



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Σύγχρονες προκλήσεις
και εξελίξεις
στον μεταβαλλόμενο
κόσμο της εργασίας

ΚΩΣΤΑΣ ΜΠΟΥΚΟΥΒΑΛΑΣ
ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΠΑΪΤΑΡΙΔΗΣ
ΕΛΕΝΗ ΘΕΟΔΩΡΗ
ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ
ΓΙΩΡΓΟΣ ΤΣΙΩΛΗΣ
ΙΩΑΝΝΑ ΛΥΤΡΙΒΗ
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΓΑΪΤΑΝΗΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ
ΕΛΕΝΗ ΘΕΟΔΩΡΗ

ΑΘΗΝΑ 2024



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Σύγχρονες προκλήσεις
και εξελίξεις
στον μεταβαλλόμενο
κόσμο της εργασίας

ΚΩΣΤΑΣ ΜΠΟΥΚΟΥΒΑΛΑΣ
ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΠΑΪΤΑΡΙΔΗΣ
ΕΛΕΝΗ ΘΕΟΔΩΡΗ
ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ
ΓΙΩΡΓΟΣ ΤΣΙΩΛΗΣ
ΙΩΑΝΝΑ ΛΥΤΡΙΒΗ
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΓΑΪΤΑΝΗΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ
ΕΛΕΝΗ ΘΕΟΔΩΡΗ

ΑΘΗΝΑ 2024

Copyright INE ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α

106 81, Αθήνα

Τηλ: 210 332 7710

Fax: 210 330 4452

E-mail: info@inegsee.gr

www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του INE ΓΣΕΕ.

Φιλολογική επιμέλεια: Βαρβάρα Καρζή

Παραγωγή – Εκτύπωση: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ, www.kambili.gr

ISBN: 978-618-5668-98-3

Σχεδιασμός: corrola.gr

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	7
Οι επιδράσεις των σύγχρονων εργασιακών, ψηφιακών και επιδημιολογικών εξελίξεων στο επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού Κώστας Μπουκουβάλας και Δημήτρης Παϊταρίδης	11
Συστημικές και θεσμικές παρεμβάσεις για την προώθηση της επαγγελματοποίησης της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού Ελένη Θεοδωρή	53
Το εργασιακό τοπίο στη μετά COVID-19 εποχή. Συνέπειες στο έργο των επαγγελματιών συμβούλων και στις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου	71
Συμβουλευτική για την απασχόληση. Πειθαρχικός μηχανισμός προσαρμογής ή έναυσμα για χειραφετική κριτική στάση; Γιώργος Τσιώλης	87
Η συμβολή του ΕΟΠΠΕΠ στην αναβάθμιση της ποιότητας υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού (ΣυΕΠ) Ιωάννα Λυτρίβη και Δημήτριος Γαϊτάνης	105
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	123
Πρόγραμμα Ημερίδας	124
Βιογραφικά Σημειώματα	125

Εισαγωγή

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ από τα πρώτα χρόνια της ίδρυσής του σχεδιάζει, αναπτύσσει και υλοποιεί συστηματικά δράσεις και παρεμβάσεις στο πεδίο της συμβουλευτικής εν γένει και κυρίως της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Το γεγονός αυτό είναι μια συνειδητή πολιτική και επιστημονική επιλογή λόγω της δυναμικής του πεδίου, το οποίο αποτελεί καίρια συνιστώσα των εθνικών και ευρωπαϊκών –κοινοτικών– πολιτικών ως σημαντικό υποσύστημα της διά βίου μάθησης, με διαστάσεις που άπτονται της εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής.

Η εμπλοκή του Ινστιτούτου Εργασίας στο πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να σχηματοποιηθεί σε τρία επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο, το επιχειρησιακό, αφορά ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης ή και της (επαν)ένταξης στην αγορά εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, περιλαμβάνει και τη δημιουργία δικτύων και δομών με σκοπό την υποστήριξη ειδικών κοινωνικών ομάδων, όπως είναι οι γυναίκες, οι νέοι¹ ως 29 ετών, οι μετανάστες και οι πρόσφυγες, οι άνεργοι κ.ά. Στο πλαίσιο των παραπάνω ενεργειών, παρέχονται υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής με σκοπό, μεταξύ άλλων, την υποβοήθηση των ωφελουμένων για τον (επανα)σχεδιασμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, την παραμονή ή την ένταξη στην απασχόληση, τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με τη λήψη πιστοποίησης, την πληροφόρηση για την αγορά εργασίας και την ανάπτυξη δεξιοτήτων διά βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Το δεύτερο επίπεδο, το συστημικό-θεσμικό, αφορά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ποιοτικών συστημικών δράσεων, δηλαδή δράσεων που υποστηρίζουν και ενδυναμώνουν τα εθνικά συστήματα, ώστε να μπορούν με τη σειρά τους να σχεδιάζουν και να υλοποιούν ποιοτικές παρεμβάσεις που απευθύνονται στο ανθρώπινο δυναμικό. Οι παρεμβάσεις αυτές αφορούν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση –αρχική και συνεχιζόμενη–, την επαγγελματική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό και την πιστοποίηση των προσόντων. Τέτοιου είδους παρέμβαση αποτελεί η ανάπτυξη από τον φορέα Εκπαιδευτικού Υλικού και Τράπεζας Θεμάτων για τις εξετάσεις πιστοποίησης του συμβούλου σταδιοδρομίας επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο πλαίσιο του τρίτου επιπέδου, του επιστημονικού, εκπονούνται ερευνητικές και μελετητικές παρεμβάσεις για την ανάπτυξη του πεδίου της επαγγελματικής συμβουλευτικής οι οποίες καταλήγουν σε ολοκληρωμένες προτάσεις πολιτικής. Παράδειγμα τέτοιων παρεμβάσεων αποτελούν η έρευνα του Γιώργου Τσιώλη «Προς μια νέα ηθι-

1 Στην Εισαγωγή καθώς και σε όλα τα κείμενα χρησιμοποιείται το αρσενικό γένος και για τα δύο γένη για καθαρά πρακτικούς λόγους.

κή της εργασίας; Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση» αλλά και η μελέτη διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα «Επαγγελματίες Σύμβουλοι Προσωπικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού», με συγγραφέα την Κατερίνα Γεωργαντά (και σε επιστημονική επιμέλεια των Δημήτρη Παϊταρίδη και Κώστα Μπουκουβάλα), τα συμπεράσματα της οποίας παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Σε αυτή την κατεύθυνση, η παρούσα έκδοση αποτελεί το απόσταγμα της πολύχρονης εμπειρίας του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ στο πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και ειδικότερα της εμπειρίας που αποκτήθηκε από την υλοποίηση δύο σημαντικών έργων με σκοπό την υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού και πεδίο εφαρμογής τον θεσμό της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού (ΣυΕΠ). Οι εκροές των δύο αυτών έργων, «Συστημική παρέμβαση για την πιστοποίηση του Συμβούλου Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» και «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελματών/ειδικοτήτων», παρουσιάστηκαν στο πλαίσιο της ημερίδας που πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 10 Φεβρουαρίου 2022 με τίτλο «Η επαγγελματική συμβουλευτική: Σύγχρονες προκλήσεις και εξελίξεις στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας»² με στόχο να ξεκινήσει μια μεγάλη δημόσια συζήτηση με κέντρο τον επαγγελματικό σύμβουλο και τον διττό του ρόλο τόσο ως εργαζόμενο όσο και ως επαγγελματία που υποστηρίζει το ανθρώπινο δυναμικό στο πλαίσιο των συντελούμενων κοινωνικών, οικονομικών και τεχνολογικών αλλαγών.

Η εκδήλωση δομήθηκε σε δύο μέρη,³ με το πρώτο να αφορά την παρουσίαση της έρευνας με τίτλο: «Οι επιδράσεις των σύγχρονων εργασιακών, ψηφιακών και επιδημιολογικών εξελίξεων στο επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού κι επαγγελματικού προσανατολισμού». Στο δεύτερο μέρος με τίτλο «Εξελίξεις και επαγγελματοποίηση στο πεδίο της ΣυΕΠ», εισηγητές από τον χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και από την ακαδημαϊκή κοινότητα τοποθετήθηκαν σε μείζονα ζητήματα που αφορούν τις επερχόμενες αλλαγές και τις προσπάθειες επαγγελματοποίησης του πεδίου ανατροφοδοτώντας όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, από τους ίδιους τους επαγγελματίες συμβούλους που στελεχώνουν τις εκπαιδευτικές δομές της τυπικής εκπαίδευσης, τα γραφεία διασύνδεσης, τους φορείς κατάρτισης, τις κοινωνικές υπηρεσίες, τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τους ιδιωτικούς φορείς ΣυΕΠ μέχρι και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για τη ΣυΕΠ και τους σχεδιαστές σχετικών δράσεων.

2 Μπορείτε να παρακολουθήσετε το σύνολο της ημερίδας στο κανάλι του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ στο YouTube και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

3 Το πρόγραμμα της ημερίδας καθώς και σύντομα βιογραφικά σημειώματα των εισηγητριών και εισηγητών παρατίθενται στο παράρτημα. Τα κείμενα και τα βιογραφικά σημειώματα ακολουθούν τη σειρά παρουσίασης κατά την ημερίδα.

Τα κείμενα που παρουσιάζονται στην παρούσα έκδοση είναι επεξεργασμένα και επικαιροποιημένα με βάση τις αρχικές εισηγήσεις των ομιλητών της ημερίδας και ευελπιστούμε να αποτελέσουν την αφορμή για έναν ουσιαστικό διάλογο για την ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των επαγγελματιών συμβούλων με στόχο την υποστήριξη της επαγγελματικής τους ανάπτυξης και την κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Σε αυτή την κατεύθυνση τα κείμενα αυτά μπορούν να αποτελέσουν σημαντική εισροή για τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής για το πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Οι επιδράσεις των σύγχρονων εργασιακών, ψηφιακών και επιδημιολογικών εξελίξεων στο επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού

Κώστας Μπουκουβάλας

Υποψήφιος Διδάκτωρ
Στατιστικός αναλυτής του ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Δημήτρης Παϊταρίδης

Επίκουρος Καθηγητής Στρατιωτικής Σχολής Ευελπίδων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της ανάλυσης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι η διερεύνηση των δεξιοτήτων που θεωρούνται αποφασιστικής σημασίας για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος, λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες εργασιακές ψηφιακές και επιδημιολογικές επιδράσεις. Επιπλέον, έμφαση δίνεται στη σκιαγράφηση των διαδρομών απόκτησης δεξιοτήτων για την άσκηση του υπό διερεύνηση επαγγέλματος, στα εμπόδια που τίθενται στις διαδρομές αυτές και, εντέλει, στο να διαπιστωθεί εάν συνολικά η δομή της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης διευκολύνει την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων στο υπό διερεύνηση επάγγελμα. Τέλος, για τους σκοπούς της ανάλυσης εφαρμόστηκε μια πρότυπη μεθοδολογία που ενσωματώνει ταυτόχρονα ποιοτική και ποσοτική έρευνα.

ΛΕΞΕΙΣ/ΦΡΑΣΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου έργου¹ που αφορά έντεκα επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας.² Στόχος της ανάλυσης είναι να διαφωτιστούν σημαντικές πτυχές του επαγγέλματος του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Το πρώτο μέρος αφορά το εννοιολογικό και θεωρητικό πλαίσιο, τις βασικές κατευθύνσεις και παραδοχές, και το δεύτερο μέρος σχετίζεται με τα ερευνητικά αποτελέσματα. Ειδικότερα, θα αναφερθούν κάποιες εισαγωγικές μεθοδολογικές διευκρινίσεις και επισημάνσεις και, επίσης, θα παρουσιαστούν τα βασικά ευρήματα από την ποιοτική ανάλυση για το συγκεκριμένο επάγγελμα. Στη συνέχεια, θα παρουσιαστεί η ποσοτική ανάλυση³ και στο τέλος η ανάλυση θα ολοκληρωθεί με την παράθεση των συμπερασμάτων και κάποιων προτάσεων πολιτικής.

Οι γενικοί στόχοι της έρευνας σε ό,τι αφορά τόσο το συγκεκριμένο επάγγελμα όσο και τα υπόλοιπα επαγγέλματα που ερευνώνται στο πλαίσιο του ίδιου έργου είναι δύο. Ο πρώτος στόχος συνδέεται με την ανάπτυξη και επικαιροποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων καθώς και την κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων. Ο δεύτερος στόχος είναι πιο γενικός και συνδέεται συνολικά με το οικονομικό πλαίσιο και πιο συγκεκριμένα με την αναπτυξιακή δυναμική της ελληνικής οικονομίας μετά την πολυετή κρίση της προηγούμενης δεκαετίας, την οποία διαδέχτηκε η βαθιά ύφεση εξαιτίας της πανδημίας COVID-19. Επομένως, λαμβάνοντας υπόψη αυτούς τους δύο στόχους στο πλαίσιο αυτό, κρίνεται επιτακτική η αξιοποίηση του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να διευρυνθούν οι δυνατότητες των παραγωγικών κλάδων της ελληνικής οικονομίας προς μια κατεύθυνση καινοτομίας και εξωστρέφειας. Η ανάλυση έχει δύο σκέλη, το ένα αφορά την ποιότητα του επαγγέλματος του συμβούλου ως προς το ζήτημα των δεξιοτήτων, της εκπαίδευσης κ.ά., και το άλλο αφορά το επάγγελμα του συμβούλου ως ένα επάγγελμα-κλειδί συνολικά για την αγορά εργασίας καθώς μεσολαβεί ώστε διάφοροι εργαζόμενοι να λαμβάνουν θέσεις εργασίας οι οποίες αντιστοιχούν στα προσόντα που έχουν και έτσι να αποφεύγονται διάφορες στρεβλώσεις της αγοράς εργασίας, όπως αναντιστοιχία δεξιοτήτων κ.ο.κ.

-
- 1 Πρόκειται για το έργο «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελματιών/ειδικοτήτων» που υλοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) στο πλαίσιο της Πράξης «Εξειδικευμένες συστημικές παρεμβάσεις αποτύπωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων σε κλάδους, επαγγέλματα, ειδικότητες και δεξιότητες – ΟΠΣ 5004206».
 - 2 Η παρούσα εισήγηση αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης εργασίας με τίτλο Μελέτη Διάγνωσης Δεξιοτήτων: Μια θεωρητική και εμπειρική διερεύνηση στους επαγγελματίες συμβούλους προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, που εκπονήθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) με συγγραφέα την Κατερίνα Γεωργαντά, σε επιμέλεια των Δημήτρη Παϊταρίδη και Κώστα Μπουκουβάλα.
 - 3 Την ποσοτική ανάλυση την έχει επιμεληθεί εξ ολοκλήρου ο Κώστας Μπουκουβάλας.

Εννοιολογικό και θεωρητικό πλαίσιο. Βασικές κατευθύνσεις και παραδοχές

Στόχος της ερευνητικής ομάδας δεν ήταν να αναδειχθούν μόνο κάποια σημαντικά ζητήματα, όπως η έλλειψη δεξιοτήτων, το πλεόνασμα, το έλλειμμα, η αναντιστοιχία, αλλά να παρουσιαστούν και άλλοι παράγοντες που επιδρούν στη διαδικασία απόκτησης των δεξιοτήτων και στο ταίριασμα δεξιοτήτων μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Με άλλα λόγια, να αναδειχθεί όχι μόνο τι δεξιότητες χρειάζονται ή αν υπάρχει κάποιο έλλειμμα δεξιοτήτων, αλλά πώς αποκτώνται οι δεξιότητες και ποια είναι τα εμπόδια που συναντά ένας εργαζόμενος στην προσπάθειά του να τις αποκτήσει. Οπότε, στο πλαίσιο αυτό, τέθηκε ένα θεωρητικό υπόδειγμα το οποίο διακρίνεται σε τρεις βασικούς άξονες, οι οποίοι παρουσιάζονται στο Σχήμα 1.

ΣΧΗΜΑ 1

Θεωρητικό πλαίσιο έρευνας

ΑΞΟΝΑΣ 1 | Μακροδομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων

- Δομή αγοράς εργασίας (παραγωγικό πλαίσιο)
- Τεχνολογική μεταβολή (ψηφιοποίηση – αυτοματοποίηση)
- Κουλτούρα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης
(υποστηρικτικό πλαίσιο από την Πολιτεία και τους κοινωνικούς εταίρους)

ΑΞΟΝΑΣ 2 | Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων & χαρακτηριστικά επιχείρησης

- Προσόντα (Τυπική και Άτυπη – Μη τυπική εκπαίδευση)
- Εργασιακή εμπειρία
- Επιχειρησιακή κουλτούρα

ΑΞΟΝΑΣ 3 | Διερεύνηση δεξιοτήτων

- Απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και αντίστοιχα εκτέλεση της εργασίας
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες
- Επίδραση ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες
- Βαθμός αντιστοιχίας των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας
- Μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη

Ο πρώτος άξονας συνδέεται με τους μακροοικονομικούς παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων, και επηρεάζει τον δεύτερο άξονα που αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης και ο οποίος, με τη σειρά του, επιδρά στο ζήτημα των δεξιοτήτων αυτό καθαυτό. Η συγκεκριμένη φορά των αξόνων θα αναλυθεί παρακάτω.

Ο πρώτος άξονας είναι οι μακροοικονομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων, όπως:

- το παραγωγικό υπόδειγμα και η δομή της αγοράς εργασίας,
- οι διαδικασίες ψηφιοποίησης-αυτοματοποίησης που διέπουν την αγορά εργασίας, και
- η κουλτούρα αναβάθμισης των δεξιοτήτων, δηλαδή, κατά πόσο υπάρχει ένα υποστηρικτικό πλαίσιο από την πολιτεία και τις επιχειρήσεις προκειμένου να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους.

Διαπιστώθηκε, για παράδειγμα, ότι σε πολλά επαγγέλματα η δομή της αγοράς εργασίας και οι ευέλικτες σχέσεις εργασίας αποτελούσαν έναν κατασταλτικό παράγοντα για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Αντιθέτως, σε περιπτώσεις όπου υπήρχαν σταθερές σχέσεις απασχόλησης, οι εργαζόμενοι αναβάθμιζαν τις δεξιότητές τους με μεγαλύτερη ευκολία, όπως, για παράδειγμα, με παρακολούθηση μαθημάτων κατάρτισης. Όλα αυτά, όπως θα φανεί στη συνέχεια, ισχύουν και για το επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στον δεύτερο άξονα πραγματοποιείται μια μικρο-ανάλυση, όπου αναλύονται οι δύο βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων ή και αναβάθμισής τους, οι οποίες είναι η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, στον ίδιο άξονα ερευνώνται ατομικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση κ.ά., μαζί με οργανωσιακά χαρακτηριστικά, όπως οι στάσεις και οι πρακτικές των εργοδοτών αναφορικά με την κατάρτιση των εργαζομένων τους, τα οποία επιδρούν σε αυτές τις διαδρομές. Τέλος, ο τρίτος άξονας αφορά τη διεύρυνση των δεξιοτήτων των ερωτηθέντων αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι:

- διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες,
- είναι απαραίτητες αυτές οι δεξιότητες για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος,
- θα επηρεάσει η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία) τη σημασία των σχετικών δεξιοτήτων,
- αναβαθμίστηκαν ή υποβαθμίστηκαν οι δεξιότητές τους κατά την εκτέλεση του επαγγέλματός τους, και
- υπάρχει αντιστοιχία των δεξιοτήτων με αυτό που πραγματικά απαιτείται.

Μετά τη συνοπτική παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου και της αναλυτικής στρατηγικής, που συνιστούν το πρώτο βήμα της πορείας της έρευνας, στη συνέχεια, δηλαδή στο δεύτερο βήμα, με τη χρήση δευτερογενών δεδομένων, γίνεται η περιγραφή του επαγγέλματος και καταγράφονται ορισμένες δεξιότητες που είναι σημαντικές για το επάγγελμα. Στο τρίτο βήμα πραγματοποιείται η ποιοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες. Ακολουθεί το τέταρτο βήμα που αφορά την ποσοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες. Στο πέμπτο βήμα γίνεται η μεθοδολογική τριγωνοποίηση, η οποία είναι ο συνδυασμός ευρημάτων από την ποσοτική και την ποιοτική διερεύνηση, όπου αξιοποιούνται και τα δύο αναλυτικά εργαλεία διατηρώντας μια συμπληρωματική σχέση μεταξύ τους. Τέλος, στο έκτο βήμα διατυπώνονται τα συμπεράσματα και οι προτάσεις πολιτικής για το συγκεκριμένο επάγγελμα. Τα παραπάνω βήματα συνοψίζονται στο Σχήμα 2.

Περιγραφή επαγγέλματος και δεξιότητες

Για την περιγραφή του επαγγέλματος αξιοποιήθηκαν διάφορες βάσεις δεδομένων, όπως του ILO (International Labour Organization – Διεθνής Οργάνωση Εργασίας), και χρησιμοποιήθηκε και το Επαγγελματικό Περίγραμμα του Συμβούλου Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΕΟΠΠΕΠ. Επίσης, καταδείχθηκαν κάποιες μεταβολές σε απασχόληση και εκπαίδευση με τη χρήση δεδομένων από τις απογραφές της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), του ΕΡΓΑΝΗ και του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ). Η επόμενη ενότητα αφορά τις εξελίξεις και μεταβολές σε δεξιότητες, όπου χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από ESCO, O*NET και Cedefop.

Στο σημείο αυτό θα παρουσιαστούν συνοπτικά κάποια στατιστικά δεδομένα. Το πρώτο ερώτημα είναι: «Πόσοι είμαστε;». Έχοντας κατά νου ότι υπάρχει το ζήτημα ενός σαφούς ρυθμιστικού πλαισίου σχετικά με το συγκεκριμένο επάγγελμα, το ερώτημα είναι, επομένως, το εξής: «Ποιος είναι ο αριθμός των συμβούλων προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού;». Δυστυχώς, τα μόνα διαθέσιμα δεδομένα σε τετραψήφιο επίπεδο ανάλυσης που υπάρχουν είναι αυτά από την απογραφή πληθυσμού του 2011 καθώς δεν έχουν ακόμα δημοσιευθεί τα δεδομένα της απογραφής του 2021, η οποία μόλις ολοκληρώθηκε. Το 2011 ο αριθμός των απασχολούμενων ήταν 395, εκ των οποίων μισθωτοί ήταν 375, δηλαδή ποσοστό 94,94%. Βέβαια, αυτός ο αριθμός είναι πολύ χαμηλός γιατί σχετίζεται με το τι δηλώνουν όσοι απογράφονται. Για παράδειγμα, αν κάποιος ερωτηθούν για το επάγγελμά τους, μπορεί αυτοί μεν να θεωρούν τους εαυτούς τους συμβούλους, αλλά το επάγγελμά τους να ταξινομείται διαφορετικά, όπως κοινωνικός λειτουργός, σύμβουλος εκπαίδευ-

ΣΧΗΜΑ 2

Η πορεία της έρευνας



Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική

- Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή, κουλτούρα
- Απόκτηση δεξιοτήτων από την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία
- Διερεύνηση δεξιοτήτων



Περιγραφή επαγγέλματος και δεξιότητες

- Περιγραφή του επαγγέλματος
- Εξελίξεις και μεταβολές σε απασχόληση και εκπαίδευση
- Εξελίξεις και μεταβολές σε δεξιότητες



Ποιοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες



Ποσοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες



Μεθοδολογική τριγωνποίηση - συνδυασμός ερευνημάτων



Συμπεράσματα - Προτάσεις Πολιτικής

σης, διοίκηση προσωπικού κ.ο.κ. Για αυτόν τον λόγο, εμφανίζεται αυτός ο μικρός αριθμός και, επιπλέον, αυτό που διαπιστώθηκε κατά τη διερεύνηση επαγγέλματος ήταν ότι οι μισθωτοί δεν ήταν τόσο κυρίαρχοι στο επάγγελμα –είναι πολύ λιγότεροι–, με αποτέλεσμα ο χώρος αυτός να αποτελείται από αυτοαπασχολούμενους σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό, και σίγουρα μεγαλύτερο σε σχέση με τον πανελλαδικό μέσο όρο. Μέχρι, λοιπόν, να δημοσιευθούν τα δεδομένα της τελευταίας απογραφής, παραμένει ο συγκεκριμένος αριθμός με αυτούς τους αστερίσκους καθώς είναι τα μόνα δεδομένα που έχουμε. Ως προς την απασχόληση από την άλλη πλευρά, με βάση την επεξεργασία των δεδομένων του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ από τον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, για το 2019 –δηλαδή λίγο πριν εμφανιστεί η πανδημία– στο συγκεκριμένο επάγγελμα οι νέες θέσεις εργασίας ήταν 27. Το μέγεθος αυτό αφορά μόνο τους μισθωτούς εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Δεν περιλαμβάνονται ούτε οι αυτοαπασχολούμενοι ούτε και οι εργαζόμενοι που είναι στο Δημόσιο, καθώς τα διάφορα μεγέθη προκύπτουν από τη δήλωση που κάνουν οι εργοδότες στο ΕΡΓΑΝΗ.

Ως προς το επίπεδο των προσόντων, διαπιστώνεται ότι στο επάγγελμα κυριαρχούν τα υψηλά προσόντα, δηλαδή από μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση και άνω (Πίνακας 1). Το 94,6% των εργαζομένων είναι υψηλών προσόντων και εμφανίζει μια πολύ μικρή αύξηση το 2018 σε σχέση με το προηγούμενο έτος (93,7%) όταν ο μέσος όρος στο σύνολο των επαγγελματιών είναι 38,3%. Οι εκτιμήσεις του Πίνακα 1 δεν αφορούν το επάγγελμα αυτό καθαυτό αλλά την ομοειδή ομάδα επαγγελματιών,

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

**Επίπεδα προσόντων για την ομάδα επαγγελματιών 242
«Επαγγελματίες Διοίκησης» (2017-2018)**

	Επαγγελματικές κατηγορίες	Χαμηλά προσόντα (%)	Μεσαία προσόντα (%)	Υψηλά προσόντα (%)	Σύνολο
2018	Επαγγελματίες διοίκησης (242)	0,0	5,4	94,6	100,0
	Μέσος όρος όλων των επαγγελματιών	17,7	44,0	38,3	100,0
2017	Επαγγελματίες διοίκησης (242)	0,0	6,3	93,7	100,0
	Μέσος όρος όλων των επαγγελματιών	17,1	43,5	39,4	100,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, ΕΛΣΤΑΤ

τους «επαγγελματίες διοίκησης»· γενικά πρόκειται για επαγγέλματα με πολύ υψηλές δεξιότητες και επίπεδο εκπαίδευσης και αυτό είναι εμφανές και από το μέγεθος της απόκλισης σε σχέση με τον μέσο όρο όλων των επαγγελμάτων.

Ένα άλλο ζήτημα που τίθεται είναι το εξής: «Κατά πόσο κινδυνεύει το επάγγελμα από την αυτοματοποίηση;». Εδώ χρησιμοποιήθηκε η αρκετά γνωστή μελέτη των Frey και Osborne (2013), η οποία ανέδειξε σε πολύ μεγάλο βαθμό, μαζί με άλλες μελέτες, τον κίνδυνο του αυτοματισμού στα επαγγέλματα. Παρόμοιες αναλύσεις έχουν γίνει και από το Cedefop και από τον ΟΟΣΑ. Η συγκεκριμένη μελέτη –η οποία είναι πολύ διαδεδομένη– κατατάσσει το συγκεκριμένο επάγγελμα ως προς τον κίνδυνο αυτοματοποίησης –άρα κατάργησης των θέσεων εργασίας– στην 44η θέση σε ένα σύνολο 702 επαγγελμάτων, με την κατάταξη να ξεκινάει από τη χαμηλότερη προς την υψηλότερη πιθανότητα. Επίσης, σύμφωνα με μια άλλη έρευνα που πραγματοποίησαν οι Nedelkoska και Quintini (2018) για τον ΟΟΣΑ, οι «επαγγελματίες επιχειρήσεων και διοίκησης», που αφορούν την ευρύτερη ομάδα επαγγελμάτων σε διψήφια ταξινόμηση (με αριθμό ταξινόμησης 24), βρίσκουν ότι διατρέχουν μικρό κίνδυνο από την αυτοματοποίηση καθώς τα εν λόγω επαγγέλματα εντοπίζονται στη 10η θέση στην κατάταξη 38 επαγγελμάτων. Επομένως, οι σύμβουλοι δεν χρειάζεται να ανησυχούν μήπως αυτοματοποιηθεί το επάγγελμά τους καθώς είναι ένα επάγγελμα ελπιδοφόρο· μάλιστα, αυτή η διαπίστωση προέκυψε και από τις αποκρίσεις των συμμετεχόντων στην ποιοτική ανάλυση.

Στη συνέχεια, αξιοποιώντας μια σειρά από διάφορες βάσεις δεδομένων –ESCO, O*NET, Cedefop, ΕΟΠΠΕΠ κ.ά., αναφέρθηκαν και προηγουμένως–, καταβλήθηκαν προσπάθειες να καταλήξουμε σε κάποιες δεξιότητες, χρησιμοποιώντας ταυτόχρονα την ταξινόμηση που προτείνουν οι Lintzeris και Karalis (2020). Ως εκ τούτου, πραγματοποιήθηκε μια συγκεκριμένη ταξινόμηση σε θεμελιώδεις γενικές γνώσεις, γενικές δεξιότητες, επαγγελματικές δεξιότητες, ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες και επιθυμητά χαρακτηριστικά, στάσεις και αξίες. Εστιάζοντας στις δεξιότητες, πρόκειται για τις 13 δεξιότητες που παρουσιάζονται στον Πίνακα 2, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι δεξιότητες εξαντλούνται στις συγκεκριμένες. Εντοπίζοντας ποιες δεξιότητες συγκαταλέγονται στις διάφορες βάσεις δεδομένων που αναφέρονται στο συγκεκριμένο επάγγελμα και πραγματοποιώντας μια συγκριτική ανάλυση, προέκυψαν οι επαγγελματικές δεξιότητες του Πίνακα 2. Ωστόσο, κατά την ποιοτική ανάλυση οι συμμετέχοντες ανέδειξαν και άλλες δεξιότητες, οι οποίες θα αναφερθούν παρακάτω. Οι 13 δεξιότητες είναι οι εξής: η διάθεση και ικανότητα μάθησης, η κριτική σκέψη, η διαθεματική προσέγγιση, η αυτογνωσία και αυτοέλεγχος, η επικοινωνία, η ενεργός ακρόαση, η συνεργασία – ομαδική εργασία, η επίλυση προβλημάτων, η ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων, η αξιολόγηση – ανάλυση – σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων, η εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού, η εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής και η εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

**Προσδιορισμός επαγγελματικών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2423
«Επαγγελματίες Σύμβουλοι Προσωπικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού»**

1. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (γνώσεις ευρείας βάσης)	
Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα	
Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών	
Ξένη γλώσσα (αγγλική)	
2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)	
Γνωστικές ανώτερης τάξης	Σύνθετες διαπροσωπικές
Διάθεση και ικανότητα μάθησης	Συνεργασία, ομαδική εργασία
Κριτική σκέψη	Επίλυση προβλημάτων
Διαθεματική προσέγγιση	
Κοινωνικοσυναισθηματικές	Συστημικές
Αυτογνωσία και Αυτοέλεγχος	Ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων
Επικοινωνία	
Ενεργός ακρόαση	
3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)	
Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών	
Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων	
4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)	
Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	
Εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού	
Εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής	
Εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών	
5. ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ	
Προσωπικά χαρακτηριστικά /Στάσεις – Συμπεριφορές	Αξίες
Ενσυναίσθηση	Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού
	Εργασιακή ηθική

Ποιοτική διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού⁴

Πραγματοποιήθηκαν δύο ομαδικές συζητήσεις· έγιναν και κάποιες συνεντεύξεις όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό (Human Resources – HR) για το επάγγελμα, αλλά για το συγκεκριμένο επάγγελμα δεν προέκυψαν πολύ σημαντικά ευρήματα. Η πρώτη, λοιπόν, ομαδική συζήτηση διεξήχθη διαδικτυακά μετά το πρώτο κύμα της πανδημίας στις 10 Ιουνίου 2020. Η δεύτερη ομαδική συζήτηση διεξήχθη, επίσης, διαδικτυακά, μεταξύ του δεύτερου και του τρίτου κύματος της πανδημίας, στις 13 Φεβρουαρίου 2021. Στις κύριες αρμοδιότητες που αναφέρθηκαν από το σύνολο των εργαζομένων που συμμετείχαν στις ομαδικές συζητήσεις περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η συνεργασία με φροντιστήρια, σχολεία κτλ. με σκοπό τη συμβουλευτική προς τους μαθητές, τους γονείς τους αλλά και με τα ίδια τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθώς και η συμβουλευτική προς ομάδες γενικού πληθυσμού όπως φοιτητές, σπουδαστές, ανέργους αλλά και εργαζομένους οι οποίοι ήθελαν να αλλάξουν το επάγγελμά τους και χρειάζονταν καθοδήγηση. Οι συνεδρίες περιλαμβάνουν τεχνικές αξιολόγησης αλλά και διάλογο, με σκοπό την υποστήριξη και την καθοδήγηση των ωφελουμένων στην επιλογή εκπαίδευσης-κατάρτισης, την ένταξη στην αγορά εργασίας ή και την επαγγελματική εξέλιξη, αντιστοίχως. Τέλος, χαρακτηριστικό των συμβούλων προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού που συμμετείχαν στις συζητήσεις είναι ότι προέρχονται από διαφορετικά επιστημονικά αντικείμενα, κυρίως των κοινωνικών επιστημών –κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί–, και ότι εργάζονται κυρίως σε καθεστώς αυτοαπασχολούμενου ή με συμβάσεις έργου παρά ως μόνιμο προσωπικό σε κάποιον φορέα. Πράγματι, και στην ποσοτική ανάλυση, σε σύγκριση με κάποια άλλα επαγγέλματα, οι αυτοαπασχολούμενοι ήταν πάρα πολλοί – ήταν περίπου το 30% του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε στην ποσοτική ανάλυση. Άρα, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα χαρακτηρίζεται από ελαστικές σχέσεις εργασίας, απουσία ρύθμισης κ.ά.

4 Θα γίνει αναφορά μόνο στα βασικά ευρήματα και συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας γιατί δεν είναι δυνατόν, λόγω έλλειψης χώρου, να παρουσιαστεί αναλυτικά τι ειπώθηκε κατά την ποιοτική έρευνα. Όμως, όταν δημοσιευθεί η μελέτη, εκεί περιλαμβάνονται και οι αποκρίσεις των συμβούλων προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού στις συζητήσεις που έγιναν, ώστε ο καθένας να μπορεί να τις δει αναλυτικά και να ταυτιστεί ή όχι με αυτά που αναφέρουν.

Όσον αφορά τη θεωρητική δομή της ποιοτικής έρευνας, η δομή των θεματικών ενότητων που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας βασίστηκε στο θεωρητικό υπόδειγμα που παρουσιάστηκε προηγουμένως, με τη διαφορά ότι στη δεύτερη φάση του έργου παρεμβλήθηκε και μία διακριτή ενότητα που επικεντρώνεται στο πώς η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 αναμένεται να επιδράσει στις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες για δεξιότητες. Κατά τη διερεύνησή μας το 2019 για το πώς θα μπορούσε να υλοποιηθεί η έρευνα, δεν είχε ενσκήψει ακόμα η πανδημία και ήταν αδύνατον κάποιος να φανταστεί πώς θα ήταν η συνέχεια και πώς θα επιδρούσε στις ζωές όλων μας. Το 2020, άρχισε ξαφνικά να συζητείται το πώς η πανδημία επιδρά στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες. Προκειμένου να έχουμε ενεργή συμμετοχή σε αυτή τη συζήτηση, στην ποιοτική ανάλυση –όχι τόσο στην ποσοτική γιατί το ερωτηματολόγιο είναι λιγότερο ευέλικτο στο να γίνουν κάποιες παρεμβάσεις– στη δεύτερη φάση, αναπροσαρμόστηκαν λίγο οι οδηγοί συζητήσεων και συνεντεύξεων με την ενσωμάτωση ερωτήσεων και για το ζήτημα της πανδημίας. Κατ' αρχάς, υπήρξαν ερωτήσεις για κάποιες αρμοδιότητες και χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε η ανάλυση δεξιοτήτων και μετά τέθηκαν ερωτήσεις για τον ρόλο της πανδημίας COVID-19. Στη συνέχεια, ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες για τον ρόλο της τεχνολογίας και τέλος για τα θέματα εκπαίδευσης. Στο Σχήμα 3, δίνεται συνοπτικά η θεωρητική δομή της ποιοτικής ανάλυσης.

ΣΧΗΜΑ 3

Θεωρητική δομή της ποιοτικής ανάλυσης

Αρμοδιότητες & χαρακτηριστικά επαγγέλματος



Ανάλυση δεξιοτήτων



Ο ρόλος του κορονοϊού



Ο ρόλος της τεχνολογίας



Θέματα εκπαίδευσης

Τα συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας είναι τα εξής:

- Κύριο χαρακτηριστικό του επαγγέλματος είναι η επαφή με άλλους ανθρώπους και από αυτή την άποψη οι οριζόντιες δεξιότητες είναι ιδιαίτερης σημασίας. Η εφαρμογή των κάθετων δεξιοτήτων είναι αποτελεσματική μόνο όταν συνδυάζεται με τις οριζόντιες δεξιότητες.
- Ως σημαντικές δεξιότητες αξιολογήθηκαν οι δεξιότητες: ενεργός ακρόαση, επικοινωνία, κριτική σκέψη, καθώς και διάθεση και ικανότητα μάθησης.
- Επίσης, υψηλά στην κατάταξη των δεξιοτήτων κατατάσσεται η δεξιότητα: αυτογνωσία και αυτοέλεγχος.
- Η τεχνολογική εξέλιξη καλεί τους συμβούλους προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού να υιοθετήσουν νέα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν σε βασικές λειτουργίες και διαδικασίες του επαγγέλματός τους, ταυτόχρονα με τη συνεχή καλλιέργεια των προαναφερθεισών δεξιοτήτων. Επομένως, η τεχνολογία λειτουργεί ως σύνδεσμος ανάμεσα στις οριζόντιες και στις κάθετες δεξιότητες.
- Η εκπαίδευση καλείται, επίσης, να συμβαδίσει με τις παραπάνω εξελίξεις. Τόσο η διάθεση και ικανότητα μάθησης νέων τεχνολογιών (π.χ. e-counselling) όσο και η ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων (ψυχολογίας, αυτοαξιολόγησης) κρίνονται αναγκαίες προκειμένου η χρήση της τεχνολογίας στο μέλλον να αποτελέσει εργαλείο που θα οδηγήσει σε ποιοτική και όχι «στείρα» συμβουλευτική.

Αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις και συνθήκες, η πανδημία του κορονοϊού είχε τις εξής επιπτώσεις:

- Διακόπηκε η συνεργασία των επαγγελματιών συμβούλων προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού με τον εκπαιδευτικό κλάδο (σχολεία και φροντιστήρια) και τις ιδιωτικές εταιρείες.
- Ανεστάλη κάθε τύπος ομαδικών εργασιών, όπως ενημερώσεις, ημερίδες, σεμινάρια κ.ά.
- Αντίθετα, το κομμάτι των ατομικών συνεντεύξεων δεν επηρεάστηκε σημαντικά από τη συγκυρία της πανδημίας, με εξαίρεση την αυξημένη χρήση των εφαρμογών απομακρυσμένης επικοινωνίας.

