



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**  
**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:**

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως ενεργητική πολιτική  
απασχόλησης: αντιλήψεις ανέργων καταρτιζόμενων σε προγράμματα  
επαγγελματικής κατάρτισης**

**Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: Αγγελική Μοσχοπούλου : Α.Μ. 3032201501523**

**Επιβλέπουσες Καθηγήτριες: Καρακατσάνη Δέσποινα, Παπαλόη Εύη**

**Κόρινθος, Φεβρουάριος 2018**

## **Η Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή**

**Καρακατσάνη Δέσποινα,**

**Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής και  
Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο  
Πελοποννήσου**

**Δημόπουλος Κωνσταντίνος,**

**Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής και  
Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο  
Πελοποννήσου**

**Μπαγάκης Γεώργιος,**

**Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής και  
Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο  
Πελοποννήσου**

## Ευχαριστίες

Καταρχάς, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τις επιβλέπουσες καθηγήτριές μου, κα Κατακατσάνη Δ. και κα Παπαλόη Ε. για την ευκαιρία που μου έδωσαν να εκπονήσω την διπλωματική μου εργασία υπό την καθοδήγησή τους. Τις ευχαριστώ θερμά για την άριστη συνεργασία μεταξύ ημών, για την κατανόηση και την υπομονή και τέλος για την πολύτιμη βοήθειά τους και βεβαίως για τις γνώσεις που μου μεταλαμπάδευσαν κατά την φοίτησή μου στο Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου, κ. Δημόπουλο Κ. και τον καθηγητή μου, κ. Μπαγάκη Γ., που μου έκαναν την τιμή να συμμετάσχουν ως μέλη της τριμελούς εξεταστικής επιτροπής. Επιπρόσθετα θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Τσατσαρώνη Α. που μου μετέδωσε την αγάπη της για την Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης και με δίδαξε να πράττω και να σκέφτομαι συμπεριληπτικά και χωρίς διακρίσεις.

Ακόμα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Γιάκη Σ. που με χαρά μου δάνεισε τα πρώτα μου επιστημονικά συγγράμματα περί Κοινωνικών Επιστημών και Επιστημών της Αγωγής και με συμβούλευσε να ασχοληθώ με τον κλάδο, διότι η δική της παρώθηση ήταν η αιτία να αιτηθώ αυτού του προγράμματος σπουδών. Επίσης, θέλω να ευχαριστήσω την κα Θανάσου Ε. για την δική της συμβολή και βοήθεια στην αρχή της φοίτησής μου με πλούσιο υλικό περί Κοινωνιολογίας και Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης, το οποίο και με βοήθησε πολύ στο να μνηθώ στο αντικείμενο σπουδών μου. Θέλω να ευχαριστήσω την κα Φραγκούλη Α. που είναι στενή μου συνεργάτιδα και με καθοδηγεί σε κάθε μου βήμα εκπαιδευτικό και επαγγελματικό. Ακόμα, θέλω να ευχαριστήσω την κα Παγουλάτου Ε., την κα Καγκαράκη Α., την κα Μπογδανοπούλου Σ., την κα Βαγενά Ε. και την κα Ρίττερ Χ. που σε στιγμές αδυναμίας κατά την διάρκεια της φοίτησης με στήριξαν και μου συμπαραστάθηκαν εμπράκτως. Επίσης, θέλω να ευχαριστήσω θερμά την κα Παπαδά Μ., την κα Γριβοπούλου Α., την κα Κόκκορα Ε. και την κα Θεοδωρακοπούλου Δ. που υπήρξαν συνοδοιπόροι στην μεταπτυχιακή μου φοίτηση και με βοήθησαν και μου έδειξαν αλληλεγγύη και αγάπη.

Επίσης, με ατέρμονη ευγνωμοσύνη για όλα, και ειδικά για το εκπαιδευτικό μονοπάτι που διαβαίνω όλα αυτά τα χρόνια, ευχαριστώ τον δάσκαλο μου κ. Πλακούδα Α., που είναι ο μέντοράς μου και πηγή έμπνευσής μου και μου έδωσε αρχές και αξίες, τις οποίες κράτησα πάντοτε και με έκανε να αγαπήσω την μάθηση και την διδασκαλία.

