ensuring the country's economic competitiveness. However, it is clear that as educational provision becomes ever more varied and complex, the need for guidance for actual and potential learners has increased substantially. This guidance can cover academic, careers or personal advice and is designed to underpin and support the total learning process and experience.

Guidance helps learners identify the options available to them, to make decisions about those options and to understand the implications of their choices on the rest of their lives. In the last ten years there has been a great deal of development in the guidance field within higher education institutions and a growing awareness of the need for and value of guidance in the learning process. In its recent review of higher education in the UK, the Dearing Committee made a number of recommendations about the provision and quality assessment of guidance, particularly careers guidance in higher education. AGCAS representing higher education careers advisers, is playing a central role in taking these recommendations forward to ensure that the guidance services available to students and learners are accessible, appropriate and high quality and form an integral part of the total learning experience.

As guidance moves up the political agenda, it is becoming increasingly important for Universities to develop policies on guidance provision which define the entitlements and responsibilities of staff and students based on a clear recognition of students' diverse backgrounds, needs and expectations. Higher Education institutions, their staff and students need adequate information about the services available to learners and who is responsible for delivering them. Communication and collaboration between different providers will become increasingly important.

Margaret Dane
Heriot-Watt
University
Riccarton
Edinburgh
Scotland

Tel:
+44-131-449-5111

Fax:
+44-131-449-3389

Email:
m.dane@hw.ac.uk

Un certain nombre de changements spécifiques au sein de l'Enseignement Supérieur méritent d'être mentionnés dans ce contexte. Le premier est la mise en place, dans la plupart des universités, de Conseillers en Besoins Particuliers dont le rôle est d'aider les étudiants ayant des difficultés d'apprentissage (ex : dyslexie); le second est l'augmentation des modules de Développement d'Aptitudes à l'intérieur du cursus, ceci incluant l'Aptitude à la Gestion de Carrière; et le dernier de ces changements est la reconnaissance du rôle essentiel joué par les tuteurs ou mentors dans le soutien et l'orientation des étudiants en cours d'études. Le rôle de l'apprentissage par l'expérience de la vie active et les bénéfices personnels que les étudiants peuvent en retirer pour leur formation, constituent de plus en plus un point central dans le conseil que les Services d'Orientation professionnelle prodiguent aux étudiants, afin de les aider à mettre en relation leur expérience académique avec d'autres aspects de leur existence. Ceci est tout particulièrement significatif pour les étudiants d'âge mûr qui possèdent probablement déjà une certaine expérience du monde du travail, et une grande variété d'expériences dans d'autres domaines, sur lesquelles s'appuyer.

Bien évidemment la création de services d'orientation est un travail de longue haleine, et par là même onéreux; de sorte qu'il semble extrêmement important d'envisager l'adoption de nouvelles méthodes et de nouvelles approches pouvant offrir le service le plus efficace possible à ceux qui en ont besoin. Une mise à disposition de bonnes ressources informationnelles, sous forme de libre service, facile d'accès et d'utilisation, paraît vitale. Elle peut être fournie grâce à divers supports, y compris à travers l'utilisation, par les différents services d'orientation, de systèmes basés sur la Technologie Informatique, et ce à l'intérieur comme à l'extérieur des établissements scolaires, en se fondant sur l'expertise et les capacités de tous ceux que cela concerne.

A number of particular developments within higher education are worth mentioning in this context. One is the establishment of Special Needs Advisers in most Universities to help those with particular learning difficulties e.g. dyslexia, another is the growth of Skills Development modules within the curriculum, including Career Management Skills, and the other is the growing recognition of the importance of the role of academic tutors or mentors in supporting and guiding student learning. The role of work-based learning and the personal development benefits of reflection on students' work experience are playing an increasingly important part in the advice offered by Careers Services to help students relate their academic experience to other parts of their lives. This is particularly important for mature students who may already have substantial work experience and will certainly have a wide variety of other life experiences to draw on.

Of course guidance provision is labour intensive, and therefore costly, so it is important to consider how new methods and approaches can be adopted to provide the most effective services to the learners who need them. Good information resources, available on a self-help basis and easy to access and use are critical. These can be provided in a range of formats including through IT based systems and through increased collaboration between the various providers of guidance within and outside educational establishments, building on the special expertise and strengths of all those involved.

Challenge 2000

International Conference on Computers Helping People with Special Needs

Universität Karlsruhe (TH)
Germany

17 - 21 July 2000

Further Information:

Joachim Klaus
Universität Karlsruhe (TH), SZS,
Engesserstrasse 4, D-76128 Karlsruhe

Email: icchp2000@szs.ira.uka.de
<http://szswww.ira.uka.de/icchp2000.html>

Des Diplomes pour le Nouveau Millenaire Approches Globales pour L'Innovation et la Collaboration Graduates for the New Millenium Global Approaches to Collaboration and Innovation

Manly Pacific Hotel, Sydney, Australia

1 - 4 December, 1999

(des activités d'avant et d'après colloque seront aussi incluses)
(Pre- and post-conference activities included)

THEMES DU COLLOQUE

Le recrutement des jeunes diplômés
L'emploi au sein d'une Economie Globale
L'innovation dans la Technologie Informatique
Les qualités de meneur
Les nouveaux cursus
Les modèles d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle
L'apprentissage par l'expérience de la vie active

L'orientation du colloque sera ciblée sur la Perspective Internationale.

Nous invitons chaleureusement des représentants de tous pays à participer. Nous encourageons tout particulièrement l'implication de nos collègues de la zone Pacifique, d'Asie, d'Europe et de Nouvelle-Zélande ainsi que les membres des associations AGCAS, AGR, CACEE, NACE et UCANZ.

Le coût du colloque est approximativement évalué à 500 \$ Australiens. Une agence a été désignée pour aider les participants à trouver un logement dans une échelle de prix comprise entre 60 et 150 \$ Australiens par nuit.

Nous attendons dès maintenant de recevoir vos lettres et marques d'intérêt et vous proposons de nous les faire parvenir sur:
gradlink@gcca.unimelb.edu.au.

Si vous souhaitez débattre d'éventuels sujets en rapport avec les thèmes du colloque merci de contacter l'une des personnes suivantes:

Robert Marriott (AAGE):
robert.marriott@sydney.claytountz.com.au

Martin Smith (NAGCAS):
martin_smith@uow.edu.au

Roger Bartley (GCCA):
bartley@gcca.unimelb.edu.au

Nous sommes impatients d'avoir le plaisir de vous accueillir cet été à Sydney, dans la dernière ligne droite avant les JO de l'An 2000.

DES DIPLOMES POUR LE NOUVEAU MILLENAIRE est une initiative commune des associations suivantes:

- L'Association Australienne des Employeurs de Diplômés
- L'Association Nationale des services d'orientation des Diplômés (NAGCAS)
- Le Conseil pour l'Orientation Professionnelle des Diplômés (GCCA)

CONFERENCE THEMES

- Graduate Recruitment
- Employment in a Global Economy
- IT Innovation
- Leadership
- Curriculum Innovations
- Patters of Work/Life Balance
- Experiential / Industry-based Learning

* The International Perspective will form a key focus of the conference

International delegates are warmly invited to attend. We particularly encourage the involvement of our colleagues from the Pacific Rim, Asia, Europe and New Zealand, and members of AGCAS, AGR, CACEE, NACE and UCANZ.

The approximate conference cost is expected to be \$500 (Aust). An accommodation agency has been appointed to assist delegates in sourcing accommodation ranging from \$60 - \$150 (Aust). per night.

Papers and expressions of interest are now being sought and we invite you to register your interest NOW to:
gradlink@gcca.unimelb.edu.au

If you wish to discuss possible topics related to the conference themes, please contact one of the following:

Robert Marriott (AAGE)
robert.marriott@sydney.claytonutz.com.au

Martin Smith (NAGCAS)
martin_smith@uow.edu.au

Roger Bartley (GCCA)
bartley@gcca.unimelb.edu.au

We look forward to welcoming you to summer in Sydney in the lead up to the Year 2000 Olympic Games.

GRADUATES FOR THE NEW MILLENIUM is a joint initiative of:

- The Australian Association of Graduate Employers
- The National Association of Graduate Careers Advisory Services (NAGCAS)
- The Graduate Careers Council of Australia (GCCA)

Merci de noter dès maintenant la date dans vos agendas et de transmettre cette information à tout collègue que vous jugerez susceptible d'être intéressé.

Put the date in your diary now and please forward this notification to any colleagues you believe may be interested.

par un examen final. Dans certains cas, si le programme fournit aux diplômés des qualifications ou des aptitudes professionnelles spécifiques, ils reçoivent une mention professionnelle qui prouve qu'ils ont suivi avec succès la formation en question. Ces programmes sont en général élaborés pour les étudiants à temps partiel et ceux déjà engagés dans la vie active.

c) Dans le but de remplacer les "Aufbaustudien" et les "Ergänzungsstudien", des programmes de second cycle d'études ont été mis en place depuis 1997/1998 qui mènent à une maîtrise d'Administration et de gestion ou une maîtrise de Qualification d'Etudes Supérieures (MAS-avec la mention du domaine étudié). Les étudiants qui suivent les cours de MAS choisissent une spécialité, dont la seule condition d'admission est un diplôme de 1er cycle ou un diplôme équivalent. Les MBA sont tout à fait comparables à ceux proposés au niveau international.

d) Depuis la fin des années 70 des cours de licence par correspondance et des formations de hautes études spécialisées sont disponibles et proposés en collaboration avec la German Fernuniversität Hagen, (université libre). Ces programmes ont été organisés et supervisés par 3 centres régionaux d'études. 90% des étudiants y étant inscrits sont des actifs, 80% sont mariés, et 30% sont des femmes. Les cours de licence par correspondance peuvent être suivis sous forme d'études à temps partiel à emploi du temps variable.

e) Les retraités voulant mettre à profit leur "liberté tardive" pour étudier ou suivre un enseignement postsecondaire, ont la possibilité d'accomplir une formation d'études universitaires ou de choisir certains éléments de celle-ci.