Αναφορικά με τις δεξιότητες, σημειώνονται οι ακόλουθες επιπτώσεις:

- Η αυξημένη σημασία της προσαρμογής στις νέες ψηφιακές πλατφόρμες επικοινωνίας και ειδικότερα στις προκλήσεις που παρουσιάζει η συνθήκη της απομακρυσμένης επικοινωνίας με τον συμβουλευόμενο. Η εξέλιξη αυτή θεωρείται ότι επιδρά αρνητικά στη συμβουλευτική καθώς εκτιμούν ότι η απώλεια της φυσικής επαφής με τον συμβουλευόμενο δύσκολα μπορεί να υποκατασταθεί από τις ψηφιακές τεχνολογίες, και σίγουρα όχι χωρίς σημαντικές υποχωρήσεις σε ό,τι αφορά την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών.
- Άλλες δεξιότητες των οποίων η βαρύτητα αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά λόγω της συγκυρίας της πανδημίας είναι η επίλυση προβλημάτων αλλά και η προσαρμοστικότητα στις ιδιαίτερες συνθήκες και προκλήσεις του νέου επαγγελματικού τοπίου που θα αναδυθεί στο εγγύς μέλλον.

Αναφορικά με τις αντιλήψεις για το μέλλον, η σταδιακή διαμόρφωση ενός νέου τοπίου στάσεων και αντιλήψεων σχετικά με τη συμβουλευτική είναι μία επιθυμητή εξέλιξη για τους συμβούλους προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, οι οποίοι εκφράζουν την αισιοδοξία τους για το επάγγελμα στο εγγύς μέλλον. Ειδικότερα, αφενός, η αναμενόμενη εμφάνιση νέων επαγγελμάτων μέσα στην επόμενη δεκαετία, τάση που θεωρείται πως θα ενισχυθεί και από την πανδημία του κορονοϊού, και αφετέρου η εικαζόμενη μελλοντική αποσύνδεση της συμβουλευτικής προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού από το εκπαιδευτικό-ακαδημαϊκό σύστημα και το άνοιγμά της σε ευρύτερες πληθυσμιακές ομάδες, σε διαφορετικές φάσεις της ζωής ενός συμβουλευόμενου –δηλαδή ο κάθε συμβουλευόμενος θα απευθύνεται σε διάφορους οργανισμούς εκτός του ακαδημαϊκού συστήματος, όπως, για παράδειγμα, στο Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ, το οποίο παρέχει τέτοιες υπηρεσίες-, είναι εξελίξεις που αναμένεται να ενισχύσουν σημαντικά τον ρόλο του επαγγελματία συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού και να αυξήσουν τη ζήτηση για το επάγγελμα.

Σε ό,τι αφορά τις ανησυχίες των συμβούλων προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού για το μέλλον, αυτές εστιάζουν αποκλειστικά στη δυνατότητα προσαρμογής του επαγγέλματος σε συνθήκες απομακρυσμένης επικοινωνίας, οι οποίες αντιτίθενται στον πυρήνα της συμβουλευτικής που προϋποθέτει την άμεση, προσωπική επαφή και συνεργασία μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου.

Ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στις 12 από τις 13 περιφέρειες της χώρας, αφού σε μία περιφέρεια, στο νότιο Αιγαίο, δεν εντοπίστηκαν σύμβουλοι. Ο πληθυσμός είναι ένα δείγμα μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων του ιδιωτικού τομέα. Κατέστη εφικτό να εντοπιστούν 199 άτομα. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε από τις 28 Ιουλίου 2020 έως τις 2 Μαρτίου 2021 σε περίοδο πανδημίας. Υπήρξε ένα ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, το οποίο διανεμήθηκε έντυπα και ηλεκτρονικά, και είχε μέση διάρκεια 12-15 λεπτά. Πολύ σημαντικό ήταν το ότι υπήρχε ένα συνοδευτικό κείμενο με ορισμούς των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων, τόσο έντυπα όσο και ηλεκτρονικά, ώστε, αν κάποιος ερωτώμενος είχε κάποια απορία, να διαβάσει τον ορισμό της δεξιότητας και να την καταλάβει καλύτερα.

Η επιλογή δείγματος έγινε από ένα δίκτυο επαφών που έχει το INE ΓΣΕΕ με εργαζομένους του επαγγέλματος. Υπήρχε ένα δείγμα μη πιθανότητας, λόγω τόσο των χρονικών περιορισμών και των διαθέσιμων πόρων όσο και των περιορισμών λόγω των μέτρων της πανδημίας. Ως εκ τούτου, υπήρχε ένα δείγμα ευκολίας που είναι ένα δείγμα μη πιθανότητας, αλλά δεν ανέκυψαν ζητήματα σημαντικής ετερογένειας του πληθυσμού. Αν και αυτό είναι πολύ σημαντικό, η ερευνητική ομάδα δεν συνηγορεί υπέρ οποιασδήποτε στατιστικής γενίκευσης σε οποιονδήποτε πληθυσμό, πέρα από το δείγμα το οποίο συμμετείχε στην έρευνα. Παρ' όλα αυτά, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει έναν προπομπό για μελλοντική έρευνα με δείγματα πιθανοτήτων τα οποία είναι στενά συνδεδεμένα με τη δυνατότητα στατιστικής γενίκευσης των συμπερασμάτων. Επίσης, αναλύθηκαν οι σχέσεις μεταξύ μεταβλητών όπου έγιναν κάποιοι στατιστικοί έλεγχοι με τον έλεγχο χ^2 (chi square tests), που θα δούμε λίγο παρακάτω.

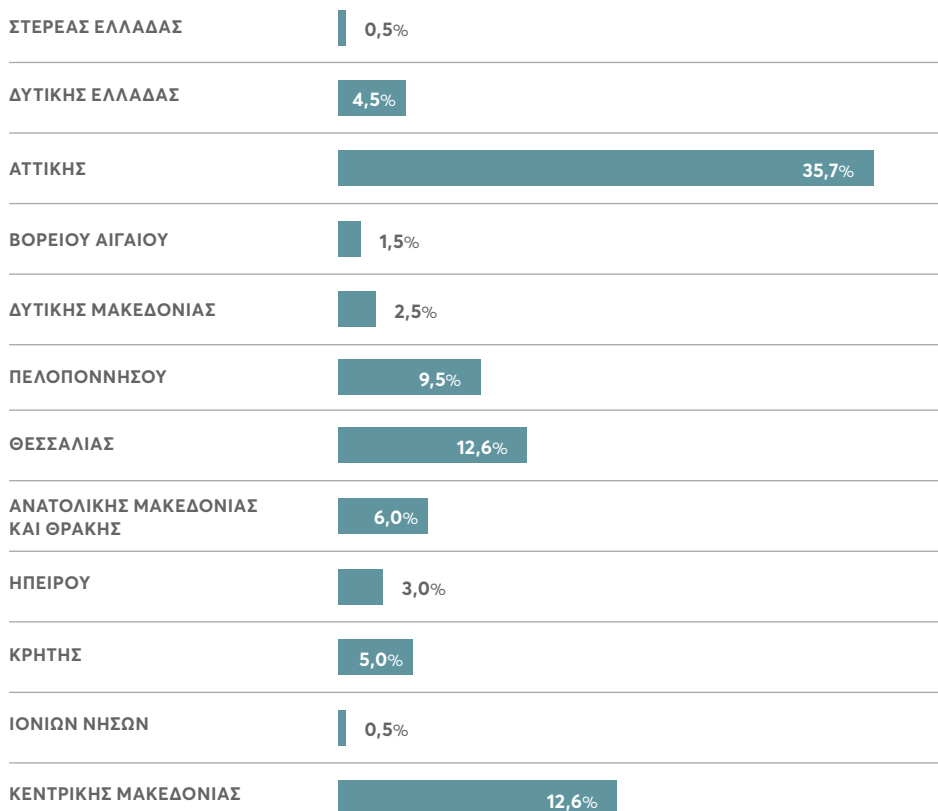
Σχολιάζοντας κάποια βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού και αναφορικά με τη γεωγραφική κατανομή των ερωτωμένων, βλέπουμε ότι έχουμε αρκετά υψηλά ποσοστά σε μεγάλες περιφέρειες της χώρας όπως είναι η Αττική, η κεντρική Μακεδονία, η Θεσσαλία και η Πελοπόννησος (Διάγραμμα 1).

Οι γυναίκες υπερτερούν με ποσοστό 72,4% έναντι 27,6% των ανδρών. Σε ό,τι αφορά την ηλικία, οι 8 στους 10 περίπου είναι στις παραγωγικές ηλικίες μεταξύ 30 και 49 ετών, με μέσο όρο ηλικίας τα 41,5 έτη. Ιδιαίτερα εντυπωσιακό είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, όπου αθροιστικά το 99,5% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι 3 στους 4 περίπου έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα, περίπου το 15% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, το 6,5% έχει διδακτορικό, και το 4,1% είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, δηλαδή, τα εκπαιδευτικά προσόντα είναι πολύ υψηλά. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, περίπου οι μισοί είναι παντρεμένοι και περίπου οι μισοί έχουν ένα ή περισσότερα παιδιά.

Αναφορικά με το προφίλ τους και τις εργασιακές τους σχέσεις, περίπου οι μισοί ερωτώμενοι είχαν λιγότερο από 5 χρόνια προϋπηρεσία στην επιχείρηση. Η συνολική

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Γεωγραφική κατανομή δείγματος ανά περιφέρεια



προϋπηρεσία των ερωτωμένων κατανέμεται σε ποσοστά πάνω από το 30,0% για τα χρονικά διαστήματα 1 έως 5 χρόνια (31,7%), 5 έως 10 χρόνια (36,2%) και πάνω από 10 χρόνια (31,2%). Όσον αφορά το είδος της σύμβασης παρατηρείται μια επισφάλεια στο επάγγελμα. Το 33,2% εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, το 29,6% με σύμβαση ορισμένου χρόνου και το 28,1% με σύμβαση έργου. Το 72,9% είναι με πλήρη απασχόληση και το 14,6% με μερική απασχόληση. Όσον αφορά τα μεγέθη των επιχειρήσεων, περίπου το 36,7% εργάζεται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις και το 10,6% σε μεγάλες, με περισσότερους από 250 εργαζομένους. Σχετικά με τη διάρθρωση των μισθών οι μισοί ερωτώμενοι έχουν μισθό 1.000 ευρώ (αφού έχουν γίνει οι κρατήσεις) και πάνω. Η πολυπληθέστερη κλίμακα είναι αυτή των 1.001 ευρώ μέχρι 1.200, με ποσοστό 23,6%.

ΒΑΣΙΚΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Αττική (35,7%), Κεντρική Μακεδονία (18,6%), Θεσσαλία (12,6%), Πελοπόννησος (9,5%).
ΦΥΛΟ	Οι γυναίκες υπερτερούν με ποσοστό 72,4% έναντι 27,6% των ανδρών.
ΗΛΙΚΙΑ	Οι 8 στους 10 (83,0%) βρίσκονται στις παραγωγικές ηλικίες μεταξύ 30 και 49 ετών (ειδικότερα 40-49 ετών ήταν το 50,3%), ενώ μόλις το 14,1% ανήκει στην κατηγορία άνω των 50 ετών. Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτωμένων είναι τα 41,5 έτη.
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Μεταπτυχιακό δίπλωμα με 73,9%, απόφοιτοι ΑΕΙ με 15,1%, διδακτορικό δίπλωμα με 6,5% και απόφοιτοι ΑΤΕΙ με 4,1%. Δηλαδή το 99,5% έχει αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Το 53,8% των συμμετεχόντων είναι παντρεμένοι και ακολουθούν με 16,6% όσοι είναι άγαμοι και ζουν μόνοι, και με 15,6% όσοι είναι άγαμοι και ζουν με άλλους.
ΥΠΑΡΞΗ ΠΑΙΔΙΩΝ	Το 50,3% του δείγματος δηλώνει ότι έχει ένα ή περισσότερα παιδιά.

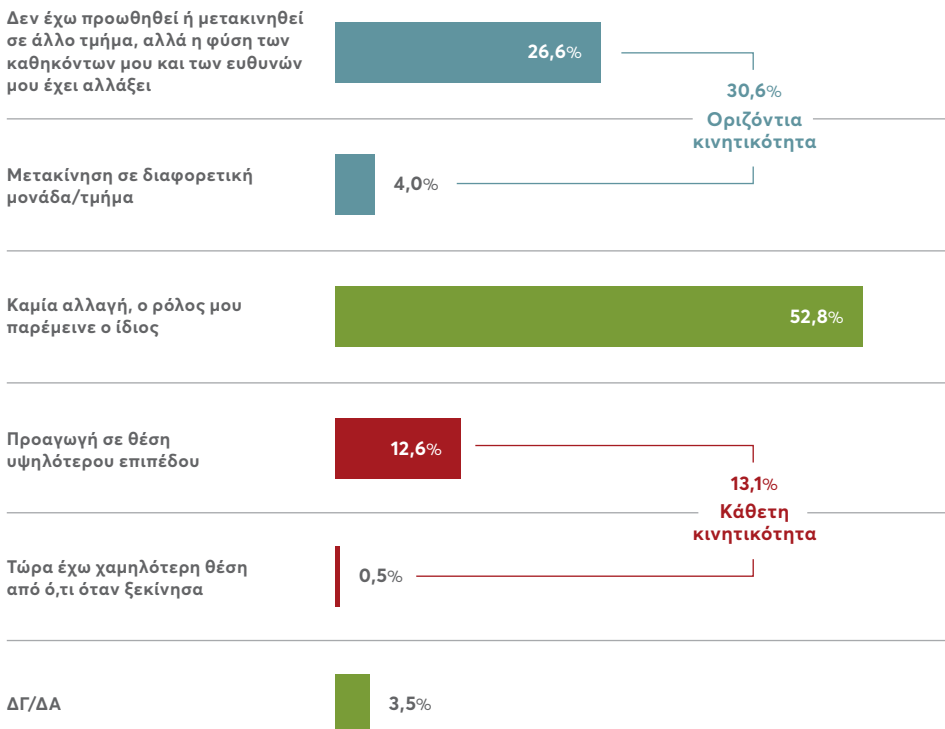
ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΗ ΣΥΓΓΕΚΡΙΜΕΝΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	Το 48,2% έχει λιγότερα από 5 χρόνια, το 28,6% έχει περισσότερα από 10 χρόνια και το 22,6% έχει προϋπηρεσία μεταξύ 5-10 χρόνων.
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	Το 31,2% έχει συνολική εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των 10 χρόνων, το 31,7% έχει εμπειρία μικρότερη των 5 χρόνων και το 36,2% έχει προϋπηρεσία μεταξύ 5-10 χρόνων.
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	Το 33,2% εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, το 29,6% με σύμβαση ορισμένου χρόνου και το 28,1% με σύμβαση έργου.
ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Το 72,9% των συμμετεχόντων εργάζεται με πλήρη απασχόληση και το 14,6% με μερική απασχόληση.
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Το 36,7% απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις, με λιγότερα από 10 άτομα προσωπικό· το 27,6% σε μικρές επιχειρήσεις, με λιγότερους από 50 εργαζομένους· το 15,1% σε μεσαίες επιχειρήσεις, με λιγότερους από 250 εργαζομένους· ενώ το 10,6% σε μεγάλες επιχειρήσεις, με περισσότερους από 250 εργαζομένους.
ΔΙΑΦΘΡΩΣΗ ΜΙΣΘΩΝ	Το 46,8% έχει μισθό από 1.001 ευρώ και πάνω. Η πολυπληθέστερη μισθολογική κλίμακα είναι αυτή των 1.001-1.200 ευρώ (23,6%) και έπονται οι κλίμακες των 1.201-1.500 ευρώ (16,6%) και των 901-1.000 ευρώ (15,6%). Ακολουθεί με πολύ μικρότερο ποσοστό η κλίμακα των 801-900 ευρώ (8,0%).

Στη συνέχεια, θα αναφερθούν κάποιες ερωτήσεις οι οποίες σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Στο Διάγραμμα 2 αποτυπώνονται οι απαντήσεις στην ερώτηση για το αν υπάρχουν αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη. Περίπου οι μισοί (52,8%) δηλώνουν ότι «Δεν υπάρχει καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παραμένει ο ίδιος». Αξίζει, όμως, να σχολιασθούν οι δύο κάτω κόκκινες μπάρες καθώς και οι δύο πάνω μπλε μπάρες. Στις κόκκινες μπάρες φαίνεται ότι ο εργαζόμενος είτε έχει πάρει προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου κατά 12,6% είτε έχει υποβαθμιστεί κατά 0,5%. Αυτό ουσιαστικά είναι η κάθετη κινητικότητα, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος έχει αλλάξει θέση στην ιεραρχία. Επίσης, οριζόντια κινητικότητα έχει το 30,6% (μπλε μπάρες), δηλαδή είτε έχει μετακινηθεί σε διαφορετική μονάδα ή τμήμα (4,0%) είτε δεν έχει μετακινηθεί σε διαφορετική μονάδα ή τμήμα αλλά η φύση των καθηκόντων του έχει αλλάξει (26,6%). Και στη συνέχεια θα φανεί ότι η κάθετη κινητικότητα –προαγωγή σε υψηλότερη θέση– σχετίζεται με αναβάθμιση και υψηλές δεξιότητες.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

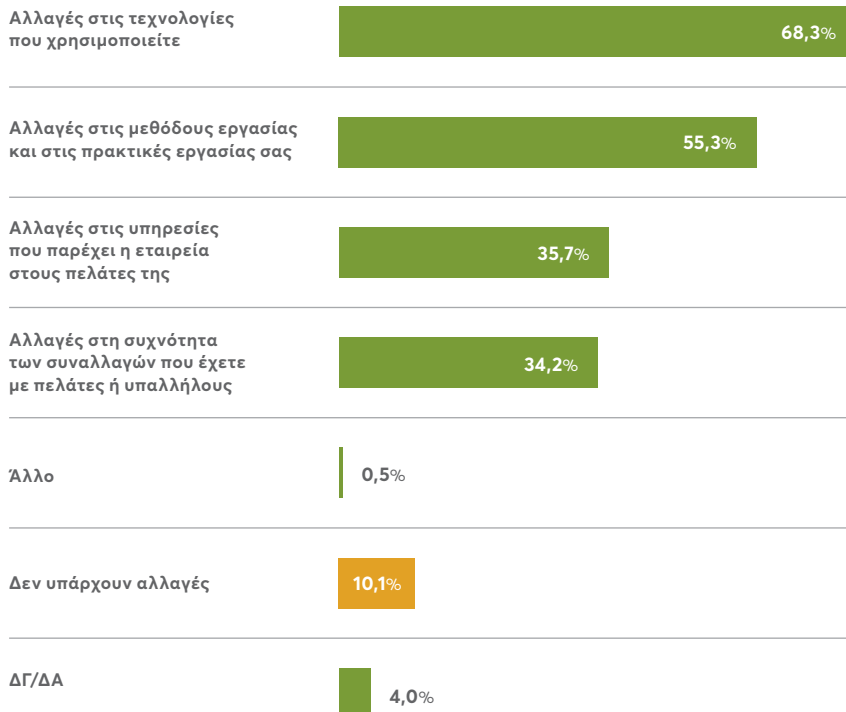
Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη



Στο Διάγραμμα 3 αποτυπώνονται οι αλλαγές που έγιναν στην εργασία τα τελευταία 5 χρόνια. Παρατηρούνται αλλαγές στην τεχνολογία που χρησιμοποιεί ο σύμβουλος (68,3%), αλλαγές στις μεθόδους και πρακτικές εργασίας, αλλαγές στις υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία όπου εργάζεται ο σύμβουλος, αλλαγές στη συχνότητα συναλλαγών που έχει με πελάτες ή υπαλλήλους. Το 10% των ερωτημένων δήλωσε ότι δεν έχουν γίνει αλλαγές. Τα συγκεκριμένα ευρήματα βρίσκονται σε απόλυτη συνάφεια με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας. Προκύπτει, λοιπόν, ότι στο επάγγελμα υπάρχουν αλλαγές, οι οποίες όμως προέρχονται από την ψηφιοποίηση, κάτι που σημαίνει ότι η διαδικασία εκτέλεσης των καθηκόντων δεν θα αλλάξει δραματικά. Σε μια άλλη ερώτηση σχετικά με το αν οι αλλαγές αυτές υποστηρίχθηκαν από διαδικασίες κατάρτισης και εκπαίδευσης, παρατηρήθηκε ότι το 40,0% περίπου από τις συγκεκριμένες αλλαγές δεν έγιναν με ευθύνη του εργοδότη. Ο εργοδότης, γύρω στο 55,0%, βοήθησε μόνο στο να συντελεστούν οι αλλαγές αυτές.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία 5 χρόνια



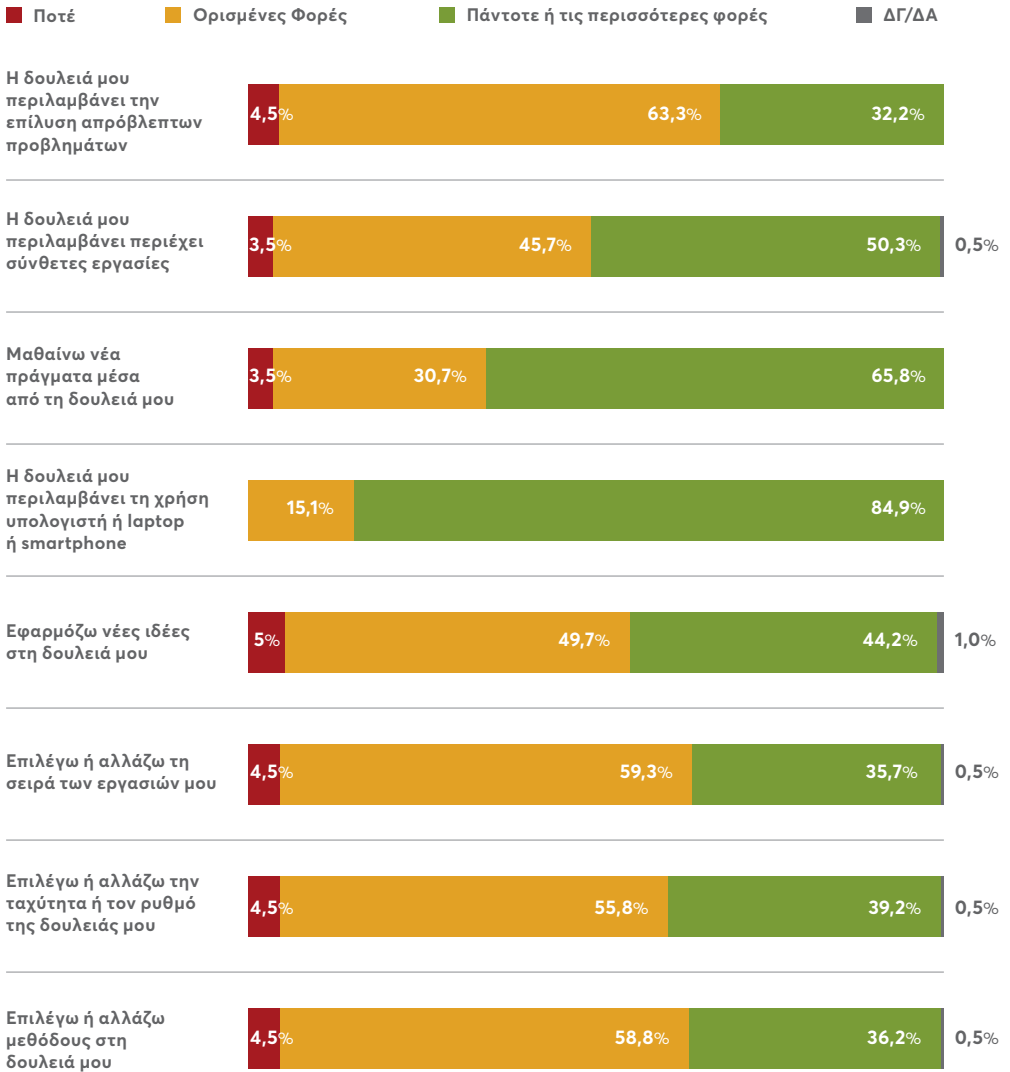
Το Διάγραμμα 4 αφορά τις συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα. Ως καθήκοντα ρουτίνας ορίζονται τα καθήκοντα που απαιτούν μια μεθοδική επαναληψιμότητα στο πλαίσιο μιας σταθερής διαδικασίας. Ουσιαστικά, είναι αυτά που μπορούν να προσδιοριστούν επαρκώς ως μία σειρά οδηγιών η οποία θα μπορούσε, για παράδειγμα, να εκτελείται από μια μηχανή. Στο Διάγραμμα 4 υπάρχουν οι απαντήσεις των συμβούλων σε μια σειρά ερωτήσεων που σχετίζονται με τις συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα, και το 32,2% απαντά πως η δουλειά τους πάντοτε ή τις περισσότερες φορές περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων. Οι πράσινες μπάρες στο διάγραμμα δηλώνουν «πάντοτε ή τις περισσότερες φορές». Διαπιστώνεται, λοιπόν, ότι υπάρχει μία μη αυτοματοποίηση καθώς περιλαμβάνονται σύνθετες εργασίες κατά 50,3%, και μαθαίνουν νέα πράγματα μέσα από την εργασία τους κατά 65,8%, δηλαδή δεν έχουν μια σταθερότητα στην εργασία τους. Η εργασία τους περιλαμβάνει χρήση υπολογιστή, λάπτοπ ή smartphone κατά 85,0% περίπου, και εφαρμόζουν νέες ιδέες κατά 44,2%. Μπορούν να επιλέξουν ή να αλλάξουν τη σειρά των εργασιών τους κατά 35,7%, αλλάζουν τον ρυθμό ή την ταχύτητα της εργασίας τους κατά 39,2% ή αλλάζουν μεθόδους κατά 36,2%. Η συγκεκριμένη ερώτηση συμπεριλήφθηκε γιατί, όταν υπάρχει συνδυασμός εργασιακών καθηκόντων υψηλής ρουτίνας –εδώ δεν υπάρχει υψηλή ρουτίνα– και χαμηλά προσόντα, τότε το επάγγελμα έχει κίνδυνο αυτοματοποίησης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση ναι μεν υπάρχουν αλλαγές, αλλά υπάρχουν και πολύ υψηλά προσόντα. Οπότε το επάγγελμα δεν κινδυνεύει από κάποια αυτοματοποίηση-ψηφιοποίηση.

Σύμφωνα με την τυπολογία των Lintzeris και Karalis (2020) και Λιντζέρης (2020) –την οποία έχουμε ενστερνιστεί–, επιλέχθηκαν (τελικές υπό διερεύνηση) 13 δεξιότητες για τις οποίες ζητήθηκε η γνώμη των συμβούλων. Οι 10 πρώτες δεξιότητες αναφέρονται σε γενικές δεξιότητες εργασίας, ενώ οι 3 τελευταίες αναφέρονται στον πυρήνα των δεξιοτήτων του επαγγέλματος του συμβούλου, όπου έχουμε τις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες –υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές, όπως λένε οι Lintzeris και Karalis (2020)–, και είναι η εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού, η εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής καθώς και η εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών.

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες. Στο Διάγραμμα 5 αθροίστηκαν τα σημαντικότερα ποσοστά των απαντήσεων στις δύο κατηγορίες της κλίμακας «Πάρα πολύ» και «Πολύ». Αυτό φαίνεται στο πλαίσιο αριστερά από κάθε δεξιότητα. Παρατηρείται ότι οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι διαθέτουν τις δεξιότητες, τη διάθεση και ικανότητα μάθησης, την κριτική σκέψη, την επικοινωνία, την ενεργό ακρόαση, τη συνεργασία και ομαδική εργασία, καθώς και την εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής· ενώ σε μικρότερο βαθμό διαθέτουν την εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού και σε ακόμα μικρότερο την εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών –στη συνέχεια, θα διασαφηνιστεί πώς αυτό το χαμηλό ποσοστό αναλύεται.

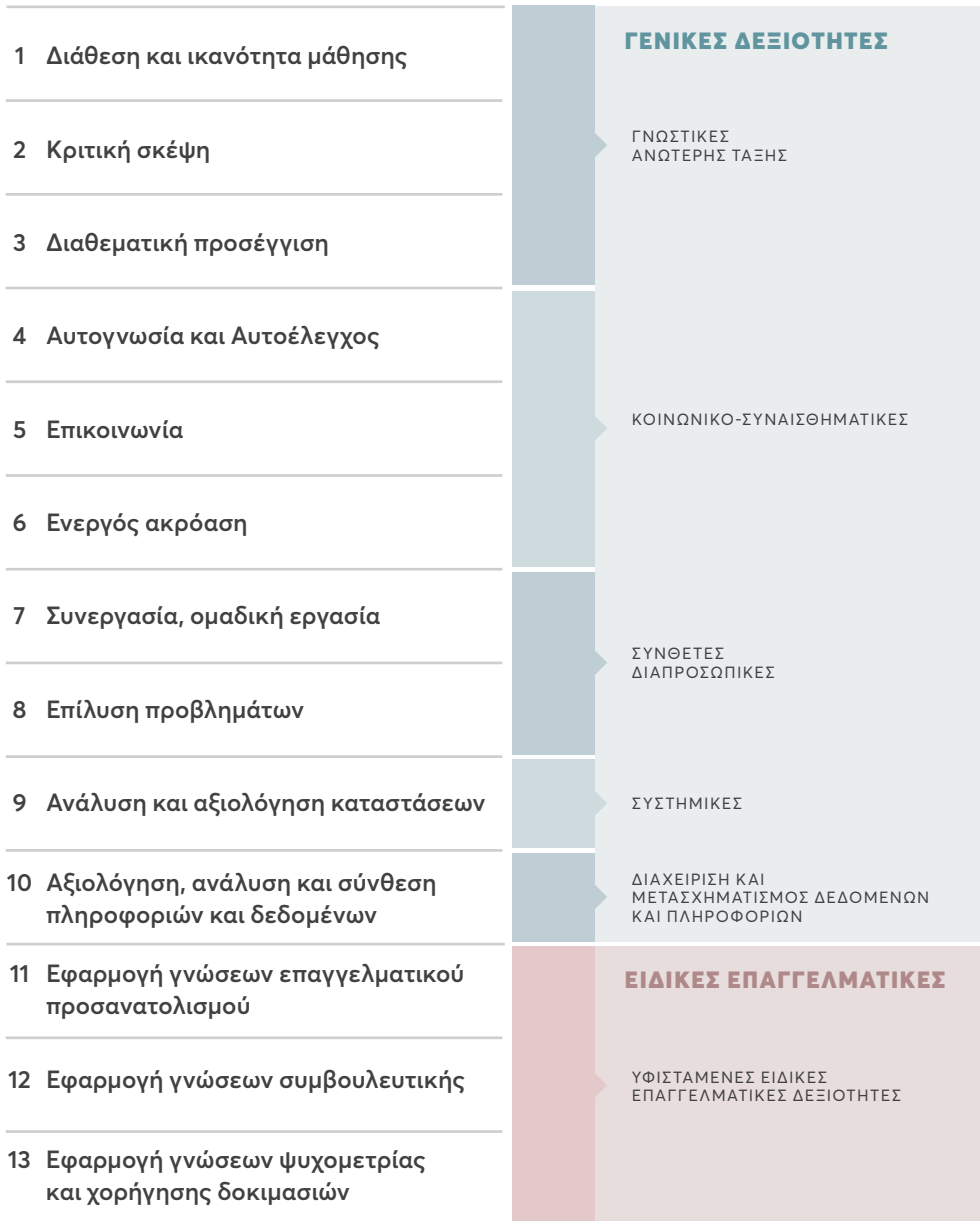
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



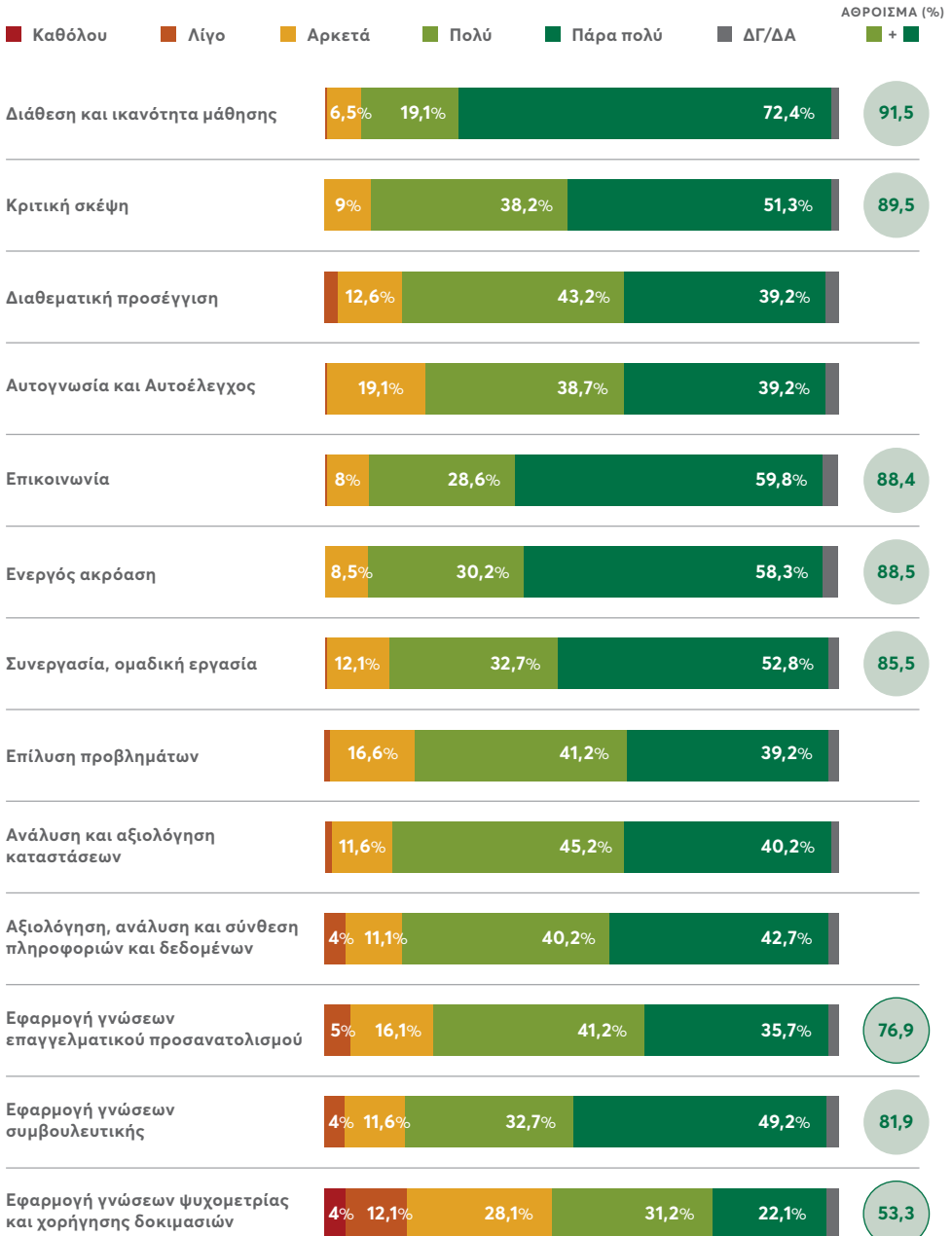
ΣΧΗΜΑ 4

Οι τελικές υπό διερεύνηση 13 δεξιότητες



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5

Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ερωτώμενοι ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



Κατόπιν, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν τι πιστεύουν ότι απαιτούν οι εργοδότες από αυτές τις δεξιότητες (Διάγραμμα 6). Ο εργοδότης, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, θέλει επικοινωνία, ενεργό ακρόαση, ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων, διάθεση και ικανότητα μάθησης και –σε πολύ πιο μεγάλα ποσοστά από ό,τι πιστεύει ο σύμβουλος ότι έχει– εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού και εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής. Σε μικρότερο ποσοστό υπάρχει πάλι η εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών. Αυτές είναι οι υποκειμενικές εκτιμήσεις των ερωτωμένων, ενώ η γενική εκτίμηση, όπως βλέπουμε, είναι ότι οι σύμβουλοι έχουν πολύ υψηλές δεξιότητες.

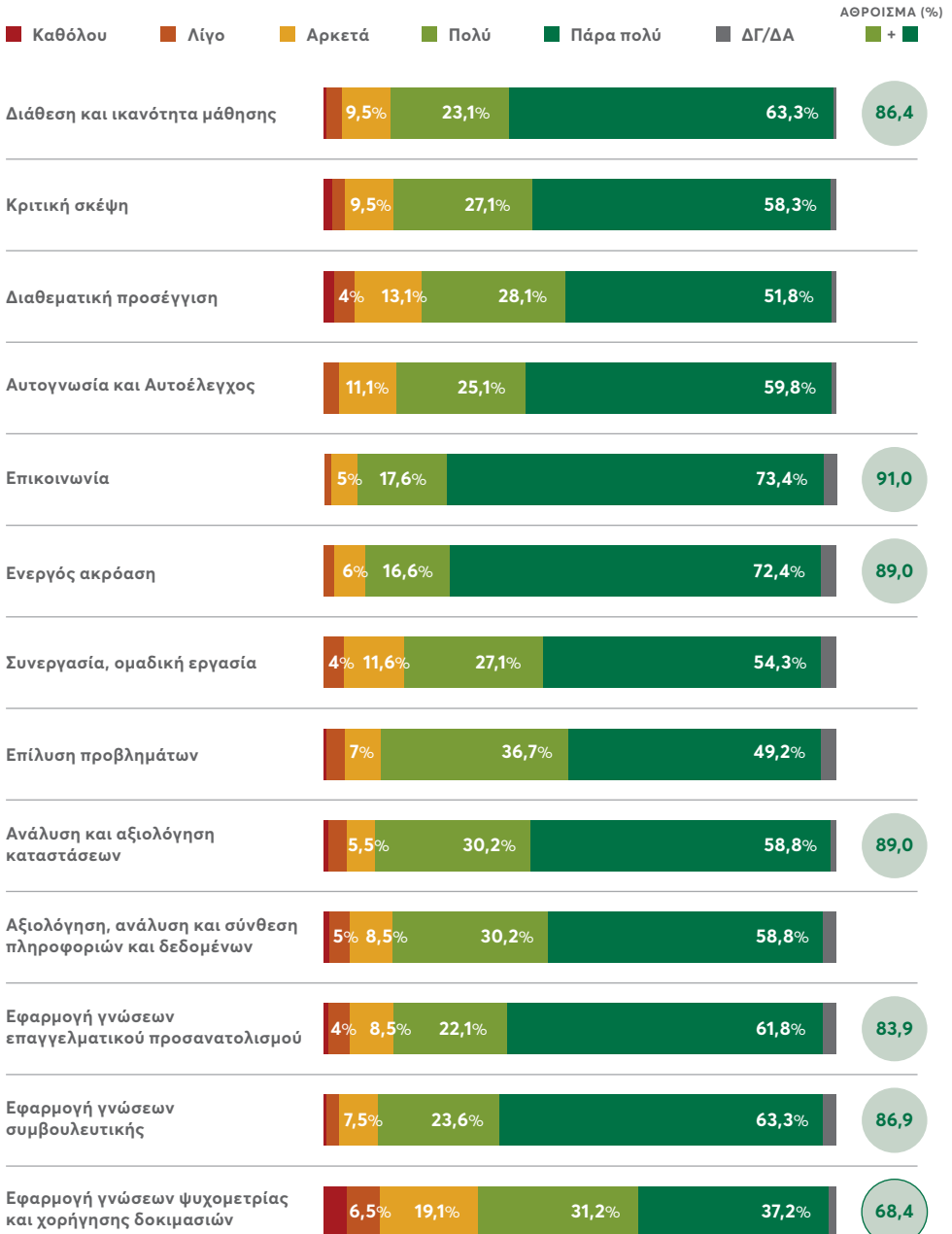
Συγκρίνοντας τις δεξιότητες του συμβούλου και τι απαιτεί ο εργοδότης (Διάγραμμα 7), διαπιστώνεται ότι, εφαρμόζοντας κάποιους στατιστικούς ελέγχους (χ^2), οι σύμβουλοι διαθέτουν παραπάνω από αυτό που απαιτεί ο εργοδότης μόνο όσον αφορά τη δεξιότητα διάθεση και ικανότητα μάθησης. Υπάρχει, δηλαδή, ένας υψηλότερος βαθμός αντιλαμβανόμενης επάρκειας. Ενώ από κάτω προς τα επάνω υπάρχει χαμηλός βαθμός αντιλαμβανόμενης επάρκειας, δηλαδή οι εργοδότες θέλουν μεγαλύτερη εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών, εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού, αυτογνωσία και αυτοέλεγχο, εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής κτλ. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι υπάρχει ένα έλλειμμα στις 3 δεξιότητες που είναι ο πυρήνας του επαγγέλματός τους.