Την προσπάθειά μου αυτή την αφιερώνω στους καταρτιζόμενούς μου και τους φίλους μου, που με στηρίζουν δυναμικά και με πίστη από την αρχή στο εγχείρημά μου για την κατάκτηση του Μ.Π.Σ., οι οποίοι πραγματικά με έχουν συγκινήσει και τους ευχαριστώ από καρδιάς για την αγάπη τους στο πρόσωπό μου.

Τέλος, ευχαριστώ την οικογένειά μου και αφιερώνω στην μνήμη του παππού και της γιαγιάς μου την επίτευξη όλων των στόχων που θέτω, καθώς αυτοί αποτελούν το κοινωνικό μου κεφάλαιο και θα ήθελα να είναι περήφανοι για εμένα.

## Περίληψη

Η επιρροή της συμβουλευτικής στην σταδιοδρομία του ατόμου προσελκύει όλο και περισσότερο το ενδιαφέρον των ερευνητών. Κατά την διάρκεια του δεύτερου μισού του 20ου αιώνα, αρχίζει να γίνεται λόγος για την ένταξη υπηρεσιών συμβουλευτικής στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με σκοπό την στήριξη του καταρτιζόμενου στην (επαν)είσοδο του στην αγορά εργασίας. Εξαιτίας της δύσκολης οικονομικής και εργασιακής κατάστασης στην Ελλάδα, πολλοί εν δυνάμει εργαζόμενοι βρίσκονται εγκλωβισμένοι σε μία κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ βάσει των ηλικιακών και μορφωτικών τους χαρακτηριστικών θα έπρεπε να έχουν ήδη ξεκινήσει την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Στην παρούσα διπλωματική εργασία μελετάται η σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και στη λειτουργία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ως στρατηγική για την προαγωγή της απασχόλησης.

Καταρχάς, γίνεται ανάλυση των εννοιών του «επαγγέλματος», της «δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης», του «επαγγελματικού προσανατολισμού» και της «συμβουλευτικής σταδιοδρομίας» και στη συνέχεια παρουσιάζονται οι πολιτικές για την προαγωγή της απασχόλησης και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας και τέλος γίνεται αναφορά στα προγράμματα κατάρτισης, αποτέλεσμα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Καθίσταται σαφές ότι η πρόσβαση στην αγορά εργασίας είναι άκρως συνυφασμένη με την επικαιροποιημένη επαγγελματική κατάρτιση σε συνδυασμό με τις στοχευμένες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Υπάρχουν όλο και περισσότερες ενδείξεις ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να επηρεάσει και να καθορίσει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Η σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην χάραξη πολιτικών για την προαγωγή της απασχόλησης υπογραμμίζει το ρόλο της συμβουλευτικής στην προσπάθεια ένταξης του ατόμου στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής και κοινωνικής κρίσης.

*Λέξεις κλειδιά: συμβουλευτική σταδιοδρομίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, πολιτικές απασχόλησης, επαγγελματική κατάρτιση, δια βίου μάθηση και εκπαίδευση*

## **Abstract**

The researchers' interest on the influence of counseling in career development increases every day. During the second half of the 20th century, the presence of the integration of career guidance services into vocational training programs began to show in order to support the trainee in his/hers (re) entry into the labor market. Due to the difficult economic and working situation in Greece, many potential workers are locked into a state of long-term unemployment, even though based on their age and educational characteristics; they should have already begun their professional careers. This diploma thesis discusses the importance of career guidance in the professional development of the individual and the functioning of career guidance as a strategy for the promotion of employment.

Initially, the concepts of "profession" and "career guidance" are analyzed, followed by European policies that promote employment and career guidance within Europe and Greece.

It becomes clear, that the access to the labor market is highly intertwined with up-to-date vocational training coupled with targeted career guidance services. There is growing evidence that career counseling can influence and determine the professional development of a person as well as his/hers career decisions in general. The importance of career guidance in the development of policies that promote employment highlights the role of counseling in the integration of the individual into the labor market, especially in times of economic and social crisis.