2. Les projets de politique scolaire:

En Autriche les formes d'études qui ont déjà prouvé avoir rencontré un grand succès pour les travailleurs - Licence par correspondance, programmes longs et formations dans les Fachhochschulen (instituts professionnels d'études post-secondaire) - devraient être augmentées. D'autre part des efforts accrus ont été faits pour rendre l'éventail des cursus proposés plus flexible en ce qui concerne les horaires et l'emploi du temps, et pour intégrer des éléments d'enseignement à distance au sein de cursus "normaux", afin de rendre ces enseignements accessibles à tous et aux actifs en particulier. Il est prévu d'offrir des primes aux universités qui apportent un soutien aux actifs. Des tentatives sont également faites pour créer des liens plus étroits entre les universités et le monde du travail, en s'appuyant sur des mesures légales et de nouvelles structures.

a professional title which indicates that they have successfully completed such a programme. These programmes have been designed generally for part-time study and for students in employment.

c) To replace the former "Aufbaustudien" and "Ergänzungsstudien" postgraduate programmes have been on offer since 1997/98 that lead to a Master of Business Administration (MBA) or a Master of Advanced Study qualification (MAS - plus the designated field of study). The students on the MAS courses take a specialization programme, the admission requirement being a first degree or an equivalent qualification. The MBA courses are comparable to those offered internationally.

d) Since the end of the 70s and in collaboration with the German Fernuniversität Hagen (Open University) correspondence degree courses and specialized further education courses have been on offer. These have been organized and supervised by three regional centres of study. 90% of those studying are in employment, 80% are married and 30% are women. The correspondence degree courses can be followed in the form of part-time studies with varying time elements.

e) Retired people who wish to make use of their "later freedom" for further education or for studying have the opportunity to complete a university course of study or selected parts thereof.

2. Educational Policy Plans

In Austria the forms of study which have already been proved successful for those in employment - correspondence degree courses, longer programmes and courses of study at the Fachhochschulen (post-secondary professional colleges) - are to be extended. In addition there are increased efforts to make the range of instruction on offer at the universities more flexible as regards time and organization and to integrate correspondence study elements into "normal" studies in order to make a course of study accessible to those in employment in particular. It is planned to offer financial incentives to the universities which are supporting those in employment. Attempts are also being made to forge closer links between universities and the world of work with the help of both legal and organizational measures.

3. The problems of gainfully employed students

To follow a course of study at a university where attendance is compulsory, is still largely

3. Les problèmes des étudiants insérés dans la vie active

Suivre une formation dans une université où la présence aux cours est obligatoire, est encore impossible pour les personnes ayant déjà un emploi rémunéré, étant donné que les enseignements proposés sont essentiellement destinés aux jeunes qui ont la possibilité de se consacrer exclusivement à leurs études. (Bien que seul 66% des étudiants correspondent à ce profil). Cependant des problèmes significatifs se posent, même dans le cadre des formations plus flexibles-quand celle-ci sont disponibles-ou des formations spécialement mises au point pour les actifs, et même au sein des licences par correspondance. Ces problèmes peuvent conduire les étudiants à abandonner leurs études, à allonger la durée de celles-ci, et provoquent également des crises de l'étude et une chute des taux de réussite.

Les actifs éprouvent souvent d'importantes difficultés à gérer leur emploi du temps et des problèmes d'intégration dans les différents domaines de la vie et des problèmes d'identité, et ce particulièrement au début de leurs études. Reprendre les études est, au départ, rendu plus ardu pour les étudiants d'âge mûr, parce qu'ils ne sont plus habitués au processus d'apprentissage et parce que le corps constituant des connaissances acquises à l'école à déjà en partie diminué ou parce qu'il est maintenant dépassé. Les problèmes qu'implique le fait de reprendre ses études et les contraintes multiples que cela entraîne, sont très souvent sous-estimés par les actifs, tout comme le sont la période de bouleversement et l'incertitude dans la gestion personnelle du temps, provoqués par les études.

Les attentes des étudiants ayant une expérience professionnelle sont fréquemment déçues dans la mesure où ils cherchent à acquérir des qualifications et à trouver des solutions à des problèmes extrêmement spécifiques et appliqués à leur cas précis, et où ils réalisent que leurs études sont, au contraire, relativement abstraites et éloignées de la réalité.

4. L'orientation académique et professionnelle spécifique

Dans le but d'aider les étudiants à surmonter les problèmes associés aux études, un soutien croissant devrait être offert à la minorité, de plus en plus importante, des étudiants d'âge mûr ou actifs, sous forme de nouvelles mesures d'orientation. Ceci à la fois pour leur permettre de surmonter les difficultés présentes dans leur situation actuelle, et dans une optique de formation à

impossible pour ceux qui sont étroitement intégrés dans le processus de travail car les cours disponibles sont principalement destinés aux jeunes, qui sont capables de consacrer entièrement à leurs études (même si seulement 60% correspondent à ce type d'étudiant). Mais des problèmes importants se posent même lorsqu'ils existent, comme dans certains cas, des cours plus flexibles disponibles, lorsque certains spécialement organisés pour ceux qui sont en emploi sont offerts et même dans le cadre de la formation par correspondance. Ces problèmes peuvent conduire à l'abandon des études, à l'extension du temps d'étude, à des crises d'étude ou à une baisse des taux de réussite.

Ceux qui sont en emploi ont souvent de grandes difficultés avec la gestion de leur temps et des problèmes d'intégration des différents domaines de la vie et des éléments de l'identité, au début de leur période d'étude en particulier. La période de début des études des étudiants plus âgés est souvent rendue plus difficile par le fait qu'ils ne sont plus habitués à l'apprentissage et que le corps de connaissances de leur scolarité a soit déjà partiellement disparu ou a été dépassé. Ces problèmes liés à l'étude et les multiples contraintes liées à eux sont souvent complètement sous-estimés par ceux qui sont en emploi car c'est la période de bouleversement et de l'incertitude dans la planification de sa vie qui rend l'étude difficile.

Les attentes des étudiants avec une expérience professionnelle sont également souvent déçues car ils essaient d'acquiescer des qualifications et des solutions à des problèmes qui sont très spécifiques et directement applicables et trouvent que dans la comparaison leurs études sont relativement abstraites et très éloignées de la réalité.

4. Specific guidance and counselling

Pour aider à surmonter les problèmes associés à l'étude, un soutien accru sous forme de conseils et de mesures de soutien devrait être rendu disponible à la minorité croissante d'étudiants qui sont soit plus âgés ou en emploi, dans la situation de surmonter les difficultés actuelles ainsi que pour les développements à long terme.

Le conseil informatif peut significativement faciliter l'orientation pour le sujet, l'organisation et les résultats requis, particulièrement avant le début et dans la période initiale d'étude. Le conseil pendant la période d'étude et le conseil en planification de carrière peuvent aider à améliorer l'organisation des études et la relation entre l'apprentissage et le travail et peuvent également aider à développer le cadre de priorités spécifiques pendant les études. Finalement, le conseil personnel peut offrir une source d'aide

long-terme. Prodiguer un conseil informatif peut faciliter considérablement l'orientation de l'étudiant en ce qui concerne la matière, l'organisation et les résultats qui s'imposent, et ce tout particulièrement avant et durant la période initiale de reprise des études. L'apport d'un conseil durant la période d'étude, concernant un plan de carrière ou un choix professionnel aide les étudiants à mieux gérer l'organisation de leurs études. Pour finir, un conseil personnalisé peut apporter une grande aide aux étudiants quant à leur orientation personnelle et leur difficulté à prendre des décisions, afin de leur permettre d'intégrer et de gérer divers aspects de leur vie et de surmonter les problèmes et les changements qui interviennent sur le plan personnel.

On peut espérer et en tous cas souhaiter, que les expériences encourageantes qui ont été menées dans le cadre de projets individuels, et aussi en partie dans le cadre de l'orientation, par correspondance conduiront à développer des structures élargies et renforcées d'information, d'orientation et de soutien pour les étudiants insérés dans la vie professionnelle, dans le système autrichien d'ES. Ce qui est indispensable c'est de créer des mesures à la fois directement liées aux études, et mises en place à travers des instituts d'orientation pour étudiants. Dans tous les cas, l'expérience a montré que cela peut accroître considérablement la réussite et la satisfaction des étudiants.

for personal orientation and uncertainty over decision-making, for the integrating of different aspects of life as well as for the overcoming of problems and developments at a personal level.

It is to be hoped and certainly desirable that the encouraging experiences which have been encountered in individual projects and also in part in the guidance of correspondence courses will lead to the development of enhanced and extended measures of information, guidance and support for students in employment in the Austrian system of higher education. What is needed is both measures which are directly connected to the studies as well as others, to be organized through the student counselling institutions. In any case, experiences show that student success and student satisfaction can be considerably increased thereby.

EDITOR REQUIRED

Native French Speaker to produce the
French version of our newsletter

Previous publishing experience *not* required

Tasks mainly involve:

Supervision of English to French Translation
Proofing French Articles

Enquiries to:

Loretta Jennings, Editor
NUIM, Maynooth, Co. Kildare, Ireland
Email: loretta.jennings@may.ie

Une Approche de la Formation d'Adultes a L'Orientation des Adultes *Un vrai sac à malices!*

An Adult Development Approach to Adult Guidance *A Bag of Tricks!*

Introduction

Dans cet article je souhaite explorer rapidement le concept de la formation d'adultes qui était le Diplôme/Diplôme Supérieur de Lettres (Orientation Académique et Professionnelle des adultes) délivré par le Centre pour l'Education des Adultes et de la Communauté, de l'Université Nationale d'Irlande, à Maynooth. Cet article vise à établir certains des enjeux et des implications posés par cette approche de la formation d'adultes, pour ceux qui travaillent dans le cadre d'une relation basée sur l'orientation et le conseil professionnel. Il expose également de quelles manières diverses la formation NUI est appelée à refléter la profonde conviction selon laquelle la formation d'adultes ne peut s'effectuer qu'au sein d'une relation (humaine), qu'elle soit individuelle, de groupe ou communautaire, relation qui est influencée par des facteurs personnels, politiques et sociaux.