Σχετικά με το αν η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα 5 χρόνια (Διάγραμμα 8), οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η συνεργασία και ομαδική εργασία, η ενεργός ακρόαση, η αυτογνωσία και αυτοέλεγχος, καθώς και η κριτική σκέψη, δεν θα επηρεαστούν από την ψηφιακή οικονομία. Αντίθετα, θεωρούν ότι θα επηρεάσει την εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών, την αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών, τη διαθεματική προσέγγιση και τη διάθεση και ικανότητα μάθησης. Αυτά σχετίζονται κυρίως με το πλαίσιο της ποικιλομορφίας κάθε ειδικότητας που έχει το επάγγελμα και την πολυπλοκότητα η οποία αναμένεται να επέλθει στο μέλλον με την αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων μέσω τεχνολογικών εφαρμογών και πλατφορμών.

Σχετικά με τον βαθμό αντίληψης του επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις (Διάγραμμα 9), οι σύμβουλοι ερωτήθηκαν κατά πόσο οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με τις εργασιακές τους απαιτήσεις. Περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (54,8%) απάντησαν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται στην εργασία τους. Το 15,1% των ερωτωμένων δηλώνει έλλειμμα δεξιοτήτων, ότι δηλαδή έχει λιγότερες δεξιότητες από ό,τι απαιτεί η εργασία του, και το 29,1% ότι έχει πλεόνασμα δεξιοτήτων δηλαδή έχει περισσότερες δεξιότητες από ό,τι απαιτεί εργασία του.

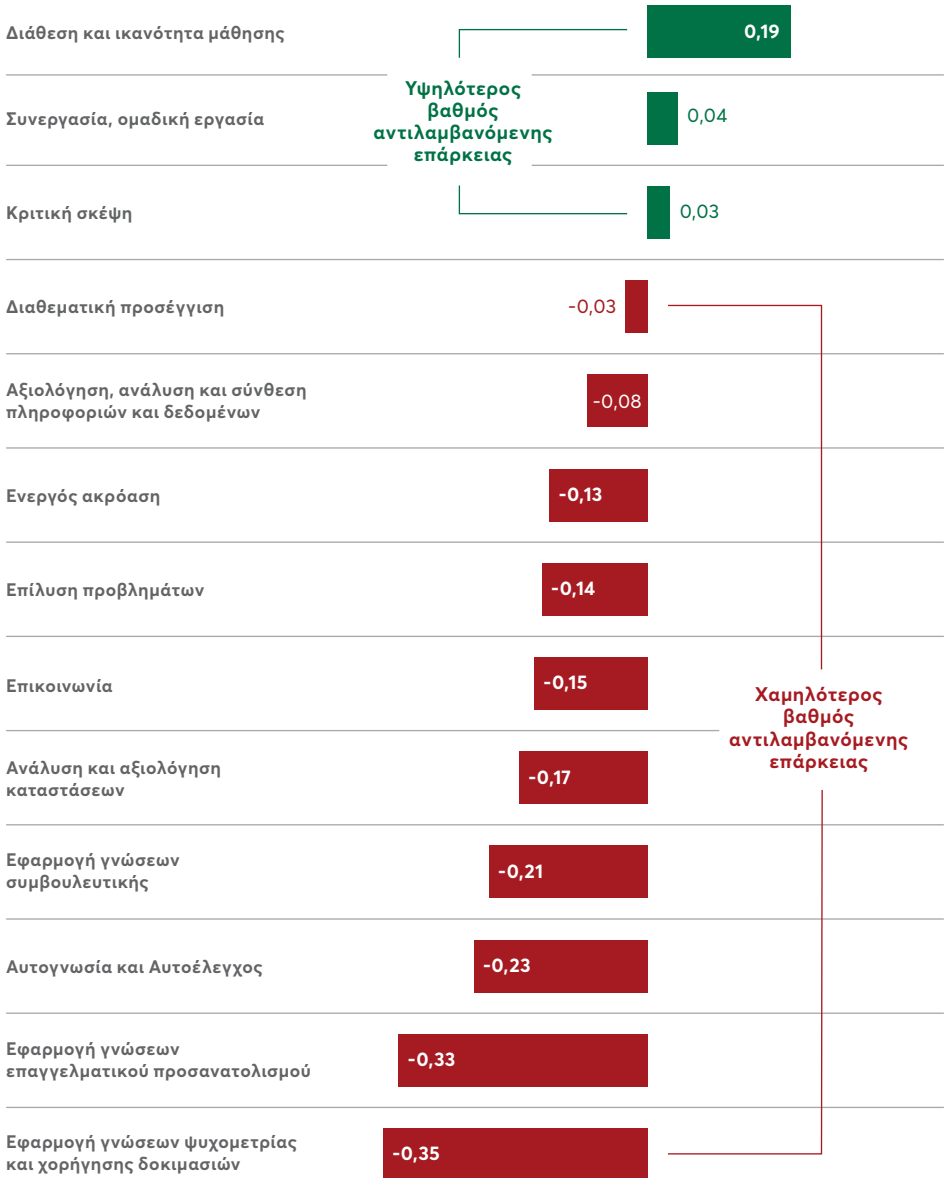
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ερωτώμενοι ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



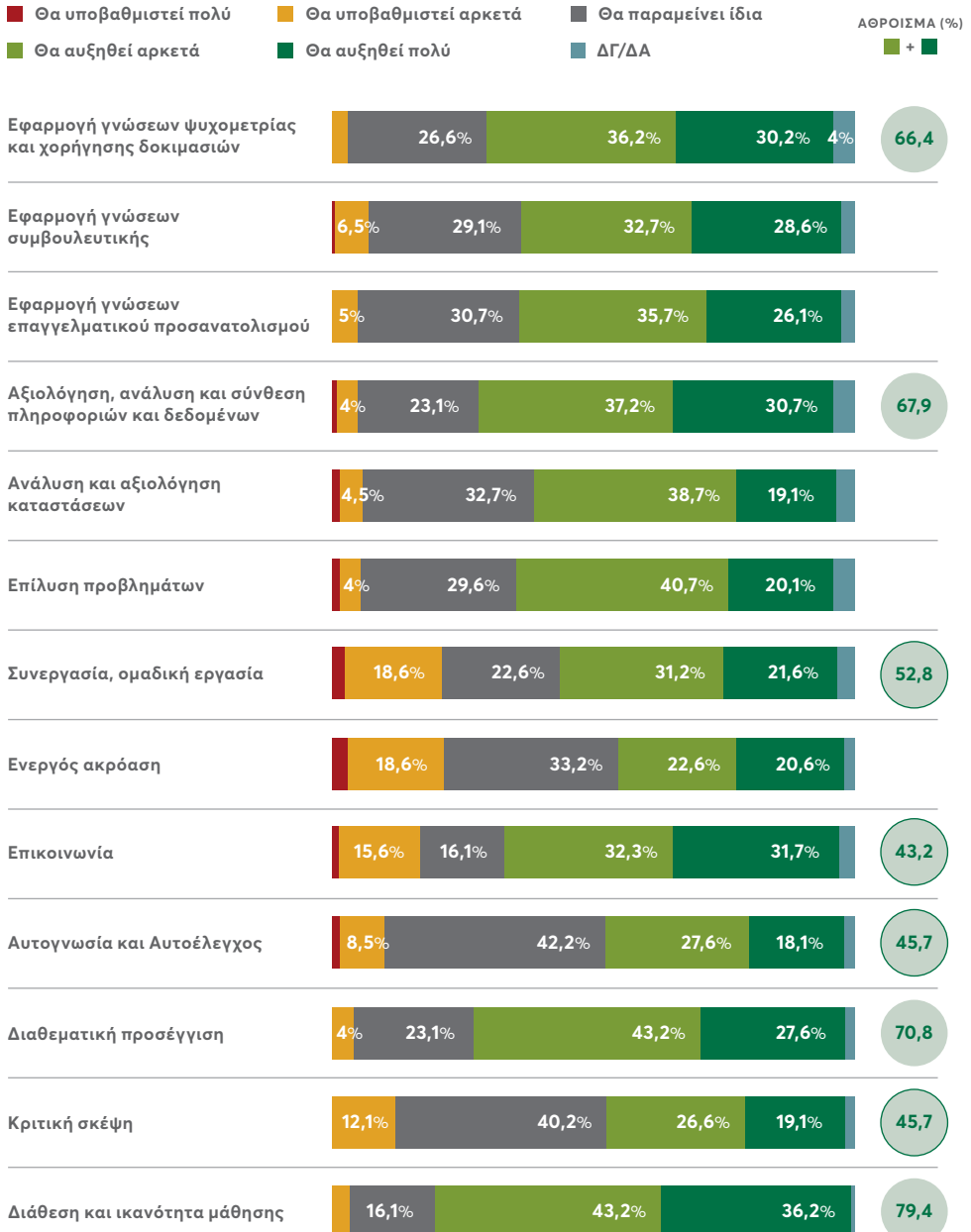
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

Βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα 5 χρόνια



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις

Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά μου

29,1%

Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου

54,8%

Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω

15,1%

Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

1,0%

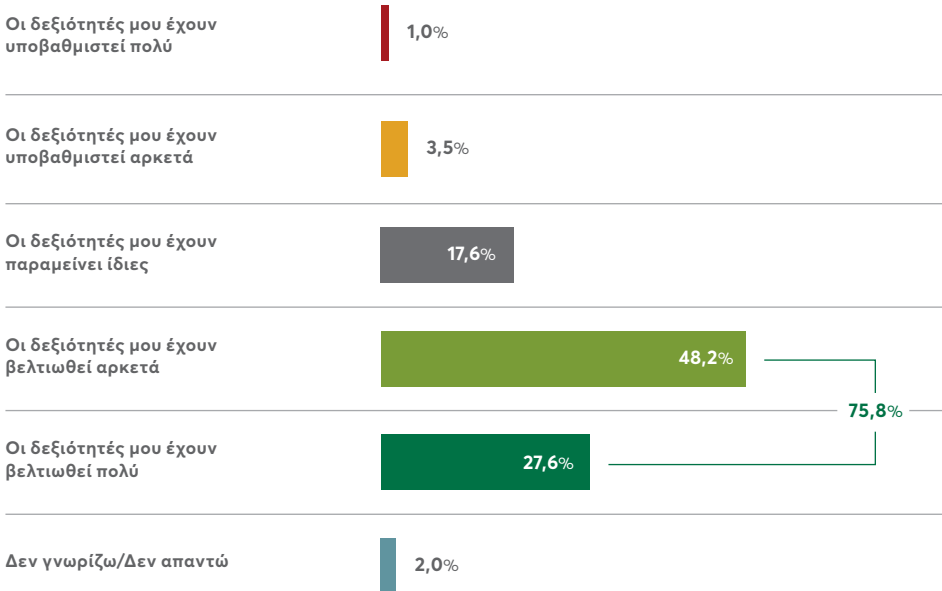
Στο Διάγραμμα 10 αποτυπώνονται οι μεταβολές δεξιοτήτων από τη στιγμή έναρξης εργασίας στον τωρινό εργοδότη. Οι δεξιότητες έχουν βελτιωθεί αρκετά ή πολύ στον τωρινό εργοδότη (κατά 75,8%), κάτι που σημαίνει ότι η εργασία είναι ένας παράγοντας αναβάθμισης δεξιοτήτων.

Αναφορικά με τη συμμετοχή σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης για την τωρινή εργασία κατά τον τελευταίο χρόνο (Διάγραμμα 11), διαπιστώνεται ότι το 62,8% (περίπου 2 στους 3) έχει παρακολουθήσει σεμινάρια κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας, εντός ωραρίου εργασίας το 19,6% και κατά την εκτέλεση της εργασίας του το 18,6%. Ενώ το 24,1% (1 στους 4 περίπου) δεν έχει συμμετάσχει σε καμία εκπαίδευση ή κατάρτιση. Επομένως, καλλιεργείται μια κουλτούρα εκπαίδευσης-κατάρτισης με πρωτοβουλία των εργαζομένων και όχι των εργοδοτών.

Από το Διάγραμμα 12 προκύπτει ότι ο συνηθέστερος τρόπος βελτίωσης υφιστάμενων δεξιοτήτων –ή απόκτησης νέων– είναι οι διάφορες μορφές άτυπης και μη τυπικής εκπαίδευσης. Το 74,4% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει παρακολουθήσει μαθήματα ή σεμινάρια στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Επίσης, μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων (59,3%) δήλωσε ότι έχει μάθει αλληλοεπιδρώντας με τους συναδέλφους του. Το 55,3% δήλωσε ότι έχει μάθει με τη βοήθεια εκπαιδευτικών πόρων που βρήκε το ίδιο (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών on-line), ενώ το 51,8% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έμαθε κατά την εργασία μέσω δοκιμών και λαθών. Τέλος, το 19,1% έχει διδαχτεί από τον προϊστάμενο στον χώρο εργασίας.

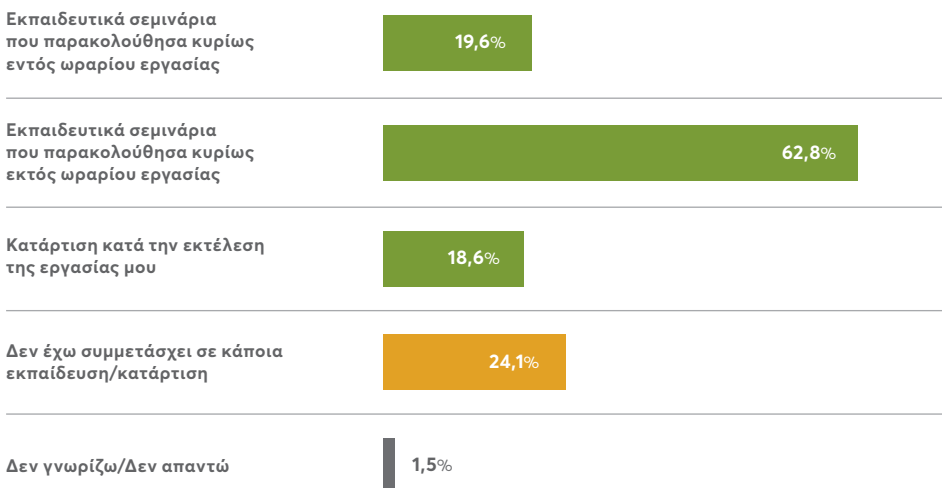
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10

Μεταβολές δεξιοτήτων από τη στιγμή έναρξης εργασίας στον τωρινό εργοδότη



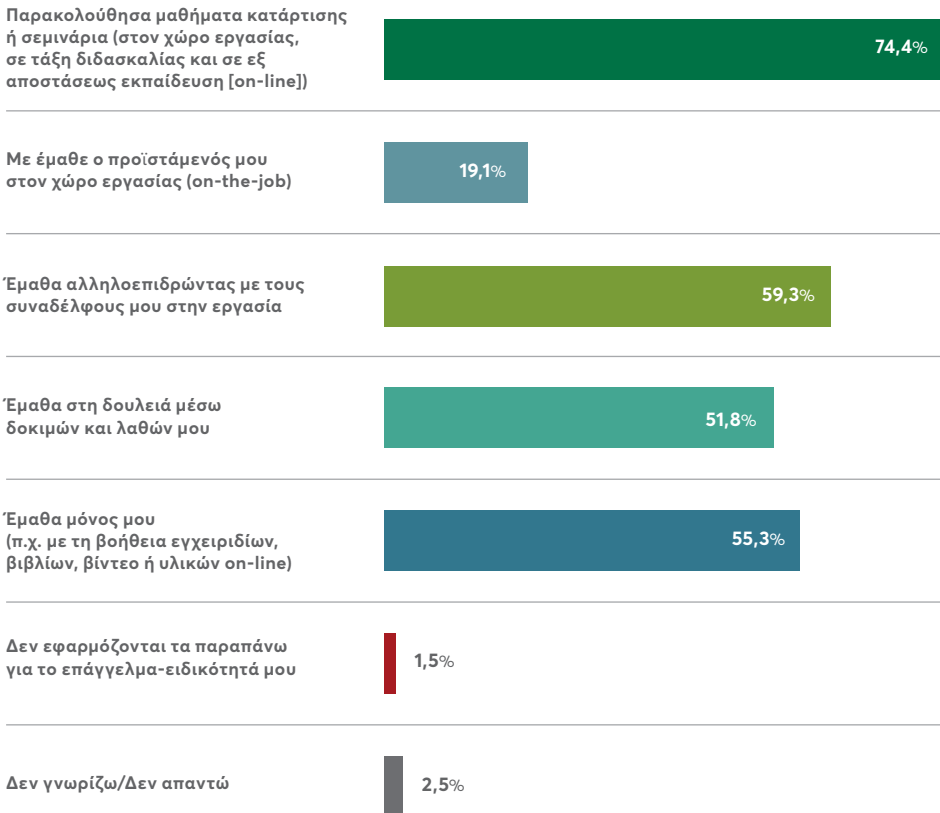
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11

Συμμετοχή σε εκπαίδευση-κατάρτιση για την τωρινή εργασία κατά τους τελευταίους 12 μήνες



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12

Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους ή να αποκτήσουν νέες



Στα Διαγράμματα 13 και 14, εντοπίζονται τα κίνητρα και τα εμπόδια σχετικά με την παρακολούθηση σεμιναρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Το INE της ΓΣΕΕ καθώς και το ΙΜΕ της ΓΣΒΕΕ συνεργάστηκαν στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση μιας πανελλαδικής έρευνας αναφορικά με τα κίνητρα και τα εμπόδια συμμετοχής των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση. Η συγκεκριμένη έρευνα –με επιστημονικό υπεύθυνο τον Θανάση Καραλή, ο οποίος είναι Καθηγητής Διά Βίου Μάθησης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Πανεπιστημίου Πατρών– τείνει να είναι μια έρευνα-βαρόμετρο σχετικά με τα κίνητρα και τα εμπόδια των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τα έτη 2011, 2013, 2015, 2016, 2018, 2019, και θεωρήθηκε σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν αυτούσιες οι κατηγορίες της στη δική μας έρευνα

ώστε να διαπιστωθεί το κατά πόσο υπάρχει αντιστοιχία ή όχι ανάμεσα στα ευρήματα των δύο ερευνών.⁵ Στο Διάγραμμα 13, όπου υπάρχει μπλε και ίσον (=), τα κίνητρα για τη συγκεκριμένη περίπτωση ταυτίζονται απόλυτα στη σειρά-ιεραρχία απαντήσεων με την έρευνα του Καραλή, οπότε τα κίνητρα για να κάνει κάποιος ένα σεμινάριο ή ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι τα εξής: γιατί του αρέσει να μαθαίνει καινούρια πράγματα, για να είναι περισσότερο αποδοτικός στην εργασία του, γιατί η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη μας τη ζωή και για να αυξήσει τα τυπικά του προσόντα. Το πράσινο χρώμα δηλώνει ότι έχουμε την κατηγορία απάντησης σε ανώτερη θέση από ό,τι στην αντίστοιχη ερώτηση στην έρευνα-βαρόμετρο και το κόκκινο σε κατώτερη θέση από την έρευνα. Ως εκ τούτου, θεωρήθηκε χρήσιμο, σε κάθε ράβδο των Διαγραμμάτων 13 και 14, εκτός από το ποσοστό των απαντήσεων στις κατηγορίες της ερώτησης, να παρατεθεί και το σύμβολο που δείχνει αν η θέση που καταλαμβάνει το κάθε κίνητρο/εμπόδιο είναι υψηλότερη (+), χαμηλότερη (-) ή ίση (=). Το χρώμα, μάλιστα, δείχνει τη μεγαλύτερη ή μικρότερη σχετικά μεταβολή συγκριτικά με τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και την αντίστοιχη θέση που κατέλαβε στην έρευνα κινήτρων και εμποδίων του 2019.⁶

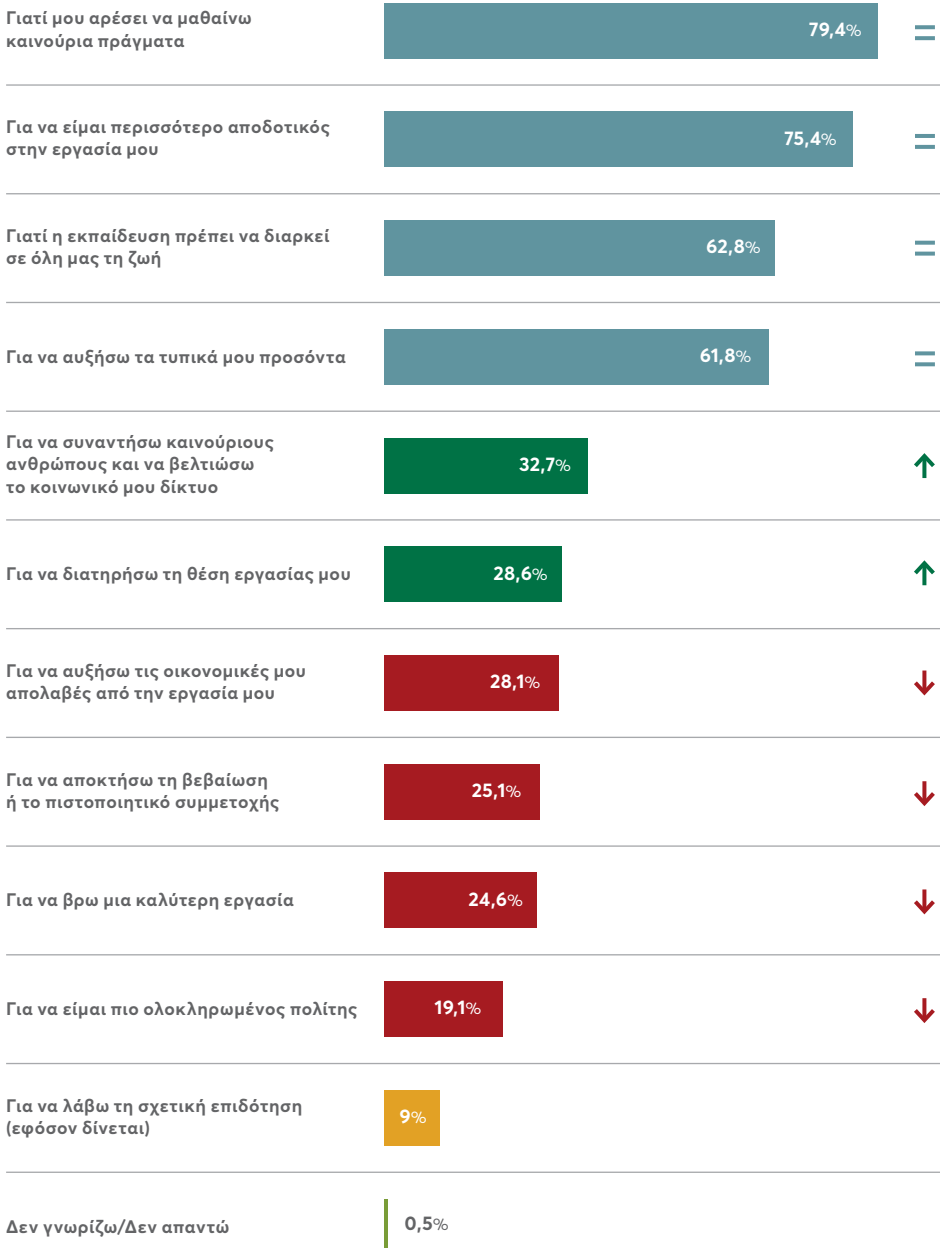
Πιο αναλυτικά, στο Διάγραμμα 13, τα κίνητρα συμμετοχής των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση ταυτίζονται απόλυτα –ανά σημαντικότητα– με αυτά της έρευνας του Καραλή. Πιο συγκεκριμένα, πρώτος σημαντικότερος λόγος που αποτελεί κίνητρο συμμετοχής ενός ενήλικα στη διά βίου εκπαίδευση είναι γιατί του αρέσει να μαθαίνει καινούρια πράγματα, δεύτερος σημαντικότερος λόγος είναι για να είναι περισσότερο αποδοτικός στην εργασία του και τρίτος σημαντικότερος λόγος είναι γιατί η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη μας τη ζωή και για να αυξήσει τα τυπικά του προσόντα.

Αντιστοιχία υπάρχει αναφορικά και με τα εμπόδια συμμετοχής των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (Διάγραμμα 14), και διαπιστώνεται ότι οι 3 πρώτοι λόγοι (με το μπλε χρώμα) ταυτίζονται με τους λόγους που προέκυψαν από τις έρευνες της ΓΣΒΕΕ και του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Πιο συγκεκριμένα, πρώτος σημαντικότερος λόγος που αποτελεί εμπόδιο συμμετοχής των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση είναι το κόστος συμμετοχής στα σεμινάρια, δεύτερος σημαντικότερος λόγος είναι η έλλειψη χρόνου και τρίτος σημαντικότερος λόγος είναι ότι τα σεμινάρια πραγματοποιούνται σε ώρες και ημέρες που δεν είναι εφικτή η παρακολούθησή τους.

-
- 5 Να σημειωθεί ότι στην έρευνα που πρώτη φορά διεξάχθηκε για το 2011 ο πληθυσμός της περιλάμβανε τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, τους αυτοαπασχολούμενους και τους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων, καθώς και τους ανέργους. Στις επόμενες έρευνες συμπεριλήφθηκαν και οι δημόσιοι υπάλληλοι, ώστε το δείγμα να αφορά συνολικά τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Τα αποτελέσματα των σχετικών ερευνών, που διεξήχθησαν από κοινού από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ το 2011, το 2013, το 2016 και το 2019, μπορεί κανείς να τα βρει στο Καραλής (2021: 26-29).
 - 6 Με πράσινο χρώμα σημαίνονται τα βέλη που αντιστοιχούν σε αναβάθμιση μεγαλύτερη της μιας θέσης σε σχέση με την έρευνα του 2019. Αντιθέτως, με κόκκινο χρώμα σημαίνονται τα βέλη που αντιστοιχούν σε υποβάθμιση μεγαλύτερη της μιας θέσης. Τα μπλε βέλη δείχνουν αλλαγή κατά μία μόνο θέση.

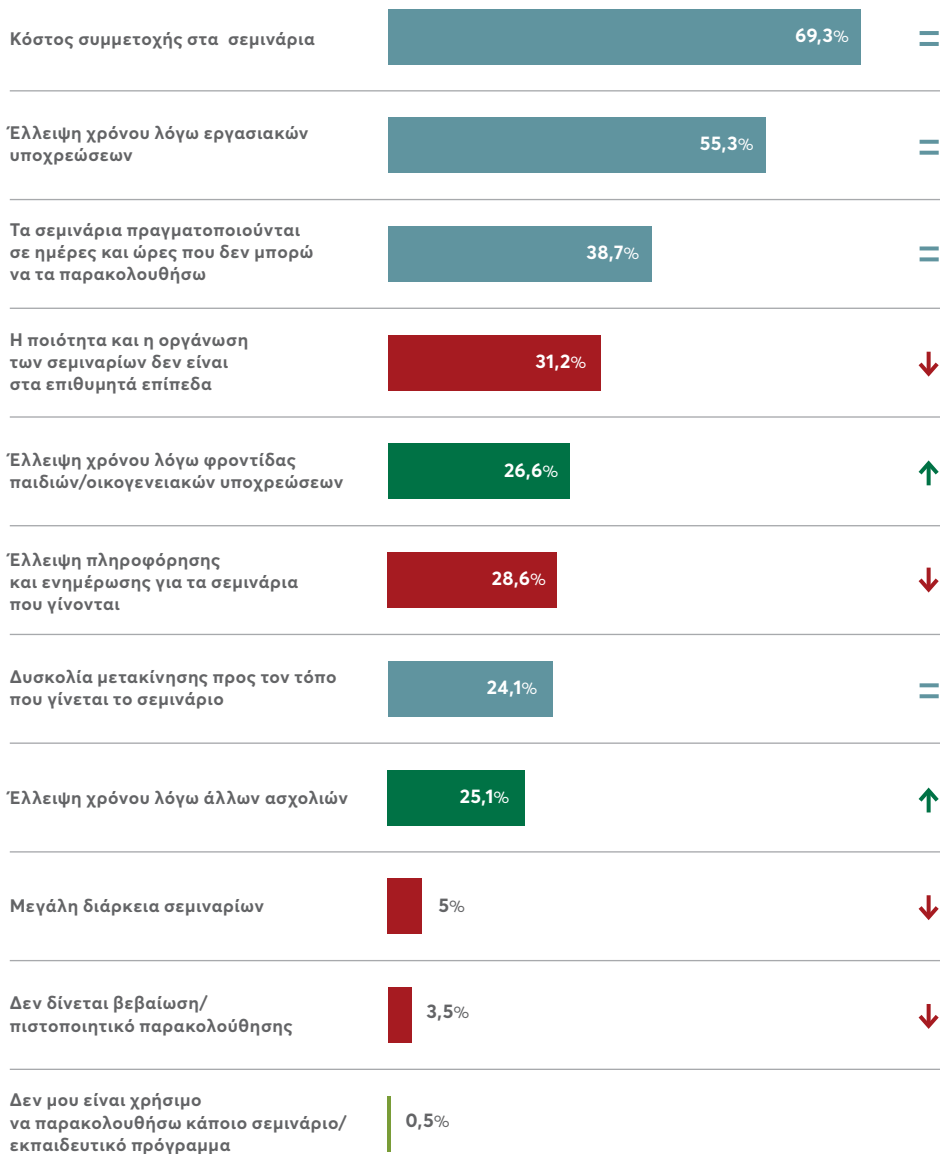
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13

Κίνητρα για την παρακολούθηση σεμιναρίου-εκπαιδευτικού προγράμματος



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14

Εμπόδια στην παρακολούθηση σεμιναρίου-εκπαιδευτικού προγράμματος



Συμπεράσματα ποσοτικής έρευνας

- 1 Το επίπεδο προσόντων αλλά και δεξιοτήτων των ατόμων του δείγματος είναι πολύ υψηλό.
- 2 Τα επίπεδα ρουτίνας στο επάγγελμα κινούνται σε μέσο επίπεδο.
- 3 Η όποια αναντιστοιχία υπάρχει μεταξύ δεξιοτήτων που απαιτούνται και δεξιότητων που οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι κατέχουν αφορά κυρίως ελλείμματα σε δεξιότητες.
- 4 Οι συμμετέχοντες διαθέτουν 8 δεξιότητες σε ένα επίπεδο χαμηλότερο σε σχέση με αυτό που απαιτείται από τους εργοδότες. Όμως, τη δεξιότητα διάθεση και ικανότητα μάθησης την κατέχουν σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται.

Στο Σχήμα 5 αποτυπώνονται οι 8 δεξιότητες στις οποίες υπάρχει σημαντικά χαμηλότερος βαθμός αντιλαμβανόμενης επάρκειας μεταξύ των συμμετεχόντων στην ποσοτική έρευνα. Είναι χαρακτηριστικό ότι υπάρχουν 3 επαγγελματικές δεξιότητες (1, 2 και 4), ενώ υπάρχουν άλλες 3 δεξιότητες (3, 6 και 8) οι οποίες είναι κοινωνικοσυναισθηματικές.

- Οι δεξιότητες όπως η διάθεση και ικανότητα για μάθηση, η διαθεματική προσέγγιση καθώς και η αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών αναμένεται να αναβαθμιστούν ως απόρροια της πολυπλοκότητας που φέρνει η ψηφιακή οικονομία.
- Γενικότερα, οι δεξιότητες των εργαζομένων ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από την εργασία τους ή είναι σε υψηλότερο επίπεδο σχετικά με ό,τι απαιτείται.
- Δεν παρατηρείται κουλτούρα υποστήριξης στην κατάρτιση από τον εργοδότη, αλλά η περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί πρωτοβουλία του εργαζομένου.
- Η εκπαιδευτική διαδρομή σχετίζεται με το επίπεδο δεξιοτήτων, το επίπεδο αναβάθμισης δεξιοτήτων καθώς και με τη συμμετοχή σε ενέργειες βελτίωσης των δεξιοτήτων ή απόκτησης νέων δεξιοτήτων.

- Τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου, όπως το φύλο ή η ηλικία, δεν διαφοροποιούν σημαντικά τη διαμόρφωση δεξιοτήτων.
- Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τωρινό εργοδότη και συνολικά στο επάγγελμα φαίνεται, επίσης, να σχετίζεται με το επίπεδο δεξιοτήτων, τη συμμετοχή σε ενέργειες βελτίωσης δεξιοτήτων ή απόκτησης νέων δεξιοτήτων και με την κάθετη κινητικότητα.
- Το μέγεθος της επιχείρησης διαφοροποιεί σημαντικά τη διαμόρφωση δεξιοτήτων, με τις μεγάλες επιχειρήσεις να προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες αναβάθμισης και να ευνοούν την κάθετη κινητικότητα των εργαζομένων.
- Ο σημαντικότερος, ωστόσο, παράγοντας στη διαμόρφωση δεξιοτήτων είναι η παρουσία υποστηρικτικού πλαισίου από πλευράς επιχείρησης.

ΣΧΗΜΑ 5

Οι 8 δεξιότητες με σημαντικά χαμηλότερο βαθμό αντιλαμβανόμενης επάρκειας μεταξύ των συμμετεχόντων στην ποσοτική έρευνα



ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ● Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ● Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

● Κοινωνικοσυναισθηματικές

● Σύνθετες Διαπροσωπικές

Συμπεράσματα – Προτάσεις πολιτικής

Τέλος, θα αναφερθούν μερικά συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής στους τρεις παρακάτω πυλώνες ως προς:

A Τα βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος,

B Τη σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον, και

Γ Τη σημασία του υποστηρικτικού πλαισίου στην ανάπτυξη δεξιοτήτων.

ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

- Το επάγγελμα χαρακτηρίζεται συνολικά από έναν μεσαίο βαθμό ρουτίνας (ορισμένες διαστάσεις, μάλιστα, στοιχειοθετούν χαμηλό βαθμό ρουτίνας, όπως τα υψηλά ποσοστά των σύνθετων εργασιών ή της εφαρμογής νέων ιδεών) αλλά και από έναν σχετικά υψηλό βαθμό αλλαγών (κυρίως ως προς την τεχνολογία αλλά και ως προς τις αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας).
- Το επάγγελμα διατρέχει πολύ χαμηλό κίνδυνο από την ψηφιοποίηση. Ο κίνδυνος της αντικατάστασης της ανθρώπινης εργασίας είναι μεγαλύτερος όταν υφίσταται συνδυασμός εργασιακών καθηκόντων υψηλής ρουτίνας και χαμηλών προσόντων, συνεπώς το γεγονός ότι συμβαίνουν αλλαγές στο επάγγελμα δεν οδηγεί από μόνο του σε έναν υψηλό κίνδυνο λόγω της ψηφιοποίησης-αυτοματοποίησης.

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΕΝΑ ΜΕΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- Η επικοινωνία και η ενεργός ακρόαση αναγνωρίστηκαν και στις δύο φάσεις της έρευνας (ποσοτικής και ποιοτικής) ως οι πλέον σημαντικές δεξιότητες, και οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι τις κατέχουν σε πάρα πολύ καλό βαθμό.
- Οι γνώσεις συμβουλευτικής και οι γνώσεις επαγγελματικού προσανατολισμού, επίσης, κρίθηκαν σημαντικές καθώς αποτελούν τις απαραίτητες επαγγελματικές δεξιότητες για την άσκηση του επαγγέλματος.
- Η δεξιότητα αυτογνωσία και αυτοέλεγχος αποτελεί τη σημαντικότερη σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα.
- Οι δεξιότητες διάθεση και ικανότητα μάθησης, ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων, κριτική σκέψη, εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών καθώς και η διαθεματική προσέγγιση αναμένεται να αναβαθμιστούν και να παίξουν σημαντικότερο ρόλο στο μέλλον.

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

- Όπως αναμενόταν βάσει της βιβλιογραφίας, η εκπαιδευτική διαδρομή επιδρά ιδιαίτερα στο επίπεδο δεξιοτήτων, όπως και οι διαδρομές αναβάθμισης τους (η παρακολούθηση κατάρτισης είναι συχνότερη στους κατόχους υψηλών προσόντων).
- Ο δείκτης αντιλαμβανόμενης κατοχής δεξιοτήτων σχετίζεται με:
 - το επίπεδο εκπαιδευτικών προσόντων,
 - τη συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα,
 - την παρακολούθηση μαθημάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων, και
 - την ανοδική κινητικότητα.
- Οι απασχολούμενοι στο επάγγελμα χρηματοδοτούν οι ίδιοι την εκπαίδευσή τους, όπου καλούνται να φροντίσουν για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους. Αυτός θα μπορούσε να είναι και ο κύριος λόγος για το «έλλειμμα δεξιοτήτων» που παρατηρείται. Ειδικά, η δεξιότητα γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών πιθανόν πλήττεται από την εικόνα αυτή καθώς οι σχετικές εκπαιδεύσεις έχουν ιδιαίτερα υψηλές τιμές.

- Λόγω της φύσης των εργασιακών σχέσεων (μη σταθερή σχέση εργασίας ή αυτοαπασχόληση), μόνο μέρος των συμμετεχόντων βίωσε κινητικότητα και η αλλαγή αυτή σχετίζεται με το μέγεθος της επιχείρησης ή του οργανισμού.
- Ο σημαντικότερος παράγοντας στη διαμόρφωση δεξιοτήτων είναι η παρουσία υποστηρικτικού πλαισίου από πλευράς επιχείρησης. Όπου το πλαίσιο και αντίστοιχα η κουλτούρα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης έχουν σημαντική ισχύ, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων είναι λιγότερο πιθανή, ενώ είναι πιθανότερη η αναβάθμιση δεξιοτήτων, η συχνότερη κατάρτιση αλλά και η ανοδική κινητικότητα.
- Η πανδημία COVID-19 και οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν μεν φέρει αλλαγές που γίνονται αντιληπτές από τους εργαζομένους στο επάγγελμα, αλλά δεν αναμένεται να βιώσουν ριζικές αλλαγές.

Στο Σχήμα 6, φαίνεται σε σχέση με τον χρόνο, τι θεωρούν οι εργαζόμενοι του επαγγέλματος ότι ήταν σημαντικό στο παρελθόν: η χρήση της τεχνολογίας θεωρείτο πρόσον, ενώ υπήρχε μικρότερης κλίμακας αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων. Σήμερα, η χρήση τεχνολογιών θεωρείται προαπαιτούμενο, ενώ υπάρχει μεγαλύτερης κλίμακας αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων. Στο μέλλον φαίνεται να υπάρχει πιο έντονη χρήση τεχνολογικών εφαρμογών ως αναγκαία συνθήκη εργασίας, καθώς και αξιολόγηση, σύνθεση και ανάλυση πιο σύνθετων πληροφοριών και δεδομένων.

Παραμένουν διαχρονικές δεξιότητες οι εξής: η ενεργός ακρόαση, η επικοινωνία, η κριτική σκέψη, η διάθεση και ικανότητα μάθησης, η ενσυναίσθηση, η αυτογνωσία και αυτοέλεγχος. Παράλληλα, υπάρχει η τάση για μεγαλύτερη συμπληρωματικότητα μεταξύ οριζόντιων και κάθετων δεξιοτήτων.