**Key words:** career counseling, career guidance, employment policies, vocational training, lifelong learning

## Ευρετήριο Συντομογραφιών

<b>CEDEFOP</b>	<b>Centre for the Development of Vocational Training</b>
<b>Δ.Α.ΣΤΑ</b>	<b>Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας</b>
<b>Ε.Ε.Π.</b>	<b>Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη</b>
<b>Ε.Ε.</b>	<b>Ευρωπαϊκή Ένωση</b>
<b>Ο.Α.Ε.Δ.</b>	<b>Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού</b>
<b>Ο.Ο.Σ.Α.</b>	<b>Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης</b>
<b>U.N.E.S.C.O.</b>	<b>United Nations Educational Scientific and Cultural Organization</b>

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	3
Περίληψη	5
Abstract	6
Ευρετήριο Συντομογραφιών	7
Πίνακας Περιεχομένων Γραφημάτων	14
Πίνακας Περιεχομένων Πινάκων	15
Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> : Εισαγωγή	16
1.1 Ερευνητικά ερωτήματα	21
1.2 Δομή Εργασίας	23
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> : Δια βίου μάθηση και εκπαίδευση ενηλίκων	24
2.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων δια βίου μάθηση και δια βίου εκπαίδευση	24
2.2 Η εκπαίδευση ενηλίκων και η έννοια της ενηλικιότητας	27
2.3 Η θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης στην εκπαίδευση ενηλίκων	30
2.4 Τα βασικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευόμενων	32
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> : Συμβουλευτική σταδιοδρομίας: Έννοια και περιεχόμενο	35
3.1 Η έννοια της καριέρας και του επαγγέλματος	35
3.2 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η έννοια της ενηλικιότητας	40
3.3 Βασικά χαρακτηριστικά των ενηλίκων μαθητευόμενων στην εποχή της οικονομικής κρίσης	42



3.4 Η έννοια της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην εκπαίδευση ενηλίκων	44
3.5 Ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας στην εκπαίδευση ενηλίκων	47
3.6 Βασικές ικανότητες και δεξιότητες του συμβούλου σταδιοδρομίας	50
3.7 Φορείς παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα	52
Κεφάλαιο 4 <sup>ο</sup> : Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα: η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης	55
4.1 Ορίζοντας την ανεργία	55
4.2 Πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης	58
4.2.1 Στρατηγική "Ευρώπη 2020"	59
4.2.2 Εγγυήσεις για την νεολαία	65
4.2.3 Ευκαιρίες για τους νέους	66
4.2.4 Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων	67
4.3 Η πολιτική απασχόλησης της Ελλάδας για την καταπολέμηση της ανεργίας	69
4.4 Δράση "Ευκαιρίες για τους νέους"	71
4.4.1 Προγράμματα στήριξης των νέων	73
4.5 Η αναγκαιότητα των προγραμμάτων κατάρτισης	80
4.6 Ο σχεδιασμός και η αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης	84
Κεφάλαιο 5 <sup>ο</sup> : Μεθοδολογία	87
5.1 Η μεθοδολογία της έρευνας	88
5.2 Το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο της έρευνας	89
5.2.1 Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου	89
5.2.2 Η συλλογή των ερωτηματολογίων	90
5.3 Τα αποτελέσματα της έρευνας	91
5.3.1 Το προφίλ του δείγματος	91
5.3.2 Φύλο	91
5.3.3 Ηλικία	91
5.3.4 Εκπαιδευτικό επίπεδο	92
5.3.5 Οικογενειακή κατάσταση	92
5.3.6 Κατάσταση διαμονής	93

5.3.7 Χρόνος ανεργίας καταρτιζόμενων πριν την υλοποίηση του προγράμματος	93
5.3.8 Εργασιακή κατάσταση των καταρτιζόμενων κατά την περίοδο υλοποίησης της έρευνας	94
5.3.9 Παράγοντες εύρεσης εργασίας	94
5.3.10 Διάστημα εύρεσης εργασίας μετά την παρακολούθηση του προγράμματος	95
5.3.11 Σχέση θέσης εργασίας με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν	96
5.3.12 Βελτίωση θέσης εργασίας λόγω του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν	96
5.3.13 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση θέσης εργασίας	97
5.3.14 Κίνητρα συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης	98
5.3.15 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των γνώσεων των καταρτιζόμενων	99
5.3.16 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων	100
5.3.17 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην δημιουργία επαγγελματικού κοινωνικού δικτύου	101
5.3.18 Επίτευξη των στόχων που είχαν θέσει οι καταρτιζόμενοι στην αρχή του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης	102
5.3.19 Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από την παροχή συμβουλευτικής του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης	102
5.3.20 Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από την συμμετοχή στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης	103
5.3.21 Συμβολή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των καταρτιζόμενων	104
5.3.22 Σημασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης	105
5.3.23 Ελεύθερος χρόνος και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση	106
5.3.24 Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ στην ενδυνάμωση των εκπαιδευόμενων	107
5.3.25 Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	107