Nombre de personnes travaillant dans des services de placement ont le sentiment que le fait d'utiliser le placement professionnel comme unique indice de succès ne cesse d'accroître la pression qui pèse sur eux. Cette pression est causée par les agences nationales pour l'emploi, les associations patronales, les organismes qui financent ces projets, les services gouvernementaux, les clients mais aussi par les conseillers eux-mêmes. Cette vision du placement professionnel comme seul et légitime résultat positif de l'orientation académique et professionnelle est extrêmement réducteur, et ne facilite aucunement la création d'un environnement dans lequel le conseiller d'orientation peut travailler avec son client afin de déterminer ses besoins, et de tirer parti du contexte dans lequel un choix d'orientation professionnelle doit s'effectuer. (cf Ali & Graham, 1996: 2).

Les conseillers d'orientation peuvent ressentir la pression grandissante qu'il y a à rechercher pour eux-mêmes les aptitudes et les stratégies qui garantiront un succès, d'où l'exigence du sac à malices. Dans ce contexte, il peut paraître difficile d'admettre la nécessité d'une philosophie dont la croyance de base réside dans la formation et le changement des adultes. Il est rare qu'on se rende compte à quel point une compréhension approfondie des enjeux personnels, tout autant que politiques, qui affectent la formation des adultes peut

Introduction

In this paper I wish briefly to explore the concept of adult development that underpins the Diploma/Higher Diploma in Arts (Adult Guidance and Counselling) provided by the Centre for Adult and Community Education, National University of Ireland, Maynooth. This paper will elaborate on some of the implications and the challenges that this adult development approach poses for those who work within the parameters of a guidance counselling relationship. It will also explore some of the ways the NUI course has been designed to reflect a core belief that adult development occurs within a relationship, be that individual, group and community which is influenced by personal, political and social factors.

Many of the people who work in placement services with adults feel increasingly under pressure to use job placement as the only indicator of success. The pressure for job placement comes from the state agencies, funding agencies, government departments, employer groups, clients but also from the practitioners themselves. This view of job placement as the only acceptable and legitimate outcome of guidance and counselling service is extremely limited. It does not facilitate an environment where the guidance practitioner can work with the client to explore his/her needs and make sense of the context in which a career decision is being made (Ali & Graham, 1996: 2).

Guidance practitioners may feel increasingly under pressure to seek for themselves the skills and strategies that ensure a successful outcome - hence the demand for the bag of tricks. In this context it may be difficult to appreciate the need for a philosophy that has at its core a belief in adult development and change. It is not often immediately evident how a deep understanding of the issues, both personal and political, that affects adult development can enhance one's work as an adult guidance counsellor.

An Adult Development Approach to Adult Guidance and Counselling

Thus the role of guidance and counselling is a difficult and complex one. It seeks to work with people in a process which enables them to recognise and utilise their resources to make career related decisions and manage



18

.....
contact
.....

Mary B. Ryan
NUIM
Maynooth
Co. Kildare
Ireland

Tel:
+353 1 708 3750

Fax:
+353 1 628 9370

Email:
mary.ryan@may.ie

mettre en valeur le travail du conseiller d'orientation.

Une Approche de la Formation D'Adultes a L'Oriente des Adultes

Ainsi donc, nous voyons que le rôle de conseiller d'orientation académique et professionnelle est ardu et complexe. Il implique de travailler avec des gens dans un processus leur permettant de connaître et d'utiliser leurs propres ressources, afin de faire des choix professionnels et de gérer des problèmes liés à leurs options de carrière (Nathan & Hill, 1992: 2). Il ne peut s'agir simplement et uniquement de placement professionnel, dans une économie en pleine expansion qui ne présente pas de vrai défi. Le véritable défi consiste à travailler avec les gens selon un processus visant à leur offrir des opportunités de prendre plus de responsabilités concernant les choix professionnels et le mode de vie leur convenant réellement; un processus de formation dont le principe fondateur est une capacité à s'engager dans un examen des croyances, valeurs, et attitudes face à la vie d'un individu, et à acquérir une compréhension des facteurs internes et externes qui favorisent ou ralentissent le changement et la formation. Ce processus est dynamique et progressif et exige de donner énormément de temps et de courage. Si un changement réel et durable doit se produire, le besoin se fait alors sentir d'être soutenu, encouragé et d'accepter le fait que le processus est complexe, ardu, et signifie parfois le déplacement du connu vers l'inconnu. Ce type de formation pour adultes met l'accent sur la participation et l'inclusion des adultes dans le processus de leur propre développement, et veut renforcer la conviction que, pour peu qu'ils aient les ressources adéquates, ils peuvent prendre la responsabilité de leurs propres choix et de leur formation continue. Le processus du changement donne parfois l'impression de faire un pas en avant et deux en arrière.

Pensez à votre propre expérience du changement et de la formation personnelle, celle-ci s'est-elle opérée de façon linéaire? Quels en ont été les éléments significatifs et agents influents? Comment avez-vous réagi face au changement? Avec enthousiasme, fébrilité, excitation, chagrin? Notre réaction dépend souvent du type de changement, à savoir s'il a été négocié et progressif (cas d'une mutation), ou soudain et inattendu (par exemple dans le cas d'une perte d'emploi). De quelle façon gérez-vous le changement sur le plan personnel, le craignez-vous, vous procure-t-il du plaisir, ou éprouvez-vous les deux choses à la fois, combinées à d'autres émotions?

Travailler dans un processus de formation personnelle et de changement est particulièrement stimulant quand on se trouve confronté

career related problems (Nathan & Hill, 1992: 2). It cannot merely be simply about job placement, in a booming economy that is no real challenge. The real challenge is to work with people in a process which seeks to provide opportunities for them to take more responsibility for appropriate life and occupational choices. A process of development that has at its core an ability to engage in an examination of one's beliefs, values and attitudes and to gain an understanding of the factors, internal and external, that enhance or prevent change and development. This process is ongoing and dynamic and it requires considerable courage and time. If real and lasting change is to occur there is need for support, affirmation and an acknowledgement that the process is complex, difficult and can mean moving from the known to the unknown. This model of adult development stresses the inclusion and participation of adults in the process of their own development and a belief that given the appropriate resources they can take responsibility for their own decisions and ongoing development. The process of change can often be experienced as one step forward and two steps backwards.

Think of your own experience of development and change, has your development occurred in a linear fashion, what were the significant events and influential people? How have you responded to change, with enthusiasm, trepidation, excitement or perhaps grief? Your reaction often depends on whether the change was gradual and negotiated e.g. job move or sudden and unexpected (e.g. job loss). How do you cope with change at a personal level, do you fear it or embrace it or a combination of both or with other emotions?

Working in a process of development and change is particularly challenging when one may be dealing with people who are long term unemployed, some of whom may suffer from low self esteem, lack of confidence, low motivation, poor skills, low educational achievement and literacy difficulties. If change is difficult for us then it is a real challenge to work with marginalised and disadvantaged people and groups and seek to engage them in a process of change and ongoing development within the parameters of a guidance and counselling relationship.

A Belief in Development and Change

A simple but core question can be addressed to those of us who work in labour market services...

"Do you/I actually believe that adults change and develop?"

If the answer is no, then a career change might

à des chômeurs de longue durée, dont certains ont parfois une très basse opinion d'eux-mêmes, manquent de confiance en eux, sont peu motivés, possèdent de faibles aptitudes professionnelles, ont un niveau d'études peu élevé et des problèmes d'alphabétisation. Si changer nous semble difficile, cela devient un véritable défi de travailler avec des gens et des groupes marginaux désavantagés, et de chercher à les impliquer dans un processus de changement et de formation progressive, dans le cadre d'une relation d'orientation professionnelle.

La Royance Dans la Formation et le Changement

Une question simple mais cruciale peu être posée à ceux d'entre nous qui travaillent dans les services liés au marché de la main d'oeuvre: est-ce que vous croyez/je crois vraiment que les adultes changent et sont capables de se former?

Si la réponse est négative, alors un changement professionnel est certainement à l'ordre du jour. Si la réponse est affirmative, il est très utile dans un premier temps de réfléchir à son propre processus de changement et de formation. Votre compréhension et votre appréciation personnelles des facteurs psychologiques et sociaux qui influent sur la formation et le changement peuvent vous procurer un aperçu essentiel de la façon de travailler dans une optique de formation avec des adultes.

Votre capacité et potentiel de formation continue sont déterminés par le contexte social, culturel, économique et politique dans lequel vous vous situez. Votre classe sociale, sexe, capacité/incapacité peuvent restreindre ou augmenter vos choix et possibilités. Il est donc important de posséder une connaissance et une compréhension des facteurs sociaux qui influencent votre formation en tant qu'adulte. Etre ouvert au changement nous amène à nous écarter du familier, prendre des risques, et être ouvert aux expériences nouvelles. C'est un défi de maîtriser à la fois la peur et la fébrilité, l'excitation et l'espoir.

Si nous voulons être honnêtes, nous admettons que pour la plupart d'entre nous le changement, aussi attendu et désiré soit-il, peut sembler inconfortable et pénible. Cela signifie parfois d'abandonner des relations humaines, des endroits familiers et notre vie sociale. Une promotion professionnelle signifie aussi parfois des journées de travail plus longues, un contact amoindri avec sa famille et de plus lourdes responsabilités. Cela peut vous mener d'une position dans laquelle vous étiez efficace, compétent et maître de jeu, à une position dans laquelle, de nouveau, vous vous demandez si vous serez capable d'accomplir le travail demandé, vous n'êtes pas confiant dans vos capacités et vos connaissances, vous êtes plus vulnérable à l'opinion des autres, vous avez l'impression de recommencer à zéro.

be in order. If the answer is yes, it is helpful in the first instance to reflect on one's own process of change and development. Your own understanding and appreciation of the social and psychological factors that influence development and change can give you essential insights into working in a developmental way with adults.