Στον Πίνακα 3, στη δεύτερη και την τρίτη στήλη υπάρχουν οι δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα και στο μέλλον αντίστοιχα, οι οποίες έχουν προκύψει και από την ποσοτική και από την ποιοτική έρευνα, ενώ στην τέταρτη στήλη οι δεξιότητες σε έλλειψη έχουν προέλθει από την ποσοτική έρευνα. Εδώ εντοπίζονται σχηματικά ποιες δεξιότητες απαιτούνται σήμερα και ποιες στο μέλλον, και υπάρχουν 3 δεξιότητες στις τρεις τελευταίες γραμμές του πίνακα (εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού, εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής, εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας) οι οποίες είναι αμιγώς επαγγελματικές δεξιότητες και τις οποίες η ποσοτική έρευνα έδειξε σε έλλειψη.

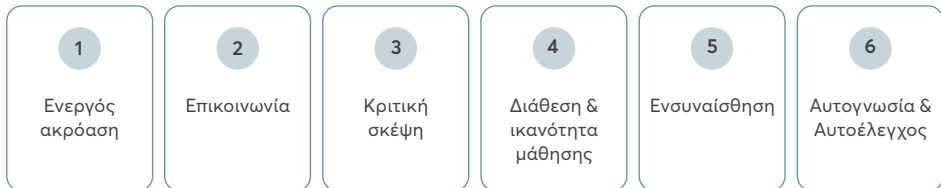
Ως κατακλείδα θα θέλαμε να αναφέρουμε μία κινέζικη παροιμία – Guanzhi (περίπου 645 π.Χ.): «Όταν σχεδιάζεις έναν χρόνο, να σπέρνεις σιτάρι. Όταν σχεδιάζεις δέκα χρόνια, να φυτεύεις δέντρα. Όταν σχεδιάζεις για μια ζωή, να καταρτίζεις και να εκπαιδεύεις ανθρώπους».

ΣΧΗΜΑ 6

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων

ΠΑΡΕΛΘΟΝ	ΠΑΡΟΝ	ΜΕΛΛΟΝ
<ul style="list-style-type: none">• Η χρήση τεχνολογικών εφαρμογών θεωρείται προσόν	<ul style="list-style-type: none">• Η χρήση τεχνολογικών εφαρμογών θεωρείται προαπαιτούμενο	<ul style="list-style-type: none">• Η έντονη χρήση τεχνολογικών εφαρμογών ως αναγκαία συνθήκη εργασίας
<ul style="list-style-type: none">• Μικρότερης κλίμακας αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων	<ul style="list-style-type: none">• Μεγαλύτερης κλίμακας αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων	<ul style="list-style-type: none">• Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση σύνθετων πληροφοριών και δεδομένων

ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ



Μεγαλύτερη συμπληρωματικότητα μεταξύ οριζόντιων και κάθετων δεξιοτήτων

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

**Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας
σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες**

ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ	Δεξιότητες που απαιτούνται ΣΗΜΕΡΑ	Δεξιότητες που θα απαιτούνται στο ΜΕΛΛΟΝ	Δεξιότητες σε ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΕΛΛΕΙΨΗ
Ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων	✓	✓	✓
Αυτογνωσία και αυτοέλεγχος	✓		✓
Διαθεματική προσέγγιση		✓	
Διάθεση και ικανότητα μάθησης		✓	
Κριτική σκέψη	✓		
Ενεργός ακρόαση	✓		✓
Ενσυναίσθηση	✓	✓	
Επικοινωνία	✓	✓	✓
Επίλυση Προβλημάτων			✓
Εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού			✓
Εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής	✓		✓
Εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας		✓	✓

Βιβλιογραφία

Frey, C., & Osborne, M. (2013). *The Future of Employment. How Susceptible Are Jobs to Computerization?* (Working Paper). Oxford Martin.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
<https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/03/karalis-01-2021.pdf>

Λιντζέρης, Π. (2020). *Έννοιες, υποκείμενες θεωρίες και κατηγοριοποιήσεις δεξιοτήτων: Προς μια συνθετική τυπολογία των δεξιοτήτων για την εργασία [Διδακτορική διατριβή]*. Πανεπιστήμιο Πατρών.

Lintzeris, P., & Karalis, Th. (2020). Towards an inclusive skills typology. *European Journal of Social Sciences Studies*, 5(1), 1-16.

Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers (No. 202). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>

Συστημικές και θεσμικές παρεμβάσεις για την προώθηση της επαγγελματοποίησης της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού

Ελένη Θεοδωρή

MSc Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός
Επιστημονική Συνεργάτιδα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εισήγηση αφορά τις συστημικές παρεμβάσεις που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στο πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού με σκοπό την προώθηση και την υποστήριξη της επαγγελματοποίησης του θεσμού σε εθνικό επίπεδο. Αρχικά, καταδεικνύεται η αυξανόμενη δυναμική του πεδίου, η οποία δημιουργεί την ανάγκη σχεδιασμού και παροχής ποιοτικών υπηρεσιών ΣυΕΠ με σκοπό την υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού. Επιπλέον, αναλύονται οι έννοιες του επαγγέλματος, της επαγγελματοποίησης και του επαγγελματισμού και παρουσιάζεται το προφίλ του επαγγελματία συμβούλου. Στη συνέχεια, γίνεται ανασκόπηση των παρεμβάσεων που αφορούν την επαγγελματοποίηση της ΣυΕΠ, ενώ η εισήγηση κλείνει με την εξαγωγή συμπερασμάτων και προτάσεων με σκοπό την επίρρωση του πεδίου της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού και, κατ' επέκταση, των λειτουργιών του.

ΛΕΞΕΙΣ/ΦΡΑΣΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

ΜΗΤΡΩΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνονται ταχύτερες μεταβολές στην αγορά εργασίας και την απασχόληση οι οποίες οδηγούν, μεταξύ άλλων, στη μετεξέλιξη των επαγγελματών και των ειδικοτήτων. Ειδικότερα, η αδιαμφισβήτητη επικυριαρχία της τεχνολογίας οδηγεί στον ψηφιακό μετασχηματισμό των σύγχρονων κοινωνιών, με τον αυτοματισμό και την τεχνητή νοημοσύνη να υποκαθιστούν το ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα, οι κοινωνίες καλούνται να ανταποκριθούν στα κελεύσματα για οικολογικό μετασχηματισμό και πράσινη μετάβαση προκειμένου να καταστούν βιώσιμες, ενώ η παγκοσμιοποίηση, οι αλλαγές στη δομή των επιχειρήσεων, η κοινωνική αποστασιοποίηση και η τηλεργασία επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας και ενισχύουν την ανάγκη για ανάπτυξη νέων ή αναβάθμιση των υπάρχουσών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Σε αυτή την κατεύθυνση, η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί αδήριτη ανάγκη προκειμένου να καταστεί εφικτή η κοινωνική πρόοδος και ευημερία. Η επένδυση αυτή συντελείται –μεταξύ άλλων– με την υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού από τα συστήματα της εκπαίδευσης, της διά βίου μάθησης και της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, ενώ, προκειμένου να λειτουργήσει «ανταποδοτικά» σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, προϋποθέτει την ποιοτική λειτουργία και τον εκσυγχρονισμό των παρεχόμενων υπηρεσιών, ειδικά μέσω της επαγγελματοποίησης του πεδίου της ΣυΕΠ.

Η δυναμική του πεδίου της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού

Τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των υπευθύνων χάραξης πολιτικής σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο στράφηκε στον θεσμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, ο οποίος αποτελεί σημαντική προτεραιότητα στο πλαίσιο των παρεμβάσεων που χρηματοδοτούνται από τα ευρωπαϊκά διαρθρωτικά ταμεία και των πολιτικών απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Σε αυτή την κατεύθυνση, τα σχέδια ανθεκτικότητας και ανάκαμψης αρκετών χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμπεριλαμβάνουν τις υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού ως βασικό τους πυλώνα. Ειδικότερα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο με ψήφισμά του το 2008 προτρέπει όλα τα κράτη μέλη να συμπεριλάβουν τον διά βίου προσανατολισμό στις εθνικές τους στρατηγικές αναφορικά με τη διά βίου μάθηση, επιδιώκοντας πρόσβαση στις εν λόγω υπηρεσίες για όλους τους πολίτες και ευθυγράμμιση όλων των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣυΕΠ σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο με έμφαση στην ποιότητα. Επιπλέον, το 2015 ορίζονται οι ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών και την ανάπτυξη των συστημάτων για διά βίου προσανατολισμό, ενώ το 2020 το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων υπενθυμίζει την αναγκαιότητα για διεύρυνση της πρόσβασης των πολιτών σε υπηρεσίες ΣυΕΠ κατ' αναλογία με τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για «μια γέφυρα προς την απασχόληση – ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία» για να υπάρξουν ανοικτά και χωρίς περιορισμούς συστήματα ΣυΕΠ (Cedefop, 2021).

Η σημασία που αποκτά ο θεσμός της ΣυΕΠ προκύπτει από τη στόχευσή του, δηλαδή την υποστήριξη του ατόμου ώστε να πραγματοποιεί επιλογές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγέλματος σε κάθε περίοδο της ζωής του, να διαχειρίζεται τη σταδιοδρομία του, να κατανοεί την αγορά εργασίας και τα εκπαιδευτικά συστήματα και να συσχετίζει αυτές τις γνώσεις με όσα ξέρει για τον εαυτό του (ΟΟΣΑ, 2004: 19). Καθώς όμως η σταδιοδρομία πλέον δεν είναι γραμμική ενώ το κοινωνικό κράτος υποχωρεί με αποτέλεσμα το άτομο να ενεργεί ως επιχειρηματίας του εαυτού του στην αγορά εργασίας, το ενδιαφέρον των υπευθύνων χάραξης πολιτικής σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο εστιάζεται στον επαναπροσδιορισμό του επαγγελματικού προφίλ του συμβούλου καθώς και στην ανάγκη για επαγγελματική εξέλιξη και για εκσυγχρονισμό του θεσμού μέσω της καλλιέργειας νέων δεξιοτήτων των επαγγελματικών συμβούλων, με το αίτημα για επαγγελματοποίηση να προβάλλει πιο επιτακτικό από ποτέ.

Διερεύνηση των εννοιών του επαγγέλματος, της επαγγελματοποίησης και του επαγγελματισμού

Προαπαιτούμενο για τη χαρτογράφηση του επαγγέλματος του επαγγελματικού συμβούλου και των συστημικών δράσεων που έχουν υλοποιηθεί σε εθνικό επίπεδο με πεδίο εφαρμογής τη ΣυΕΠ είναι η διερεύνηση των εννοιών του επαγγέλματος, της επαγγελματοποίησης και του επαγγελματισμού, ώστε να αξιολογηθεί ο βαθμός επαγγελματοποίησης που χαρακτηρίζει μέχρι σήμερα το πεδίο, να εξαχθούν συμπεράσματα και να διαμορφωθούν προτάσεις για επιπρόσθετες συστημικές παρεμβάσεις ή βελτίωση των υφισταμένων.

Ως προς το επάγγελμα (profession) οι μελέτες που διενεργήθηκαν κατά τις δεκαετίες του 1920 και 1930 (Abbott, 1988) κατέληξαν στον ορισμό ότι τα επαγγέλματα είναι οργανωμένα σώματα ειδικών που εφαρμόζουν εσωτερική γνώση σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, διαθέτουν συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ για την είσοδο σε αυτά απαιτούνται ειδικές εξετάσεις και άλλα επίσημα προσόντα. Άλλο ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που ενίοτε διαθέτουν τα επαγγέλματα είναι ο Κώδικας Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η ταξινομική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία το επάγγελμα διαθέτει μοναδικά χαρακτηριστικά στα οποία συμπεριλαμβάνονται η γνώση και η εξειδίκευση και διακρίνεται για την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Σύμφωνα δε με τη νεο-βεμπεριανή θεωρία, το επάγγελμα είναι κοινωνικός θεσμός μέσα στην αγορά εργασίας, εγκεκριμένος από το κράτος. Η μακρο-πολιτική αυτή προσέγγιση στηρίζεται στην αντίληψη ότι οι επαγγελματικές ομάδες αποκτούν και διατηρούν τη θέση τους στην κοινωνία χάρη στις νομικές ρυθμίσεις (Saks, 2012).

Συνοψίζοντας τις παραπάνω θεωρητικές προσεγγίσεις συνάγεται το συμπέρασμα ότι το επάγγελμα (profession)¹ χαρακτηρίζεται από μια αίσθηση δέσμευσης και αποστολής, υψηλού βαθμού γνώση και εξειδίκευση, και εποπτεία του θεωρητικού πεδίου και των πρακτικών του προεκτάσεων. Επιπλέον, δομικά χαρακτηριστικά του

1 Στις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες ο ρόλος άρα και η έννοια των επαγγελμάτων μεταβάλλονται διαρκώς, καθώς έχει διευρυνθεί η πρόσβαση στη γνώση για μεγαλύτερο ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού καθ' όλη τη διάρκεια του βίου, ενώ η κουλτούρα διοίκησης του ιδιωτικού τομέα έχει παρεισφρήσει στους τρόπους οργάνωσης της εργασίας. Άλλη μια σημαντική μεταβολή που διαπιστώνεται είναι η ολοένα και αυξανόμενη επικυριαρχία των δεξιοτήτων έναντι της γνώσης και ειδικά των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων, δηλαδή αυτών που μπορούν να μεταφερθούν από το ένα επάγγελμα στο άλλο. Ως εκ τούτου, το άτομο κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του αναπτύσσει δεξιότητες τις οποίες και πιστοποιεί προκειμένου να διευκολύνει την επαγγελματική του κινητικότητα και να διασφαλίσει την παραμονή του στην αγορά εργασίας.

επαγγέλματος είναι η επαγγελματική ηθική και δεοντολογία, οι εσωτερικές διαδικασίες ελέγχου της εκπαίδευσης, της εισόδου και της εξόδου από αυτό, καθώς και μια ιδιαίτερα υψηλού βαθμού αυτονομία κατά την άσκηση του (Καραλής κ.ά., 2021).

Προς τα τέλη του 19ου αιώνα εμφανίζονται οι όροι *professional* και *professionalism*, που ουσιαστικά παραπέμπουν στην άρτια επιτέλεση των επιμέρους διαστάσεων του επαγγέλματος και συνδέονται με τον όρο *professionalization*. Ειδικότερα, ο Abbott (1988) ορίζει την έννοια της επαγγελματοποίησης (*professionalization*) ως μια διαδικασία οριοθέτησης μιας συγκεκριμένης περιοχής (που συνδέεται με τον πυρήνα του επαγγέλματος) στην οποία οι επαγγελματίες έχουν το αποκλειστικό προνόμιο να διατυπώνουν συγκεκριμένα προβλήματα, να βρίσκουν λύσεις και να επιλύουν με επάρκεια αυτά τα προβλήματα. Από την άλλη μεριά, οι κοινωνιολογικές θεωρίες, σύμφωνα με τον Freidson (2001), εστιάζουν στην οργάνωση και στο status του επαγγέλματος ή στην επαγγελματική συλλογικότητα για τον ορισμό της έννοιας της επαγγελματοποίησης, ενώ ο Castro (1992, όπ. αναφ. στο Nilsson & Hertzberg, 2022) καταλήγει σε έξι βασικά χαρακτηριστικά της έννοιας, τα οποία αφορούν την ανάπτυξη ή την επικράτηση: 1) της επιστημονικής αρχής ή της εξειδίκευσης, 2) της εμπιστοσύνης της κοινής γνώμης, 3) της αυτονομίας, 4) της δικαιοδοσίας, 5) της συλλογικής οργάνωσης, και 6) του κώδικα ηθικής συμπεριφοράς.

Τέλος, προσεγγίζοντας την έννοια του επαγγελματισμού διαπιστώνουμε ότι χαρακτηρίζεται κυρίως από εσωτερικότητα σε σύγκριση με την επαγγελματοποίηση, η οποία εξαρτάται από εξωτερικούς παράγοντες, όπως οι θεσμικές ρυθμίσεις. Ειδικότερα, ο επαγγελματισμός συνδέεται με την ποιότητα κατά την άσκηση του επαγγέλματος και με την υπευθυνότητα του επαγγελματία, αποκτώντας με αυτό τον τρόπο μια ηθική διάσταση. Έτσι, η έννοια του επαγγελματισμού γίνεται αντιληπτή στην καθημερινή πρακτική και διακρίνεται από υποκειμενικότητα, διότι και η ίδια η έννοια της ποιότητας είναι υποκειμενική (Sockett, 1993).

Το επάγγελμα του συμβούλου σταδιοδρομίας/ επαγγελματικού προσανατολισμού

Με γνώμονα τα παραπάνω είναι σημαντικό στο σημείο αυτό να γίνει αναφορά στο επάγγελμα του επαγγελματικού συμβούλου, και συγκεκριμένα στο προφίλ των επαγγελματιών ΣυΕΠ, σε συνάρτηση με τον βαθμό γνώσης και εξειδίκευσης που διαθέτουν, αλλά και στους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες ΣυΕΠ. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον Τσιώλη (2005, 2013), οι επαγγελματικοί σύμβουλοι διακρίνονται σε τέσσερις τύπους και συγκεκριμένα σε όσους διαθέτουν: 1) σπουδές στη συμβουλευτική ή την εργασιακή ψυχολογία, 2) πιστοποιημένη επαγγελματική ιδιότητα σε συναφή επαγ-

γελματικό κλάδο όπως η ψυχολογία ή η ψυχοθεραπεία, 3) σπουδές στον ευρύτερο χώρο των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών –συμπεριλαμβανομένων και των οικονομικών– και επαγγελματική εμπειρία, και 4) σπουδές σε απομακρυσμένα επιστημονικά πεδία, και παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής περιστασιακά.

Οι επαγγελματίες της ΣυΕΠ, μέσω των υπηρεσιών που παρέχουν και του πλαισίου στο οποίο εργάζονται, αναλαμβάνουν πέντε διακριτούς ρόλους, οι οποίοι αντιστοιχούν σε πέντε σύνολα ικανοτήτων (Schiersmann et al., 2012). Οι ρόλοι αυτοί είναι:

- ο σύμβουλος ως εκπαιδευτής καριέρας που υποστηρίζει τα άτομα να αναπτύξουν τη δική τους ικανότητα διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους,
- ο σύμβουλος ως ειδικός παροχής πληροφοριών σταδιοδρομίας και αξιολόγησης που υποστηρίζει τα άτομα να αξιολογήσουν τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά και τις ανάγκες τους και να τα συνεξετάσουν με τα συστήματα της αγοράς εργασίας και της εκπαίδευσης,
- ο σύμβουλος σταδιοδρομίας που υποστηρίζει τα άτομα να κατανοήσουν την κατάσταση τους και να επιλύσουν διάφορες καταστάσεις που τα απασχολούν,
- ο σύμβουλος ως μάντζερ προγραμμάτων και υπηρεσιών που διασφαλίζει την ποιότητα και την παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ σε επίπεδο οργανισμών, και
- ο σύμβουλος που εργάζεται για την αλλαγή των κοινωνικών συστημάτων.

Ο επαγγελματικός σύμβουλος μπορεί να εργαστεί σε ένα ευρύ φάσμα φορέων, τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ΣυΕΠ σε διαφορετικές ομάδες πληθυσμού.² Ενδεικτικά αναφέρονται η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ, τέως ΟΑΕΔ), τα Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (ΚΕΣΥ) του Υπουργείου Παιδείας, οι Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ) των Πανεπιστημίων και των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ), τα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης και οι δομές των κοινωνικών εταίρων, όπως το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, ιδιωτικά γραφεία

2 Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) έχει διαμορφώσει Κατάλογο Ιδιωτικών Φορέων ΣυΕΠ με στόχο τη χαρτογράφηση και καταγραφή των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣυΕΠ σε πολίτες όλων των ηλικιών στον ιδιωτικό τομέα. Στον Κατάλογο Ιδιωτικών Φορέων εντάσσονται, κατ' εφαρμογή του Ν. 4111 (ΦΕΚ 18/Α/25-1-2013), τόσο φυσικά όσο και νομικά πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣυΕΠ) ως: α) Κέντρα Διά Βίου Μάθησης, αφού λάβουν τη σχετική αδειοδότηση από το Τμήμα Αδειοδότησης Δομών του ΕΟΠΠΕΠ, β) Ιδιωτικά Γραφεία Ερεύσεως Εργασίας, και γ) Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης.

και εταιρείες παροχής υπηρεσιών. Οι παραπάνω φορείς παρέχουν εξατομικευμένες ή ομαδικές υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού σε μαθητές, φοιτητές, ανέργους ή και εργαζομένους με στόχο την κάλυψη αναγκών, οι οποίες κυμαίνονται από την πληροφόρηση για ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης έως τον (επανα)σχεδιασμό της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την επαγγελματική ανάπτυξη.

Οι συστημικές και θεσμικές παρεμβάσεις στο πεδίο της ΣυΕΠ που προωθούν την επαγγελματοποίηση του πεδίου

Για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ΣυΕΠ που υποστηρίζουν την προώθηση του επαγγελματισμού και την επαγγελματοποίηση του πεδίου απαιτείται μια συστάδα ενεργειών που αφορούν τη νομοθεσία, τη διασφάλιση της ποιότητας, τις επαγγελματικές άδειες, τα μητρώα επαγγελματιών και την πιστοποίηση (ELGPN, 2015· Vuorinen & Kettunen, 2017). Σε αυτή την κατεύθυνση, οι συστημικές παρεμβάσεις που έχουν ήδη υλοποιηθεί με σκοπό την επαγγελματοποίηση της ΣυΕΠ στην Ελλάδα αφορούν: α) την ανάπτυξη και πιστοποίηση του επαγγελματικού περιγράμματος του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, β) τον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε συνάφεια με το επαγγελματικό περίγραμμα, γ) τη δημιουργία Μητρώου Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δ) την ανάπτυξη «Συστήματος Πιστοποίησης επάρκειας Προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού», ε) τη δημιουργία πλαισίου ποιοτικών προδιαγραφών για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ), στ) την κατάρτιση ενός πρότυπου Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΣΔΠ) των υπηρεσιών ΣυΕΠ, και ζ) την κατάρτιση Κώδικα Δεοντολογίας για την παροχή υπηρεσιών διά βίου ΣυΕΠ.

A ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ/ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Η ανάπτυξη και πιστοποίηση του επαγγελματικού περιγράμματος «Σύμβουλος σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού» αποτελεί σημαντική παρέμβαση με στόχο την επίρρωση της θέσης των επαγγελματιών της ΣυΕΠ στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, μέσω του επαγγελματικού περιγράμματος χαρτογραφείται το επάγγελμα,

καθώς προσδιορίζονται τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των επαγγελματιών, αναλύονται οι απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων, προτείνονται διαδρομές για την απόκτηση των απαιτούμενων προσόντων, ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης των σχετικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων αλλά και ρυθμίσεις αναφορικά με την άσκηση του επαγγέλματος. Ουσιαστικά το επαγγελματικό περίγραμμα αποτελεί το γινόμενο της συμφωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων εργαζομένων, εργοδοτών και ειδικών επιστημόνων, και συμβάλλει στην αποσαφήνιση του επαγγέλματος και κατ' επέκταση στην ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας. Παράλληλα υποστηρίζει την έγκυρη και έγκριτη ενημέρωση/πληροφόρηση των εργαζομένων ή νεοεισερχομένων στο επάγγελμα αλλά και του ευρύτερου κοινού, την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και της επαγγελματικής επάρκειας των επαγγελματιών, καθώς και τον ποιοτικό σχεδιασμό σχετικών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Καραλής κ.ά., 2021).

B Ο ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ Η ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΜΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ

Άρρηκτα συνδεδεμένο με το επαγγελματικό περίγραμμα είναι το πλαίσιο προγράμματος εκπαίδευσης και κατάρτισης, το οποίο στηρίζεται στις μαθησιακές ανάγκες της εκάστοτε ομάδας-στόχου και οδηγεί στα απαιτούμενα μαθησιακά αποτελέσματα για την άσκηση του επαγγέλματος. Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, επιδιώκοντας να τροφοδοτήσει το οικοσύστημα της ΣΥΕΠ με δράσεις που συμβάλλουν στην επαγγελματοποίηση του πεδίου, σχεδίασε και υλοποίησε μια ολοκληρωμένη παρέμβαση που αποτελεί σημαντική εισροή για το σύστημα πιστοποίησης του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού επιπέδου Β. Συγκεκριμένα, ανέπτυξε εξειδικευμένο εκπαιδευτικό υλικό συνοδευόμενο από Οδηγό Εκπαίδευσης και Τράπεζα Θεμάτων με 221 ερωτήσεις διαβαθμισμένης δυσκολίας, τα οποία αποτέλεσαν τη βάση δύο πιλοτικών προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης συνολικής διάρκειας 250 ωρών με αποδέκτες 50 επαγγελματικούς συμβούλους επιπέδου Β.

Ειδικότερα, το εν λόγω εκπαιδευτικό υλικό αποτελεί το μοναδικό ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πακέτο στη ΣΥΕΠ σε εθνικό επίπεδο και θέτει προδιαγραφές ποιότητας για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση αντίστοιχων προγραμμάτων εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Δημιουργήθηκε με γνώμονα το υφιστάμενο επαγγελματικό περίγραμμα του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού και το αντίστοιχο πλαίσιο προγράμματος, και περιλαμβάνει σύγχρονες θεματικές που αντικατοπτρίζουν τις απαιτούμενες βασικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να διαθέτουν οι επαγγελματίες της ΣΥΕΠ αλλά και τις τελευταίες εξελίξεις και σύγχρονες προσεγγίσεις στο αντικείμενο.

Το υλικό συνοδεύεται από Τράπεζα Θεμάτων με 221 ερωτήσεις διαβαθμισμένης δυσκολίας με τις αντίστοιχες απαντήσεις, καλύπτοντας όλες τις θεματικές βάσει του υφιστάμενου επαγγελματικού περιγράμματος και του αντίστοιχου πλαισίου προγράμματος. Αποτελεί μια «δεξαμενή» ερωτήσεων αξιολόγησης και αποτίμησης του μαθησιακού αποτελέσματος ανά θεματική ενότητα, στις οποίες προτείνεται να βασιστεί η διαδικασία πιστοποίησης των αποκτηθέντων προσόντων/δεξιοτήτων των υποψηφίων συμβούλων.

Το εν λόγω υλικό χρησιμοποιήθηκε για την υλοποίηση 2 πιλοτικών προγραμματικών κατάρτισης συνολικής διάρκειας 250 ωρών (100 ώρες σύγχρονη και 150 ώρες ασύγχρονη κατάρτιση) με τη χρήση ηλεκτρονικής διαδικτυακής πλατφόρμας,³ ακολουθώντας τα οριζόμενα στο «Πλαίσιο ποιοτικών προδιαγραφών για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)» (Εγκύκλιος 79732/2020).

Γ ΤΟ ΜΗΤΡΩΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Το εν λόγω μητρώο απαρτίζεται από τα εξής υπομητρώα:⁴

- Υπομητρώο Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού επιπέδου Α (ανώτερου επιπέδου), και
- Υπομητρώο Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού επιπέδου Β (βασικού επιπέδου).

Η διαφορά των δύο υπομητρώων (Α και Β) αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των συμβούλων και κατ' επέκταση τις κύριες επαγγελματικές λειτουργίες που μπορούν να εκτελέσουν σε συνάφεια με το επαγγελματικό περίγραμμα, καθώς και τον τρόπο πιστοποίησης των επαγγελματιών που συμμετέχουν σε αυτά.

Ως εκ τούτου, το Υπομητρώο Α αφορά τους συμβούλους που διαθέτουν πτυχίο, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών στη συμβουλευτική και στον επαγγελματικό προσανατολισμό (άρα υψηλή εξειδίκευση στο πεδίο) ή διαθέτουν ΦΕΚ διορισμού μέλους ΔΕΠ στο γνωστικό αντικείμενο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού ή οποιονδήποτε τίτλο σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οποιονδήποτε τίτλο έχει χορηγηθεί από την Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) ή και Σχολή Εκπαιδευτικών Λει-

3 Βλ. e-learning@inegsee.gr

4 Αναλυτικές πληροφορίες για τα μητρώα των συμβούλων και τα κριτήρια συμμετοχής σε αυτά μπορείτε να αναζητήσετε στην υπ' αριθμ. 13173/Κ6/7.2.2022 (ΦΕΚ 617/Β/14.2.2022) Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών - Παιδείας και Θρησκευμάτων, με τίτλο «Σύστημα Πιστοποίησης επάρκειας Προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού».

τουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΕΤΕ) του Προγράμματος Ειδικευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (ΠΕΣΥΠ). Οι Σύμβουλοι του Υπομητρώου Α εκτελούν το σύνολο των κύριων επαγγελματικών λειτουργιών του πιστοποιημένου επαγγελματικού περιγράμματος (ΚΕΛ 1-6).⁵

Το Υπομητρώο Β αφορά τους συμβούλους που είναι μεν πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλά όχι στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, και διαθέτουν ή πιστοποιητικό επάρκειας ή βεβαίωση παρακολούθησης και πιστοποίησης που χορηγείται σε επαγγελματίες που παρακολούθησαν σε Κέντρο Διά Βίου Μάθησης (επιπέδου 1 ή 2) ή Κέντρο Διά Βίου Μάθησης Πανεπιστημίου πρόγραμμα 250 τουλάχιστον ωρών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, συμβατό με το επαγγελματικό περίγραμμα του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, ύστερα από επιτυχή συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης που διενεργούνται από τον ΕΟΠΠΕΠ ή υπό την εποπτεία του. Εκτός από τα προγράμματα κατάρτισης, οι σύμβουλοι πρέπει να έχουν υλοποιήσει και πρακτική άσκηση διάρκειας 200 τουλάχιστον ωρών σε αναγνωρισμένους, κατ' εφαρμογή του Ν. 4111/2013, φορείς της ΣυΕΠ. Αντί της παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να διαθέτουν εναλλακτικά βεβαίωση επαγγελματικής εμπειρίας συνολικής διάρκειας ενός έτους στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού στο Δημόσιο ή ευρύτερο Δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα.

Οι σύμβουλοι που εντάσσονται στο Υπομητρώο επιπέδου Β (βασικού επιπέδου) εκτελούν τις επαγγελματικές λειτουργίες και εργασίες που αφορούν την πρωτοβάθμια παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού στην εκπαίδευση, κατάρτιση ή απασχόληση για την εξυπηρέτηση των αναγκών διαφόρων ομάδων στόχου ανάλογα με τον χώρο εργασίας (ΚΕΛ 1-3 σύμφωνα με το πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα).

Δ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ/ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Στην ίδια κατεύθυνση και συμπληρωματικά της κατάρτισης και τήρησης Μητρώου Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού λειτουργεί το Σύστημα Πιστοποίησης επάρκειας Προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού

5 Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού επιπέδου Α (ανώτερου επιπέδου) εκτελούν τις ακόλουθες επαγγελματικές λειτουργίες: α) Σχεδιάζουν, οργανώνουν και προετοιμάζουν το πλαίσιο παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ. β) Παρέχουν υπηρεσίες ΣυΕΠ. γ) Αξιολογούν, επανασχεδιάζουν και διευρύνουν την πρόσβαση στις υπηρεσίες ΣυΕΠ και την επαγγελματική τους πρακτική. δ) Ασκούν εποπτεία και διασφαλίζουν την ποιότητα παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ. ε) Διεξάγουν έρευνες και παρέχουν εκπαίδευση σχετικά με τον θεσμό ΣυΕΠ. στ) Προωθούν την ανάπτυξη εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού.

Προσανατολισμού.⁶ Σε αυτό εξειδικεύεται το περιεχόμενο του συστήματος πιστοποίησης, καθορίζονται οι όροι, τα απαιτούμενα προσόντα, οι προϋποθέσεις και τα δικαιολογητικά συμμετοχής στη διαδικασία πιστοποίησης των υποψηφίων. Επιπλέον, αναφέρονται οι μέθοδοι και τα κριτήρια αξιολόγησης για την πιστοποίηση και την κατάταξη των συμβούλων σε επίπεδα, ο τύπος και το περιεχόμενο του πρωτοτύπου και του αντιγράφου του πιστοποιητικού, οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία ανανέωσης της πιστοποίησης αυτής, καθώς και η δυνατότητα ένταξής τους σε επίπεδα Α ή Β του σχετικού Μητρώου Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με το εν λόγω σύστημα πιστοποίησης, οι κάτοχοι πτυχίου, μεταπτυχιακού, διδακτορικού τίτλου σπουδών ή ΦΕΚ διορισμού ως μέλη ΔΕΠ στη ΣΥΕΠ πιστοποιούνται απευθείας ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού επιπέδου Α. Οι υπόλοιποι σύμβουλοι του Υπομητρώου Α παραπέμπονται σε εξετάσεις πιστοποίησης με τη μέθοδο της προσομοίωσης ατομικής συνεδρίας συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, ενώ οι σύμβουλοι του Υπομητρώου Β εξετάζονται με τη μέθοδο της προσομοίωσης αλλά και με γραπτές εξετάσεις.

Ε ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ (ΣΔΠ)

Άλλη μία σημαντική συστημική δράση με σκοπό την επαγγελματοποίηση του πεδίου είναι το Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας (ΣΔΠ).⁷ Πρόκειται για ένα πελατο-κεντρικό σύστημα εθνικής εμβέλειας, με δυνατότητα εφαρμογής από όλους τους φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης που προσφέρουν υπηρεσίες ΣΥΕΠ στην εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση, κοινωνική ένταξη κλπ. (Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2012). Το συγκεκριμένο σύστημα περιλαμβάνει τα βασικά κριτήρια και τους δείκτες ποιότητας για την εφαρμογή του θεσμού της ΣΥΕΠ, αλλά δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα με αποτέλεσμα η εφαρμογή του να επαφίεται στους ίδιους τους παρόχους και τους λειτουργούς της ΣΥΕΠ (Βλαχάκη κ.ά., 2021).

6 Αναλυτικές πληροφορίες για τον τρόπο πιστοποίησης των συμβούλων στην υπ' αριθμ. 13173/Κ6/7.2.2022 (ΦΕΚ 617/Β/14.2.2022) Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών - Παιδείας και Θρησκευμάτων, με τίτλο «Σύστημα Πιστοποίησης επάρκειας Προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού».

7 Το Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας (ΣΔΠ) αναπτύχθηκε το 2007 από το τότε Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (νυν ΕΟΠΠΕΠ) στο πλαίσιο της μελέτης με τίτλο «Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Βλ. τη μελέτη στο: https://www.eoppep.gr/images/SYEP/Diethni_Sys_Poioititas.pdf

ΣΤ ΤΟ «ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ (ΕΚΤ) ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΣΕΚ)»

Στην ίδια κατεύθυνση βρίσκεται και το «Πλαίσιο ποιοτικών προδιαγραφών για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)»⁸ (Εγκύκλιος 79732/2020) όπου, μεταξύ άλλων, θέτει τις βασικές προδιαγραφές για την παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ στις περιπτώσεις κατά τις οποίες στα προγράμματα ΣΕΚ κρίνεται σκόπιμο να συμπεριλαμβάνεται συμβουλευτική υποστήριξη των καταρτιζομένων εκ μέρους του παρόχου κατάρτισης. Επιπλέον, σε περίπτωση που οι υπηρεσίες παρέχονται εξ αποστάσεως (e-counseling), προσδιορίζονται και οι λειτουργικές προδιαγραφές του Ολοκληρωμένου Συστήματος Συμβουλευτικής.

Ζ Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΕΠ

Άλλη μία σημαντική συστημική παρέμβαση για την προώθηση της επαγγελματοποίησης του πεδίου αποτελεί ο Κώδικας Δεοντολογίας (ΚΔ), ο οποίος λειτουργεί ως πρότυπο επαγγελματικής συμπεριφοράς για τους συμβούλους και επιδιώκει τη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ. Ο Κώδικας Δεοντολογίας ΣυΕΠ αναπτύχθηκε από τον ΕΟΠΠΕΠ (2013) και στοχεύει στην προστασία του επαγγέλματος, των λειτουργιών του αλλά και των χρηστών υπηρεσιών ΣυΕΠ. Οι υποχρεώσεις των λειτουργιών ΣυΕΠ που απορρέουν από τον Κώδικα Δεοντολογίας διακρίνονται σε τρία επίπεδα και συγκεκριμένα αφορούν κανόνες συμπεριφοράς: α) προς τους πελάτες, β) προς τους συναδέλφους και τους εμπλεκόμενους φορείς, καθώς και γ) σε σχέση με τα εργαλεία αξιολόγησης και τις μεθόδους έρευνας (ΕΟΠΠΕΠ, 2013).

Συμπεράσματα – Προτάσεις

Καταλήγοντας, διαπιστώνουμε ότι τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει σημαντικές συστημικές παρεμβάσεις σε εθνικό επίπεδο με σκοπό την επαγγελματοποίηση του πεδίου της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού. Η επαγγελματοποίηση (professionalisation) καθίσταται εφικτή μέσω της καθιέρωσης ποιοτικών

8 Βλ. αναλυτικά την εγκύκλιο στο: https://www.espa.gr/Lists/Custom_Announcements/Attachments/1257/%CE%A0%CE%9B%CE%91%CE%99%CE%A3%CE%99%CE%9F_%CE%A3%CE%95%CE%9A.pdf

προτύπων για την εκπαίδευση και κατάρτιση των επαγγελματικών συμβούλων, της θέσπισης υψηλών προδιαγραφών άσκησης του επαγγέλματος και επαγγελματικής επάρκειας του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει τις ποικίλες δομές ΣυΕΠ αλλά και υψηλών προδιαγραφών λειτουργίας των ίδιων των δομών.

Ωστόσο, διαπιστώνονται νομοθετικές ελλείψεις αλλά και σημαντικές καθυστερήσεις ως προς την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου, γεγονός μείζονος σημασίας καθώς οι θεσμικοί καθορισμοί και παρεμβάσεις αποτελούν, άρρητα, καθορισμούς και παρεμβάσεις στις ανθρώπινες βιογραφίες (Beck, 2015). Για παράδειγμα, παρά τα μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα θετικά αποτελέσματα της ΣυΕΠ για το άτομο, την οικονομία και την κοινωνία, δεν έχει ακόμη θεσμοθετηθεί επαγγελματική άδεια για την άσκηση του επαγγέλματος με αποτέλεσμα οι επαγγελματίες της ΣυΕΠ να βιώνουν την εργασιακή επισφάλεια και να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε ένα μη ρυθμισμένο πλαίσιο. Ως εκ τούτου, ενώ το επάγγελμα διαθέτει υψηλή ένταση γνώσης, οι σύμβουλοι είναι επισφαλώς εργαζόμενοι, δηλαδή εργάζονται με σχέσεις εργασίας που αφορούν κυρίως συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή συμβάσεις έργου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να προάγουν συστηματικά το προσωπικό τους κεφάλαιο, την εργατική τους δύναμη, ήτοι τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και το σύνολο της υποκειμενική κότητάς τους, προκειμένου να διαχειριστούν τις εργασιακές μεταβάσεις.

Στην ίδια κατεύθυνση, τα μητρώα συμβούλων σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού⁹ δεν έχουν τεθεί ακόμη σε πλήρη λειτουργία, αφού στην παρούσα φάση είναι ενεργό μόνο το μητρώο επιπέδου Α και συγκεκριμένα όσων πιστοποιούνται απευθείας ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς για τις υπόλοιπες κατηγορίες απαιτείται συμμετοχή σε εξεταστική διαδικασία. Τα εν λόγω μητρώα πρέπει να είναι ανοιχτά και να επικαιροποιούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα τροφοδοτώντας έτσι την αγορά εργασίας και τους φορείς παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ με πιστοποιημένα στελέχη τα οποία προσφέρουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες στους πολίτες, ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο την εμπιστοσύνη των πολιτών απέναντι, αφενός, στον θεσμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού και, αφετέρου, στους λειτουργούς του.