5.3.26 Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ στην ικανοποίηση των οικονομικών αναγκών των καταρτιζόμενων	108
5.3.27 Πλεονεκτήματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	109
5.3.28 Συμβολή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ζωή του ατόμου	110
5.3.29 Ζητήματα που χρήζουν αλλαγή στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	111
5.3.30 Κίνητρα παρακολούθησης ενός νέου προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης	112
5.4 Στατιστική ανάλυση	113
5.4.1 Τεστ αξιοπιστίας	113
5.4.2 Συσχετίσεις	116
5.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων ανά άξονα	118
5.5.1 Α' άξονας: Προφίλ των καταρτιζόμενων	118
5.5.2 Β' άξονας: Χρόνος ανεργίας καταρτιζόμενων πριν την υλοποίηση του προγράμματος	118
5.5.3 Γ' άξονας: Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση θέσης εργασίας	119
5.5.4 Δ' άξονας: Αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης	120
5.5.5 Ε' άξονας: Αξιολόγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	119
Συμπεράσματα	120
Πηγές	125
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία	126
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	132
Διαδικτυακές Πηγές	137
Παράρτημα	144

<b>Πίνακας Περιεχομένων Γραφημάτων</b>	
<i>Γράφημα 1: Συμμετοχή στη δια βίου εκπαίδευση ενηλίκων κατά χώρα της Ε.Ε.</i>	82
<i>Γράφημα 2. Το φύλο των καταρτιζόμενων του δείγματος</i>	92
<i>Γράφημα 3. Ηλικία καταρτιζόμενων</i>	93
<i>Γράφημα 4. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των καταρτιζόμενων</i>	93
<i>Γράφημα 5. Η οικογενειακή κατάσταση των καταρτιζόμενων</i>	94
<i>Γράφημα 6. Η κατάσταση διαμονής των καταρτιζόμενων</i>	94
<i>Γράφημα 7. Ο χρόνος της ανεργίας των καταρτιζόμενων πριν από την υλοποίηση του προγράμματος</i>	95
<i>Γράφημα 8. Η εργασιακή κατάσταση των καταρτιζόμενων την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας</i>	95
<i>Γράφημα 9. Οι παράγοντες που οδήγησαν στην εύρεση εργασίας σύμφωνα με τους καταρτιζόμενους</i>	96
<i>Γράφημα 10. Διάστημα εύρεσης εργασίας μετά την παρακολούθηση του προγράμματος</i>	96

<i>Γράφημα 11. Οι απόψεις των εκπαιδευόμενων σχετικά με την σχέση της θέσης εργασίας που απέκτησαν μετά το πέρας του προγράμματος και του αντικειμένου της ίδιας της κατάρτισης</i>	97
<i>Γράφημα 12. Οι απόψεις των εκπαιδευόμενων σχετικά με την βελτίωση της θέσης εργασίας τους λόγω του προγράμματος κατάρτισης</i>	98
<i>Γράφημα 13. Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση θέσης εργασίας</i>	99
<i>Γράφημα 14. Κίνητρα συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης</i>	100
<i>Γράφημα 15. Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των γνώσεων των καταρτιζόμενων</i>	101
<i>Γράφημα 16. Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων</i>	102
<i>Γράφημα 17. Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην δημιουργία επαγγελματικού κοινωνικού δικτύου</i>	102
<i>Γράφημα 18. Επίτευξη των στόχων των συμμετεχόντων σχετικά με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν</i>	103
<i>Γράφημα 19. Αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα πλαίσια του προγράμματος κατάρτισης</i>	104
<i>Γράφημα 20. Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από την συμμετοχή στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης</i>	105
<i>Γράφημα 21. Συμβολή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των καταρτιζόμενων</i>	106
<i>Γράφημα 22. Σημασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης</i>	107
<i>Γράφημα 23. Ελεύθερος χρόνος και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση</i>	107
<i>Γράφημα 24. Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ στην ενδυνάμωση των εκπαιδευόμενων</i>	108