Your ability and potential for ongoing development is influenced by the social, cultural, economic and political context in which you are located. Your class, gender and ability/disability can curtail or enhance your choices and possibilities. It is important therefore to have an appreciation and understanding of the social factors that influenced your development as an adult. To be open to change requires us to let go of the familiar, to take risks and to be open to new experiences. It is a challenge to hold both the fear and trepidation with excitement and hope.

If we are honest we will admit that for most of us change, no matter how welcomed and anticipated, can be uncomfortable and fraught. It can mean letting go of relationships, familiar places and ways of relating. A promotion can mean more financial rewards and access to strategic decision making but it can mean longer hours, less contact with family and greater responsibility. It can move you from a position where you were competent, capable and in control to one where once again you wonder will you be able for the work, you are unsure of your skills and knowledge, you are more vulnerable to the opinions of others, it can feel like starting all over again.

"However mature and capable we are, we continue to harbour some dread of helplessness, of being lost, overcome with fear of disintegration. Even if we have mastered other like situations, we dread that our abilities will not be adequate this time or to this situation."

(Salzberger - Wittenberg, 1983. 8)

The Importance of the Adult Guidance and Counselling Relationship

The majority of people who seek guidance and counselling do so because they feel stuck, they need help to change, they may appear quite desperate. They want some change, often immediate, in their present employment/unemployment circumstances. Some people come with unrealistic expectations about the service and expect to be given instant solutions. They may not appreciate the relevance of an adult development approach. In fact they may be quite resistant and this can be expressed in anger, ambivalence, apathy, cynicism and perhaps even a ridiculing of the service and the providers. It is important to see this resistance not as evidence that the person is a hopeless case and unworthy of the service's time. Instead it should be viewed as a legitimate reaction to an often intolerable situation. A reaction that needs to

"Aussi mûr et compétent soit-on, nous conservons toujours en nous la crainte d'être perdu, d'être vaincu par l'angoisse d'être inutile et l'effritement. Même si nous sommes sortis maîtres d'autres situations semblables, nous craignons que nos capacités ne soient pas à la hauteur dans telle situation, ou à tel moment précis."

(Salzberger-Wittenberg 1983.8)

L'Importance de la Relation d'Aide à l'Orientation et à l'Insertion pour Adulte

La majorité des gens qui recherchent une aide à l'orientation agissent ainsi car ils se sentent dans l'impasse, ils ont besoin d'aide pour changer, ils paraissent parfois assez désespérés. Ils veulent un changement, le plus souvent immédiat à leur présente situation de chomeur. Certaines personnes arrivent avec des idées irréalistes à propos du service proposé, et s'attendent à ce qu'on leur donne des solutions instantanées. Ils ne réalisent probablement pas la pertinence d'une approche de la formation adulte. En fait ils peuvent se montrer assez résistants, et cela peut s'exprimer par la colère, l'ambivalence, l'apathie, le cynisme, et parfois même ils en viennent à tourner en ridicule le service fourni et ceux qui le proposent. Il est important de ne pas voir cette résistance comme une preuve que la personne en question est un cas désespéré ou ne mérite pas que le service s'occupe bien d'elle. Au contraire cela doit être envisagé comme une réaction qu'il faut prendre en considération, canaliser, et manipuler de façon à comprendre plus facilement le rôle qu'elle joue en freinant ou encourageant la formation.

Il ne paraît pas incongru, à l'époque des "services d'aide" que l'on vit, d'avoir l'espoir que le conseiller d'orientation va résoudre tous les problèmes, éliminer toute frustration, sentiment d'inutilité, et de désespoir, pour le remplacer par un travail idéal-la réponse à tous les besoins de l'individu. Si un client se présente au service avec cette attente-là, il n'en résultera que colère et déception quand il découvrira que la réalité est toute autre. Il est donc important que les services liés au marché de l'emploi qui opèrent selon un schéma favorisant la formation, communiquent cela clairement au public.

Il arrive que le conseiller d'orientation lui-même se retrouve pris au piège dans le rôle du solutionneur de problème, du donneur de solution. Il/elle doit prêter attention à la pression que représente le fait d'être source de sagesse, et à la pression interne causée par son rôle indispensable et central. Négliger cela, revient à dire qu'il/elle peut avoir une tendance dangereuse à encourager la dépendance plutôt que l'indépendance de ses clients, il peut se révéler difficile de tolérer les manifestations de désespoir, colère, et dépit qui abondent souvent dans son travail.

be acknowledged, contained and worked through to facilitate an understanding of the role it plays in preventing or promoting development.

It is not abnormal in this era of the "caring professions" to have a hope that the guidance counsellor will sort all problems, take away frustration, helplessness and despair and instead provide the perfect job - the answer to all one's needs. If a client enters the service with this expectation then it will result in anger and disillusionment when they find that the reality is different. It is important therefore that labour market services operating from a developmental paradigm communicate this clearly to the public.

The guidance practitioner herself may also get caught into the role of the problem solver, the solution giver. He/She needs to pay attention to the pressure to be the font of all wisdom and his/her own internal pressure to be needed and central. To neglect to do this means he/she may run the risk of promoting dependency rather than independence in his/her clients. It can be hard to tolerate the feelings of despair, anger and hopelessness that often abound in this work. One of the ways of coping is a desire to make it better for one's clients, to be continually positive and always available. In this scenario there is a real danger of burnout or a drift into cynical compliance.

Working at this level is difficult and demands skilled interventions and responses. The guidance practitioner in order to survive and deliver a professional service must develop a good support system.

Support Systems for the Adult Guidance Counsellor

Prevent Isolation:

There is an emphasis on individual caseload and almost total responsibility for one's clients. Due to the lack of professional training in adult guidance, there can be a mistaken belief that to admit difficulties is to acknowledge that one is not capable. In addition some guidance counsellors work on their own with little support and resources and can feel very isolated. It is important to establish links with other practitioners to obtain ongoing professional support.

Peers and Supervision:

One's peers are essential in providing support and supervision. Where there is trust and confidentiality peers can provide opportunities for a space to critically reflect on one's process and practice. We all have our blind spots which only come to light in supervision, it is critical for the ongoing maintenance of good practice.

L'une des façons de faire face est le désir d'améliorer la situation des clients, de rester constamment positif et toujours disponible. Dans le cas contraire il y a un véritable risque de se ruiner la santé ou de tomber dans une résignation cynique. Travailler à ce niveau est loin d'être aisé et exige des qualités d'intervention et de réponse optimales. Le conseiller d'orientation, s'il veut survivre et offrir un service professionnel doit développer pour lui-même un excellent système de soutien moral.

Les Systèmes de Soutien du Conseiller D'Orientation pour Adultes

Eviter l'isolement:

Une emphase est mise sur la charge que représente chaque cas et une responsabilité presque totale envers les clients. A cause du manque de formation professionnelle dans le domaine de l'orientation pour adultes, il est fréquent de rencontrer la croyance erronée selon laquelle admettre les difficultés revient à reconnaître l'incapacité de quelqu'un. De plus certains conseillers travaillent tous seuls, avec très peu d'appui et de ressources et peuvent se sentir très isolés. Il est important d'établir des liens avec d'autres conseillers, afin d'obtenir un soutien professionnel permanent.

Les collègues et la surveillance réciproque:

Les collègues jouent un rôle essentiel dans l'apport d'un soutien et d'un contrôle. Dans une ambiance de confiance et de confidentialité des collègues peuvent s'offrir un espace de réflexion critique mutuel, au sujet de leurs procédés et pratiques respectives. Nous avons tous nos faiblesses que seule une surveillance extérieure permet de mettre en lumière, ce qui est vital au maintien permanent d'un travail de qualité.

Les bons exemples et les études de cas:

Il est recommandé de provoquer des occasions de débattre entre collègues de méthodes créatives et novatrices de répondre aux besoins des clients. Cela met bien au clair le fait qu'il n'existe pas de manière/méthode parfaite de gérer les relations avec les clients, et facilite la mise en commun des expériences et des ressources de chacun.

Les modèles théoriques d'orientation professionnelle:

Il semble important que le travail de chacun soit étayé par un contexte conceptuel basé souhaitable de se tenir informé des nouvelles idées et des évolutions qui se produisent dans le domaine concerné. Cela favorise le maintien d'un discours permanent sur les philosophies et méthodologies qui permettent de rester informé dans l'exercice d'une profession donnée; et de promouvoir un processus de réflexion critique. En outre cela fournit les outils et techniques utiles à la recherche, et permet de comparer les différents.

Good Models of Practice and Case Studies:

It is advisable to seek opportunities to discuss with colleagues creative and innovative ways of responding to clients' needs. It clarifies that there is no perfect way/method of relating to clients and facilitates the sharing of experiences and resources.

Theoretical Models of Guidance and Counselling:

It is important that one's work is underpinned by a conceptual framework that is based on research and established theoretical models. It is desirable to keep informed of new thinking and developments in the field. It facilitates an ongoing discourse on the philosophies and methodologies that informs one's practice and promotes a process of critical reflection. Furthermore it can provide the tools and techniques to research and evaluate the different models of adult guidance that exist.

Social Action:

The provision of labour market services exists within a social context. It can be difficult to be aware and mindful of the social factors that promote and uphold unemployment, poverty and social exclusion. It is important that practitioners have an input into social policy formation and strategy at national level. This factor has underpinned the development of Local Employment Services in Ireland to date. This community dimension has emphasised that unemployment is understood in a context of poverty and social exclusion. This approach is often missing in services which individualise unemployment.