Άλλο ένα σημαντικό έλλειμμα στην κατεύθυνση της επαγγελματοποίησης είναι ο μη δεσμευτικός χαρακτήρας των συστημικών παρεμβάσεων. Συγκεκριμένα, η εφαρμογή του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΣΔΠ) και του Κώδικα Δεοντολογίας (ΚΔ) δεν χαρακτηρίζεται από υποχρεωτικότητα αλλά επαφίεται στην προαίρεση του

9 Επισημαίνεται ότι η σύσταση των σχετικών μητρώων προβλέπεται στον Ν. 4115/2013, οι όροι και προϋποθέσεις κατάρτισης και τήρησης Μητρώου Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού καθορίζονται στο ΦΕΚ 317/Β/06.02.2018 και το περιεχόμενο του Συστήματος Πιστοποίησης επάρκειας Προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού εξειδικεύεται στην Κοινή Υπουργική Απόφαση 13173/Κ6/2022 – ΦΕΚ 617/Β/14-2-2022.

συμβούλου να επιδείξει σεβασμό προς το επάγγελμα, ευθύνη για την ευημερία του πελάτη, επαγγελματική επάρκεια και να ενεργήσει για την επαγγελματική του ανάπτυξη. Ως εκ τούτου, η ηθική επάρκεια του συμβούλου αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ορθή παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ σε συνδυασμό με την επιστημονική επάρκεια (Αναγνωστοπούλου, 2008).

Παράλληλα, σημαντική παράμετρο για την επαγγελματοποίηση του πεδίου αποτελεί η ενδυνάμωση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των επαγγελματιών της ΣυΕΠ και η ρύθμιση βασικών προδιαγραφών άσκησης του επαγγέλματος, όπως είναι οι αμοιβές. Ειδικότερα, ενώ στο «Πλαίσιο ποιοτικών προδιαγραφών για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)» προσδιορίζεται, μεταξύ άλλων, το εύρος της αμοιβής της ωριαίας ατομικής συνεδρίας και ορίζεται ότι κάθε διαφοροποίηση πρέπει να ακολουθείται από κατάλληλη αναλυτική τεκμηρίωση, το τελευταίο διάστημα διαπιστώνονται φαινόμενα προσφοράς πολύ χαμηλότερων αμοιβών από τους παρόχους ενεργειών συμβουλευτικής σε σχέση με το οριζόμενο κατώτατο όριο στο πλαίσιο των εν λόγω προγραμμάτων. Τα φαινόμενα αυτά δεν συνάδουν με την αυξημένη ζήτηση υπηρεσιών συμβουλευτικής, την υψηλή ένταση γνώσης του πεδίου και με τις προσπάθειες για επαγγελματοποίηση του θεσμού, με αποτέλεσμα οι σύμβουλοι «υψηλών προσόντων» να μη συμμετέχουν σε προγράμματα ΣΕΚ, γεγονός με αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Επιπλέον, η εν λόγω παρέμβαση της αγοράς στις αμοιβές των επαγγελματιών συμβούλων, η οποία τους μετατρέπει σε «εργαζομένους φτωχούς» (working poor) από στελέχη-«εργαζομένους της γνώσης» (cognitariat), μπορεί να εξασθενεί ενίοτε τη δημιουργική και θετική διάθεση των στελεχών ΣυΕΠ, που είναι και ο απόλυτος δείκτης ποιότητας των υπηρεσιών (Sultana, 2011, 2018).

Τέλος, οι νέες τεχνολογίες επιφέρουν αλλαγές στην καθημερινή εργασία των συμβούλων, στην οποία έχει ενσωματωθεί η ψηφιακή τεχνολογία με τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης, διαλογικών ρομπότ (chatbot), καινοτόμων ψηφιακών εργαλείων, γεγονός που επηρεάζει το απόρρητο και την αμεροληψία, γεννά πιθανά ηθικά διλήμματα και προϋποθέτει την καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων. Όλα αυτά απαιτούν την ανάπτυξη μίας μεθοδολογίας και την εφαρμογή ενός ευέλικτου συστήματος επικαιροποίησης του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας, του Κώδικα Δεοντολογίας και των curricula των προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, ανά τακτά χρονικά διαστήματα με σκοπό την ενσωμάτωση αυτών των αλλαγών, ώστε οι πολίτες να έχουν πρόσβαση σε σύγχρονες και εγγυημένης ποιότητας υπηρεσίες με προστιθέμενη αξία για το άτομο και την κοινωνία.

Βιβλιογραφία

Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. The University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226189666.001.000>

Αναγνωστοπούλου, Τ. (Επιμ.). (2008). *Ηθικά ζητήματα στην ψυχολογία. Ινστιτούτο Ψυχολογίας και Υγείας*.

Beck, U. (2015). *Κοινωνία της διακινδύνευσης, καθ' οδόν προς μια άλλη νεωτερικότητα* (Η. Οικονόμου, Μετ.). Πεδίο.

Βλαχάκη, Φ., Βαρβιτσιώτη, Ρ., & Θεοδωρή, Ε. (2021). Έκθεση αξιολόγησης των βασικών συνιστωσών του συστήματος πιστοποίησης του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού: Προτάσεις για τη δημιουργία συστήματος πιστοποίησης του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού (επίπεδο Β), εσωτερική έκθεση αξιολόγησης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του υποέργου 2 «Συστημική παρέμβαση για την πιστοποίηση του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού» της Πράξης με κωδικό ΟΠΣ 5003379.

Βλαχάκη, Φ., & Γαϊτάνης, Δ. (2012). Το Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας Υπηρεσιών Συ.Ε.Π. του Ε.Κ.Ε.Π. Στο ΕΟΠΠΕΠ (Επιμ.), *Προπαρασκευαστική μελέτη – Έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης. Οριζόντια πράξη στους άξονες προτεραιότητας 4, 5, 6 του επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση»*. ΕΟΠΠΕΠ.
https://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf

Cedefop. (2021). *Μια νέα ματιά στον επαγγελματισμό των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού*. doi:10.2801/866912

ELGPN. (2015). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission* (ELGPN tools, No 6) Saarijärvi, Finland: ELGPN – University of Jyväskylä – Finnish Institute for Educational Research.
http://www.elgpn.eu/publications/browse-bylanguage/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systemsdevelopment-for-lifelong-guidance/at_download/file

- ΕΟΠΠΕΠ. (2013). *Κώδικας Δεοντολογίας στην Παροχή Υπηρεσιών Διά Βίου Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Σταδιοδρομίας*. Συγγραφέας.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, the third logic: On the practice of knowledge*. Polity Press.
- Καραλής, Θ., Μαρκίδης, Κ., Βαρβιτσιώτη, Ρ., Νάτσης, Π., Καρατράσογλου, Ι., Παπαευσταθίου, Κ., Γούλας, Χ., & Λιντζέρης, Π. (2021). *Μεθοδολογικές προσεγγίσεις ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων και πλαισίων εκπαιδευτικών προδιαγραφών προγραμμάτων*. ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Nilsson, S., & Hertzberg, F. (2022). On the Professionalism and Professionalisation of Career Guidance and Counselling in Sweden. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 3(1), 1-15.
<https://doi.org/10.16993/njtcg.38>
- ΟΟΣΑ. (2004). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Ένα εγχειρίδιο για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής*. ΕΚΕΠ.
- Saks, M. (2012). Defining a Profession: The Role of Knowledge and Expertise. *Professions and Professionalism*, 2(1), 1-10.
- Schiersmann, C., Ertelt, B. J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (Eds.). (2012). *NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg University.
- Socketk, H. (1993). *The moral base for teacher professionalism*. Teachers College Press.
- Sultana, R. G. (2011). Quality matters: Ensuring high standards in career guidance services. *Career Designing*, 1(1), 46-67.
https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/35348/1/Quality_matters_ensuring_high_standards_in_career_guidance_services_2012.pdf
- Sultana, R. G. (2018). *Enhancing the quality of career guidance in secondary schools: A handbook*. MyFuture, Erasmus+ project output.
<https://www.euroguidance.eu/handbook-on-enhancing-the-quality-of-career-guidance>.

Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα Ηθική της Εργασίας; Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση* (Μελέτες 23). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_23.pdf

Τσιώλης, Γ. (2013). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων». Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια. Όψεις ενός εμμένου κινδύνου* (σσ. 151-185). Αλεξάνδρεια.

Vuorinen, R., & Kettunen, J. (2017). The European Status for Career Service Provider Credentialing: Professionalism in European Union (EU) Guidance Policies. In H. Yoon, B. Hutchison, M. Maze, C. Pritchard & A. Reiss (Eds.), *International practices of career services, credentials, and training*. National Career Development Association. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/156343?ver=68

Το εργασιακό τοπίο στη μετά COVID-19 εποχή. Συνέπειες στο έργο των επαγγελματικών συμβούλων και στις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Ομότιμη Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης
Τμήμα Ψυχολογίας – Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εισήγηση αφορά σε προβλήματα και αλλαγές που δημιούργησε η πανδημία COVID-19 στην επαγγελματική μας ζωή, καθώς και σε ό,τι αυτά μπορεί να συνεπάγονται στην εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής και γενικότερα στο έργο των επαγγελματικών συμβούλων. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται προσπάθεια να δοθούν κάποιες απαντήσεις σε ερωτήματα όπως: Πώς φαίνεται ότι θα είναι η αγορά εργασίας στη μετά COVID-19 εποχή; Ποια διαφαίνονται ότι θα είναι τα επαγγέλματα και ποιες οι απαιτούμενες δεξιότητες όπως διαμορφώνονται υπό την επίδραση της πανδημίας; Ποια μορφή θα έχει ο επαγγελματικός προσανατολισμός στη μετά COVID-19 εποχή και, γενικότερα, πώς θα επηρεαστεί από τα νέα δεδομένα το έργο των επαγγελματικών συμβούλων; Στο πλαίσιο αυτό συζητείται η βιο-οικολογική θεωρία των έξι επιπέδων του Bronfenbrenner (2005), η οποία φαίνεται να παρέχει ένα πλαίσιο στους επαγγελματικούς συμβούλους για να κατανοήσουν τους πελάτες τους σε περιόδους κρίσης, εξετάζοντας το ιδιαίτερο σύστημα του καθενός και τις επιδράσεις που αυτό το σύστημα ασκεί στον καθένα. Σύμφωνα με τη θεωρία, η ανάπτυξη του ατόμου διαμορφώνεται από περιβαλλοντικούς και βιολογικούς παράγοντες και στο πλαίσιο αυτό δίδεται η δυνατότητα να γίνει μια πολυεπίπεδη προσέγγιση του περιβάλλοντος του ατόμου.

ΛΕΞΕΙΣ/ΦΡΑΣΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ

ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΒΙΟ-ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ BRONFENBRENNER

Από τις αρχές του 2020 ζούμε μια ασυνήθιστη κατάσταση. Για πρώτη φορά στη σύγχρονη ιστορία η ανθρωπότητα βιώνει μια παγκόσμια πανδημία που έχει αλλάξει τον κόσμο μας με πρωτοφανείς τρόπους. Σε όλο τον πλανήτη, οι άνθρωποι έχουν βιώσει και συνεχίζουν να βιώνουν φοβερές ανατροπές στη ζωή τους, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων υγείας, ευημερίας, εκπαίδευσης και εργασίας. Αυτές οι ανατροπές φαίνεται ότι θα συνεχίσουν να υπάρχουν και στο άμεσο μέλλον, καθώς οι συνέπειες της πανδημίας στους τομείς της υγείας και της οικονομίας θα εκτυλίσσονται στα χρόνια που έρχονται (Falco et al., 2020).

Η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει σχεδόν κάθε τομέα της αγοράς εργασίας. Απολύσεις, ανεργία και υποαπασχόληση οδηγούν πολλούς εργαζομένους να διερωτώνται πώς θα εξασφαλίσουν τα προς το ζην για τους εαυτούς τους και τις οικογένειές τους. Η πανδημία έχει, επίσης, αποκαλύψει πολλά ζητήματα για τη φύση της εργασίας. Πρώτον, αναδύθηκε η παρεμπόδιση της βασικής εργασίας ασχέτως γένους, φυλής και κοινωνικο-οικονομικού επιπέδου (Bowleg, 2020). Οι γυναίκες, ειδικότερα, έχουν πληγεί δυσανάλογα από την πανδημία του κορονοϊού – τόσο στις εργασίες και τις επιχειρήσεις που έχουν επηρεαστεί από τον κορονοϊό όσο και εξαιτίας των αυξημένων απαιτήσεων που αντιμετωπίζουν ως πρωταρχικές φροντίστριες της οικογένειας, κάτι που επιδεινώνεται στις περιόδους απαγόρευσης κυκλοφορίας (lockdown) λόγω της παραμονής και φροντίδας των παιδιών στο σπίτι (Woodbridge et al., 2021). Ακόμη, η πανδημία έχει προκαλέσει καταστροφικές συνέπειες στην απασχόληση των εργαζομένων χαμηλού εισοδήματος, νεαρών ηλικιών (18-24) και ηλικιωμένων άνω των 50 ετών, με αυξημένο κίνδυνο οι άνθρωποι αυτοί να μείνουν μακροπρόθεσμα άνεργοι, κατάσταση που, πέραν των άλλων δεινών, μπορεί να οδηγήσει στην υποτίμηση των εργασιακών δεξιοτήτων τους (Kalev, 2020).

Ο κορονοϊός εμφανίστηκε σε μια εποχή κατά την οποία ήδη συζητείτο έντονα το ζήτημα της ταχύτατης αλλαγής της αγοράς εργασίας και των συνεπειών της τεχνολογίας στο μέλλον των επαγγελματιών. Έρευνα του 2020 που δημοσιεύτηκε από το Ινστιτούτο McKinsey δείχνει ότι περίπου το 26% των επαγγελματιών στην Ευρώπη βρίσκονται σε άμεσο κίνδυνο (Smit et al., 2020). Βέβαια, κάποια από αυτά ήταν ήδη ευάλωτα και πριν από την πανδημία, όπως επαγγέλματα που σχετίζονται με υπηρεσίες προς καταναλωτές, πωλήσεις, υπηρεσίες διαμονής, φαγητού καθώς και επαγγέλματα της δομικής βιομηχανίας. Οι αλλαγές που φέρνει στην αγορά εργασίας η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση σε συνδυασμό με τις συνέπειες της πανδημίας φαίνεται να αυξάνουν τον κίνδυνο της απώλειας θέσεων εργασίας. Χαρακτηριστικά, ο Jack Kelly, ο ιδρυτής και διευθύνων σύμβουλος της Compliance Search Group, μεγάλης αμερικανικής εταιρείας που εξειδικεύεται σε θέματα εξεύρεσης θέσεων εργασίας και προσλήψεων, αναφέρει σε συνέντευξή του στο περιοδικό *Forbes*: «Οι επιχειρήσεις που βασίζονται σε χαμηλόμισθους ή/και μερικής απασχόλησης εργαζομένους θα έχουν ισχύ πάνω τους, υπό την έννοια ότι εκατομμύρια απολυμένων ανά τον κόσμο οι

οποίοι εργάζονταν σε εστιατόρια, ξενοδοχεία, αεροπορικές εταιρείες, εταιρείες ναυσιπλοΐας, μουσικές και αθλητικές εκδηλώσεις και εργοστάσια θα παλεύουν για μια θέση απασχόλησης. Οι υπεύθυνοι πρόσληψης των διαφόρων εργοδοτικών φορέων θα έχουν στη διάθεσή τους πλήθος βιογραφικών σημειωμάτων για να επιλέξουν. Ως συνέπεια, δεν θα νιώθουν την ανάγκη να προσφέρουν καλές αμοιβές ή άλλα προνόμια, καθώς πλήθος κόσμου θα προσπαθεί να προσληφθεί» (Kelly, 2020a). Μια άμεση συνέπεια της πανδημίας είναι ότι ποικίλα στερεότυπα για το πώς και πού εκτελείται η εργασία έχουν καταρριφθεί από την απότομη μετακίνηση των εργαζομένων στο μοντέλο «εργασία από το σπίτι». Η Siemens, για παράδειγμα, δημιούργησε το 2020 την πολιτική «εργασία από οπουδήποτε» για ένα σύνολο 140.000 εργαζομένων στην εταιρεία, επιτρέποντάς τους να εργάζονται εξ αποστάσεως για δύο ή τρεις ημέρες την εβδομάδα (Kelly, 2020b). Η πολιτική αυτή θεωρήθηκε από τους εργαζομένους της εταιρείας μια πολύ θετική συνέπεια της κατά τα άλλα καταστροφικής πανδημίας του κορονοϊού.

Η εξ αποστάσεως εργασία έχει ήδη συζητηθεί πολύ ως αποτέλεσμα των συνεπειών της υψηλής τεχνολογίας στο μέλλον της εργασίας. Όμως, αυτό το μέλλον έφτασε ταχύτερα από ό,τι αναμενόταν καθώς πολλές χώρες και εταιρείες άλλαξαν αιφνίδια τον τρόπο της εργασιακής τους πολιτικής και οι εργαζόμενοι άρχισαν να εργάζονται από απόσταση προκειμένου να αποφευχθεί η μετάδοση του ιού (Hayter, 2020). Οι συναντήσεις εργασίας, τα συνέδρια, τα σεμινάρια, οι διδασκαλίες, οι ημερίδες κ.ά. εξ αποστάσεως μπήκαν στη ζωή μας από τη μια μέρα στην άλλη, ενώ πολλές οικονομικές δραστηριότητες πραγματοποιούνται πλέον μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες.

Αυτές οι καινοτομίες έδωσαν τη δυνατότητα σε πολλές επιχειρήσεις να παραμείνουν δραστήριες οικονομικά και να διατηρήσουν μεγάλο μέρος των εργαζομένων τους. Όμως, η εξ αποστάσεως εργασία δεν είναι δυνατή για όλους και, ως αποτέλεσμα των περιοριστικών μέτρων λόγω της πανδημίας, πολύς κόσμος έχει χάσει τη δουλειά του. Επίσης, με την εξ αποστάσεως εργασία τα όρια μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου των εργαζομένων έχουν καταστεί ασαφή, προκαλώντας υψηλά επίπεδα άγχους και εκθέτοντάς τους σε κινδύνους για την ψυχική τους υγεία. Ιδιαίτερα, το θέμα των κινδύνων στην ψυχική υγεία των εργαζομένων απασχόλησε τα Ηνωμένα Έθνη και αποτυπώθηκε σε έκθεσή τους με τίτλο «COVID-19 και η ανάγκη για δράση στον τομέα της ψυχικής υγείας» (United Nations, 2020). Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες, συγχρόνως, όμως, προκαλεί σε πολλούς εργαζομένους μια αίσθηση απομόνωσης και απώλειας ταυτότητας και σκοπού. Η κοινωνική αξία της εργασίας και η αίσθηση του «ανήκειν», που προέρχονται από αυτήν, δεν μπορούν να αντικατασταθούν από εικονικούς χώρους.

Το τοπίο της αγοράς εργασίας στη μετά COVID-19 εποχή

Η περσινή Έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ¹ σχετικά με τα επαγγέλματα του μέλλοντος χαρτογραφεί τις θέσεις εργασίας και τις δεξιότητες του μέλλοντος, παρακολουθώντας στενά τις αλλαγές που συμβαίνουν (Σύνταξη IN, 2021). Όπως ήταν αναμενόμενο, η Έκθεση εστιάζει στη μακροπρόθεσμη επίδραση της πανδημίας και προβλέπει τις ακόλουθες αλλαγές:

- 1 Η τηλεργασία ήρθε για να μείνει. Περίπου το 84% των εργοδοτών είναι έτοιμο να ψηφιοποιήσει άμεσα τους τρόπους εργασίας. Σύμφωνα με τους εργοδότες, το 44% του εργατικού δυναμικού μπορεί να εργαστεί εξ αποστάσεως. Η αυτοματοποίηση έρχεται συντομότερα από ό,τι αναμενόταν, εκτοπίζοντας 85 εκατ. θέσεις εργασίας μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια. Αυτό, σε συνδυασμό με την ύφεση εξαιτίας του κορονοϊού, σημαίνει διπλό πλήγμα για τους εργαζομένους.
- 2 Σύμφωνα με την Έκθεση, τα επαγγέλματα με τη μικρότερη ζήτηση θα περιλαμβάνουν: υπαλλήλους καταχώρισης δεδομένων, γραμματείς, λογιστές, εργάτες εργοστασίων, υπαλλήλους customer service, γενικούς διευθυντές, οικονομικούς αναλυτές, ταχυδρομικούς υπαλλήλους, εκπροσώπους πωλήσεων, τραπεζικούς υπαλλήλους, πλανόδιους πωλητές, τεχνικούς που ασχολούνται με την εγκατάσταση και την επιδιόρθωση ηλεκτρονικών προϊόντων και προϊόντων τηλεπικοινωνιών, εργάτες οικοδομών, ειδικούς ανθρώπινου δυναμικού κ.ά.
- 3 Αντίθετα, μεγαλύτερη ζήτηση φαίνεται ότι θα έχουν οι τομείς των αναλυτών δεδομένων, ειδικών της τεχνητής νοημοσύνης, ειδικών του ηλεκτρονικού μάρκετινγκ, προγραμματιστών, ειδικών του «διαδικτύου των πραγμάτων», μηχανικών ρομποτικής, συμβούλων στρατηγικής κ.ά. Εδώ, αξίζει να σημειωθεί ότι σε παρόμοια μελέτη του Διεθνούς Ινστιτούτου McKinsey φαίνεται ότι στους τομείς που θα είναι σε ζήτηση βρίσκονται οι επαγγελματίες υγείας, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι επιστήμονες από τα πεδία των φυσικών επιστημών, της τεχνολογίας, της επιστήμης των μηχανικών και των μαθηματικών (STEM) και οι μάνατζερ.

¹ Η Έκθεση δημοσιεύεται κάθε χρόνο ενόψει της ετήσιας συνόδου του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ στο Νταβός. Ωστόσο τον Δεκέμβριο 2021, οι διοργανωτές ανέβαλαν την εκδήλωση του Ιανουαρίου έως τα μέσα του 2022 λόγω της εξάπλωσης της παραλλαγής Όμικρον του κορονοϊού. Τελικά, η ετήσια σύνοδος πραγματοποιήθηκε στις 23 Μαΐου 2022.

Αντιθέτως, η ζήτηση σε επαγγέλματα στα οποία οι εργασιακοί ρόλοι απαιτούν κυρίως σωματική δραστηριότητα, χειρωνακτικές δεξιότητες και βασικές νοητικές δεξιότητες θα είναι σε μείωση.

- 4 Η υιοθέτηση της τεχνολογίας από πολλές εταιρείες θα μεταμορφώσει τη φύση της εργασίας, τις θέσεις εργασίας και τις δεξιότητες έως το 2025. Περίπου το 43% των επιχειρήσεων φαίνεται να είναι έτοιμες να μειώσουν το εργατικό δυναμικό τους λόγω της υιοθέτησης των νέων τεχνολογιών, ενώ το 34% σκοπεύει να αυξήσει το εργατικό δυναμικό με την ίδια αιτιολογία. Στην επόμενη πενταετία, υπολογίζεται ότι οι μισές από το σύνολο των εργασιών θα διεκπεραιώνονται από μηχανήματα.
- 5 Το 2025 η αναλυτική σκέψη, η δημιουργικότητα και η ευελιξία θα είναι μεταξύ των πιο περιζήτητων δεξιοτήτων. Για τους εργοδότες η κριτική σκέψη, η αναλυτική ικανότητα και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων φαίνεται ότι θα έχουν αυξημένη βαρύτητα τα επόμενα χρόνια. Επίσης, οι δεξιότητες αυτοδιαχείρισης, όπως η ενεργός μάθηση, η ανθεκτικότητα και η αντοχή στο άγχος αποκτούν ιδιαίτερη σημασία. Οι πιο ανταγωνιστικές επιχειρήσεις θα φροντίσουν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων τους. Από τους εργαζομένους που θα παραμείνουν στους ίδιους ρόλους τα επόμενα πέντε χρόνια, σχεδόν οι μισοί θα χρειαστούν επανεκπαίδευση πάνω στις βασικές τους δεξιότητες.

Από όλους τους διεθνείς οικονομικούς φορείς που μελετούν τα προβλήματα που προέκυψαν από την πανδημία, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, με έμφαση στις ψηφιακές δεξιότητες, αναφέρεται ως πρωταρχικής σημασίας δράση. Παράλληλα, δεξιότητες όπως αυτές της συνεργασίας, επίλυσης προβλημάτων, καινοτομίας, δημιουργικότητας, αλλά και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας όπως η ανθεκτικότητα και η προσαρμοστικότητα, θεωρούνται σημαντικές στη νέα πραγματικότητα (Deligiannis, 2020). Σε αναφορά της Deloitte Access Economics επισημαίνεται ότι τα δύο τρίτα όλων των επαγγελματιών μέχρι το 2030 θα περιλαμβάνουν εργασίες στις οποίες θα είναι απαραίτητες ήπιες δεξιότητες όπως αυτές της ευελιξίας και προσαρμοστικότητας, της δημιουργικότητας και καινοτομίας, της προθυμίας για αναβάθμιση των δεξιοτήτων, της συναισθηματικής νοημοσύνης, της αποτελεσματικής επικοινωνίας και της επίλυσης προβλημάτων (Lukins, 2023).

Συνέπειες στο έργο των επαγγελματικών συμβούλων

Σήμερα, εμείς οι επαγγελματικοί σύμβουλοι καθώς και οι πελάτες μας βρίσκουμε τους εαυτούς μας σε μια νέα πραγματικότητα. Ο κόσμος μετά την πανδημία είναι ένας διαφορετικός κόσμος όπου οι ζωές μας, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής μας ζωής, δεν είναι πλέον οι ίδιες. Οι επιπτώσεις της πανδημίας ποικίλλουν ανάλογα με το πού ζει κάποιος, το είδος της εργασίας που εκτελεί και τον τύπο των πελατών που εξυπηρετεί. Ωστόσο, για όλους μας η αλλαγή είναι εδώ και φαίνεται ότι θα μείνει. Επομένως, πώς επιβιώνουμε και βρίσκουμε τρόπους για να ευημερούμε κατά τη διάρκεια ταραγμένων περιόδων κατά τις οποίες ποικίλες δυνάμεις μας επηρεάζουν και είναι έξω από τον έλεγχό μας; Με ποιους τρόπους θα συνεχίσουμε οι επαγγελματικοί σύμβουλοι να προσφέρουμε βοήθεια στους ανθρώπους για να κάνουν επιλογές και να βρουν τη θέση τους στον κόσμο σε μια περίοδο παγκόσμιας υγειονομικής και οικονομικής κρίσης και έλλειψης θέσεων εργασίας; Πώς θα διαχειριστούμε ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης που αφορούν, για παράδειγμα, σε πελάτες από ευάλωτες ομάδες, οι οποίοι έχουν ιδιαίτερα πληγεί από την πανδημία; Παράλληλα, πρέπει να μας απασχολήσει το ερώτημα «Ποιος θα είναι ο πελάτης ενός επαγγελματικού συμβούλου;». Η πανδημία, πιθανότατα, έχει προκαλέσει ανατροπή του συστήματος αξιών των ανθρώπων και φαίνεται ότι θα αντιμετωπίσουμε από τους πελάτες μας ερωτήματα όπως «Ποιος είμαι;», «Ποια είναι η θέση μου στον κόσμο;», «Πόσο ευάλωτο σε παρόμοιες κρίσεις θα είναι το επάγγελμά μου που θα επιλέξω;», «Πώς μπορώ να θωρακιστώ και να χτίσω μια “βιώσιμη σταδιοδρομία”;» (Seo & Ayub, 2022).

Οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης παρέχουν στους επαγγελματικούς συμβούλους τη δυνατότητα να μπορούν να στοχάζονται και να εργάζονται πάνω στα ενδιαφέροντα των πελατών τους και να τους βοηθούν να αναπτύσσουν σχέδια δράσης. Οι σύγχρονες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης στρέφουν την προσοχή τους σε γνωσιακούς, διαπροσωπικούς, ενδοπροσωπικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες που μπορεί να έχουν συνάφεια με τις επιδράσεις της COVID-19 στην επαγγελματική ανάπτυξη και την εργασιακή ζωή των ανθρώπων. Μολονότι συνθήκες όπως αυτές της πανδημίας δεν είναι ο κανόνας για την επαγγελματική ανάπτυξη των ανθρώπων, εντούτοις, κάποιες θεωρίες έχουν χώρο να προσαρμοστούν και να μας βοηθήσουν. Η Εθνική Ένωση Επαγγελματικών Συμβούλων των ΗΠΑ (National Career Development Association – NCDA) στρέφει, προσφάτως, την προσοχή της σε θεωρητικές προσεγγίσεις που εστιάζουν σε γνωσιακούς, ενδοπροσωπικούς, διαπροσωπικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες οι οποίοι θα μπορούσαν να έχουν κάποια συνάφεια με ζητήματα σχετιζόμενα με την πανδημία COVID-19.

Οι προσεγγίσεις αυτές υιοθετούν εν μέρει τη θεωρία των συστημάτων (Systems Theory Framework – STF) των McMahon και Patton (2018), η οποία λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες περιβάλλον και χρόνο, και τονίζουν την προσοχή που πρέπει να δίδεται στους ατομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες των πελατών. Ιδιαίτερο, μάλιστα, ενδιαφέρον φαίνεται να προκαλεί η βιο-οικολογική θεωρία των έξι επιπέδων του Urie Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1979, 2001, 2005), η οποία επιτρέπει μια πιο συγκεκριμένη ματιά σε επιρροές που είναι κοντινές ή μακρινές ως προς το άτομο, καθώς και άμεσες ή έμμεσες. Η συγκεκριμένη θεωρία φαίνεται να παρέχει ένα πλαίσιο στους επαγγελματικούς συμβούλους για να παρατηρήσουν τους πελάτες τους μέσα στο ιδιαίτερο σύστημα του καθενός και τις επιδράσεις που αυτό το σύστημα ασκεί στον καθένα (Belsler & Prescod, 2021). Σύμφωνα με τη θεωρία, «η ανθρώπινη ανάπτυξη συνίσταται σε μια διαδικασία προσαρμογής στα εκάστοτε χαρακτηριστικά του οικολογικού πλαισίου και είναι αποτέλεσμα συνέργειας ατομικών, κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών και πολιτιστικών παραμέτρων. Το άτομο, οι εμπειρίες του, η προσωπικότητα και η εικόνα που έχει για τον εαυτό του αποτελούν μια συνισταμένη του όλου συστήματος μέσα στο οποίο εντάσσεται και μέρος του οποίου είναι το άτομο. Έτσι, για να κατανοηθεί η σχέση του ατόμου με το περιβάλλον, στόχος της επιστημονικής έρευνας πρέπει να είναι η εξέταση των παραμέτρων αυτών στο σύνολό τους, προκειμένου να γίνει αντιληπτό με ποιον τρόπο η κάθε παράμετρος ή ένα σύνολο παραμέτρων, χωριστά, αλλά και σε συνάρτηση με τις άλλες, επιδρούν στο άτομο» (Πετρόγιαννης, 2003: 133).

Πολύ συνοπτικά, η βιο-οικολογική θεωρία προτείνει μια σειρά από «διασυνδεδεμένα συστήματα» (Bronfenbrenner, 2005: 54) μέσω των οποίων μπορεί κάποιος να νοηματοδοτήσει το περιβάλλον ενός ανθρώπου. Το συγκεκριμένο θεωρητικό μοντέλο μπορεί να απεικονισθεί οπτικά σαν μια ομάδα ομόκεντρων κύκλων, με το άτομο στο κέντρο, τις πιο κοντινές σφαίρες επιρροής πλησιέστερα στο κέντρο και τις πιο μακρινές σε μεγαλύτερη απόσταση από το κέντρο.

Τα επίπεδα του θεωρητικού αυτού πλαισίου είναι (Bronfenbrenner, 2005):

- 1 Το **ίδιο το άτομο (ατομικό επίπεδο)** με τα χαρακτηριστικά του, συμπεριλαμβανομένων των δημογραφικών χαρακτηριστικών, των προδιαθέσεων και των πόρων του.
- 2 Το **μικροσύστημα** του ατόμου, το οποίο περιγράφεται ως το πιο κοντινό περιβάλλον με το οποίο το άτομο αλληλοεπιδρά. Παραδείγματα μικροσυστημάτων είναι η οικογένεια, ο χώρος εργασίας και το σχολείο, και συνήθως σε αυτά τα συστήματα αναπτύσσονται διαπροσωπικές σχέσεις. Οι ατομικοί παράγοντες συμβάλλουν στο πώς οι άνθρωποι δεσμεύονται εντός των μικροσυστημάτων (π.χ. κάποιος που εκτέθηκε στον ιό δεν θα

πάει στην εργασία του) ή πώς άλλοι στο ίδιο μικροσύστημα εμπλέκονται μαζί του (π.χ. κάποιος που ακολουθεί τις οδηγίες για τη χρήση μάσκας μπορεί να αποφεύγει την επαφή με συγγενείς οι οποίοι δεν φορούν μάσκα). Όσον αφορά τα θέματα σταδιοδρομίας, είναι σημαντικό να τονισθεί ότι αυτά συχνά συμβαίνουν και αναπτύσσονται μέσα στα μικροσυστήματα, για παράδειγμα, στο σχολείο, στην οικογένεια ή σε συνδυασμούς μικροσυστημάτων (Belser & Prescod, 2021).

- 3 Το **μεσοσύστημα**, το οποίο είναι ένα «σύστημα μικροσυστημάτων» (Bronfenbrenner, 2005: 46). Στον «χώρο» αυτό τα μικροσυστήματα του ατόμου δεν λειτουργούν ανεξάρτητα, αλλά είναι διασυνδεδεμένα και ασκούν επιρροή το ένα στο άλλο. Για παράδειγμα, η πανδημία μπορεί να έχει ωθήσει κάποια άτομα να διαχειριστούν συγχρόνως τον ρόλο τους μέσα στο σύστημα της οικογένειας, στον χώρο εργασίας και στο σχολείο του παιδιού τους, σε περιόδους που η εργασία και η εκπαίδευση πραγματοποιούνται εξ αποστάσεως. Οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ αυτών των μικροσυστημάτων εμπίπτουν στο μεσοσύστημα του ατόμου (Belser & Prescod, 2021).
- 4 Το **εξωσύστημα**, το οποίο περιλαμβάνει τυπικές και άτυπες δομές από τις οποίες το άτομο επηρεάζεται εμμέσως καθώς οι δομές αυτές επηρεάζουν ένα από τα μικροσυστήματά του. Παραδείγματα εξωσυστημάτων είναι η γειτονιά, η πόλη, οι φίλοι των γονέων ενός μαθητή, η δουλειά των γονέων του μαθητή και τα μέσα μαζικής επικοινωνίας. Αυτά είναι περιβάλλοντα στα οποία, παραδείγματος χάριν, ένα παιδί δεν συμμετέχει, είναι εξωτερικά σε σχέση με τις εμπειρίες του, αλλά το επηρεάζουν, όπως στην περίπτωση που ο γονέας του μπορεί να χάσει τη δουλειά του και να μεταφέρει στο σπίτι τη θλίψη, τον θυμό του κ.ά. (Belser & Prescod, 2021).
- 5 Το **μακροσύστημα** είναι το πιο απομακρυσμένο σύστημα από το άτομο και περιλαμβάνει πολιτικά, κοινωνικά και πολιτισμικά συστήματα πεποιθήσεων, πολιτικές και νόμους, καθώς και μη τυπικούς κοινωνικούς κανόνες που κυμαίνονται από το εθνικό στο τοπικό επίπεδο. Για παράδειγμα, στην περίοδο που βιώνουμε είδαμε διαφορετικές πολιτικές στην αντιμετώπιση του κορονοϊού στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή και μέσα στην ίδια χώρα από πόλη σε πόλη ανάλογα με το ικόνφορτίο.
- 6 Το **χρονosύστημα**, το οποίο περιλαμβάνει τα γεγονότα που συμβαίνουν μέσα στον κύκλο ζωής του ανθρώπου ή μέσα στο ιστορικό πλαίσιο, όπως, για παράδειγμα, γεγονότα που προηγήθηκαν της ζωής του ατόμου. Αναφορικά με

τη νόσο COVID-19, σε μια ευρύτερη κλίμακα, κοινά γεγονότα του χρονοσυστήματος στην περίοδο της πανδημίας θα μπορούσαν να είναι η 11η Μαρτίου 2020, ημέρα κατά την οποία ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας κήρυξε τη νόσο COVID-19 παγκόσμια πανδημία. Σε επίπεδο χώρας, θα μπορούσαν να είναι γεγονότα όπως τα lockdowns ή οι διαμαρτυρίες εναντίον του εμβολιασμού. Οι Belser και Prescod (2021: 360) σχολιάζουν ότι επιπρόσθετα «τα άτομα έχουν τα δικά τους γεγονότα χρονοσυστήματος, όπως ο θάνατος ενός αγαπημένου, η ημερομηνία της διάγνωσης με κορονοϊό ή η απώλεια εργασίας. Είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη αυτά τα γεγονότα χρονοσυστήματος, διότι συνήθως επηρεάζουν κάποια από τα υπόλοιπα συστήματα του ατόμου και μπορούν, επίσης, να εξηγήσουν το γιατί δύο άτομα του ίδιου περιβάλλοντος μπορεί να βιώνουν τις καταστάσεις διαφορετικά».

Τα συστήματα αυτά, ξεχωριστά το καθένα ή/και συνδυαζόμενα, επηρεάζουν το άτομο. Εξετάζοντας τους τρόπους με τους οποίους είναι πιθανόν η πανδημία να επηρεάζει τα συστήματα ενός ατόμου, ο επαγγελματικός σύμβουλος μπορεί ευκολότερα να κατανοήσει τα προβλήματα του κάθε πελάτη ξεχωριστά και να παρέμβει κατάλληλα. Η εφαρμογή της βιο-οικολογικής θεωρίας στην επαγγελματική συμβουλευτική έχει ελκύσει την προσοχή λόγω του ότι μπορεί να εξετάσει τους πελάτες μέσα στο δικό τους μοναδικό πλαίσιο αντί να εξετάζει την επαγγελματική ανάπτυξη ως μια πιο καθολική γραμμική διαδικασία. Η εξέταση των ζητημάτων των πελατών μας υπό το πρίσμα της βιο-οικολογικής θεωρίας θα μπορούσε να εξοπλίσει τους επαγγελματικούς συμβούλους ώστε να: α) προλαμβάνουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι πελάτες τους ως συνέπεια της πανδημίας, β) βοηθούν τους πελάτες τους να κατανοούν καλύτερα τις παρούσες συνθήκες που βιώνουν, και γ) σχεδιάζουν κατάλληλες παρεμβάσεις για να βοηθούν τους πελάτες τους. Με την ερευνητική τεκμηρίωση της βιο-οικολογικής προσέγγισης και την ενσωμάτωσή της σε άλλες σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις, ώστε να μπορούν να εφαρμοστούν μέσα σε ένα βιο-οικολογικό πλαίσιο, θα μπορούσε να υποστηριχθεί η ικανότητα των επαγγελματικών συμβούλων να ανταποκριθούν στα ζητήματα των πελατών τους που προέκυψαν από την πανδημία αλλά και σε άλλα δύσκολα γεγονότα που μπορεί να φέρει το μέλλον.

Εκτός, όμως, από τα ζητήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι πελάτες μας και στα οποία χρειάζονται τη βοήθειά μας, υπάρχουν και νέα δεδομένα στη δική μας ζωή και στο έργο μας, τα οποία αποτελούν για εμάς προκλήσεις. Μπορεί, για παράδειγμα, εμείς οι ίδιοι να βιώνουμε υψηλά επίπεδα άγχους που επηρεάζουν τη ζωή μας και τη δουλειά μας, οπότε εγείρονται ζητήματα αυτοδιαχείρισης ώστε να εξασφαλίζεται η καλή σωματική και πνευματική υγεία των επαγγελματικών συμβούλων, με στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή προσοχή στην αντιμετώπιση των πελατών. Η επαγγελματική συμβουλευτική είναι ένα απαιτητικό επάγγελμα και οι επαγγελματικοί σύμβουλοι

έχουν ανάγκη να φροντίζουν τους εαυτούς τους, τόσο στο μεσοδιάστημα μεταξύ των συνεδριών όσο και κατά τη διάρκειά τους, καθώς και ύστερα από τις συνεδρίες με τους πελάτες. Στα θέματα αυτά, η εποπτεία του έργου μας και ο συνεχής αυτοέλεγχος μπορούν να διαδραματίσουν υποστηρικτικό ρόλο.