<i>Γράφημα 25. Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας</i>	109
<i>Γράφημα 26. Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ικανοποίηση των οικονομικών αναγκών των καταρτιζόμενων</i>	110
<i>Γράφημα 27. Πλεονεκτήματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης</i>	111
<i>Γράφημα 28. Συμβολή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ζωή του ατόμου</i>	111
<i>Γράφημα 29. Ζητήματα που χρήζουν αλλαγή στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης</i>	112
<i>Γράφημα 30. Κίνητρα παρακολούθησης ενός νέου προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης</i>	113

<b>Πίνακας Περιεχομένων Πινάκων</b>	
Πίνακας 1 : Ευρωπαϊκή στρατηγική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση 2020	61
Πίνακας 2: Προγράμματα κατάρτισης που υλοποιήθηκαν με τη μέθοδο της επιταγής κατάρτισης (voucher) 2013-2015	84
Πίνακας 3: Τεστ αξιοπιστίας – Cronbach's Alpha	115
Πίνακας 4: Συσχέτιση εκπαιδευτικού επιπέδου και συμβολή προγραμμάτων κατάρτισης στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων- Kruskal – Wallis test	117
Πίνακας 5: Συσχέτιση εκπαιδευτικού επιπέδου και αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης- Kruskal – Wallis test	118

## **Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>**

### **Εισαγωγή**

Η παγκόσμια οικονομική κρίση των τελευταίων ετών σε συνδυασμό με την τεχνολογική ανάπτυξη και πρόοδο εγείρει νέα ζητήματα στον επαγγελματικό αλλά και τον εκπαιδευτικό τομέα. Ένα από τα πιο ορατά ζητήματα είναι η περαιτέρω κοινωνικοοικονομική παρακμή και η περιθωριοποίηση των αποκλεισμένων πληθυσμών (Strier, 2013). Οι εξελίξεις αυτές επηρεάζουν και προβληματίζουν όχι μόνο τους νέους, που κάνουν τα πρώτα τους βήματα στην αγορά εργασίας, αλλά και τους ενήλικες, καθώς, αμφότεροι αντιμετωπίζουν μια πολύπλοκη κοινωνική κατάσταση που τους προκαλεί ανασφάλεια ή και αδυναμία (Κόκκος, 1999). Η πολυπλοκότητα με την οποία έρχονται αντιμέτωποι αναδεικνύει την ανάγκη σχεδίασης και οργάνωσης προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και συμβουλευτικής που στόχο έχουν την επιμόρφωση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Είναι γεγονός, πλέον, ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία αποτελεί ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο πεδίο γεμάτο με οικονομικές και κοινωνικές ανακατατάξεις, οι οποίες επιδρούν αρνητικά στην προσωπική ζωή των ατόμων (Popovic, 2013 στο Zarifis et al., 2013). Οι νέες κυρίαρχες ανάγκες για την αγορά εργασίας είναι η δια βίου μάθηση και η εκπαίδευση ενηλίκων. Στις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες, η συνεχής μάθηση θεωρείται, στο πλαίσιο της διά βίου εκπαίδευσης, βασικό μέσο ενίσχυσης της ιδιότητας του πολίτη τόσο στο επίπεδο του εθνικού κράτους όσο και σε αυτό της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.). Η εκπαίδευση με την ευρεία έννοια περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που

έχουν σκοπό την επίδραση με συγκεκριμένο τρόπο στη σκέψη, το χαρακτήρα και τη σωματική αγωγή του ατόμου<sup>1</sup>.