Conclusion

If the adult guidance counsellor is to work at a level which seeks to explore the issues, personal and political, that promote or block change it is vital that they are skilled in the field of human relationships. Core to an understanding of human relations is an appreciation of the individuality of each person and an ability to provide a relationship that gives people an opportunity to develop.

There are many challenges and opportunities presented by this approach to adult guidance. It does invite one to move from a position of only providing solutions by means of well designed formulae to one of addressing the ongoing social and personal issues raised by unemployment. It challenges practitioners to have an understanding of the inner conflicts and external influences which may affect a client's outlook on life and ability to make rational well founded career decisions (Ali & Graham, 1996: 26).

There may come a time when you no longer believe in the capacity of adults to change and

modèles d'orientation professionnelle existants.

L'action sociale:

La création de services liés au marché de l'offre et de la demande se produit au sein d'un contexte social. Il semble parfois malaisé d'avoir conscience et de prêter attention à l'existence de facteurs sociaux qui provoquent et maintiennent le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale. Il est important que les conseillers exerçant aient la possibilité de transmettre des données au niveau national concernant la mise en place d'une stratégie politique et sociale. Ce facteur n'a cessé de soutenir le développement des services locaux pour l'emploi en Irlande jusqu'à ce jour. Cette dimension communautaire a souligné le fait que le chômage soit compris dans un contexte de pauvreté et d'exclusion sociale. Ce type d'approche fait souvent défaut aux services qui tendent à individualiser le problème du chômage.

Conclusion

Si le conseiller d'orientation professionnelle pour adultes est appelé à travailler à un niveau impliquant d'explorer les enjeux personnels et politiques qui encouragent ou empêchent le changement, il apparaît nécessaire qu'il soit expert dans le domaine des relations humaines. S'appliquer à comprendre les rapports humains revient à apprécier l'individualité de chacun et à développer une certaine habilité à proposer au client une relation lui offrant l'opportunité de se former.

Nombreux sont les défis et opportunités présentés dans cette approche de l'orientation professionnelle pour adultes. Elle engage fortement à se transposer d'une situation où les solutions sont contenues dans des formules bien déterminées, à une situation où les enjeux sociaux et personnels continuellement créés par le chômage sont remis en question. Cela stimule les conseillers à essayer d'acquérir une compréhension des conflits internes et des influences externes qui affectent le regard qu'un client porte sur l'existence, ainsi que sa capacité à prendre des décisions professionnelles rationnelles et bien fondées (Ali & Graham, 1996: 26).

Le jour viendra peut-être où vous ne croirez plus en la capacité des adultes à changer et à se former. Il deviendra alors impossible pour vous de travailler dans une optique formatrice dans le domaine de l'orientation professionnelle pour adultes. Vous serez peut-être tenté de changer de carrière grâce à l'assistance d'un conseiller d'orientation!!

develop. It then becomes impossible to work in a developmental way in adult guidance and counselling. You might consider a career move perhaps with the assistance of an adult guidance counsellor!!

Bibliography

- Salzberger - Wittenberg, Osborne E.: The Emotional Experiences of Learning and Teaching. Routledge & Kegan, Paul, 1983.
 Ali L. & Graham, B. The Counselling Approach to Careers Guidance. Routledge, 1996.
 Nathan R. & Hill L., Career Guidance. Sage, 1992.

**Le prochain
publication
l'Hiver 1999**

Date limite de copie
30 Septembre 1999

Editor

Loretta Jennings
 NUIM
 Maynooth
 Co. Kildare
 Ireland

Email:

loretta.jennings@may.ie

Création d'une Nouvelle Génération de Programmes de Mobilité de l'Union Européenne

Funding of a New Generation of European Union Mobility Programmes



24

Lors de sa récente 66 ième Assemblée constituante la Confédération des Conférences des Recteurs de l'Union Européenne, a adopté une position concernant "la création d'une Nouvelle Génération de Programmes de Mobilité de l'Union Européenne". Les conférences membres de la confédération informèrent leurs ministres de l'Education respectifs de cette position, dans le but d'influencer les débats qui aurent lieu lors de la prochaine réunion du conseil des Ministres de l'Education.

Création de la Nouvelle Génération de Programmes de Mobilité de l'Union Européenne:

(1) Le programme ERASMUS, et après lui le programme SOCRATES ont été et sont toujours les programmes de l'Union Européenne connaissant le plus grand succès. A aucun moment depuis le Moyen - Age, les étudiants n'ent été aussi mobiles et ne se sont autant déplacés entre les institutions d'enseignement supérieur qu'aujourd'hui. Les étudiants ont compris qu'être mobile est le meilleur investissement possible pour leur futur et celui de l'Europe. La Commission Européenne, le Conseil des Ministres, et le Parlement Européen devraient faire des investissements similaires pour le futur de l'Europe.

(2) La mobilité des étudiants s'est accrue, bien au-delà des fonds disponibles pour celle-ci. Dans la plupart des pays de l'UE les fonds accordés à la mobilité des étudiants dans le cadre des programmes SOCRATES, ne couvrent qu'un fragment des coûts additionnels liés à la mobilité. Certaines régions de l'UE ont reconnu ce problème et ont déjà investi des fonds supplémentaires considérables pour soutenir la mobilité et les programmes d'échanges au sein de leurs institutions d'enseignement supérieur.

(3) Les fonds attribués à l'enseignement et à la formation de programmes de mobilité au niveau de l'UE, ne constituent qu'un faible pourcentage du budget annuel de l'Union

At its 66th Assembly meeting on 12-13 November 1998, the Confederation of European Union Rectors' Conferences adopted the following statement on "Funding of a New Generation of European Union Mobility Programmes". Member Conferences of the Confederation informed their education ministers about the statement, with a view to influence the discussions at the Council of Education Ministers meeting.

(1) The ERASMUS and later the SOCRATES Programme have been and continue to be the most successful programmes of the European Union. Not since the Middle Ages have students been moving between European higher education institutions on a comparable level as today. Students have realized that being mobile is the best investment they can make towards their own future and that of Europe. The European Commission, the Council of Ministers and the European Parliament should make comparable investments in the future of Europe.

(2) Student mobility has increased far beyond the funds available for mobility. In most EU Member States SOCRATES funds for student mobility cover but a fraction of the additional costs related to mobility. Some of the regions in the EU have recognized this and have already invested considerable additional funds to support mobility and exchange programmes at their higher education institutions.

(3) Funds made available to education and training mobility programmes at EU level only form a small percentage of the annual budget of the European Union. Such funds are far too low to significantly influence the future of Europe. When compared to budgets available to other areas, especially to that of agricultural policies, the funding for mobility programmes represents only a fraction of what could be expected to be offered to an area of importance to the future of Europe.

Européenne. De tels fonds sont bien trop insignifiants pour influencer de façon sensible sur le futur de l'Europe. Comparés aux budgets mis à la disposition d'autres secteurs, et en particulier celui des politiques agricoles, le financement des programmes de mobilité représente seulement une infime partie des fonds que l'on s'attendrait à voir attribuer à un secteur d'importance pour le futur de l'Europe.

(4) Un nouveau défi s'est présenté de lui-même à la mobilité au travers de l'Europe, avec l'ouverture des programmes de mobilité aux pays d'Europe de l'Est et d'Europe centrale associés à l'Union Européenne. Les étudiants de ces pays devraient être intégrés dès que possible aux réseaux d'universités européennes et aux autres institutions d'enseignement supérieur. Ils nécessitent - et ce à un degré encore plus élevé que les étudiants d'Europe occidentale - des fonds supplémentaires pour couvrir les frais de mobilité.

(5) La proposition faite par la Commission Européenne d'augmenter le budget attribué à SOCRATES II à 1400 millions Euro, est un pas non négligeable dans la bonne direction. Cependant, même une augmentation aussi considérable ne suffira pas à couvrir les besoins des universités et des institutions d'enseignement supérieur, des étudiants et du personnel. Le risque est maintenant que les programmes de mobilité ne soient pas en mesure de couvrir une part suffisante des frais de mobilité pour rendre un tel financement attractif. Par conséquent, la mobilité des étudiants pourrait diminuer et la mobilité pourrait devenir un privilège dépendant des revenus de l'étudiant ou de sa famille.

Afin d'éviter cela, la confédération des conférences des Recteurs de l'Union Européenne approuve et soutient fermement la position du Parlement Européen, dont l'ébauche de rapport concernant la nouvelle génération de programmes de mobilité de l'UE, propose d'élever le budget global pour l'éducation, la formation et les programmes pour la jeunesse, à 2325 millions d'ECU pour la période de 5 ans allant de 2000 à 2006.

(6) La Confédération incite fortement le Conseil des Ministres à se décider à accorder des fonds supplémentaires pour les programmes de mobilité lors de la réunion du 4 Décembre 1998. Investir dans la mobilité des étudiants c'est investir dans la jeune génération et, par là même, dans le futur de l'Europe.

(4) Another challenge to Europe-wide mobility presents itself with the opening of the mobility programmes to central and eastern European countries associated to the European Union. Students from these countries should be integrated in European networks of universities and other higher education institutions as soon as possible. They need - to an even larger degree than western European students - additional funding to cover mobility costs.

(5) The proposal of the European Commission to increase the budget available for SOCRATES II to 1400 million Euro is an important step in the right direction. But even an increase of this size will not be able to cover the needs of universities and higher education institutions, students and staff. There is a risk that the mobility programmes will not be able to cover a sufficient share of the mobility costs to make such funding attractive. As a consequence, mobility of students could decrease and mobility could become a privilege dependent on family or student income. To avoid this, the Confederation of European Union Rectors' Conferences welcomes and strongly supports the position of the European Parliament, whose draft report concerning the new generation of EU mobility programmes has proposed to raise the overall budget for the education, training and youth programmes for the five-year period 2000-2006 to 2325 million Euro.

(6) The Confederation urged the Council of Ministers to decide in favour of according additional funding to mobility programmes at the meeting on 4 December 1998. Investment in the mobility of students is an investment in the young generation and, thereby, in the future of Europe.