Η πανδημία φαίνεται ότι θα έχει, επίσης, επιπτώσεις στην εκπαίδευση και πρακτική άσκηση των επαγγελματικών συμβούλων, καθώς και στην έρευνα² και την πρακτική εφαρμογή του επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι νέες ανάγκες των πελατών μας θα απαιτούν από εμάς μια πιο θεραπευτική προσέγγιση, με συνέπειες στην εκπαίδευσή μας για την απόκτηση νέων γνώσεων και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων. Η επαγγελματική συμβουλευτική θεωρείται όλο και περισσότερο ένας θεραπευτικός τρόπος, μια συγκεκριμένη εφαρμογή της συμβουλευτικής με στόχο την προσωπική προσαρμογή ή ακόμη και μια μορφή ψυχοθεραπείας όταν εφαρμόζεται σε συγκεκριμένα προβλήματα που συνδέονται με την εργασία (π.χ. απόλυση, προβλήματα απόδοσης, επαγγελματικό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση). Ιδιαίτερα στις μέρες μας που η πανδημία, η υψηλή τεχνολογία, οι οικονομικές ανακατατάξεις και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Δύσης δημιουργούν στρατιές ανέργων, υποαπασχολούμενων ή δυσαρεστημένων από τη δουλειά τους ανθρώπων, η επαγγελματική συμβουλευτική καλείται να αναλάβει τον ρόλο να δίνει στους απογοητευμένους αυτούς ανθρώπους ένα νόημα ζωής και ένα θετικό συναίσθημα αυτεπάρκειας ώστε να μειώνονται τα υψηλά επίπεδα άγχους που είναι αποτέλεσμα της απογοήτευσης από την εργασιακή ζωή.

Η πρόκληση αυτή δημιουργεί την ανάγκη ανάπτυξης κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων των επαγγελματικών συμβούλων. Ήδη, διάφοροι φορείς ασχολούμενοι με την πρόοδο και την εξέλιξη των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού διαμορφώνουν προγράμματα εκπαίδευσης σε δεξιότητες χρήσιμες για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των επαγγελματικών συμβούλων. Για παράδειγμα, το πανεπιστημιακό δίκτυο New Initiatives and Challenges in Europe (NICE) ανέπτυξε πρόσφατα το STRENGTH project,³ το οποίο αναμένεται να βοηθήσει τους λειτουργούς επαγγελματικού προσανατολισμού να αποκτήσουν κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητά τους καθώς και την απασχολησιμότητα των ιδίων και των πελατών τους. Λαμβάνοντας υπόψη τη βαθιά οικονομική κρίση, την αυξανόμενη ανεργία και τις ση-

2 Η διεξαγωγή έρευνας κατά την περίοδο της πανδημίας φαίνεται να αποτελεί μεγάλη πρόκληση, ιδιαίτερα έρευνες με συνεντεύξεις στις οποίες χρειάζεται να επικοινωνήσει ο ερευνητής πρόσωπο με πρόσωπο με τα υποκείμενα. Καθώς αυτό δεν είναι εύκολα εφικτό, λόγω του φόβου μετάδοσης της νόσου, οι συνεντεύξεις μπορεί να πραγματοποιούνται εικονικά, οπότε τίθενται θέματα αξιοπιστίας. Γεννάται, επίσης, το ερώτημα κατά πόσο μπορεί να γενικεύσει ο ερευνητής τα αποτελέσματα της έρευνάς του και πέραν του παρόντος χρόνου, καθώς τα υποκείμενα απαντούν υπό το καθεστώς της πανδημίας.

3 Βλ. <https://nice-network.eu/Projects/STRENGTH>

μαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, το δίκτυο θεωρεί ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα είναι απαραίτητος καθ' όλο τον βίο, συνεπώς είναι σημαντικό να παρέχονται ποιοτικές υπηρεσίες από κατάλληλα εκπαιδευμένους επαγγελματικούς συμβούλους, που θα δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στους πελάτες τους. Αυτό απαιτεί καλές δεξιότητες επικοινωνίας, επίδειξη ευαισθησίας στα συναισθήματα του άλλου, κατανόηση και διαχείριση των σχέσεων με άλλους ανθρώπους και ανάπτυξη υγιών διαπροσωπικών σχέσεων.

Ως επαγγελματικοί σύμβουλοι καλούμαστε να δώσουμε ελπίδα μέσα από το έργο μας. Στην εργασία μας πρέπει να εντάξουμε τη διδασκαλία και την εξάσκηση των πελατών μας προκειμένου να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά της ευελιξίας, της προσαρμοστικότητας, της ανθεκτικότητας, του θάρρους και της ελπίδας. Ιδιαίτερα για το θέμα των δεξιοτήτων ανθεκτικότητας, πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι οι παρεμβάσεις που βοηθούν στην ενδυνάμωση της ανθεκτικότητας θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως αντίδοτο, υποστηρίζοντας τα ψυχικά συστήματα του ανθρώπου που έχουν επηρεαστεί περισσότερο από το οξύ στρες λόγω της πανδημίας (Dickinson et al., 2021), όπως, για παράδειγμα, το φαινόμενο της αναποφασιστικότητας που προκλήθηκε από την πανδημία. Το άτομο νιώθει ότι δεν μπορεί να φανταστεί το μέλλον του, δεν έχει κίνητρα και συνεπώς αναβάλλει τις αποφάσεις του. Η πανδημία COVID-19 μας έχει ενθαρρύνει να αναγνωρίσουμε την ευαίσθητη φύση των επαγγελματικών αποφάσεων και πώς απροσδόκητα γεγονότα μπορεί να οδηγήσουν στην πλήρη ανατροπή της ζωής μας.

Ασφαλώς, ούτε μπορούμε να προβλέψουμε ακριβώς τι θα γίνει στο μέλλον ούτε εντάσσεται στα καθήκοντά μας να συμβουλευόμαστε τους πελάτες μας για θέματα που αφορούν την πανδημία. Όμως, κατά τη διάρκεια αυτής της ταραχώδους εποχής, αυτό που ίσως μπορούμε να κάνουμε είναι να τους βοηθήσουμε να αντιμετωπίσουν τον φόβο και την αγωνία που συνοδεύουν την αβεβαιότητα και την ψυχική δυσφορία. Οι αντιξοότητες και η ανασφάλεια δεν είναι καινούρια στοιχεία στην ανθρώπινη ζωή. Πάντα υπήρξαν παρόντα με διάφορους τρόπους, μόνο που τώρα είναι πολύ έντονα.

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, η ταχεία εξάπλωση της πανδημίας COVID-19 προκάλεσε σοβαρά προβλήματα ψυχικής υγείας στην ανθρωπότητα λόγω των ανατροπών που έφερε στην προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική μας ζωή. Νέες προκλήσεις αναφέρονται για τους ειδικούς ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένων και ημών των επαγγελματιών συμβούλων. Προκειμένου να βοηθήσουμε τους πελάτες μας να ανταπο-

κριθούν καλύτερα στα προβλήματα που προκύπτουν σε πραγματικό χρόνο πρέπει να παραμείνουμε δημιουργικοί, συνεργάσιμοι και ευέλικτοι. Τελικά, αυτό που οφείλουμε να παραδεχτούμε είναι η σύνθετη και δυναμική φύση της πανδημίας και, συνεπώς, οι σύνθετες και δυναμικές συνέπειες για την πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού, την εκπαίδευση των επαγγελματιών συμβούλων και την έρευνα.

Βιβλιογραφία

- Belser, C. T., & Prescod, D. J. (2021). Conceptualizing COVID-19-Related Career Concerns Using Bioecological Systems: Implications for Career Practice. *Career Development Quarterly*, 69(4): 355-370. doi: 10.1002/cdq.12279
- Bowleg, L. (2020). We're Not All in This Together: On COVID-19, Intersectionality, and Structural Inequality. *American Journal of Public Health*, 110(7): 917.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2001). The bioecological theory of human development. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International Encyclopaedia of the Social and Behavioural Sciences* (pp. 6963-6970). Elsevier.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making Human Beings Human: Bioecological Perspectives on Human Development*. Sage Publications.
- Deligiannis, N. (2020, October 28). 6 soft skills you'll need for the post-Covid working world. *Siliconrepublic*.
<https://www.siliconrepublic.com/advice/soft-skills-need-post-covid-working-world>
- Dickinson, R., Miller, R., & Beeson, E. T. (2021). Leveraging neuroscience-informed resilience principles to support clients' career decision-making. *Career Development Quarterly*, 69(4): 340-354. doi: 10.1002/cdq.12278
- Falco, L., Smith, C. K., Calhoun, B., & Osborn, D. (2020, January 11). Career Research: Challenges and Strategies in the Time of COVID. *NCDA*.
https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/332482/_PARENT/CC_layout_details/false
- Hayter, S. (2020, May 27). 'Business as unusual': How COVID-19 could change the future of work. *UN News*.
<https://news.un.org/en/story/2020/05/1064802>

Kalev, A. (2020, April 20). Research: U.S. Unemployment Rising Faster for Women and People of Color. *Harvard Business Review*.
<http://hbr.org/2020/04/research-u-s-unemployment-rising-faster-for-women-and-people-of-color>

Kelly, J. (2020a, April 9). How the Coronavirus Outbreak Will Change Careers And Lives For The Foreseeable Future. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/04/09/the-aftermath-of-covid-19-will-cause-alarming-changes-to-our-careers-and-lives/?sh=5b7286794e52>

Kelly, J. (2020b, July 27). Siemens Says That 140.000 of its Employees Can Work from Anywhere. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/07/27/siemens-says-that-140000-of-its-employees-can-work-from-anywhere/?sh=3a4b5da56a44>

Lukins, S. (2023, June 2). 9 Skills You'll Need to Succeed In a Post-Coronavirus Business World. *Top Universities*.
<https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice/9-skills-youll-need-succeed-post-coronavirus-business-world>

McMahon, M., & Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: Contributions of the Systems Theory Framework. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229-240.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1428941>

Πετρόγιαννης, Κ. (2003). *Μελέτη της ανθρώπινης ανάπτυξης. Οικοσυστημική προσέγγιση*. Εκδόσεις Καστανιώτη.

Seo, G., & Ayub, J. (2022). Untapped opportunities: How career development professionals build a sustainable career. *Career Developments*, 38(4): 14-15.

Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., & Thiel, L. (10/6/2020). The future of work in Europe –Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment (Discussion paper). *McKinsey Global Institute*.
https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20in%20europe/mgi-the-future-of-work-in-europe-discussion-paper.pdf

Στεργίου, Ε. (2020, Νοέμβριος 30). Το ΔΝΤ βλέπει ύφεση 9,5% της ελληνικής οικονομίας για το 2020. *Τα Νέα*.

<https://www.tanea.gr/2020/11/30/economy/economy-greece/to-dnt-vlepei-yfesi-95-tis-ellinikis-oikonomias-gia-to-2020/>

Σύνταξη ΙΝ (6 Ιανουαρίου 2021). Αυτά είναι τα επαγγέλματα του μέλλοντος – Ποια θα εξαφανιστούν και ποια θα εμφανιστούν – Τι προβλέπει η έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ για το μέλλον της εργασίας. *in.gr*.

<https://www.in.gr/2021/01/06/life/ayta-einai-ta-epaggelmata-tou-mellontos-poia-tha-eksafanistoun-kai-poia-tha-emfanistoun/>

United Nations. (2020, May 13). *Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*. Author.

<https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>

Woodbridge, L. M., Um, B., & Duys, D. (2021). Women's experiences navigating paid work and caregiving during the COVID-19 pandemic. *The Career Development Quarterly*, 69(4): 284-298. doi: 10.1002/cdq.12274.

**Συμβουλευτική
για την απασχόληση.
Πειθαρχικός μηχανισμός
προσαρμογής ή έναυσμα
για χειραφετική κριτική στάση;**

Γιώργος Τσιώλης

Καθηγητής στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η συμβουλευτική στις κοινωνίες μας, στις κοινωνίες της «δεύτερης» (Beck, 2000) ή της «ύστερης» (Giddens, 2001) νεωτερικότητας, όπως ονομάζονται, εμφανίζεται να διαδραματίζει έναν σημαντικό ρόλο. Αυτό φαίνεται από το αυξανόμενο ρεύμα των ανθρώπων που προσφεύγουν για μια ευρεία γκάμα ζητημάτων στη συνδρομή συμβούλων, όπως σε συμβούλους απασχόλησης, σταδιοδρομίας, γάμου, σχολικούς συμβούλους, οικογενειακούς συμβούλους, συμβούλους για την ανατροφή των παιδιών, συμβούλους επενδύσεων κ.ά. Θα επιχειρήσουμε στο ανά χείρας κείμενο να ερμηνεύσουμε την ιδιαίτερη βαρύτητα που αποκτά η συμβουλευτική στις σύγχρονες κοινωνίες, αντλώντας από τη σύγχρονη κοινωνιολογική συζήτηση. Εν συνεχεία, θα εστιάσουμε στη συμβουλευτική για την απασχόληση και θα συζητήσουμε τις διαφορετικές λειτουργίες που μπορεί να επιτελέσει: είτε να λειτουργήσει ως ένας πειθαρχικός μηχανισμός προσαρμογής των εργαζομένων ή των αναζητούντων εργασία στα κελεύσματα του νέου ευέλικτου καπιταλισμού είτε να παράσχει εναύσματα για την ανάπτυξη μιας κριτικής και χειραφετικής στάσης εκ μέρους των εργαζομένων έναντι των εκμεταλλευτικών, αλλοτριωτικών και καταπιεστικών όρων εργασίας.

ΛΕΞΕΙΣ/ΦΡΑΣΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΣΗ

ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑΚΙΝΔΥΝΕΥΣΗΣ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η επικαιρότητα της συμβουλευτικής ενόψει της εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού

Στις σύγχρονες κοινωνίες ο ρόλος της συμβουλευτικής, καθώς και των κάθε είδους «ειδικών» και «επαγγελματιών» που παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες, έχει αναβαθμιστεί. Οι άνθρωποι, ολοένα και περισσότερο, προσφεύγουν για μια ευρεία γκάμα ζητημάτων, που ξεκινούν από τον επαγγελματικό προσανατολισμό και φθάνουν μέχρι τη διαχείριση του πένθους, του σχολικού εκφοβισμού ή των ερωτικών τους απογοητεύσεων, σε ειδικούς επαγγελματίες (συμβούλους). Μια ενδιαφέρουσα ανάγνωση της αναβάθμισης του ρόλου της συμβουλευτικής στις σύγχρονες κοινωνίες προέρχεται από κοινωνικούς στοχαστές όπως ο Ulrich Beck (2015) και ο Anthony Giddens (2001), οι οποίοι στις διαγνώσεις τους για τις σημαντικές κοινωνικές μεταβολές που έχουν λάβει χώρα στις κοινωνίες του παγκόσμιου Βορρά από τη δεκαετία του 1970 και τούδε υποστηρίζουν πως έχει αλλάξει ριζικά η σχέση ατόμου – κοινωνίας και έχει εναποτεθεί στο άτομο η υποχρέωση και η ευθύνη της λήψης των αποφάσεων για τη διαμόρφωση της διαδρομής του βίου του.¹ Για να σηματοδοτήσουν την αλλαγή αυτή οι εν λόγω στοχαστές εισήγαγαν την έννοια της «εξατομίκευσης» και ανέπτυξαν μια σχετική θεώρηση, την οποία θα παρουσιάσουμε αδρομερώς στη συνέχεια.

Η εξατομίκευση δεν αποτελεί μια διαδικασία που εμφανίστηκε στις ανθρώπινες κοινωνίες κατά τις τελευταίες δεκαετίες, ούτε απασχόλησε για πρώτη φορά την κοινωνιολογική συζήτηση στα τέλη του 20ού αιώνα. Όπως υποστηρίζει ο Beck (2015), οι απαρχές των διαδικασιών της εξατομίκευσης τοποθετούνται κατά το πέρασμα από τη φεουδαρχία και τις νομοκατεστημένες τάξεις στις βιομηχανικές κοινωνίες της νεωτερικότητας. Η εξατομίκευση αφορούσε τότε μια προϊούσα διαδικασία απελευθέρωσης του ατόμου από δεσμεύσεις και καθηλώσεις που σχετίζονταν με την κοινωνική του θέση και τη χωρική του ένταξη. Αφορούσε, επίσης, την απελευθέρωση του ατόμου από πρακτικές καιπίστεις που, όντας επικυρωμένες και επιβεβλημένες από μια καθολικά ισχύουσα (θρησκευτική) κοσμοθεωρία, θεωρούνταν αδιαμφισβήτητες. Η διαδικασία της εξατομίκευσης συνιστά μια θεμελιακή θεματική της κοινωνιολογίας ήδη από τη συγκρότησή της ως ιδιαίτερου επιστημονικού πεδίου. Οι κλασικοί της κοινωνιολογίας (Karl Marx, Ferdinand Tönnies, Georg Simmel, Émile Durkheim, Max Weber) ασχολήθηκαν με διαφορετικές πτυχές του φαινομένου της εξατομίκευσης στην προσπάθειά τους να ερμηνεύσουν τη μετάβαση των ανθρώπινων κοινωνιών στη νεωτερικότητα.

1 Γράφει ο Beck (2000: 11-12): «Τα άτομα γίνονται δρώντες, κατασκευαστές, ταχυδακτυλουργοί, σκηνοθέτες της δικής τους βιογραφίας, της ταυτότητάς τους, αλλά και των κοινωνικών τους δεσμεύσεων και δικτυώσεων».

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο και κυρίως μετά τη δεκαετία του 1970 οι δυτικές κοινωνίες, ή αλλιώς οι κοινωνίες του παγκόσμιου Βορρά, γνώρισαν ένα νέο κύμα εξατομίκευσης, το οποίο μάλιστα αποτέλεσε κομβικό χαρακτηριστικό που σηματοδότησε τη μετάβαση των σύγχρονων δυτικών κοινωνιών σε μια νέα ιστορική φάση, αυτήν της αναστοχαστικής ή της «δεύτερης» νεωτερικότητας.² Το νέο αυτό κύμα σχετίζεται με μια σειρά από σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές που πραγματοποιήθηκαν στις κοινωνίες του παγκόσμιου Βορρά μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Τέτοιες ήταν η αλματώδης οικονομική ανάπτυξη, που επέφερε τη διεύρυνση των μεσαίων στρωμάτων μέσω της αναδιανομής του κοινωνικού πλούτου προς όφελός τους, η ενίσχυση του κράτους-πρόνοιας και η αύξηση της κατανάλωσης. Αυξήθηκε, επίσης, η κοινωνική κινητικότητα με βασικό όχημα την πανεπιστημιακή εκπαίδευση, η οποία είχε εν τω μεταξύ δοθεί ως δυνατότητα για μεγάλες ομάδες του πληθυσμού από όλα τα κοινωνικά στρώματα,³ καθώς και η πρόσβαση ανθρώπων από διαφορετικά στρώματα σε νέους διαφοροποιημένους τρόπους ζωής μέσω της κατανάλωσης, των ταξιδιών, των νέων τεχνολογιών ενημέρωσης και επικοινωνίας. Οι μεταβολές αυτές είχαν ως αποτέλεσμα να αυξηθούν σημαντικά –αν και όχι ισόποσα– οι δυνατότητες βίωσης και δράσης, ο πλουραλισμός των τρόπων ζωής και το φάσμα των επιλογών που διαθέτουν τα άτομα για να οργανώσουν ένα ατομικό σχέδιο ζωής.

Το νέο ρεύμα της εξατομίκευσης έφτασε στην κορύφωσή του από τα μέσα της δεκαετίας του 1960 και συνδυάστηκε με την αποστροφή προς την τυποποίηση, τη συμβατικότητα και τον κομφορμισμό. Οι τρόποι ζωής μεταβλήθηκαν και μαζί τους και τα πρότυπα κατανάλωσης. Αντί κομφορμιστικών προτύπων επεκτάθηκε μια αντισυμβατική κουλτούρα, η οποία χαρακτηριζόταν από την αναζήτηση της διαφορετικότητας και της ποικιλίας. Οι αρχές της τυποποίησης και της μαζικής παραγωγής πανομοιότυπων προϊόντων και υπηρεσιών αμφισβητήθηκαν και προκρίθηκε η ποικιλία της καταναλωτικής ζήτησης, ο κατακερματισμός των προτιμήσεων, η εξειδίκευση των αγορών και ο πλουραλισμός των προϊόντων. Σε αυτήν την τάση συνέβαλε σημαντικά η ανάπτυξη κοινωνικών κινημάτων –τα γνωστά ως κινήματα

-
- 2 Ο Beck (2015) διαφοροποιεί την «πρώτη» από τη «δεύτερη» νεωτερικότητα. Η «πρώτη» νεωτερικότητα αναφέρεται στις σημαντικές κοινωνικές αλλαγές που έλαβαν χώρα την περίοδο που ξεκίνησε τον 18ο αιώνα, μετά τον Διαφωτισμό, και χαρακτηρίζονταν από την εκβιομηχάνιση, την ανάπτυξη της γραφειοκρατίας καθώς και την εμφάνιση του έθνους-κράτους και της Κοινωνίας των Πολιτών. Η «δεύτερη» νεωτερικότητα ξεκίνησε μετά τα μέσα του 20ού αιώνα και περιλαμβάνει τη διαδικασία της ραγδαίας παγκοσμιοποίησης και την ανάπτυξη μιας παγκόσμιας κοινωνίας. Χαρακτηρίζεται από τις διαδικασίες της εξατομίκευσης, της ρευστοποίησης των συλλογικών διασφαλίσεων και την ανάδυση της «κοινωνίας της διακινδύνευσης».
 - 3 Στην Ελλάδα το άνοιγμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ευρύτερα στρώματα του πληθυσμού πραγματοποιήθηκε κατά τη δεκαετία του 1980 και συνεχίστηκε αλματωδώς και στις επόμενες δεκαετίες. Για τον ρόλο της εκπαίδευσης ως βασικού αγωγού κοινωνικής ανόδου των λαϊκών στρωμάτων, βλ. Τσουκαλάς (2000).

του Μάη του '68– τα οποία αντιστρατεύονται τη συμβατικότητα, τον κομφορμισμό τόσο στην εργασία και την κατανάλωση όσο και στις ανθρώπινες σχέσεις.⁴

Σύμφωνα με τον Beck (2015), οι κοινωνίες της «δεύτερης» νεωτερικότητας χαρακτηρίζονται από διαδικασίες διαφοροποίησης, που έχουν ως συνέπεια την αύξηση της πολυπλοκότητας της κοινωνικής ζωής και ταυτόχρονα την εξατομίκευση της κοινωνικής σφαίρας. Από τη μια αυξάνονται οι δυνατότητες βίωσης και δράσης, ο πλουραλισμός των τρόπων ζωής και το φάσμα των επιλογών που διαθέτει το άτομο για την οργάνωση του βίου του. Από την άλλη μειώνεται η σημασία της παράδοσης και ρευστοποιούνται οι σταθεροί άξονες προσανατολισμού της δράσης. Ως εκ τούτου, το άτομο καλείται πολύ συχνά να παίρνει σημαντικές αποφάσεις για όλες τις πτυχές της ζωής του, επιλέγοντας ανάμεσα σε διαφορετικές εκδοχές, χωρίς να διαθέτει αδιαμφισβήτητητα και κοινώς αποδεκτά κριτήρια για τις επιλογές του αυτές. Η ζωή του σύγχρονου εξατομικευμένου υποκειμένου γίνεται μια ζωή πειραματική και αναστοχαστική. «Οι παραδοσιακές συνταγές και τα στερεότυπα των ρόλων αποτυγχάνουν. Το μέλλον δεν είναι πλέον παράγωγο της προέλευσης. Ο τρόπος ζωής δεν έχει πρότυπα από ιστορική άποψη. Η δική μας και η κοινωνική ζωή πρέπει –στο πλαίσιο του γάμου, της γονικής σχέσης, καθώς και στο πλαίσιο της πολιτικής, της δημοσιότητας, της βιοποριστικής εργασίας και της βιομηχανικής παραγωγής– να εναρμονιστούν μεταξύ τους από την αρχή. Η ανησυχία της εποχής μας (το πνεύμα των καιρών) οφείλεται μεταξύ άλλων και στο ότι κανείς δεν γνωρίζει κατά πόσο είναι εφικτή η εναρμόνιση αυτή και με ποιο τρόπο μπορεί να πετύχει» (Beck 2000: 14).

Αποδυναμώνεται, επίσης, και σχετικοποιείται η σημασία που έχει η ένταξη των ατόμων σε συλλογικότητες, όπως η οικογένεια, το συγγενικό δίκτυο, η κοινότητα, η τάξη, ως προς τη διαμόρφωση των ατομικών διαδρομών του βίου. Όπως γράφει ο Alheit (2006): «Η ταξική τοποθέτηση, το φύλο, η γενιά διατηρούν βέβαια τη σημασία τους ως βιογραφικοί πόροι, αλλά η προγνωστική τους αξία σχετικά με την εξέλιξη των διαδρομών ζωής φαίνεται να έχει υποχωρήσει αισθητά. Τα συλλογικά βιογραφικά υποδείγματα παραμερίζονται ολοένα και περισσότερο από ατομικές καταστάσεις διακινδύνευσης». Αυτό σημαίνει πως και μεν η κοινωνική καταγωγή συνεχίζει να παίζει ρόλο στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται η διαδρομή ζωής του απογόνου, όμως, ο ρόλος αυτός δεν είναι καθοριστικός για τις επιλογές που θα πραγματοποιήσει το άτομο σε νέα κοινωνικά πλαίσια, όπου οι ευκαιρίες και τα περιθώρια βίωσης και δράσης διευρύνονται διαρκώς.

4 Όπως αναφέρει ο Νίκος Σερντεδάκις (2023), ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 ο Ronald Inglehart είχε εντοπίσει πως οι αξίες που καθοδηγούσαν τις κοινωνικές πρακτικές των νεότερων κυρίως γενεών στις δυτικές κοινωνίες μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο έτειναν να μετατοπιστούν περιεχομενικά από την έμφαση στους όρους της «φυσικής ασφάλειας» προς την «ποιότητα της ζωής». Βλ. Inglehart (1977).

Η αύξηση της πολυπλοκότητας των επιλογών,⁵ η ευθραυστότητα και αντιφατικότητα της κοινωνικής ζωής αναβαθμίζουν τον ρόλο του ατόμου ως κέντρου επιλογής. Αξίζει, όμως, να σημειωθεί πως η έννοια της εξατομίκευσης δεν αναφέρεται μόνον στη διέγνωση των δυνατοτήτων των ατόμων να διαμορφώνουν με τις επιλογές και τις αποφάσεις τους τη διαδρομή του βίου τους. Συνδέεται και με την **υποχρέωσή** τους να λαμβάνουν σημαντικές αποφάσεις για όλες τις πτυχές της ζωής τους, επιλέγοντας ανάμεσα σε διαφορετικές εκδοχές και χωρίς να διαθέτουν αδιαμφισβήτητα και κοινώς αποδεκτά κριτήρια για τις επιλογές τους αυτές. Η εξατομίκευση σχετίζεται τόσο με τη διέγνωση της ελευθερίας των ατόμων όσο και με τον καταναγκασμό του επιλέγειν.

Το άτομο επωμίζεται εξατομικευμένα το βάρος και την ευθύνη της οικοδόμησης της ζωής του, αφού έχουν ρευστοποιηθεί τα ενιαία και συλλογικά διαθέσιμα υποδείγματα οργάνωσης του βίου· και μάλιστα τη στιγμή που ο ορίζοντας των επιλογών καθίσταται ολοένα πιο πολύπλοκος, το τελικό αποτέλεσμα των επιλογών, απροσδιόριστο και οι ανακατατάξεις των όρων και των συνθηκών της ύπαρξης, συχνότερες. Το άτομο καλείται να οργανώσει τον βίο του έχοντας να διαχειριστεί αντιφατικές λογικές που προέρχονται από διαφοροποιημένα λειτουργικά συστήματα, χωρίς να διαθέτει σταθερά συλλογικά πρότυπα νοηματοδότησης και δράσης ή κανονιστικές αρχές που να ενσωματώνουν τις διαφορετικές εμπειρίες σε ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς. Έτσι, μια νέα αμεσότητα μεταξύ ατόμου και κοινωνίας εγκαθιδρύεται, που έχει ως συνέπεια να εμφανίζονται οι κοινωνικές κρίσεις ως ατομικές.⁶ Η βιογραφία του σύγχρονου

-
- 5 Ο Melucci (2002: 203-208) περιγράφει την πολυπλοκότητα της σύγχρονης κοινωνίας αναφερόμενος σε τρεις διεργασίες: η κοινωνική εμπειρία τοποθετείται σε συστήματα στα οποία τα ίδια πρότυπα δράσης δεν μπορούν να μεταφερθούν από το ένα πλαίσιο δράσης στο άλλο χωρίς να υποστούν αλλοιώσεις· τα κοινωνικά συστήματα διαθέτουν υψηλή πληροφοριακή πυκνότητα και υπόκεινται σε έντονες και συχνές αλλαγές έτσι ώστε το ίδιο πρότυπο δράσης να μην είναι εφαρμόσιμο σε διαφορετικούς χρόνους· στο άτομο προσφέρεται ένα πλεόνασμα συμβολικά διαθέσιμων και ρεαλιστικά πραγματοποιήσιμων δυνατοτήτων δράσης και ως εκ τούτου η κάθε φορά επιλεγμένη διαδρομή δράσης δεν είναι παρά ένα μόνο μέρος των δυνατοτήτων αυτών, ενώ οι υπόλοιπες χάνονται.
- 6 Στο ίδιο μήκος κύματος ο Pierre Rosanvallon θεωρεί πως ενόψει της προϊούσας εξατομίκευσης της κοινωνικής σφαίρας η κατανόηση φαινομένων, όπως είναι ο αποκλεισμός από την εργασία, η μακροχρόνια ανεργία ή η υπερχρέωση και η αδυναμία αποπληρωμής των χρεών, είναι εφικτή μόνον αν εξεταστούν οι βιογραφικές διαδρομές των πληττομένων υποκειμένων. Ο αποκλεισμός, σε όλες του τις εκδοχές, μπορεί να θεωρηθεί μόνον ως διαδικασία και να κατανοηθεί σε σχέση με τις ατομικές ιστορίες ζωής. Για να κατανοήσουμε, παραδείγματος χάριν, την κατάσταση της μακροχρόνιας ανεργίας στις σύγχρονες κοινωνίες, γράφει ο Rosanvallon, «πρέπει να προχωρήσουμε σε μια προσέγγιση πολύ πιο ειδική και πολύ πιο εξατομικευμένη. Τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά (γεωγραφική κατανομή, ηλικία, φύλο, εκπαίδευση) δεν μπορούν να διαχωριστούν σε αυτή την περίπτωση από τα πιο άμεσα βιογραφικά δεδομένα: προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία (κινητικότητα, είδος συμβάσεως εργασίας), εξέλιξη της οικογενειακής δομής, προσωπικό ψυχολογικό ιστορικό κ.λπ.» (Ροζανβαλόν, 2003: 256). Οι παραδοσιακές στατιστικές αποδεικνύονται ακατάλληλες για να περιγράψουν τον νέο κοινωνικό κόσμο, που είναι πιο ατομικιστικός και πιο εξατομικευμένος, με περισσότερο ευμετάβλητα και ακαθόριστα όρια. Δεν χρησιμεύει, λοιπόν, να μετράμε τους αποκλεισμένους. «Εκείνο που έχει κατ' αρχάς σημασία είναι να αναλύσουμε τη φύση των διαδρομών που τους οδηγούν σε καταστάσεις αποκλεισμού, στον βαθμό που αυτές είναι κάθε φορά αποτέλεσμα μιας ιδιαίτερης διαδικασίας» (Ροζανβαλόν, 2003: 259).

ανθρώπου γίνεται μια **βιογραφία διακινδύνευσης** (Beck, 2000, 2015), στην οποία όλα σχεδόν εξαρτώνται από ατομικές αποφάσεις. Ως εκ τούτου, τόσο η επιτυχία όσο και η αποτυχία, που απέχουν άλλωστε ελάχιστα, πιστώνονται ή χρεώνονται αντίστοιχα στο άτομο (βλ. και Τσιώλης, 2006).

Μη διαθέτοντας κοινά αποδεκτούς και αδιαμφισβήτητους άξονες προσανατολισμού, τα άτομα καλούνται να συνάψουν μια αναστοχαστική σχέση με τον εαυτό τους. Να εποπτεύουν, να επεξεργάζονται αλλά και να σχεδιάζουν τη διαδρομή του βίου τους. Αυτό το κάνουν παράγοντας βιογραφικές κατασκευές. Τα άτομα μαθαίνουν να κατασκευάζουν τη βιογραφία τους, αφηγούμενα (για) τον εαυτό τους και τις εμπειρίες τους, και με αυτόν τον τρόπο δομούν και τακτοποιούν την ιστορία της ζωής τους αλλά και αποκτούν γνώση για τον εαυτό τους.⁷ Το άτομο μιλώντας για τον εαυτό του παράγει μια αυτοπεριγραφή, συναρθρώνοντας σε μια γλωσσική μορφή (αφήγηση) σύνθετα συναισθήματα, θολές, εκ νέου ανακαλούμενες αναμνήσεις παρελθόντων γεγονότων ή εικόνων και προσωπικές θεωρίες. Κατασκευάζει ιστορίες του Εγώ, στις οποίες εμφανίζεται να δρα, να βιώνει και να υποφέρει· αποδίδει, δε, στον εαυτό του συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, σκοπούς, κίνητρα. Αυτό συμβαίνει μέσα στις πολλές καθημερινές περιστάσεις στις οποίες το άτομο αφηγείται για τον εαυτό του ή για τις εμπειρίες του (όπως σε φακέλους υποψηφιότητας, σε θεραπευτικές συνεδρίες, σε εκπαιδευτικές ή συμβουλευτικές διαδικασίες, σε ιατρικούς φακέλους αλλά και σε άτυπες συζητήσεις και εκμυστηρεύσεις).

Μέσα από βιογραφικές αυτοπεριγραφές τα άτομα τοποθετούνται, επίσης, στον κοινωνικό χώρο, εντάσσονται ή αποκλείονται από συστήματα του κοινωνικού χώρου. Θεσμοί όπως η αγορά εργασίας, το εκπαιδευτικό ή το ασφαλιστικό σύστημα επιβάλλουν την εκπλήρωση χρονικά διαρθρωμένων διαδικασιών και προβάλλουν βιογραφικά υποδείγματα και προδιαγραφές βάσει των οποίων τα άτομα οφείλουν να οργανώνουν τις επιλογές, τις αποφάσεις και τη δράση τους. Υπάρχουν, για παράδειγμα, προδιαγραφές των ενδεδειγμένων διαδρομών (δηλαδή της αλληλουχίας των βιοϊστορικών σταθμών) που οφείλει να ακολουθήσει κάποιος για να καταλάβει μια επαγγελματική θέση, για να συνταξιοδοτηθεί ή για να καταστεί δικαιούχος κάποιου κοινωνικού δικαιώματος (Hanses & Richter, 2009: 67). Είναι ενδεικτική ως προς αυτό η αυξημένη σημασία που έχει αποκτήσει το «βιογραφικό σημείωμα» για την κατάληψη μιας θέσης σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, σε μια εργασία ή σε κάποια άλλη τοποθέτηση (βλ. και Τσιώλης, 2014).

Ο σύγχρονος άνθρωπος βρίσκεται, λοιπόν, ολοένα και πιο συχνά στην ανάγκη μιας διαρκούς «εργασίας επί του εαυτού», μιας «βιογραφικής εργασίας». Καλείται συχνά να επεξεργάζεται μεταβολές και ανακατατάξεις στη ζωή του και να αποκαθιστά

7 Σύμφωνα με τον Armin Nassehi (1994: 46), στις σύγχρονες πολύπλοκες και διαφοροποιημένες κοινωνίες τα άτομα οφείλουν να διατηρούν ταυτότητα με τον εαυτό τους «μέσα στον χρόνο και ενάντια στον χρόνο», παρά δηλαδή τις συνεχείς μεταβολές και ανακατατάξεις που ο χρόνος αναγκαία επιφέρει.

τη συνοχή και τη συνεκτικότητα της ταυτότητας και του βίου του. Καλείται να ανασημασιοδοτεί τον εαυτό του και να αναπροσανατολίζει τις βιογραφικές του επιλογές εντός ραγδαία μεταβαλλόμενων περιβαλλόντων και απροσδιόριστων οριζόντων. Σε αυτές τις διαδικασίες αναζητά τη συνδρομή των «ειδικών», και αυτοί είναι, μεταξύ άλλων, και οι επαγγελματίες της συμβουλευτικής. Το άτομο προστρέχει εκεί για να εφοδιαστεί με γνώσεις και δεξιότητες που θα το βοηθήσουν να προσανατολιστεί εντός της «αδιαφανούς» κοινωνικής πραγματικότητας ή να ανακαλύψει με την κατάλληλη υποστήριξη «κρυμμένες» πηγές νοήματος και αποθέματα δυναμικού δράσης στην ίδια του τη βιογραφία για να χαράξει εναλλακτικές διαδρομές. Ενόψει, δε, των ρήξεων της κανονικότητας που βιώνει το άτομο ολοένα και πιο συχνά σε όλες τις πτυχές της καθημερινής του ζωής, οι ειδήμονες της συμβουλευτικής το βοηθούν να χαράσσει στρατηγικές επανάκτησής της.

Είναι, λοιπόν, αυτή η ανάγκη της διαρκούς επανασηματοδότησης του εαυτού και επαναπροσανατολισμού του βίου εντός ραγδαία μεταβαλλόμενων κοινωνικών περιβαλλόντων και απροσδιόριστων οριζόντων, καθώς και ο «καταναγκασμός» του επιλέγειν, που εξηγεί την ανατίμηση των θεσμοποιημένων διαδικασιών της συμβουλευτικής και των επαγγελματιών της στις σύγχρονες κοινωνίες, σύμφωνα με τη θεώρηση της εξατομίκευσης και της διακινδύνευσης που παρουσιάσαμε παραπάνω.

Η συμβουλευτική ως συστατικό στοιχείο των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης

Μια άλλη ερμηνεία της αναβάθμισης της συμβουλευτικής στις σύγχρονες κοινωνίες σχετίζεται με τον οργανικό ρόλο που καταλαμβάνουν οι διαδικασίες της συμβουλευτικής εντός του πλέγματος των προνοιακών υπηρεσιών, σύμφωνα με τη λογική άσκησης κοινωνικής πολιτικής στον νεοφιλελεύθερο καπιταλισμό. Η νέα φιλοσοφία του συστήματος της κοινωνικής προστασίας πρεσβεύει την εξατομικευμένη προσέγγιση των «αποδεκτών» των κοινωνικών παροχών και θέτει ως αιτούμενο και ως προϋπόθεση την ενεργοποίησή τους. Οι διαφόρων ειδών δυσμενείς καταστάσεις και κρίσεις, όπως, για παράδειγμα, η απώλεια της θέσης εργασίας, η απώλεια της στέγης, η μετανάστευση για οικονομικούς λόγους, η διάρρηξη του γαμήλιου δεσμού κ.ά., κατανοούνται ως **εξατομικευμένες διακινδυνεύσεις**. Ως ενδεδειγμένος τρόπος αντιμετώπισης των καταστάσεων αυτών δεν νοείται η παροχή οικονομικής ενίσχυσης αλλά η υποστήριξη των ατόμων στο να αναπτύξουν μια ενεργητική ατομική στρατηγική για την έξοδο τους από την κρίση. Η κοινωνική πολιτική, σύμφωνα με την αντίληψη αυτή, θα πρέπει να λειτουργεί ως δέσμη μέτρων η οποία θα παρέχει στους «πελάτες» της τη δυνατότητα μιας ενεργούς «εκτίναξης» από την εκάστοτε δυσχερή

κατάσταση.⁸ Από την πλευρά τους οι δικαιούχοι (ή αλλιώς «ωφελούμενοι») θα πρέπει να αποδείξουν ότι είναι ικανοί να αποκτήσουν δικαίωμα στις κοινωνικές πολιτικές μέσω της δικής τους ενεργοποίησης και κινητοποίησης.