- Les indices en faveur de l'orientation et de la psychothérapie traitées du point de vue de l'attachement/la séparation.
 - La relation entre des styles personnels d'études et des modèles d'attachement et de séparation.
 - Les problèmes causés par l'attachement et la séparation au sein de la cellule familiale originelle rencontrés lors de l'entrée à l'université (systèmes conflictuels provoquant un conflit entre l'adhésion aux ou la perte des concepts traditionnels du soi).
 - Les impacts des différents styles d'attachement sur la relation patient /thérapeute.
 - L'attachement et le bien-être des étudiants.
 - Les différences inter-culturelles dans le processus d'attachement.
 - Le rôle joué par l'université dans le processus de séparation.
 - La différence des sexes dans la séparation et l'attachement.
 - Action de recherche: s'impliquer avec les étudiants dans le développement de leur indépendance.
 - Sujet d'intervention: promouvoir l'indépendance.
- the impact of styles of attachment on the client-therapist relationship
 - attachment and wellbeing of students
 - cross-cultural differences in the attachment process
 - the role played by a university in the separation process
 - gender differences in attachment and separation
 - action research: engaging with students and their development of independence
 - intervention package: promoting independence

Calendrier des Manifestations Futures Calendar of Future Events

Université d'Eté Fedora,
Stockholm
12 - 16 Août 1999

Fedora Summer University,
Stockholm
12 - 16 August 1999

Colloque Européen de la
Psychologie du Développement,
Spetses, Grèce.
1 - 5 Septembre 1999

Conference on
Developmental Psychology
Spetses, Greece.
1 - 5 September 1999

Congrès FEDORA 2000,
Edimbourg
28 - 31 Août 2000

FEDORA 2000 Congress,
Edinburgh
28 - 31 August 2000

Les Etudiants D'Âge Mûr et Les Services D'Orientation Professionnelle

Mature Students and the Careers Service

Début 1994, Les services d'orientation professionnelle de 9 institutions d'Enseignement Supérieur irlandais ont envoyé un sondage à leurs étudiants d'âge mûr qui étaient en dernière année, afin de recueillir des informations à propos de leur expérience du monde du travail avant la reprise de leurs études supérieures, pour connaître les raisons pour lesquelles ils ont choisi de présenter tel ou tel diplôme et leurs objectifs, à la fois avant la formation et au moment où celle-ci touche à sa fin.

320 étudiants ont renvoyé le questionnaire rempli et leurs réponses ont démontré combien il est difficile de définir ce qu'est un étudiant d'âge mûr et de faire des généralités.

Profile Des Sondés

(a) Age et Sexe

136 hommes (soit 42.5%) et 185 femmes (soit 57.5%) ont répondu, seulement 40% des sondages étant renvoyés par des 25-29 ans, tranche d'âge qui représente pourtant environ 60% des étudiants d'âge mûr dans les universités. Etant donné qu'il y a plus de femmes que d'hommes parmi les plus de 29 ans, cela explique la différence entre le pourcentage hommes/femmes: 42.5%/57.5% et le pourcentage total des étudiants d'âge mûr: 48%/52%.

(b) Situation Maritale et Familiale

37% des sondés étaient mariés, 56% célibataires, 7% divorcés ou séparés et 40% avaient un enfant au moins.

(c) Origine

59% venaient d'Irlande du Nord et 41% de la République d'Irlande.

(d) Statut Social

63% étaient insérés dans la vie active immédiatement avant de suivre des études d'Enseignement Supérieur

(e) Matière Choisie

Le choix des filières variait à la fois en fonction de l'âge et du sexe des participants, la majorité (56%) étant inscrits en Lettres, le second groupe le plus important (15%) étant en Sciences Sociales et le plus petit groupe (2%) préparant un Diplôme d'Ingénieur. Dans chaque groupe la majorité avait choisi des matières littéraires. Le pourcentage d'hommes était plus élevé que celui de femmes en Diplômes d'Ingénieur (86%), en Sciences (67%), et en Commerce (62%); et le pourcentage de femmes supérieur en Sciences de l'Education (77%), en Sciences Sociales (71%) et en Lettres (61%).

Raisons Ayant Motivé Le Choix Des Matières

Les raisons principales qui furent invoquées sont par ordre d'importance:

Early in 1994, Careers Services in nine institutions of higher education in Ireland sent a questionnaire to their final year mature students to gain information on their work experience prior to higher education, the reason for their degree choice and their aims both prior to the course and on nearing completion. Completed questionnaires were received from 320 students and their responses demonstrated how difficult it is to define a typical mature student and make generalisations.

Profile of Respondents

(a) Age and Gender

136 men (42.5%) and 185 women (57.5%) replied, with only 40% of the questionnaires being from those in the 25-29 age group which represents approximately 60% of mature students in universities. As there are more women than men in the over 29 age bands this explains the difference between the gender ratios of the responses, 42.5% : 57.5% and of the whole mature student group of 48% : 52%.

(b) Marital and Family Status

37% of respondents were married, 56% were single, 7% were divorced or separated and 40% had one or more children.

(c) Origin

59% were from Northern Ireland and 41% were from Southern Ireland.

(d) Employment Status

63% had been in employment immediately prior to entering higher education.

(e) Degree Subjects

Choice of degree varied according to both age and gender with the majority (56%) being in the Arts, the next largest group (15%) being in Social Sciences and the smallest group (2%) being in Engineering. In each age group, the majority were studying arts subjects. The percentage of men was greater than women in Engineering (86%), Science (67%) and Business (62%) and women greater than men in Education (77%), Social Sciences (71%) and Arts (61%).



28



Eric Guiry
Careers Adviser
Trinity College
Dublin 2
Ireland

Tel:
+353 1 608 2555

Fax:
+353 1 679 3295

Email:
eguiry@tcd.ie

- l'intérêt personnel pour le sujet en question
- le désir d'obtenir une qualification professionnelle
- le désir d'effectuer un changement de carrière
- la volonté d'augmenter ses chances de promotion
- la recherche d'une filière permettant de retourner dans la vie active

Experience Professionnelle Préalable

Le plus grand nombre, 52% des hommes et 62% des femmes avait été employé dans un travail "routinier et non-manuel". Le second pourcentage le plus important pour les hommes, soit 15% (3% pour les femmes) occupaient des emplois de "technicien de bas niveau", et le second pourcentage le plus élevé pour les femmes, soit 18% (12% des hommes) avaient des "professions de bas niveau". La durée moyenne de leur activité professionnelle se situait entre 3 et 5 ans (pour 31% d'entre eux).

Un nombre significatif parmi eux avaient occupé des postes non rémunérés, 14% de ceux-ci (70% de ce taux étant des femmes) ont indiqué que des responsabilités domestiques les avaient empêché de prendre des emplois rémunérés, et 9% étaient impliqués dans le bénévolat (essentiellement pour acquérir de l'expérience en vue d'une entrée dans la vie active).

La majorité des étudiants d'âge mûr non diplômés avaient acquis des connaissances considérables et des "capacités transférables" au travers de leur activité professionnelle et expériences diverses, mais certains ne voulurent pas le reconnaître et minimisèrent la valeur de leur expérience antérieure.

Les Facteurs Ayant Ete Influenants Avant La Formation Et a La Fin de Celle-Ci

Quand on leur a demandé de classer par ordre d'importance croissant les facteurs ayant eu le plus d'influence sur le choix de leur filière avant et en fin de formation, hommes et femmes ont mentionné le désir de s'épanouir dans leur travail comme étant le facteur le plus important, mais il est intéressant de noter qu'en fin de cursus, la sécurité de l'emploi était devenue la motivation première.

Il est intéressant de comparer le classement par ordre d'importance et les facteurs influents avant la formation et a la fin de celle-ci.

Avant A La Fin

l'épanouissement dans le travail	1	2
la rémunération	2	4
la sécurité de l'emploi	3	1
le désir d'une promotion	4	6
travailler à un endroit précis	5	5
acquérir une formation	6	3

Les Perspectives de Carrière

Parmi ceux à qui on a demandé comment ils envisageaient la suite de leur carrière 38% des étudiants d'âge mûr ont répondu être optimistes, 29% incertains, et 33% pessimistes.

Reasons for Choice of Degree Course

The main reasons given, starting with the most important were:

- personal interest in academic subject
- to obtain a professional qualification
- desire for a career change
- enhancement of promotion prospects
- to help return to employment

Previous Work Experience

The greatest number, 52% of men and 62% of women had been in 'routine non-manual' work. The second highest percentage of men - 15% (3% of women) had been in 'lower grade technician' jobs, and the second highest percentage of women 18% (12% of men) had been in 'lower professional' jobs. The most common length of employment was between 3-5 years (31%).

Significant numbers had had unpaid work experience, with 14% (70% of this number being female) indicating that domestic responsibilities had prevented them taking paid employment and 9% being involved in voluntary work (mainly to gain experience for a move into paid employment).

The majority of mature undergraduates had gained significant knowledge and 'transferable skills' through their work and life experiences but some did not recognise this and minimised the value of their previous experience.

Influential Factors Prior to and on Completion of Course

When asked to rank the factors which were most influential in their choice of a career path prior to and on nearing completion of their course, both men and women cited a desire for job satisfaction as the most important but it is interesting to note that towards the end of their studies, job security had become more important.

It is interesting to compare the ranking of the importance of the main factors at both stages.

	Prior	Completion
Job Satisfaction	1	2
Salary	2	4
Job Security	3	1
Promotion Prospects	4	6
To Work in a Particular Location	5	5
Training Provided	6	3

Cependant 85% avaient le sentiment que des patrons potentiels considéreraient les étudiants d'âge mûr comme un avantage pour l'entreprise.

Ceci n'est certainement pas en accord avec l'opinion des patrons eux-mêmes: sur les 150 qui ont été invités à participer à une conférence d'une journée à Dublin pour examiner les perspectives d'emploi pour les étudiants d'âge mûr au sein de leurs entreprises, seuls 8 ont accepté de participer à l'événement, invoquant comme raisons de refus des choses du type: "pas intéressé", "ce n'est pas un enjeu important pour notre entreprise", "ce n'est pas un groupe sur lequel nous souhaitons particulièrement nous cibler". L'idée d'un forum favorisant la rencontre des patrons et des étudiants d'âge mûr, et leur permettant de débattre de leurs besoins respectifs fut en conséquence abandonnée.

Les Services pour l'Emploi du Nord et du Sud décidèrent en 1995 d'organiser des événements séparés dans le but de préparer les Etudiants d'Age Mur au marché du travail et de valoriser ceux-ci auprès des patrons.

En Irlande du Nord les Services pour l'Emploi ont publié un prospectus d'information appelé "les choix des diplômés d'âge mûr", qui fait partie d'une série spécialisée des livrets d'Information pour Diplômés. Ils dirigent également des ateliers de réflexion concentrés sur les problèmes des étudiants plus âgés, sous forme de petits groupes.

Dan la République d'Irlande, Trinity Collège à Dublin accueille un séminaire d'une journée chaque année au mois de Mars pour aider les Etudiants d'Age Mûr à préparer leur entrée dans la vie active et à reconstruire les patrons qui reconnaissent leur valeur. Le programme type du séminaire débute par une introduction et une explication du but de cet événement. Ceci est suivi par une présentation faite par 4 patrons dans laquelle ils font ressortir la perception qu'ils ont des Diplômés d'âge mûr et pourquoi ils ont besoin d'eux. Ensuite une intervention est faite par des Diplômés d'âge mûr maintenant insérés dans la vie active, qui parlent de leur expérience du monde du travail, intervention suivie par des réunions de groupe avec des conseillers d'orientation professionnelle et des patrons. Après le déjeuner, le reste de la journée est consacré à étudier les critères de sélection, CV, entretiens et la recherche d'emploi créative. Le retour d'information concernant ces journées est très positif et nous nous proposons de créer un événement de ce genre chaque année.

Un autre événement mérite d'être cité. A Trinity Collège nous organisons une rencontre avec les étudiants nouvellement inscrits à leur arrivée à l'Université. Déjà à ce stade nous avons l'impression qu'ils connaissent et reconnaissent les avantages et inconvénients qu'ils risquent de rencontrer en dernière année, et savent quelle est la meilleure façon pour eux, durant leur 4 années d'études, de se préparer à la vie active.

Career Prospects

Asked how they perceived their career prospects, 38% of mature students said they were optimistic, 29% were unsure and 33% were pessimistic. However, 85% felt that potential employers would perceive mature students to be at an advantage.

This might not be in accord with the opinions of employers, 150 of whom were invited to attend a one day conference in Dublin to look at the prospects for mature students in their companies. Only 8 employers agreed to attend such an event quoting reasons such as "no interest", "not an important issue for us", "not a group that we should wish to target specifically". The idea of a seminar where employers and mature students met and discussed their needs was understandably dropped.

The careers services in north and south decided in 1995 to have separate events to prepare Mature Students for the jobs market and to inform employers of the value of Mature Students.

In Northern Ireland the Careers Services produced a booklet called Options for Mature Graduates which is one of a specialist series of Information Booklets for Finalists. They also ran small focused groups looking at the problems of mature students.

Introduction and explanation of the purpose of the event. This is followed by a presentation from 4 employers outlining their perception and need for Mature Graduates. Next is a Seminar where Mature Graduates now at work tell of their experiences in gaining employment followed by group meetings with careers advisers and employers. After a lunch the rest of the day is spent looking at selection methods, CV's, interviews and creative job hunting. Most of the feedback from these days is very positive and we intend having such an event every year.

One other event is worthy of mention. In TCD we meet with the incoming Mature Students on their arrival in college. At this very early stage we feel that they know and consider the advantages and disadvantages that they may encounter in their final year and how best they might prepare for employment over their 4 years in college.

L'Égalité Des Chances Pour Les Personnes Handicapées en Hongrie

Equal Opportunities for People with Disabilities in Hungary

La Fédération Nationale des Associations pour Handicapés de Hongrie (MEOSZ) a vu le jour il y a plus de 10 ans. Son rôle: proposer une législation assurant aux handicapés les mêmes droits et opportunités qu'aux autres, pour conduire l'Etat à leur garantir un statut de citoyen à part entière au sein de la société. Quelques règles et lois sans queue ni tête existaient auparavant, parmi lesquelles certaines avaient été mises en place par la MEOSZ, mais l'Etat n'avait jamais adopté aucune politique sociale au sujet des handicapés.

Il y a environ 8 ans cette question apparût sur l'agenda du Parlement, mais la proposition de loi que nous avons faite alors ne fut pas débattue. Nous avons continué à oeuvrer dans le même sens et avons pris les mesures nécessaires afin de la rendre plus acceptable. En conséquence, après les élections de 1994, le nouveau parlement et le nouveau gouvernement ont promis de discuter et d'approuver la proposition durant leur mandat.

Fin 1996 un travail de mise au point d'une nouvelle proposition commença au Ministère des Affaires Sociales. Cette activité fut rendue publique et les associations pour handicapés y prirent part énergiquement. Un an après un projet de loi acceptable par toutes les parties concernées fut établi. Il contenait les principes et solutions générales les plus importantes, ce qui permit de faire un immense progrès dans le domaine de la vie sociale des personnes handicapées. Il semblait que le Gouvernement était sur le point de soumettre le projet de loi au Parlement. A notre grande surprise le Gouvernement décida, en janvier 1998, de ne pas poursuivre, sous prétexte que le projet n'était pas bien adapté au problème. Le Gouvernement décida de remettre la question à l'étude au niveau social, et de préparer un nouveau concept de législation.

Cette rétractation était inacceptable pour la MOESZ comme pour les autres associations pour handicapés, puisqu' elle risquait à nouveau d'entraîner des délais considérables, avant qu'une loi ne soit enfin votée. Fin janvier 1998 le Conseil d'Administration de MOESZ adressa une lettre au Premier

The National Federation of Disabled Persons' Associations of Hungary (MOESZ) was initiated more than ten years ago. Its role is to bring about legislation ensuring equal rights and opportunities for people with disabilities, which would make the State guarantee their rights as full citizens in society. Only a few rules and regulations existed without any conception or coordination. A few of them had been achieved by MEOSZ. The State has never had any disability policy.

About eight years ago the issue appeared on the agenda of Parliament, however at that time the proposal was not discussed. We continued our work and took further steps to make the draft more acceptable. As a result, after the elections in 1994 the new government and parliament promised to prepare and approve the draft during their term.

By the end of 1996 the preparation for creating a new draft began in the Ministry of Welfare. These activities were made public, and all organizations of disabled people took part actively. One year later a bill acceptable by all those concerned was compiled. It contained the most important principles and solutions, which were able to bring a great leap forward in the life of disabled people. It seemed that the Government would submit the draft to Parliament. To our great astonishment the Government decided in January 1998 not to do this, it did not find the bill suitable. The Government decided to put the issue to discussion on a society level again, and to prepare a new concept.

This move was unacceptable both to MEOSZ and to other disability organisations, since it involved the risk, that passing the law will suffer substantial delay again. At the end of January 1998 the board of MEOSZ urged the Prime Minister in a letter to submit the prepared and accepted bill to the parliament immediately. In this letter, we anticipated that in case of resistance, signatures would be collected to force the Government to yield to our request. Since the Government proved to be reluctant, we launched the collection of signatures. More than 2000 activists of all

Ministre, l'incitant à soumettre de toute urgence le projet de loi déjà préparé au Parlement. Dans cette lettre, nous annonçons qu'en cas de résistance de la part du Gouvernement, nous étions prêts à faire une pétition et à recueillir toutes les signatures nécessaires pour obliger le Gouvernement à accéder à notre demande. Celui-ci ayant alors montré qu'il n'était pas prêt à coopérer, nous avons lancé la pétition. Plus de 2000 activistes, appartenant aux 64 associations membres de MOESZ, se sont mis en action et un grand nombre d'autres organismes ont rejoint le mouvement. L'objectif était d'informer une portion de la population la plus large possible, afin qu'elle s'identifie avec notre objectif. Des personnes en fauteuil roulant se sont postées dans les centres commerciaux, les gares, les édifices publics pour expliquer les objectifs de ces manifestations. Une campagne de presse très étendue soutenait notre action. Celle-ci connut un grand succès: en 1 mois 130,000 signatures ont été recueillies et remises au président du Parlement. Le Parlement et le Gouvernement durent admettre que la MOESZ représentait une large portion de la population, ce qui n'était pas à négliger. En conséquence directe, le Parlement remis immédiatement à l'ordre du jour la discussion du projet de loi, et le 16 Mars 1998 - soit le dernier jour ouvrable avant les élections - il fut accepté à l'unanimité, sous l'appellation suivante: *"Acte Constitutif pour les Droits des Personnes Handicapées et le Respect de l'Égalité des Chances"*.

Son contenu insiste sur le fait que les handicapés sont partie intégrante de la société, mais que l'affirmation de leurs droits doit être renforcée par l'Etat par le biais de moyens spécifiques. Les responsabilités incombant à l'Etat en vue de garantir l'égalité des chances sont énumérées comme suit:

- l'accès à tout bâtiment public
- la communication pour tous
- l'accès aux moyens de transports publics
- la création de services d'assistance
- la mise à disposition de moyens techniques adéquats
- l'accès égalitaire aux soins médicaux
- Une éducation intégrée
- les offres d'emploi
- l'accès au logement
- l'accès à la culture, aux sports et aux programmes de loisir et de détente
- le droit à la réhabilitation
- le soutien financier pour compenser le handicap.

the 64 member associations of MEOSZ started the action and many other organizations joined. The goal was to inform as large a segment of the population as possible in order that they should identify themselves with our goal. People in wheelchairs appeared in shopping centers, on railway stations, in the streets, public buildings and explained the goals of the demonstrations. An extended media campaign supported the action. The actions had been successful, during one month 130,000 signatures were collected and handed over to the president of the Parliament. The Parliament and the Government had to admit that MEOSZ represents a big segment of the population and was not to be neglected. As a consequence the Parliament urgently included in its agenda the discussion of the bill and on March 16, 1998 - on its last work day before elections - it was accepted unanimously. The title is *"Act about the Right of Persons with Disabilities and Ensuring their Equal Opportunities"*.