Ένα χαρακτηριστικό πεδίο στο οποίο βρίσκει εφαρμογή η νέα φιλοσοφία της κοινωνικής προστασίας αποτελούν οι πολιτικές απασχόλησης, όπου μετατοπίζεται το κέντρο βάρους από τις λεγόμενες «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές. Ως «παθητικές» χαρακτηρίζονται οι παρεμβάσεις εκείνες που είχαν τη μορφή της οικονομικής στήριξης των ατόμων για τα μικρά χρονικά διαστήματα που μπορούσαν να βρεθούν εκτός εργασίας (επιδότηση της ανεργίας). Τέτοιου είδους παρεμβάσεις βασίζονταν στην περιγραφή της κοινωνίας ως «κοινωνίας της εργασίας» και ειδικότερα ως κοινωνίας της «πλήρους απασχόλησης». Ωστόσο, προς το τέλος της δεκαετίας του 1970 η παγίωση ενός υψηλού αριθμού ανέργων, που παραμένει εκτός εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά και η αλλαγή οικονομικού «παραδείγματος» με την επικράτηση της νεοφιλελεύθερης προσέγγισης έθεσαν σε αμφισβήτηση το κατά πόσο η ανεργία μπορεί να αντιμετωπιστεί πλέον με την κλασική ασφαλιστική λογική της αποζημίωσης (Ροζανβάλόν, 2003). Δόθηκε κατ' επέκταση βάρος στις «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες συνιστούν μια δέσμη τριών ειδών παρέμβασης: α) πολιτικές επιδότησης των επιχειρήσεων και των εργοδοτών για τη διατήρηση των υπάρχουσών θέσεων ή/και για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, β) πολιτικές κατάρτισης ή επανακατάρτισης των ανέργων εν γένει ή ορισμένων τμημάτων του εργατικού δυναμικού, και γ) πολιτικές καλύτερης σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας (Γράβαρης, 2003).

Η έμφαση στις «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης συνδέεται με μια συμβατή προς αυτές ερμηνεία των αιτιών της ανεργίας. Αυτά τοποθετούνται κατά κανόνα στο σκέλος της προσφοράς εργασίας, σε αδυναμίες δηλαδή και «ελλείμματα» του εργατικού δυναμικού, καθώς και σε παράγοντες που χαρακτηρίζονται ως δυσκαμψίες της αγοράς εργασίας και διατηρούν αφενός το κόστος εργασίας υψηλό και αφετέρου παρεμποδίζουν την ευέλικτη διαχείριση του εργατικού δυναμικού. Κατά συνέπεια, οι παρεμβάσεις των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης αποσκοπούν στο να υποστηρίζουν τους ίδιους τους ανέργους να αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας καλύπτοντας τα ατομικά τους «ελλείμματα»,⁹ καθώς και να παραμένουν ενεργοί εντός του εργατικού δυναμικού, προσφεύγοντας σε προγράμματα επαγγελ-

8 Είναι χαρακτηριστική η μεταφορική απόδοση της μετατόπισης από τις «παθητικές» πολιτικές στις νέες «ενεργητικές» πολιτικές που χρησιμοποιήθηκε στη Γερμανία: από το δίχτυ προστασίας στο τραμπολίνο (Breckner & Oik, 1999: 65).

9 Όπως γράφει ο Standing (2022), στο νεοφιλελεύθερο πλαίσιο η ανεργία έγινε ζήτημα ατομικής ευθύνης. Οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται πλέον ως περισσότερο ή λιγότερο «προσλήψιμοι» και η απάντηση στην ανεργία είναι να γίνουν πιο προσλήψιμοι, αναβαθμίζοντας τις δεξιότητές τους ή αναμορφώνοντας τις συνήθειες και τις στάσεις τους. «Αυτό διευκόλυνε το πέρασμα στο επόμενο στάδιο της κατηγορίας και της δαιμονοποίησης των ανέργων ως τεμπέληδων και τζαμπατζήδων» (Standing, 2022: 112).

ματικής κατάρτισης και συμβουλευτικής (Γράβαρης, 2003). Ταυτόχρονα, εστιάζουν στην αύξηση της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας με την ενεργοποίηση συμβούλων σε αυτόν τον τομέα. Στοχεύουν, επίσης, στη δημιουργία ευκαιριών προσωρινής κατά κανόνα απασχόλησης για επιλεγμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού (επιδότηση νέων θέσεων εργασίας).

Εντός του πλαισίου των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης έμφαση δίδεται στην ίδρυση οργανισμών¹⁰ στελεχωμένων από μια νέα κατηγορία «ειδημόνων» (συμβούλων απασχόλησης και εκπαιδευτών), οι οποίοι θα διαμεσολαβούν τις πολιτικές στους αποδέκτες τους, δηλαδή στα άτομα. Οι φορείς αυτοί καλούνται να στηρίξουν τα άτομα στην προσπάθειά τους να οργανώσουν **ατομικές στρατηγικές** και να επιδιώξουν την ένταξη ή την επανένταξή τους στην απασχόληση αξιοποιώντας τα μέτρα των ενεργητικών πολιτικών.¹¹ Αποτελούν, ως εκ τούτου, το απαραίτητο συμπλήρωμά τους. Η αναβάθμιση των «ενεργητικών» πολιτικών έναντι των «παθητικών» συμβαδίζει και με την αλλαγή της στοχοθεσίας της σχετικής πολιτικής: ο αρχικός στόχος της αντιμετώπισης της ανεργίας μεταπίπτει στον πιο χαλαρό στόχο της απασχολησιμότητας και της ενεργοποίησης· της διατήρησης, δηλαδή, του άνεργου ατόμου εντός του ενεργού πληθυσμού.¹²

Η ευθυγράμμιση της συμβουλευτικής με τη λογική των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και η λειτουργία της ως πυλώνα υλοποίησης των πολιτικών αυτών έχει ως αποτέλεσμα η συμβουλευτική να αναπτύξει για την απασχόληση μια **λανθάνουσα λειτουργία**: ωθεί τους αναζητούντες εργασία και τους εργαζομένους να υιοθετήσουν και να εμπεδώσουν **μια νέα ηθική και κουλτούρα της εργασίας**. Η νέα αυτή στάση των ανθρώπων έναντι της εργασίας έχει ως κύρια χαρακτηριστικά της την **ενεργοποίηση**, την **προσαρμοστικότητα** και την **κινητικότητα**· ευθυγραμμίζεται, δε, προς το «νέο

10 Για μια κριτική προσέγγιση των φορέων συμβουλευτικής για την απασχόληση στην Ελλάδα, βλ. Τσιώλης (2005, 2013). Τα δύο αυτά κείμενα παρουσιάζουν ευρήματα που προέκυψαν από εμπειρική έρευνα που διενεργήθηκε σε 25 φορείς συμβουλευτικής σε όλη τη χώρα από το 2003 έως το 2005. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος E-quality της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL, του οποίου συντονιστής φορέας ήταν το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.

11 Ο Standing (2022: 116-117) επισημαίνει: «Σε μερικές χώρες οι άνεργοι μετονομάζονται σε “πελάτες” και οφείλουν να υπογράψουν συμβόλαια όπου αποδέχονται ορισμένες υποχρεώσεις και ποινές μη συμμόρφωσης. [...] Οι άνεργοι βιώνουν επίσης μια μορφή τριτογενεοποίησης. Έχουν πολλαπλούς “χώρους δουλειάς” –οργανισμοί απασχόλησης, γραφεία απόδοσης επιδομάτων, γραφεία κατάρτισης στην έρευνα για δουλειά– και πρέπει να επιδοθούν σε πολλή εργασία-για-δουλειά. Να συμπληρώσουν αιτήσεις, να σταθούν σε ουρές, να πάνε στους οργανισμούς απασχόλησης, να φάνε χρόνο στον δρόμο ψάχνοντας για δουλειά, χρόνο μετακίνησης προς το σημείο κατάρτισης και λοιπά».

12 Σύμφωνα με τις οργανωτικές αρχές του σχεδίου της «ενεργούς κοινωνίας», βάση για την κοινωνική ενσωμάτωση αποτελεί η ένταξη στο σύστημα της αμειβόμενης απασχόλησης. Ως εκ τούτου, επιδιώκεται η μεγιστοποίηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και η πλουραλιστική διεύρυνσή του με την ένταξη σε αυτό ομάδων που αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια ως προς την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας (Πετμεζίδου, 2003: 496).

πνεύμα του καπιταλισμού» (Boltanski & Chiapello, 2005). Τα προτάγματα του «νέου πνεύματος του καπιταλισμού» παράγουν ένα καινούριο κανονιστικό πρότυπο για τους εργαζομένους, σύμφωνα με το οποίο οφείλουν να είναι «ενεργά πολυσθενείς», να αναπτύσσουν δηλαδή ικανότητες εύκολης εναλλαγής θέσεων, δραστηριοτήτων, εργαλείων, αντικειμένων και σχέσεων. Θα πρέπει να είναι σε θέση να ενθουσιάζονται και να επενδύουν στα νέα τους καθήκοντα χωρίς, ωστόσο, να δεσμεύονται επί μακρόν (Bosančić, 2014: 215)· και κυρίως θα πρέπει να μάθουν να ανταγωνίζονται. Καθώς, όμως, στον νέο ευέλικτο καπιταλισμό η σφαίρα της εργασίας δύσκολα διαχωρίζεται από εκείνη του βίου, το επιβαλλόμενο κανονιστικό πλαίσιο δεν παράγει μόνον τον σύγχρονο εργαζόμενο αλλά, συνολικά, έναν **νέο ανθρωπότυπο**.

Όπως επισημαίνουν σύγχρονοι στοχαστές και ερευνητές, στις κοινωνίες του νέου (ευέλικτου) καπιταλισμού, όπου η αγορά και η λογική της αναγορεύονται σε καθολική οργανωτική και ρυθμιστική αρχή τόσο του κράτους όσο και της κοινωνίας,¹³ ο έλεγχος του υποκειμένου δεν επιτελείται πρωτίστως μέσω εξωτερικών καταναγκασμών και πειθάρχησης αλλά μέσω της νεοφιλελεύθερης πρόσκλησης για προσωπική (εκ των ένδον) αυτοκυριαρχία, με κύρια χαρακτηριστικά της την υπευθυνοποίηση (responsibilization) και την αυτοδιεύθυνση (self-management).¹⁴ Η διακυβέρνηση δεν συνίσταται στην καταπίεση της υποκειμενικότητας ούτε ενεργοποιείται αποκλειστικά και αναγκαστικά μέσω ρητών ή άρρητων απαγορεύσεων αλλά μέσω ανεπαίσθητων τεχνικών καθοδήγησης και κινητοποίησης των υποκειμένων προς την αυτόβουλη ανάληψη μιας συγκεκριμένης δράσης (Lemke et al., 2000). Τα άτομα λογίζονται κατά κύριο λόγο ως «επιχειρηματίες» του εαυτού τους που καλούνται να «επενδύσουν» με δική τους απόφαση και ευθύνη το ανθρώπινο κεφάλαιό τους με σκοπό τη βέλτιστη απόδοσή του· και αυτό εντός απροσδιόριστων κοινωνικών περιβαλλόντων και εντός μιας διαρκώς μετασχηματιζόμενης, ρευστής και ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας. Από την «επιτυχία» αυτής της «επένδυσης» κρίνεται η ένταξη ή ο αποκλεισμός των ατόμων στα υποσυστήματα του κοινωνικού (αγορά εργασίας, εκπαίδευση, ασφάλιση κτλ.).

Ειδικότερα, στο πεδίο της απορρυθμισμένης αγοράς εργασίας οι σύγχρονοι εργαζόμενοι θα πρέπει να λειτουργούν ως επιχειρηματίες της εργατικής τους δύναμης, την οποία θα πρέπει ενεργά να καταστήσουν ελκυστική για να μπορούν να την εμπορεύονται. Θα πρέπει, δε, να επεκτείνουν την κατανόηση της εργατικής τους δύναμης πέραν των αυστηρά προσδιορισμένων επαγγελματικών τους δεξιοτήτων, και να εντάξουν σε αυτήν το σύνολο της υποκειμενικότητάς τους και των προσωπικών τους πόρων (την έμπνευση, τη φαντασία, την ευρηματικότητα, την επινοητικότητα, τα ταλέντα, το προσωπικό στιλ, τη σεξουαλικότητα). Οφείλουν να θέτουν το σύνολο της υποκει-

13 Οι Lemke et al. (2000) κάνουν λόγο για την «κατίσχυση της οικονομικής λογικής επί του κοινωνικού» («Ökonomisierung des Sozialen»).

14 Ο τρόπος αυτός έχει ονομαστεί και ως «έλεγχος μέσω της αυτονομίας» (Bosančić, 2014: 213).

μενικότητας αλλά και της ζωής τους στον έλεγχο της αγοράς και των επιχειρήσεων, καθιστώντας την εργασία και την ιδιωτική τους ζωή όχι αυστηρά διαχωρισμένες αλλά διαπερατές σφαίρες. Θα πρέπει να παίρνουν ρίσκα εντός μιας μετασχηματιζόμενης, ρευστής και ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας. Καλούνται να ανταγωνίζονται τους άλλους αλλά ακόμη και τον ίδιο τους τον εαυτό, επιδιώκοντας διαρκώς την αυτο-υπέρβαση. Θα πρέπει με δική τους ευθύνη και ενεργοποίηση να είναι δημιουργικοί, ευέλικτοι, πολυσθενείς, κινητικοί, να μη δεσμεύονται και να επιδεικνύουν προσαρμοστικότητα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Με αυτούς τους τρόπους οφείλουν να επιδιώκουν να παραμένουν διαρκώς απασχολήσιμοι.

Σε ένα υποτιθέμενο πλαίσιο διαθέσιμων ανοικτών επιλογών ο εργαζόμενος, λειτουργώντας ως επιχειρηματίας του εαυτού του, οφείλει να πάρει με βέλτιστο τρόπο την ορθολογική του απόφαση. Κατά συνέπεια, κάθε αποκλεισμός ή αναξιοπάθεια (επισημασμένη εργασία, ανεργία, φτώχεια, αστεγία) δεν αποδίδεται σε δομικούς κοινωνικούς παράγοντες αλλά σε ατομικά ελλείμματα, αποφάσεις, επιλογές και επενδύεται με ηθικό περιεχόμενο. Ως εκ τούτου, για παράδειγμα, ο άνεργος στιγματίζεται ως τεμπέλης, ο δε φτωχός και άστεγος ως αναξιοπρεπής. Εναπόκειται σε εκείνον η ευθύνη να βρει διέξοδο από την κατάσταση στην οποία –με δική του ευθύνη– έχει περιέλθει. Στον αντίποδα φαντάζει το υπόδειγμα του «αυτοδημιούργητου εκατομμυριούχου», που έκανε τις σωστές επιλογές, δεν δίστασε να «αδράξει τις ευκαιρίες» και τελικώς τα κατάφερε. Όπως οι πλούσιοι πιστώνονται τις αποτελεσματικές και επιδέξιες ενέργειες που τους έκαναν πλούσιους, έτσι και οι φτωχοί χρεώνονται την ευθύνη για την κατάστασή τους (βλ. και Bosančić, 2014: 222). Τα ως άνω υποδείγματα λειτουργούν ταυτόχρονα και ως παραδείγματα κινητοποίησης και ελέγχου του υπόλοιπου πληθυσμού.

Η συμβουλευτική στο μεταίχμιο της πειθαρχικής λειτουργίας και του χειραφετικού κριτικού προσανατολισμού

Η συμβουλευτική που υιοθετεί άκριτα μια λογική σαν αυτήν που περιγράψαμε παραπάνω κινδυνεύει να αποτελέσει συστατικό εκείνων των τεχνολογιών του εαυτού που συμβάλλουν μέσω της αυτοδιεύθυνσης και της αυτοπειθάρχησης στην εμπέδωση της νέας κουλτούρας του (ευέλικτου) καπιταλισμού και στην κατασκευή συμβατών με αυτήν υποκειμένων· στην κατασκευή των «απασχολήσιμων». Οι δε σύμβουλοι απασχόλησης κινδυνεύουν να μετατραπούν σε «θυροφύλακες» (gatekeepers) που με τις πρακτικές τους ρυθμίζουν την πρόσβαση των αναξιοπαθούντων σε υπηρεσίες και ωφελήματα, υιοθετώντας κριτήρια μιας ηθικής αποτίμησης των κινήτρων και

της συμπεριφοράς τους. Μέσω τέτοιων πρακτικών των συμβούλων απειλείται να καθλωθεί στη φτώχεια μια μεγάλη ομάδα ανέργων, οι οποίοι αποκλείονται όχι μόνον από την εργασία αλλά και από το πλέγμα των πολιτικών κοινωνικής προστασίας. Οι αποκλεισμένοι αυτοί άνεργοι θα επωμιστούν μάλιστα οι ίδιοι την ευθύνη του αποκλεισμού τους καθώς υποτίθεται πως οδηγούνται σε αυτόν γιατί δεν επέδειξαν τη δέουσα εγρήγορση και σπουδή.¹⁵

Σε τέτοιες περιπτώσεις, η συμβουλευτική δεν λειτουργεί ως μια χειραφετική αναστοχαστική διεργασία που σκοπό έχει την αλλαγή της οπτικής, την ανάδειξη του κρυμμένου πλεονάσματος βιογραφικού νοήματος, την εγκαθίδρυση μιας νέας ποιότητας με τον εαυτό και τον κόσμο· αντιθέτως, οδηγεί στην υιοθέτηση και την εσωτερίκευση προτύπων που έχουν προσδιοριστεί από έξω και με βάση ετερόνομες λογικές. Συμβάλλει, συνεπώς, σε μια διαδικασία «αυτοπραγματοποίησης» των συμβουλευομένων.

Η λεπτή διαχωριστική γραμμή που διαφοροποιεί τον χειραφετικό-κριτικό προσανατολισμό της συμβουλευτικής από μια λανθάνουσα πειθαρχική της λειτουργία τίθεται ανάλογα με το κατά πόσο υιοθετεί μια μετασχηματιστική λογική που περιλαμβάνει στους στόχους της τη μεταβολή των δομών και των περιβαλλόντων πλαισίων μέσω της ατομικής και συλλογικής δράσης των συμβουλευομένων. Εξαρτάται, δηλαδή, από το κατά πόσο, μέσω της θεωρητικής της συγκρότησης, του σχεδιασμού και των μεθόδων που υιοθετεί, συμβάλλει σε διεργασίες που δεν έχουν σκοπό να κάνουν τα άτομα να προσαρμόζουν τις επιλογές τους σε εξωτερικές συνθήκες, οι οποίες νοούνται ως σταθερές και αμετάβλητες, αλλά να συνειδητοποιήσουν πως τα κοινωνικά πλαίσια που τα περιβάλλουν μπορούν να μετασχηματιστούν, και να αναζητήσουν δυνατότητες ατομικής και συλλογικής δράσης προς την κατεύθυνση αυτή.

Μια συμβουλευτική με χειραφετικό προσανατολισμό στέκεται κριτικά έναντι της υποτιθέμενης προσωπικής ευθύνης των πληττομένων για την ίδια τους την κατάσταση και λειτουργεί διαφωτιστικά, αποκαλύπτοντας τους κοινωνικούς μηχανισμούς και τους καταναγκασμούς στους οποίους υπόκειται το άτομο. Αρνείται, ως εκ τούτου, την αποπολιτικοποίηση των κοινωνικών προβλημάτων και τη μεταφορά της ευθύνης στα άτομα και στις επιλογές τους. Επίσης, δεν εγκλωβίζεται σε μια θεώρηση της ένταξης στην εργασία ή του αποκλεισμού από την εργασία ως τεχνικών προβλημάτων που επιλύονται απλώς με την απόκτηση ειδικών τεχνικών αναζήτησης εργασίας, σύνταξης βιογραφικού σημειώματος και επιτυχούς παρουσίασης του εαυτού στο πλαίσιο μιας συνέντευξης επιλογής. Υιοθετώντας μια «εθνογραφική ματιά» με βιογραφική ευαισθησία ο σύμβουλος οφείλει να κατανοεί την κάθε περίπτωση εντός του κοινωνικού της πλαισίου, βάσει της ιστορικής της διαμόρφωσης και της πολυπλοκότητάς της. Εκτός από το να υποβοηθά τους αναζητούντες εργασία να ορ-

15 Τέτοιες διαδικασίες ανέδειξε με ενάργεια το 2016 ο σκηνοθέτης Ken Loach στην ταινία του *I, Daniel Blake* (Εγώ, ο Ντάνιελ Μπλέικ).

γανώσουν ατομικές στρατηγικές, ο σύμβουλος οφείλει να διερευνά τις δυνατότητες της συλλογικής δράσης των υποκειμένων, της συνδικαλιστικής τους ενεργοποίησης ή αυτοοργάνωσης και να τους ενισχύει.

Μια συμβουλευτική με χειραφετικό προσανατολισμό επιτάσσει τον κριτικό αναστοχασμό των συμβούλων έναντι του έργου και του ρόλου τους. Οι σύμβουλοι καλούνται να συνειδητοποιούν τις υλικές, ιδεολογικές και θεσμικές συνθήκες της επαγγελματικής τους δράσης και να είναι ευαισθητοποιημένοι έναντι κρίσιμων πτυχών της επαγγελματικής τους δραστηριότητας (όρια, δεοντολογία, λανθάνουσες ιεραρχικές δομές της συμβουλευτικής σχέσης). Τέλος, θα πρέπει να ελέγχουν στερεοτυπικές προκατανοήσεις και προκαταλήψεις που πολύ εύκολα μπορούν να παρεισφρήσουν στη συμβουλευτική διαδικασία.

Βιβλιογραφία

- Alheit, P. (2006). Πρόλογος. Στο Γ. Τσιώλης, *Ιστορίες ζωής και βιογραφικές αφηγήσεις. Η βιογραφική προσέγγιση στην κοινωνιολογική ποιοτική έρευνα* (σσ. 11-15). Κριτική.
- Beck, U. (2000). Μια ζωή δική μας. Σκίτσα για μια ανάλυση της κοινωνίας, βασισμένη σε βιογραφίες. Στο U. Beck & U. E. Ziegler, *Μια ζωή δική μας. Περιηγήσεις στην άγνωστη κοινωνία που ζούμε* (Λ. Σακαλή, Μετ.) (σσ. 9-17). Νήσος.
- Beck, U. (2015). *Κοινωνία της διακινδύνευσης. Καθ' οδόν προς μια άλλη νεωτερικότητα* (Η. Οικονόμου, Μετ., Ν. Πατινιώτης, Επισημ. Επιμ.). Πεδίο.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). *The New Spirit of Capitalism*. Verso.
- Bosančić, S. (2014). *Arbeiter ohne Eigenschaften. Über die Subjektivierungsweisen angelernter Arbeiter*. Springer VS.
- Breckner, R., & Olk, T. (1999). An Agency in Times of Transition: the 'Bauhof' in Halle. In P. Chamberlayne & M. Rustin (Eds.), *Innovative Social Agencies in Europe* (pp. 65-74). SOSTRIS Working Paper 8. University of East London.
- Giddens, A. (2001). *Οι συνέπειες της νεωτερικότητας* (Γ. Μερτίκας, Μετ., Γ. Λυκιαρδόπουλος, Επιμ.). Κριτική.
- Γράβαρης, Δ. (2003). Η Σχέση Παθητικών και Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στο Εσωτερικό της Συνολικής Κρατικής Παρέμβασης στην Αγορά Εργασίας. Θεωρητικό Πλαίσιο και Εμπειρικά Παραδείγματα. Στο Δ. Βενιέρης & Χ. Παπαθεοδώρου (Επιμ.), *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα* (σσ. 335-368). Ελληνικά Γράμματα.
- Hanses, A., & Richter, P. (2009). Biographieforschung. In I. Darmann-Finck, U. Böhnke & K. Straß (Eds.), *Fallrekonstruktives Lernen. Ein Beitrag zur Professionalisierung in den Berufsfeldern Pflege und Gesundheit* (pp. 63-100). Mabuse-Verlag.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton University Press.

- Lemke, T., Krasmann, S., & Bröckling, U. (2000). *Gouvernementalitaet, Neoliberalismus und Selbsttechnologien*. In U. Bröckling, S. Krasmann & T. Lemke (Eds.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen* (pp. 7-40). Suhrkamp.
- Melucci, A. (2002). *Κουλτούρες στο Παιχνίδι. Διαφορές για να συμβιώνουμε* (Μ. Ψημίτης, Μετ. & Επιμ.). Gutenberg.
- Nassehi, A. (1994). Die Form der Biographie. Theoretische Überlegungen zur Biographieforschung in methodologischer Absicht. *BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 7(1), 46-63.
<https://doi.org/10.3224/bios.v32i1-2.12>
- Πετμεζίδου, Μ. (2003). Αντί Συμπερασμάτων. Σκέψεις γύρω από την Κοινωνική Πολιτική. Στο Δ. Βενιέρης & Χ. Παπαθεοδώρου (Επιμ.), *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα* (σσ. 483-511). Ελληνικά Γράμματα.
- Ροζανβαλόν, Π. (2003). *Το νέο κοινωνικό ζήτημα. Επανεξετάζοντας το κράτος πρόνοιας* (Σ. Κακουριώτης, Μετ.). Μεταίχμιο.
- Σερντεδάκης, Ν. (2023). *Κοινωνιολογία της Συλλογικής Δράσης και των Κοινωνικών Κινήματων*. Gutenberg.
- Standing, G. (2022). *Το Πρεκαριάτο. Η Νέα Επικίνδυνη Τάξη* (Επικαιροποιημένη Έκδοση Covid-19) (Μ. Τουλαγρίδου, Μετ.). Τόπος.
- Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα Ηθική της Εργασίας; Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση* (Μελέτες 23). Ινστιτούτο Εργασίας (INE) ΓΣΕΕ.
https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_23.pdf
- Τσιώλης, Γ. (2006). *Ιστορίες ζωής και βιογραφικές αφηγήσεις. Η βιογραφική προσέγγιση στην κοινωνιολογική έρευνα*. Κριτική.
- Τσιώλης, Γ. (2013). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων». Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια. Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου* (σσ. 151-185). Αλεξάνδρεια.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Κριτική.

Τσουκαλάς, Κ. (2000). Ανώτατη εκπαίδευση και κοινωνική αναπαραγωγή: δομές και στρατηγικές της μορφωσιολατρίας. Στο Π. Καφετζής (Επιμ.), *Ταξίδι στον λόγο και την ιστορία* (σσ. 13-38, Τόμ. Β΄). Πλέθρον.

Η συμβολή του ΕΟΠΠΕΠ στην αναβάθμιση της ποιότητας υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού (ΣυΕΠ)

Ιωάννα Λυτρίβη

PhD Πολιτικής Επιστήμης
Πρώην Διευθύνουσα Σύμβουλος ΕΟΠΠΕΠ

Δημήτριος Γαϊτάνης

PhD
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Συμβουλευτικής
και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ΕΟΠΠΕΠ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μια σειρά από ψηφίσματα και συστάσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο επισημαίνει τον κεντρικό ρόλο της διά βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού (ΣυΕΠ) στην αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των πολιτών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, στην κατάρτιση – επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, στην καταπολέμηση των ανισοτήτων και στην προσωπική και κοινωνική ευημερία. Το γεγονός αυτό φέρνει στο προσκήνιο τις βασικές προτεραιότητες μιας αποτελεσματικής ΣυΕΠ, η σημαντικότερη από τις οποίες είναι η διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών στη βάση της διαρκούς αξιολόγησης όλων των εισροών, διαδικασιών και εκροών της. Ο ΕΟΠΠΕΠ, στο πλαίσιο τόσο της στρατηγικής αποστολής του ως εθνικού συντονιστικού φορέα ΣυΕΠ της χώρας όσο και του ρόλου του ως μέλους σημαντικών ευρωπαϊκών δικτύων της ΣυΕΠ (ELGPN, Euroguidance, Europass κ.ά.), εργάζεται συστηματικά για την αναβάθμιση της επαγγελματικής επάρκειας των συμβούλων σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, την ενίσχυση της συνοχής και συνέχειας των παρεχόμενων υπηρεσιών, τη δημιουργία πρότυπων εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού. Όραμά του είναι η δημιουργία ενός οικοσυστήματος ΣυΕΠ με βασικό μοχλό μια εθνική στρατηγική ΣυΕΠ που θα υποστηρίζει κάθε πολίτη στη διά βίου πορεία του **από την αυτογνωσία στην πιστοποίηση των προσόντων του.**

ΛΕΞΕΙΣ/ΦΡΑΣΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

ΕΠΑΝΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ (ΔΔΣ)

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΕΠ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ
ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ/ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ - ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΕΠ

ΟΙΚΟΣΥΣΤΗΜΑ ΣΥΕΠ

Ο ρόλος της ΣυΕΠ στη σταδιοδρομία και τη ζωή

Ο εγκάρσιος και κομβικός ρόλος της διά βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/ επαγγελματικού προσανατολισμού στην αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της διά βίου μάθησης και της αγοράς εργασίας, και στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συνδέονται με την κοινωνική τάξη, την εθνικότητα, τις αναπηρίες, την ηλικία και τα έμφυλα στερεότυπα έχει τονιστεί σε μια σειρά από συστάσεις και ψηφίσματα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Council of the European Union, 2008· European Commission, 2020). Το έργο του Ευρωπαϊκού δικτύου European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN (ELGPN, 2014) συγκεντρώνει μια σειρά μελετών και ερευνών σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο οι οποίες παρουσιάζουν τα ποικίλα μαθησιακά, κοινωνικά και οικονομικά αποτελέσματα της ποιοτικής ΣυΕΠ στους τομείς της διά βίου μάθησης (γενική και επαγγελματική εκπαίδευση, ανώτατη εκπαίδευση και εκπαίδευση ενηλίκων) και της εργασίας (μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση, αποτελέσματα εντός της εργασίας, κινητικότητα και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι κτλ.) (Γαϊτάνης, 2015). Παράλληλα, τόσο η Στρατηγική Ευρώπη 2020 όσο και το νέο ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων (European Commission, 2020) επισημαίνουν ότι η αντιμετώπιση του χάσματος των δεξιοτήτων (skills gap), η πράσινη και ψηφιακή μετάβαση, η ειδίκευση, επανειδίκευση και επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων, η κοινωνική δικαιοσύνη και η ανθεκτικότητα στις αλληπάλληλες κρίσεις (οικονομική, προσφυγική, COVID-19) προϋποθέτουν την έγκαιρη, διά βίου και αποτελεσματική ΣυΕΠ για όλους τους πολίτες και βασίζονται σε αυτή. Ειδικότερα, η πρωτοβουλία «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» («An agenda for new skills and jobs») τονίζει ότι για τη βελτίωση της αντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας είναι απαιτούμενη η διά βίου ανάπτυξη των δεξιοτήτων των πολιτών μέσω της ΣυΕΠ. Παράλληλα, οι περισσότερες από τις δώδεκα πρωτοβουλίες του ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων (π.χ. ενίσχυση της πληροφόρησης για τα επαγγέλματα, ανάπτυξη δεξιοτήτων αειφορίας κτλ.) αναγνωρίζουν την ουσιαστική συμβολή της ΣυΕΠ στην επιτυχία τους.

Ωστόσο, ποικίλα εθνικά και ευρωπαϊκά πλαίσια τονίζουν ότι η ΣυΕΠ δεν συνδέεται μόνο με την ενεργό επαγγελματική δραστηριότητα και την ανάπτυξη υγιούς επαγγελματικής ταυτότητας. Είναι πάνω από όλα συνυφασμένη με την ευημερία του ατόμου και επομένως με την ίδια τη ζωή του. Με τη βοήθεια της ΣυΕΠ το άτομο αποκτά ισορροπία ανάμεσα στους προσωπικούς στόχους, που συνδέονται με μια ευτυχισμένη, ασφαλή και γεμάτη νόημα ζωή, και τους στόχους του εξωτερικού περιβάλλοντος, που αναφέρονται στην αξιοποίηση των ταλέντων, την αύξηση της παραγωγικότητας και την προώθηση της καινοτομίας. Κατά αυτόν τον τρόπο, η ΣυΕΠ μεταβάλλεται σταδιακά από δραστηριότητα που βοηθούσε τα άτομα να πραγματοποιούν μόνο

εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιλογές σε δεδομένες χρονικές στιγμές της ζωής τους σε ουσιαστική ενδυνάμωση των ατόμων να κατασκευάσουν τη σταδιοδρομία τους στο διάβα της ζωής τους. Αναδεικνύεται έτσι η life-long και life-wide ολιστική διάσταση της ΣυΕΠ, η οποία επιβάλλει τη χρησιμοποίηση του όρου «συμβουλευτική σταδιοδρομίας» αντί του όρου –ή τουλάχιστον παράλληλα με τη χρήση του όρου– «επαγγελματικός προσανατολισμός/επαγγελματική συμβουλευτική», αναδεικνύοντας την πολυδιάστατη έννοια της σταδιοδρομίας.

Οι προτεραιότητες της ΣυΕΠ σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Το ψήφισμα του Συμβουλίου Υπουργών Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 2008, με τίτλο «Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies» (Council of the European Union, 2008), διατύπωσε τον επίσημο ορισμό της διά βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, που χρησιμοποιείται έκτοτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σύμφωνα με αυτόν, ως διά βίου ΣυΕΠ ορίζεται «η συνεχής διαδικασία που επιτρέπει στους πολίτες οποιασδήποτε ηλικίας να προσδιορίζουν τα ατομικά τους χαρακτηριστικά (γνώσεις, ικανότητες, ενδιαφέροντα, αξίες, πεποιθήσεις κτλ.), να λαμβάνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις, και να διαχειρίζονται τις ατομικές τους πορείες στην προσωπική τους ζωή, στην εκπαίδευση, στην εργασία και σε άλλα πλαίσια. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας περιλαμβάνει μια σειρά ατομικών και συλλογικών δραστηριοτήτων οι οποίες σχετίζονται με την παροχή πληροφοριών για ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης που ικανοποιούν τις ανάγκες του ατόμου και του κοινωνικού συνόλου, την αξιολόγηση των ικανοτήτων, τη διδασκαλία δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας» (Council of the European Union, 2008).

Παράλληλα, το ψήφισμα του 2008 έθεσε τις ακόλουθες τέσσερις βασικές προτεραιότητες για τη βελτίωση των συστημάτων και πολιτικών ΣυΕΠ σε κάθε χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2014):

1 ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Οι Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (ΔΔΣ) διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στην ενδυνάμωση των ανθρώπων ώστε να διαχειριστούν τις ατομικές τους πορείες στη ζωή, την εκπαίδευση και την εργασία και να αντιμετωπίσουν τις δι-αρκείς εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μεταβάσεις. Είναι απαραίτητες σε όλων

των ηλικιών τα άτομα (από μαθητές σχολικής ηλικίας μέχρι τους ενήλικες εργαζομένους και ανέργους) και αποτελούν μαθησιακά αποτελέσματα της οργανωμένης ΣυΕΠ αλλά και του σχολείου σε όλες τις βαθμίδες. Για τους λόγους αυτούς, όλα τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να υλοποιούν μαθησιακές δραστηριότητες που αναπτύσσουν ΔΔΣ στη γενική, επαγγελματική και ανώτατη εκπαίδευση· να εμπλέκουν τους γονείς, τους εκπαιδευτικούς και τους κοινωνικούς εταίρους στην καλλιέργεια των δεξιοτήτων αυτών· και να παρέχουν ενημέρωση για σχετικές ευκαιρίες εκπαίδευσης αλλά και για τις ειδικότερες ανάγκες σε ΔΔΣ, ανάλογα με το γεωγραφικό και κοινωνικό περιβάλλον των ομάδων χρηστών.

2 ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΥΕΠ

Λόγω του βασικού ρόλου της ΣυΕΠ στη ζωή και τη σταδιοδρομία, οι υπηρεσίες ΣυΕΠ αποτελούν υπηρεσίες κοινής ωφέλειας και ως τέτοιες θα πρέπει να είναι προσβάσιμες από όλους τους πολίτες, ανεξαρτήτως καταγωγής, ηλικίας, προσόντων, κοινωνικής θέσης, οικονομικής κατάστασης, αναπηρίας κτλ. Η πρόσβαση αυτή σχετίζεται άμεσα με τη διαφάνεια των υπηρεσιών και για τον λόγο αυτό τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να προωθούν ενεργά (reach out) τις υπηρεσίες ΣυΕΠ στο κοινό χρησιμοποιώντας την πλήρη γκάμα μέσων ενημέρωσης και επικοινωνίας, καθώς και να παρέχουν πρόσβαση σε δωρεάν ατομική και ομαδική ΣυΕΠ σε όλες τις ομάδες χρηστών, σε όλες τις φάσεις της ζωής τους και σε όλους τους τομείς εφαρμογής του θεσμού (εκπαίδευση, απασχόληση, κοινωνική πρόνοια κτλ.) με τη βοήθεια διαφορετικών καναλιών παροχής (F2F, εξ αποστάσεως υπηρεσίες μέσω νέων τεχνολογιών κτλ.), αντιμετωπίζοντας τυχόν εμπόδια που οφείλονται σε γεωγραφικούς, οικονομικούς, εργασιακούς (ωράρια εργασίας) ή προσωπικούς παράγοντες (οικογενειακές υποχρεώσεις κτλ.).

3 ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΟΛΩΝ ΤΩΝ STAKEHOLDERS ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ σε πολλά διαφορετικά πλαίσια, τομείς και ομάδες στόχου (μαθητές, φοιτητές, ανέργους, εργαζομένους, ευάλωτες ομάδες κτλ.) επιβάλλει τη συμπληρωματικότητα και συνέργεια όλων των εμπλεκόμενων στη ΣυΕΠ φορέων και ατόμων της χώρας (υπουργείων, τοπικής αυτοδιοίκησης, κοινωνικών εταίρων, οικονομικών και κοινωνικών οργανισμών, δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών ΣυΕΠ και συμβούλων σταδιοδρομίας) έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η απαραίτητη συνέχεια και συνοχή ενός διατομεακού οικοσυστήματος ΣυΕΠ, να λαμβάνει κάθε άτομο ποιοτικές υπηρεσίες ΣυΕΠ, προσαρμοσμένες στις ιδιαίτερες ανάγκες του, και να προωθείται η ΣυΕΠ μέσα από όλες τις εθνικές στρατηγικές εκπαίδευσης, διά βίου μάθησης και απασχόλησης.

4 ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΕΠ

Η ανάγκη διαρκούς βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ, αύξησης της διαφάνειας, παροχής οικονομικής λογοδοσίας, βέλτιστης αξιοποίησης των ανθρώπινων και υλικών πόρων κτλ. καθιστά αναγκαίο ο σχεδιασμός και η παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ να αξιοποιούν τα πορίσματα της συνεχούς αξιολόγησης όλων των εισροών, διαδικασιών και εκροών ενός εθνικού συστήματος/μιας υπηρεσίας ΣυΕΠ. Τα κράτη μέλη, λοιπόν, ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν συστήματα διασφάλισης της ποιότητας, τα οποία να βασίζονται σε σχετικά πρότυπα (standards), κριτήρια και δείκτες ποιότητας, να τεκμηριώνουν όλες τις δράσεις τους (evidence-based activities) και να υποστηρίζουν τη μέτρηση, τη συγκριτική αξιολόγηση και τον ανασχεδιασμό τους στη βάση ενός κύκλου ποιότητας για ζητήματα όπως, ενδεικτικά, η επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας, η ποιότητα του υλικού και των πηγών πληροφόρησης, τα μαθησιακά αποτελέσματα της ΣυΕΠ, η ικανοποίηση των αναγκών όλων των ομάδων χρηστών κτλ. (Γαϊτάνης, 2015· ΕΟΠΠΕΠ, 2012).