Major Features of the Act

It is emphasized that persons with disabilities are full participants of society, however, the assertion of their rights should be enforced by the State using special means. The conditions to be assured by the State in order to achieve equal opportunities are listed as:

- accessibility of the built environment
- communication for all
- accessibility of mass transportation systems
- creation of assistance services
- availability of appropriate technical aids
- equal access to health care
- integrated education
- opportunities for employment
- accessible places of living
- access to culture, sport, leisure time programs
- the right to rehabilitation
- financial support to compensate disabilities

The Act defines a committee to coordinate the implementation. Members of this committee are leading officers of ministries and organizations of disabled persons. The Act requires that the Government should prepare a program for carrying out the tasks. Each year a report must be submitted to Parliament.

L'Acte a désigné un comité dont le rôle est de coordonner la mise en application des clauses qu'il contient. Les membres de ce comité sont des cadres de certains ministères, et membres d'associations pour handicapés. L'Acte exige que le Gouvernement prépare un programme de répartition des tâches. Chaque année un rapport doit être présenté au Parlement.

L'Acte donne aux handicapés le droit de faire appel à la Justice s'ils estiment que leurs droits, tels qu'ils sont stipulés dans celui-ci, ont été bafoués. L'Acte impose également à l'Etat des dates limites avant lesquelles les problèmes doivent être résolus.

Bien sûr nous considérons cet Acte comme une première étape, qui doit être suivie par de nombreuses autres; l'environnement social et légal doit être progressivement modifié, et les associations pour handicapés joueront un rôle fondamental dans ce processus.

Le second Acte-qui est le résultat de plusieurs années de travail - est l'Acte de Construction. Il stipule que les édifices publics doivent être conçus et construits, et les bâtiments déjà existants rénovés, de sorte que tous les individus-y compris les personnes handicapées-puissent y avoir accès sans problème. Dans cette optique il introduit des critères professionnels, conformes à ceux de l'Union Européenne, qui garantissent la facilité d'accès aux édifices, en imposant des exigences et spécifications techniques. La possibilité d'avoir recours à la Loi, est assurée aux personnes considérant que leur droit à l'accessibilité a été bafoué. Nous espérons que le renforcement de cet Acte rendant les batiments publics accessibles à tous, rendra à l'avenir les changements plus aisés, car dans ce domaine précis la Hongrie est encore loin derrière les autres pays européens.

The Act grants persons with disabilities the possibility to apply to the court for remedy if his/her rights laid down in this Act are violated. The Act sets deadlines for the State to solve the specified tasks.

Of course, we consider this Act merely as the first step, which must be followed by further ones, the legal and social environment must be transformed gradually, and in this matter, disability organizations will have a very important role.

The other Act - which is the result of many years of work - is the Construction Act. It states that public buildings must be designed and built, and existing buildings being renovated, so that all persons - including those with disabilities have barrier free access. To this end it introduces professional standards, conforming to those existing in the EU, which assure accessibility via technical specifications and conditions. The possibility for legal remedy by the court will be assured to persons finding their right to accessibility violated. We hope that by the enforcement of this Act making public buildings barrier free, other changes will come easier in the future, because Hungary is still far behind other European countries in this respect.

**GENI
Gestalt Education Network
International**

18th Annual International Training
in Gestalt Therapy

October 3 - 15, 1999
Israel

[http://ourworld.compuserve.com/
homepages/geni/](http://ourworld.compuserve.com/homepages/geni/)

GENI
Institut für Gestalt-Bildung e. V.
Oberweg 54
60318 Frankfurt
Germany

Email: geni@compuserve.com

Le Programme TRANSFER TRANSFER Programme

Universités participant:
Participating Universities:

Stockholm University
Universite Libre de Bruxelles
Universite Bordeaux I
Study Centre for Visually Impaired
Persons (Karlsruhe University)
University of Patras
University of Kuopio
Fundazione Rui
Helsinki University of Technology



34

TRANSFER et l'emploi: rassembler universités et entreprises Transfer to the job: getting together universities and enterprises

Le but de TRANSFER est d'aider les étudiants qui rejoignent un milieu possédant une réelle structure, à découvrir l'expérience universitaire acquise durant leur période de formation en termes d'aptitudes professionnelles transmissibles. D'autre part, TRANSFER permettra le rassemblement d'universités et d'entreprises, dans le cadre d'un réseau créé en vue de devenir un forum de dialogue et de connaissance réciproque permanent. Ce réseau est composé d'universités (corps émetteurs), d'entreprises (corps receveurs) et d'agents sociaux représentatifs des milieux académiques et sociaux-économiques.

Le plan d'action commence par la formation du réseau. Une fois celui-ci mis en place, une période préparatoire s'impose, laquelle consiste à développer l'évaluation et l'analyse des outils appelés à être utilisés par les étudiants et leurs tuteurs dans l'entreprise. Simultanément les institutions receveuses devront préparer des plans de travail offrant une possibilité de placement. Le corps contractant (URL) transmettra les plans de travail aux corps émetteurs (universités), afin qu'ils les répartissent au sein des étudiants. En dernier lieu les étudiants sélectionnés enverront leur candidature aux centres receveurs.

A la fin du placement les étudiants et leurs tuteurs dans l'entreprise présenteront une évaluation de fin de placement.

En fin de compte les implications pratiques des résultats du programme TRANSFER concerneront directement: les entreprises, les étudiants et les universités.

L'Universitat Ramon LLull (URL) de Barcelone coordonne le programme TRANSFER qui est inclus dans le programme Leonardo da Vinci de l'Union Européenne.

L'association FEDORA est un partenaire dont la responsabilité consiste à diffuser les résultats du programme TRANSFER aux personnes impliquées dans le travail d'orientation professionnelle, ainsi qu'aux universités.

The aim of TRANSFER is to help students join a real organisational environment to discover the university experience acquired during the training period in terms of transferable profession skills. Moreover, TRANSFER will allow the coming together of universities and enterprises in a network created for the purpose of being a permanent forum for dialogue and mutual acquaintance. The network is made up of universities (sending bodies), enterprises (receiving bodies) and social agents representative of academic and economic-social worlds.

The action plan starts with the formation of the network. Once this has been set up, there is a preparation period, which consists of the development of the evaluation and analysis tools to be used by the students and their tutors in the company. At the same time, the receiving institutions must prepare their work plans giving content to the placements. The contracting body (URL) will send the work plans to the sending bodies (universities) for them to be distributed among the students. Finally, the students selected shall present their candidature to the receiving centres.

At the end of placement, the students and their tutors in the company must present a final evaluation of the placement.

Finally, the practical implications of the TRANSFER results will affect directly: universities, enterprises and students.

The Universitat Ramon Llull (URL) of Barcelona co-ordinates the TRANSFER programme, which is included in the Leonardo Da Vinci programme of EU.

FEDORA as an association is a partner whose responsibility consists of disseminating TRANSFER results to those in charge of career guidance and universities.

5th FEDORA SUMMER UNIVERSITY Ve UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DE FEDORA

**The New Millennium -
A Skills Challenge for Higher Education,
The Counsellor's Responsibility for Facilitating Equality
and Diversity in a European Society**

**Le Nouveau Millénaire: un défi aux nouvelles compétences
La responsabilité du conseiller pour faciliter l'égalité et la
diversité dans une société européenne**

Skills for Working in a Multicultural Environment
Skills for Working with Socio-Economically Deprived Students
Skills for Working with Disabled Students and Graduates
Skills for Working within the Context of Lifelong Learning

Compétences pour travailler dans un contexte multiculturel
Compétences pour travailler avec des étudiants en situation
socio-économique défavorisée
Compétences pour travailler avec des étudiants handicapés en
second ou troisième cycle
Compétences pour travailler dans le contexte de la formation tout
au long de la vie

**S t o c k h o l m
A u g u s t 1 2 - 1 6 1 9 9 9
S t o c k h o l m
U n i v e r s i t y**

<http://www.sb.su.se/fedora-stockholm>

L'examen d'entrée à l'ENS-Europe est destiné aux étudiants qui sont dans leur deuxième ou troisième année d'université. Dans le cas de citoyens européens réussissant cet examen, celui-ci ouvre aux candidats le droit à quatre années d'études financées à un taux approximatif 90.000FF ou 13.850 EUROS par an.

Les candidats ont la possibilité de présenter cet examen d'entrée soit dans le domaine des sciences humaines, soit dans les sciences. Il n'y a pas de cours ou d'études particulières requis pour cet examen d'entrée. Les examinateurs évalueront la capacité des candidats à analyser, à comprendre et à présenter une question. Ils vont aussi prendre en considération tant la curiosité intellectuelle du candidat que l'originalité de son approche.

Des informations sont disponibles en anglais, en allemand, en espagnol et en italien sur le site web de l'ENS:

www.ens.fr/concours/ENS-Europe

The ENS-Europe Entrance Exam is designed for candidates in their second or third year of university. In the case of EU citizens, passing this exam entitles the candidate to four years of study funded at a rate of approximately 90,000 FF or 13,850 Euros per annum.

Candidates apply to take the entrance examination either in the humanities or in the sciences. There is no special course of study required for the entrance exam. The examiners will evaluate the candidates ability to analyse, comprehend and set out a question. They will also consider the candidate's intellectual curiosity as well as the originality of his/her approach.

Information is available in English, German, Spanish and Italian on the web site of the ENS:

www.ens.fr/concours/ENS-Europe