Εξαιρετικά σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής συνεργασίας στα ανωτέρω θέματα έπαιξε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πολιτικής στη Διά βίου ΣυΕΠ (European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN). Στο διάστημα 2007-2015 τριάντα χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης εργάστηκαν για την εφαρμογή των τεσσάρων προτεραιοτήτων της διά βίου ΣυΕΠ στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.

Στο έργο του δικτύου ELGPN περιλαμβάνονται η συλλογή ευρωπαϊκών καλών πρακτικών ΣυΕΠ (ELGPN, 2012), οι διατομεακές και τομεακές αρχές του σχεδιασμού και της παροχής ποιοτικής ΣυΕΠ (ELGPN, 2014, 2015a), το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας της ΣυΕΠ (ELGPN, 2016) και μια σειρά εργαλείων για καθεμία από τις επιμέρους προτεραιότητες με έμφαση στην αντιμετώπιση ζητημάτων, όπως, για παράδειγμα, η σχολική διαρροή, η ανεργία των νέων, η παροχή εγγυήσεων στη νεολαία, η ευελισφάλεια κτλ.

Σύμφωνα με τη μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που εκπονήθηκε από το Institute for Employment Research του University of Warwick σε συνεργασία με το University of Jyväskylä's Finnish Institute for Educational Research (European Commission et al., 2020), η αποτελεσματική πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας διασφαλίζεται, μεταξύ άλλων, από την ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου που κατοχυρώνει τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τη στρατηγική ηγεσία στους φορείς και στις κρατικές υπηρεσίες ΣυΕΠ, τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων ΣυΕΠ, την καλή εφαρμογή της στρατηγικής για την εφαρμογή Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας (ICT) στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και την επαγγελματική επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Στον απόηχο αυτής της μελέτης, διατυπώθηκαν ορισμένες αρχές. Ενδεικτικά, σχετικά με τη θέσπιση νομοθετικού πλαισίου για τη ΣυΕΠ: η δημιουργία εθνικών φόρα διά βίου ΣυΕΠ, ο σχεδιασμός outreach ΣυΕΠ που να ακολουθεί το άτομο και όχι το αντίθετο, η δημιουργία mobile εφαρμογών ΣυΕΠ, ο ορισμός ελάχιστων προϋποθέσεων άσκησης του επαγγέλματος για τους συμβούλους σταδιοδρομίας και η εφαρμογή μηχανισμών αξιολόγησης της ποιότητας.

Η διασφάλιση της ποιότητας στο επίκεντρο της ΣυΕΠ σε Ευρώπη και Ελλάδα

Ανάμεσα στις προτεραιότητες που διατυπώθηκαν στο ψήφισμα του 2008 η «Διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ» λαμβάνει ξεχωριστή σημασία. Όπως σωστά σημείωσε το δίκτυο ELGPN (2012), οι υπόλοιπες τρεις προτεραιότητες εντάσσονται μέσα σε αυτήν και μπορούν να καταταχθούν στις τρεις διαστάσεις κάθε συστήματος ποιότητας: εισροές – διαδικασίες – εκροές.

Η προτεραιότητα «Διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ» περιλαμβάνει: εισροές, όπως, η επαγγελματική επάρκεια των συμβούλων· διαδικασίες, όπως η «συνεργασία-συντονισμός» των stakeholders και η «εξασφάλιση της πρόσβασης» σε υπηρεσίες ΣυΕΠ· και εκροές/αποτελέσματα, όπως οι «δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας». Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι και οι τρεις συνιστώσες (εισροές – διαδικασίες – εκροές) της ΣυΕΠ μπορούν να αναλυθούν είτε σε μακρο-επίπεδο για να κατανοηθεί πώς επηρεάζουν και επηρεάζονται από κάθε κριτήριο (για παράδειγμα, πώς η επαγγελματική επάρκεια των συμβούλων οδηγεί σε ενίσχυση της πρόσβασης σε υπηρεσίες ΣυΕΠ), είτε σε μικρο-επίπεδο, εντός του συγκεκριμένου κριτηρίου ποιότητας (για παράδειγμα, η επαγγελματική επάρκεια έχει η ίδια ως εισροή τη νομοθεσία για την επάρκεια των συμβούλων σταδιοδρομίας, διαδικασία την πιστοποίηση των συμβούλων και εκροή την ένταξή τους σε μητρώο συμβούλων) (Γαϊτάνης, 2015).

Ο ΕΟΠΠΕΠ, συμμετέχοντας στο δίκτυο ELGPN καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας του,¹ έλαβε ενεργό μέρος στο πακέτο εργασίας που σχετίζεται με τη Διασφάλιση Ποιότητας και Παροχή Αποδείξεων για την ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων ΣυΕΠ, εντός του οποίου, αφού μελετήθηκαν οι πολιτικές, τα συστήματα και οι καλές πρακτικές διαφόρων χωρών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω επιτόπιων επισκέψεων και θεματικών συναντήσεων στο διάστημα 2008-2010, εκπονήθηκε ένα πρώτο

1 Εθνικοί εκπρόσωποι της Ελλάδας στο δίκτυο ELGPN από την ίδρυσή του το 2007 ως την ολοκλήρωση των εργασιών του το 2015 ήταν τα στελέχη του ΕΚΕΠ και στη συνέχεια του ΕΟΠΠΕΠ Φωτεινή Βλαχάκη και Δημήτρης Γαϊτάνης.

πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας που αποτελείτο από δείκτες εισροών, διαδικασιών και εκροών (ELGPN, 2010), και αποφασίστηκε η πιλοτική εφαρμογή του στις χώρες μέλη στα πεδία της εκπαίδευσης, της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής πρόνοιας.

Στη χώρα μας, η πιλοτική εφαρμογή του αρχικού πλαισίου του ELGPN έγινε το 2011-2012 από τον ΕΟΠΠΕΠ στο πλαίσιο του έργου «Προπαρασκευαστική Μελέτη Έρευνα για την Τήρηση Κριτηρίων Ποιότητας στις δομές συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης»,² ενώ η πιλοτική εφαρμογή συνεχίστηκε και κατά τα έτη 2013-2014 (Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2014).

Το 2012 το ELGPN παρουσίασε το τελικό πλαίσιο αναφοράς, το οποίο αποτελείται από τις ακόλουθες κατηγορίες και κριτήρια ποιότητας (ΕΟΠΠΕΠ, 2012):

ΟΜΑΔΑ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ	ΚΡΙΤΗΡΙΑ
1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	Πιστοποίηση των συμβούλων βάσει καθορισμένων προσόντων.
	Συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη των συμβούλων.
	Εισδοχή σε επαγγελματικές ενώσεις συμβούλων σταδιοδρομίας.
2 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΧΡΗΣΤΩΝ	Ευκολία πρόσβασης σε υπηρεσίες και προϊόντα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.
	Ικανοποίηση των χρηστών από τις παρεχόμενες υπηρεσίες και γνώση των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας από τα σχολεία, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, την ανώτατη εκπαίδευση, την εκπαίδευση ενηλίκων, την απασχόληση, τις δομές κοινωνικής πρόνοιας.
	Συμμετοχή των χρηστών στην εκπόνηση του σχεδίου δράσης της υπηρεσίας.
	Συμμετοχή των χρηστών στην αυτοαξιολόγηση ή την εξωτερική αξιολόγηση της υπηρεσίας.
3 ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	Εκμάθηση Δεξιοτήτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας.
	Ύπαρξη συστήματος διαχείρισης ποιότητας.
	Κατάλληλα εργαλεία και λογισμικό πληροφορικής.
	Επικαιροποιημένη γνώση της εκπαίδευσης/κατάρτισης και της αγοράς εργασίας.
	Γνώση γύρω από τις διαφορετικές ομάδες στόχου.
4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΙΣ	Βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εξοικονόμηση κρατικών πόρων μέσω της εφαρμογής συγκεκριμένων μεθόδων και μέσων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, π.χ. γραμμής τηλεφωνικής βοήθειας, εθνική διαδικτυακή πύλη συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, και κατά πρόσωπον ΣυΕΠ.
5 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ	Αύξηση οικογενειακού εισοδήματος.

2 Τα πρώτα αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής του πλαισίου στην Ελλάδα παρουσιάστηκαν στις χώρες μέλη του δικτύου ELGPN από τον Δημήτρη Γαϊτάνη στη συνάντηση του πακέτου εργασίας 4 που έλαβε χώρα στις 3-4 Νοεμβρίου του 2011 στο Λουξεμβούργο.

Το πλαίσιο αυτό, με την ονομασία «Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας και Βάση Αποδείξεων» («Quality Assurance and Evidence – Base [QAE] Framework»), δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά το 2012 ως παράρτημα 4 στην έκδοση του ELGPN «Α European Resource kit, Tool No. 1» (ELGPN, 2012: 96-103), ενώ το 2016 ακολούθησε μια χωριστή έκδοση αφιερωμένη αποκλειστικά στο πλαίσιο αυτό (ELGPN, 2016).

Το πλαίσιο του ELGPN μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα πρακτικό εργαλείο αξιολόγησης υπηρεσιών ΣυΕΠ σε εθνικό επίπεδο και ως πρότυπο σχεδιασμού πολιτικών και μέτρησης της επίδρασης της ΣυΕΠ, καλλιεργώντας μια εθνική κουλτούρα ποιότητας στη συμβουλευτική σταδιοδρομία.

Η κύρια σύσταση που ενσωματώνει το τελικό πλαίσιο αναφοράς είναι ότι καμία από τις παραπάνω πέντε κατηγορίες δεν πρέπει να χρησιμοποιείται απομονωμένη από τις άλλες. Αντίθετα, ένας οργανισμός παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ που ενδιαφέρεται να εισάγει ένα Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας (ΣΔΠ) πρέπει να εφαρμόζει το πλαίσιο αυτό στο σύνολό του, επιδιώκοντας τη βελτίωση και των πέντε ομάδων κριτηρίων ως ενιαίας και αδιάσπαστης ομάδας (Γαϊτάνης, 2015).

Μια σειρά από κεφαλαιώδεις ερωτήσεις για καθεμία από τις πέντε κατηγορίες κριτηρίων αναφοράς τίθεται από το ELGPN ως αφορμή για ανασκόπηση των φορέων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με κύριο υποστηρικτικό εργαλείο το «Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας και Βάση Αποδείξεων» («Quality Assurance and Evidence – Base [QAE] Framework») (ELGPN, 2015b: 6).

Ο ρόλος του ΕΟΠΠΕΠ σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Στις θεσμικές προτεραιότητες του ΕΟΠΠΕΠ, όπως αποτυπώνονται στον ιδρυτικό του νόμο (Ν. 4115/2011), περιλαμβάνονται η επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή της εθνικής πολιτικής για τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, η διασφάλιση της ποιότητας της διά βίου μάθησης και της διά βίου ΣυΕΠ, η παροχή κάθε είδους και μορφής υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού προς τους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, τα κέντρα και τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, καθώς και τις οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων, ο συντονισμός της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ, ο προσδιορισμός αφενός των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων ΣυΕΠ και αφετέρου της επάρκειας των προσόντων των συμβούλων σταδιοδρομίας, και η τήρηση αντίστοιχων μητρώων.

Σε εθνικό επίπεδο, οι αρμοδιότητες αυτές αφενός καλύπτουν όλο το φάσμα των εισροών, διαδικασιών και εκροών της ΣυΕΠ, αφετέρου συνδέονται άμεσα με τις δραστηριότητες και τους στρατηγικούς στόχους του ΕΟΠΠΕΠ αλλά και του εποπτευόμενου Υπουργείου Παιδείας, όπως, για παράδειγμα, είναι η αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η διασύνδεση των προσόντων των πολιτών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η παροχή στους πολίτες πιστοποιημένων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων αλλά και η απόκτηση και επικαιροποίηση των δεξιοτήτων τους (upskilling – reskilling), καθώς η πιστοποίηση και η διαφάνεια των προσόντων των πολιτών προϋποθέτουν τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣυΕΠ.

Πιο συγκεκριμένα, η θεσμική και επιστημονική συμβολή του ΕΟΠΠΕΠ διαρθρώνεται σε τέσσερις πυλώνες:

1 ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ/ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Η διασφάλιση της επαγγελματικής επάρκειας των συμβούλων σταδιοδρομίας θεωρείται ο ακρογωνιαίος λίθος της ποιότητας στη ΣυΕΠ και συνδέεται με την προστασία του συμφέροντος του κοινωνικού συνόλου μέσω του ελέγχου της καταλληλότητας των προσώπων που αναλαμβάνουν την παροχή υπηρεσιών διά βίου ΣυΕΠ σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Για τον σκοπό αυτό ο ΕΟΠΠΕΠ υλοποιεί στρατηγική σε τρεις βασικούς άξονες:

- A** Αξιολόγηση και πιστοποίηση της επαγγελματικής επάρκειας των συμβούλων – τήρηση μητρώου πιστοποιημένων συμβούλων σταδιοδρομίας.
- B** Διαρκής υποστήριξη των συμβούλων σταδιοδρομίας στο έργο τους μέσω εκπαιδευτικού υλικού και εργαλείων ΣυΕΠ.
- Γ** Συνεχής αναβάθμιση των προσόντων τους μέσω επιμορφωτικών δράσεων σε ετήσια βάση.

Ειδικότερα, με βάση το επαγγελματικό περίγραμμα του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, ο ΕΟΠΠΕΠ προχώρησε στη θέσπιση Συστήματος Πιστοποίησης επάρκειας Προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού³ με στόχο την αναβάθμιση των προσόντων των συμβούλων σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού που δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών διά βίου ΣυΕΠ και την κατάταξή τους σε επίπεδα πιστοποίησης.

3 Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 13173/Κ6/7.2.2022 (ΦΕΚ 617/Β/14.2.2022) των Υπουργών Οικονομικών – Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Η δημιουργία του συγκεκριμένου συστήματος εξυγιάνει και ωφελεί συνολικά το πεδίο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, καθώς διασαφηνίζει θέματα ορολογίας και καθιερώνει την επίσημη ονομασία του επαγγέλματος του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού. Περαιτέρω, καθορίζει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την άσκηση του επαγγέλματος και την απαιτούμενη πιστοποιημένη επάρκεια για την παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ, και δίνει τυπική υπόσταση στις κύριες επαγγελματικές λειτουργίες που εκτελούν τα δύο επίπεδα πιστοποίησης, όπως προσδιορίζονται σχετικά στο ισχύον πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού και στο αντίστοιχο πλαίσιο προγράμματος εκπαίδευσης συμβούλων σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού. Αποτελεί έτσι τη βάση για την κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των συμβούλων σταδιοδρομίας. Επιπλέον, αποτελεί το σημείο αναφοράς για την εκπόνηση και πιστοποίηση προγραμμάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης στη ΣυΕΠ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021). Με αυτό τον τρόπο, θα οδηγηθούμε στην καθιέρωση ενός μοναδικού εθνικού μητρώου συμβούλων σταδιοδρομίας, το οποίο αποτελεί ευρωπαϊκή σύσταση και κριτήριο ποιότητας (ELGPN, 2016). Είναι προφανές ότι η λειτουργία πολλών παράλληλων μητρώων με διαφορετικά κριτήρια ένταξης για το ίδιο επάγγελμα, όταν μάλιστα το επαγγελματικό περίγραμμα είναι κοινό, δεν συντελεί στη διασφάλιση της ποιότητας και άρα ενός υψηλού επιπέδου επαγγελματοποίησης, αλλά γίνεται για λόγους εξυπηρέτησης επιμέρους αναγκών. Στο πλαίσιο αυτό συγκροτήθηκε και εμπλουτίζεται σταδιακά το Μητρώο Συμβούλων Σταδιοδρομίας του ΕΟΠΠΕΠ το οποίο τηρείται στη Διεύθυνση ΣυΕΠ.

2 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Με σκοπό την υποστήριξη των συμβούλων σταδιοδρομίας στο έργο τους αλλά και την αύξηση της πρόσβασης των τελικών χρηστών σε δωρεάν υπηρεσίες ΣυΕΠ, ο ΕΟΠΠΕΠ δραστηριοποιείται ιδιαίτερα στη δημιουργία εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού, τα οποία διατίθενται δωρεάν τόσο στους φορείς ΣυΕΠ του δημόσιου τομέα όσο και στους τελικούς χρήστες μέσω των διαδικτυακών πυλών ΣυΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ, όπως:

- Η ανάπτυξη του πρώτου στη χώρα μας «Εθνικού Πλαισίου Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας (Career Competences Framework)», το οποίο υποστηρίζει την ανάπτυξη και αξιολόγηση πέντε κομβικών μακρο-ικανοτήτων μέσω δεικτών μαθησιακών αποτελεσμάτων, και τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων και παρεμβάσεων ανάπτυξης των ικανοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας από νεαρή ηλικία. Το πλαίσιο υλοποιεί τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τις Βασικές Ικανότητες της Διά Βίου

Μάθησης (22 Μαΐου 2018), η οποία προέτρεψε τα κράτη μέλη να μετασχηματίσουν τις περιγραφές των βασικών ικανοτήτων σε πλαίσια μαθησιακών αποτελεσμάτων, τα οποία μπορούν να συμπληρωθούν με τα κατάλληλα εργαλεία για διαγνωστική, διαμορφωτική και συνολική αξιολόγηση και επικύρωση στα κατάλληλα επίπεδα. Τα εργαλεία αξιολόγησης του πλαισίου έχουν ήδη ψηφιοποιηθεί και είναι διαθέσιμα στη νέα διαδικτυακή Εθνική Πύλη Διά Βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας του ΕΟΠΠΕΠ,⁴ τόσο για τους συμβούλους για την ανάπτυξη προγραμμάτων αγωγής σταδιοδρομίας, όσο και για τους ίδιους τους πολίτες για την αυτοαξιολόγηση των ικανοτήτων τους (ΕΟΠΠΕΠ, 2021).

- Η επικαιροποίηση των εργαλείων (τεστ) επαγγελματικού προσανατολισμού που είναι διαθέσιμα στη νέα διαδικτυακή πύλη, ώστε να ενσωματώνουν τις νεότερες εξελίξεις στην αγορά εργασίας.
- Η δημιουργία πρότυπου προγράμματος αγωγής σταδιοδρομίας το οποίο θα διατεθεί στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων για την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των μαθητών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας.

3 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΕΠ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Ο ΕΟΠΠΕΠ πραγματοποιεί σε συστηματική βάση αξιολόγηση των χαρακτηριστικών των ιδιωτικών φορέων ΣυΕΠ για τις ανάγκες τήρησης και ενημέρωσης του Καταλόγου Ιδιωτικών Φορέων ΣυΕΠ της Διεύθυνσης ΣυΕΠ.⁵ Στόχος του συγκεκριμένου καταλόγου είναι η χαρτογράφηση και καταγραφή των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες ΣυΕΠ, η πληροφόρηση των πολιτών που επιθυμούν να απευθυνθούν στον ιδιωτικό τομέα για τέτοιες υπηρεσίες και η ενίσχυση της δικτύωσης μεταξύ των φορέων αυτών. Η συγκεκριμένη δράση αποτελεί την πρώτη προσπάθεια του ΕΟΠΠΕΠ για την εφαρμογή κριτηρίων ποιότητας από τους ιδιωτικούς φορείς ΣυΕΠ, όπως η χορήγηση σταθμισμένων και προσαρμοσμένων τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού και η παροχή ατομικής συμβουλευτικής με βάση τον Κώδικα Δεοντολογίας υπηρεσιών ΣυΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ.

4 Βλ. τη νέα διαδικτυακή Εθνική Πύλη Διά Βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας του ΕΟΠΠΕΠ: <https://e-stadiodromia.eopppep.gr/>

5 Κατ' εφαρμογή του Ν. 4111 (ΦΕΚ 18/τ.Α/25-1-2013).

4 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ

Ο ΕΟΠΠΕΠ αποτελεί Εθνικό Κέντρο Europass, αρμόδιο για την προβολή στη χώρα μας της νέας ευρωπαϊκής πλατφόρμας Europass, η οποία εγκαινιάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή την 1η Ιουλίου 2020 και διασυνδέει μια σειρά ευρωπαϊκά εργαλεία, όπως το ESCO και το Eures.

Πρόκειται για τη μεγαλύτερη ευρωπαϊκή πύλη τεκμηρίωσης και διαφάνειας των προσόντων των πολιτών με παγκόσμια αναγνωρισιμότητα, με καινοτόμα από πλευράς τεχνολογίας και περιεχομένου εργαλεία αυτογνωσίας, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης και διασύνδεσης με την αγορά εργασίας, όπως το νέο Europass profile, το τεστ αξιολόγησης ψηφιακών δεξιοτήτων, τα ψηφιακά διαπιστευτήρια (Digital Credentials), οι ευρωπαϊκές βάσεις εκπαιδευτικών ευκαιριών και προσόντων (πρώην βάση Learning Opportunities and Qualifications) και με δυνατότητα διαλειτουργικότητας (interoperability) με άλλες πύλες εκπαίδευσης και διαχείρισης προσωπικού.

Παράλληλα εκπροσωπεί και εκδίδει κατ' αποκλειστικότητα στη χώρα μας μια σειρά ευρωπαϊκών εγγράφων Europass. Ενδεικτικά, την τελευταία τριετία συντάχθηκαν νέα έντυπα «Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού Europass» (Europass Certificate Supplement) για περισσότερες από εκατό νέες ειδικότητες ΙΕΚ και τριάντα νέες ειδικότητες του μεταλυκειακού έτους τάξης μαθητείας των ΕΠΑΛ, τα οποία είναι διαθέσιμα εκτός από την ελληνική και στην αγγλική γλώσσα στην ιστοσελίδα του ΕΟΠΠΕΠ, με στόχο την προώθηση της διαφάνειας των προσόντων των αποφοίτων ΙΕΚ και ΕΠΑΛ στους εργοδότες και στα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Επιπλέον, εκδόθηκαν περισσότερα από 1.300 «Έντυπα Κινητικότητας Europass» (Europass Mobility Documents) μέσω της ειδικής αναβαθμισμένης διαδικτυακής εφαρμογής του ΕΟΠΠΕΠ για τη διαφάνεια των προσόντων που αποκτήθηκαν σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσα από δράσεις εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής κινητικότητας.

Αντίστοιχα, η Εθνική Βάση Εκπαιδευτικών Ευκαιριών «Πλοηγός» αναπτύσσεται διαρκώς παρέχοντας για πρώτη φορά πληροφόρηση για τις ειδικότητες ΙΕΚ που λειτουργούν σε κάθε ΔΙΕΚ της χώρας, πληροφορία που επικαιροποιείται ανά εξάμηνο κατάρτισης.

Παράλληλα, ο ΕΟΠΠΕΠ παρέχει, μέσω της συμμετοχής του σε δίκτυα, εκθέσεις και εκδηλώσεις άλλων φορέων, διαρκή υποστήριξη και πληροφόρηση στους πολίτες, στους φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού, στους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα εκπαιδευτικά ιδρύματα κτλ. σε θέματα σχετικά με φορείς παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού, με εργαλεία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με πρότυπα ποιότητας και δεοντολογίας στη ΣυΕΠ, με ευρωπαϊκά δίκτυα πληροφόρησης για τη ΣυΕΠ, την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ΕΟΠΠΕΠ αποτελεί το εθνικό κέντρο εκπροσώπησης ενός συνόλου δικτύων και προγραμμάτων που υλοποιούν τις ευρωπαϊκές προτεραιότητες, μεταξύ άλλων, στους τομείς της εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, πιστοποίησης προσόντων, και τα οποία η συμβουλευτική σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού συνδέει εγκάρσια. Στο πλαίσιο αυτό, μέσω του ΕΟΠΠΕΠ, η χώρα εκπροσωπείται στο Δίκτυο Ευρωπαϊκών Κέντρων Πληροφόρησης για τη ΣυΕΠ «Euroguidance» με αποστολή την προώθηση της επαγγελματικής επάρκειας των συμβούλων σταδιοδρομίας και της επιστημονικής ανταλλαγής καλών πρακτικών μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών σε θέματα ΣυΕΠ, το οποίο φέτος συμπληρώνει τριάντα χρόνια λειτουργίας.

Ένα οικοσύστημα για τη ΣυΕΠ στον ΕΟΠΠΕΠ

Η παροχή υψηλής ποιότητας, αμερόληπτης, διαφανούς, ολιστικής και αποτελεσματικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για όλους σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους, μέσω της λειτουργίας ενός οικοσυστήματος ΣυΕΠ στο οποίο όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς θα συνεργάζονται αρμονικά για την αναγνώριση και αξιοποίηση των προσόντων κάθε πολίτη, αποτελεί το όραμά μας στον ΕΟΠΠΕΠ. Βασικός μοχλός για την επίτευξη αυτού του οικοσυστήματος είναι η δημιουργία μιας εθνικής πολιτικής – στρατηγικής ΣυΕΠ. Η στρατηγική θα διασφαλίζει την ύπαρξη ενός ενιαίου συστήματος ΣυΕΠ (Cedefop, 2021), στο οποίο οι φορείς παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ, οι σύμβουλοι, οι τομείς εφαρμογής της ΣυΕΠ (Δημόσιο, ιδιωτικός τομέας κτλ.), οι διαφορετικές ομάδες στόχου, τα συστήματα ποιότητας, οι κοινωνικοί εταίροι, η αγορά εργασίας κτλ. θα διασυνδέονται μεταξύ τους προκειμένου οι παρεχόμενες υπηρεσίες να χαρακτηρίζονται από Συνοχή (Coherence) και Συνέχεια (Continuity) (Cedefop, 2005). Ο ΕΟΠΠΕΠ έχει ως θεσμική του αρμοδιότητα την ανάπτυξη αυτής της στρατηγικής, η οποία είναι ανάγκη να στηρίζεται σε διατομεακές συνεργασίες με όλους τους εμπλεκόμενους της εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με στόχο την πληροφόρηση και καλύτερη προετοιμασία όλων των πολιτών σε αυτή την πορεία: από την αυτογνωσία στην πιστοποίηση των προσόντων.

Βιβλιογραφία

- Βλαχάκη, Φ., & Γαϊτάνης, Δ. (2014). Παρέχοντας πιο επαγγελματικές υπηρεσίες: οι συστηματικές παρεμβάσεις του ΕΟΠΠΕΠ στο πλαίσιο του θεσμικού του ρόλου για την ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών διά βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ΕΛ.Ε.Σ.Υ.Π.*, 103, 144-157.
- Γαϊτάνης, Δ. (2015). Διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Θεωρητική και πρακτική προσέγγιση. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου & Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιμ.), *Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής* (σσ. 485-508). Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Cedefop. (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools*. Office for Official Publications of the European Communities. https://www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf
- Cedefop. (2021). *Μια νέα ματιά στον επαγγελματισμό των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού* (Ενημερωτικό Σημείωμα). Συγγραφέας. https://www.cedefop.europa.eu/files/9161_el.pdf
- Council of the European Union. (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies: 2905th Education, Youth and Culture Council meeting. Brussels, 21 November 2008*. Author. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf
- ELGPN. (2010). *A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10*. University of Jyväskylä, Finland & Finnish Institute for Educational Research (FIER). <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/european-lifelong-guidance-policies-work-in-progress.-a-report-on-the-work-of-the-european-lifelong-guidance-policy-network-2009201310/>
- ELGPN. (2012). *Life Guidance Policy Development: A European Resource Kit* (ELGPN Tools No. 1). University of Jyväskylä, Finland & Finnish Institute for Educational Research (FIER). http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf/

ELGPN. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. University of Jyväskylä, Finland & Finnish Institute for Educational Research (FIER).

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/>

ELGPN. (2015a). *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission* (ELGPN Tools No. 6). University of Jyväskylä, Finland & Finnish Institute for Educational Research (FIER).

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>

ELGPN. (2015b). *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-Base for Lifelong Guidance* (ELGPN Tools No. 6). University of Jyväskylä, Finland & Finnish Institute for Educational Research (FIER).

http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_QAE_tool_no_5_web.pdf

ELGPN. (2016). *Quality-Assurance and Evidence-Base (QAE) Framework* (ELGPN Tools No. 6, excerpt). University of Jyväskylä, Finland & Finnish Institute for Educational Research (FIER).

ΕΟΠΠΕΠ. (2012). *Προπαρασκευαστική μελέτη – έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης. Οριζόντια πράξη στους άξονες προτεραιότητας 4, 5, 6 του επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση»*. Συγγραφέας.

https://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_syep.pdf

ΕΟΠΠΕΠ. (2021). *Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Ζωής και Σταδιοδρομίας*. Συγγραφέας.

https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOHTHTON.pdf

European Commission. (2020). *European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. Author.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report*. Publications Office.

<https://data.europa.eu/doi/10.2767/91185>

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2021). *Σύμβουλος Σταδιοδρομίας Επαγγελματικού Προσανατολισμού (επίπεδο Β)*. Συγγραφέας.

Παράρτημα

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΗΜΕΡΙΔΑΣ

ΗΜΕΡΙΔΑ – ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

Επαγγελματική Συμβουλευτική: Σύγχρονες προκλήσεις και εξελίξεις στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας

Πέμπτη 10 Φεβρουαρίου 2022 και ώρα 16:30 μ.μ.

16:00-16:30	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ
16:30-16:40	ΕΝΑΡΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ – ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ Χρήστος Γούλας, PhD, Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ
16:40-17:10	Α΄ ΜΕΡΟΣ: Παρουσίαση Έρευνας «Οι επιδράσεις των σύγχρονων εργασιακών, ψηφιακών και επιδημιολογικών εξελίξεων στο επάγγελμα του συμβούλου προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού» Κώστας Μπουκουβάλας, MSc, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ Δημήτρης Παϊταρίδης, PhD, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ
17:10-18:20	Β΄ ΜΕΡΟΣ: Στρογγυλή Τράπεζα «Εξελίξεις και επαγγελματοποίηση στο πεδίο της ΣυΕΠ»
	Συντονισμός και παρουσίαση του έργου «Συστημική παρέμβαση για την πιστοποίηση του συμβούλου σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού» Ελένη Θεοδωρή, MSc, Επιστημονική Συνεργάτιδα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ
	«Οι επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19 στα επαγγέλματα και τις δεξιότητες-Συνέπειες στο έργο των επαγγελματικών συμβούλων» Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Ομότιμη Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης, Τμήμα Ψυχολογίας, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
	«Συμβουλευτική για την απασχόληση: πειθαρχικός μηχανισμός προσαρμογής ή έναυσμα για χειραφετική κριτική στάση;» Γιώργος Τσιώλης, Καθηγητής Τμήματος Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Κρήτης
	«Η ενίσχυση της ΣυΕΠ στο επίκεντρο των δράσεων του ΕΟΠΠΕΠ» Ιωάννα Λυτρίβη, PhD, Πρώην Διευθύνουσα Σύμβουλος του ΕΟΠΠΕΠ
18:20 - 18:50	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ – ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ

Κωνσταντίνος Μπουκουβάλας

Έχει αποφοιτήσει από το Τμήμα Μαθηματικών του Πανεπιστημίου Πατρών, με ειδική κατεύθυνση στη Στατιστική, και έχει πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές στο Διεθνές Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Στατιστική (International MSc in Statistics) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Είναι υποψήφιος διδάκτωρ του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου. Από το 2002 έως και σήμερα εργάζεται ως στατιστικός αναλυτής στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ με κύρια αντικείμενα τη στατιστική επεξεργασία, ανάλυση και δειγματοληψία σε έρευνες και μελέτες στους τομείς της αναπτυξιακής και οικονομικής πολιτικής, της κοινωνικής πολιτικής και της απασχόλησης και εκπαίδευσης-κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων. Από το 2010 είναι μέλος στο Συμβούλιο του Ελληνικού Στατιστικού Συστήματος (ΕΛΣΣ) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ).

Δημήτρης Παϊταρίδης

Είναι Επίκουρος Καθηγητής Πολιτικής Οικονομίας στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων. Σπούδασε στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου και, στη συνέχεια, ακολούθησε μεταπτυχιακές σπουδές στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, από όπου έλαβε και το διδακτορικό του δίπλωμα στο πεδίο της Πολιτικής Οικονομίας. Έχει δημοσιεύσει σε εγχώρια και διεθνή επιστημονικά περιοδικά, όπως στο *Cambridge Journal of Economics*, το *Review of Political Economy* και το *Review of Radical Political Economics*, καθώς και σε συλλογικούς τόμους στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, ενώ είναι κριτής σε διάφορα επιστημονικά περιοδικά και εκδοτικούς οίκους. Επίσης, έχει συμμετάσχει στη συγγραφή μονογραφιών, συλλογικών βιβλίων και στην επιμέλεια συλλογικών τόμων. Στο παρελθόν δίδαξε σε διάφορα προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών της ημεδαπής και συμμετείχε σε ερευνητικά προγράμματα στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Από το 2014 είναι επιστημονικός συνεργάτης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Τέλος, την περίοδο 2018-2022 διετέλεσε επί δύο θητείες Γραμματέας στο ΔΣ της Επιστημονικής Εταιρείας Πολιτικής Οικονομίας.

Ελένη Θεοδωρή

Είναι απόφοιτη του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, κάτοχος του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του ίδιου Πανεπιστημίου, υποψήφια διδάκτωρ στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης και πιστοποιημένη εκπαιδεύτρια ενηλίκων. Εργάζεται στο ΙΝΕ ΓΣΕΕ από το 2014 έως σήμερα ως επιστημονική συνεργάτιδα στο πλαίσιο υλοποίησης αυτοχρηματοδοτούμενων και συγχρηματοδοτούμενων Έργων του φορέα στα επιστημονικά πεδία της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, της Διά Βίου Μάθησης, της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, της Απασχόλησης και της Αγοράς Εργασίας. Οι κύριες αρμοδιότητές της είναι η συμμετοχή στον σχεδιασμό του μεθοδολογικού πλαισίου και των προδιαγραφών ποιότητας για την υλοποίηση των έργων, ο συντονισμός, η προετοιμασία και αξιολόγηση των δράσεων.

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Είναι Ομότιμη Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης του Τμήματος Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών. Έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής στο University of Wisconsin-Madison των ΗΠΑ και στο Τμήμα Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Κρήτης, όπου εκπόνησε και τη διδακτορική της διατριβή. Από το 2000 έως το 2020 υπηρέτησε ως μέλος ΔΕΠ στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας (ΦΠΨ) – Τομέας Ψυχολογίας και στο Τμήμα Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ. Διετέλεσε επί σειρά ετών Διευθύντρια του Τομέα Ψυχολογίας του Τμήματος ΦΠΨ, Διευθύντρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός», καθώς, επίσης, Διευθύντρια του Εργαστηρίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής της Φιλοσοφικής Σχολής του ΕΚΠΑ. Έχει παρουσιάσει μεγάλο αριθμό εισηγήσεων σε επιστημονικά συνέδρια και ημερίδες στην Ελλάδα και στο εξωτερικό και έχει δημοσιεύσει, συγγράψει, επιμεληθεί και συν-επιμεληθεί 18 βιβλία και περισσότερα από εκατό άρθρα, κεφάλαια και επιστημονικές αναφορές σε επιστημονικά περιοδικά και συλλογικούς τόμους. Τα επιστημονικά και ερευνητικά της ενδιαφέροντα περιλαμβάνουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική συμβουλευτική του γενικού πληθυσμού καθώς και ειδικών κοινωνικών ομάδων, την επαγγελματική συμβουλευτική ενηλίκων, την επαγγελματική αξιολόγηση, και τις σύγχρονες τάσεις και καινοτομίες στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Είναι μέλος των επιστημονικών εταιρειών

International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), International Test Commission (ITC) και National (American) Career Development Association (NCDA).

Γιώργος Τσιώλης

Είναι Καθηγητής στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης με γνωστικό αντικείμενο «Μεθοδολογία Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες – Μέθοδοι Ποιοτικής Έρευνας» και από τον Σεπτέμβριο του 2020 Πρόεδρος του Τμήματος. Σπούδασε στο Τμήμα Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών του ιδίου Πανεπιστημίου και συνέχισε τις σπουδές του στη Γερμανία και τη Δανία. Διδάσκει μαθήματα σχετικά με τη Μεθοδολογία της Κοινωνικής Έρευνας, την Ποιοτική Έρευνα, τη Βιογραφική Αφηγηματική Προσέγγιση και την Κοινωνιολογία της Εργασίας. Κατά τα εαρινά εξάμηνα 2011 και 2018 εργάστηκε ως επισκέπτης ερευνητής στα Πανεπιστήμια της Φρανκφούρτης και της Βιέννης αντίστοιχα. Έχει πλούσια ερευνητική εμπειρία. Έχει δημοσιεύσει άρθρα σε ελληνικά και ξενόγλωσσα περιοδικά. Έχει επιμεληθεί συλλογικούς τόμους και έχει συγγράψει βιβλία σχετικά με τον σχεδιασμό ποιοτικών ερευνών, την ανάλυση ποιοτικών δεδομένων και τη βιογραφική αφηγηματική έρευνα. Από τον Ιούλιο του 2023 έχει εκλεγεί στη θέση του Αντιπροέδρου της Εκτελεστικής Επιτροπής της Θεματικής Ομάδας RC-38 «Biography and Society» της Διεθνούς Κοινωνιολογικής Ένωσης (International Sociological Association).

Ιωάννα Λυτρίβη

Είναι πολιτικός επιστήμονας με διδακτορικό δίπλωμα στις πολιτικές διά βίου εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης από το Πανεπιστήμιο Κρήτης, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης, από όπου έλαβε και το μεταπτυχιακό της δίπλωμα. Σπούδασε στη Φιλοσοφική Σχολή Αθηνών, στο Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας. Διετέλεσε Διευθύνουσα Σύμβουλος του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), κατά την τετραετία 2019-2023, συμβάλλοντας στην ανάδειξη των ποιοτικών διαστάσεων του πεδίου της διά βίου εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και αναβαθμίζοντας τη διαδικασία πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων στην Ελλάδα. Την ίδια περίοδο, διετέλεσε μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Training Foundation) και εκπρόσωπος της Ελλάδας στη Συμβουλευτική Ομάδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF Advisory Group). Διδάσκει Μεθοδολογία Κοινωνικής Έρευνας στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις της Κύπρου, ως συνεργαζόμενο επιστημονικό προσωπικό.

Δημήτρης Γαϊτάνης

Είναι σύμβουλος σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, με πολυετή επαγγελματική εμπειρία στον θεσμό. Είναι κάτοχος μεταπτυχιακού στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΣυΕΠ) και διδακτορικού στην Ιστορία της Εκπαίδευσης από το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Εργάζεται στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) σε θέση Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Έχει συντονίσει σειρά εθνικών και ευρωπαϊκών έργων με αντικείμενο την επιστημονική υποστήριξη των συμβούλων σταδιοδρομίας και των φορέων ΣυΕΠ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα μέσω κατάρτισης και υλοποίησης προγραμμάτων εκπαίδευσης, εκπόνησης επιμορφωτικού υλικού και δημιουργίας συστημάτων και εργαλείων αναβάθμισης της ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ. Στο διάστημα 2007-2015 διετέλεσε εθνικός εκπρόσωπος της Ελλάδας στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (ELGPN), ενώ σήμερα προΐσταται των εθνικών κέντρων Euroguidance και Eurorass Ελλάδας. Άρθρα του σχετικά με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας με έμφαση στη διασφάλιση ποιότητας των υπηρεσιών ΣυΕΠ έχουν δημοσιευτεί σε διάφορα επιστημονικά περιοδικά στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, ενώ έχει πραγματοποιήσει πολυάριθμες ανακοινώσεις σε εθνικά και ευρωπαϊκά συνέδρια στη ΣυΕΠ. Διδάσκει το μάθημα «Διασφάλιση Ποιότητας στη Διά βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Διά Βίου Μάθηση» στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση» του ΕΚΠΑ.

ISBN 978-618-5668-98-3



9 786185 668983 >