Η δια βίου εκπαίδευση αποτελεί δομικό μέρος της επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο με αποτέλεσμα να αποτελεί μία από τις βασικές προτεραιότητες στη χάραξη και την υλοποίηση του εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Η αξία της αναγνωρίζεται από τις επιμέρους εθνικές πολιτικές ολόένα και περισσότερο και για το λόγο αυτό ενσωματώνεται ως πολιτική προτεραιότητα στα εθνικά νομοθετικά πλαίσια με απώτερο στόχο την εναρμόνιση των πολιτικών σε ένα κοινό ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>2</sup>.

Τα υπάρχοντα επαγγελματικά προαπαιτούμενα καταργούνται στο άμεσο μέλλον κι αντικαθίστανται από άλλα, γεγονός που καθιστά επιτακτική την διαρκή απόκτηση εφοδίων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων που συμβάλουν στην διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου και την ενεργό «πολιτειότητα» (citizenship) (Popovic, 2013 στο Zarifis et al., 2013). Ο όρος **πολιτειότητα-citizenship** μεταφραζόταν ως ιθαγένεια και υπηκοότητα. Ωστόσο, με τη μετάφραση του όρου ως **πολιτειότητα** υποδηλώνεται η οικουμενική και κοσμοπολίτικη του διάσταση, αλλά και η πολλαπλή ιδιότητα του πολίτη (Πέτρου, 2010). Οι παράγοντες προσανατολισμού του κάθε πολίτη αποτελούν το σύστημα των αξιών και στάσεων, το οποίο τον χαρακτηρίζει. Συνεπώς η πολιτειότητα έχει και διαφορετική σημασιολογία για τον καθένα από εμάς ανάλογα με τα ερεθίσματα που δεχόμαστε από το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον μας και τις μεταβολές του, οι οποίες και δημιούργησαν την ανατροπή των δεδομένων στον εκπαιδευτικό χώρο όπως παραδοσιακά μάς ήταν οικείος, έχοντας ως συνέπεια να οδηγηθούμε στην ανάδειξη της δια βίου μάθησης και εν γένει της εκπαίδευσης ως απαραίτητο και αναγκαίο μέσο ενίσχυσης της ενεργού πολιτειότητας.

Η σύνδεση της εκπαίδευσης με την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα δείχνει ότι τα σχολεία διαδραματίζουν πλέον ουσιαστικό ρόλο στην παραγωγή δημιουργικού, αυτόνομου και ευέλικτου εργατικού δυναμικού ικανού να ανταγωνιστεί στις αγορές. Επομένως, στόχος της μάθησης είναι η μάθηση του πώς να

---

<sup>1</sup> Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, «Μελέτη αιτιών για το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα δια βίου μάθησης στην Ελλάδα», ανακτημένο 20/01/2018 από: <https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/268/69.pdf>

<sup>2</sup> Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, «Μελέτη αιτιών για το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα δια βίου μάθησης στην Ελλάδα», ανακτημένο 20/01/2018 από: <https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/268/69.pdf>



μαθαίνει κάποιος, να σκέφτεται και να δημιουργεί (Κολέζα, 2009). Η έννοια της φράσης «να μαθαίνουμε πώς να μαθαίνουμε καθ' όλη την διάρκεια της ζωής μας», δεν αντιμετωπίζεται πλέον ως μια φιλοσοφική αρχή, αλλά σημαίνει έναν νέο τρόπο ζωής: στο νέο αυτό μοτίβο, δεν υπάρχει σταθερότητα ως προς το επάγγελμα και κάθε άνθρωπος στην διάρκεια της ζωής του θα αναγκαστεί να απασχοληθεί σε ποικίλα επαγγέλματα. Στο σημείο αυτό, ο ρόλος της δια βίου εκπαίδευσης κρίνεται καίριος, ειδικότερα σε συνθήκες οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, στηρίζοντας το άτομο στη λήψη αποφάσεων και δίνοντας του την δυνατότητα να απασχοληθεί και να προσαρμοστεί στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας (Γεωργιάδης, 2009). Συνεπώς, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας γίνεται πλέον αναγκαία συνθήκη για την επαγγελματική ζωή του ατόμου (Γεωργιάδης, 2009).

Αναγκαία κρίνεται η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και για την αντιμετώπιση της ανεργίας, έχοντας ως στόχο την εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ανεργίας εντοπίζονται τόσο στην προσωπική, οικογενειακή και κοινωνική ζωή του ατόμου, όσο και στην διατήρηση του συνολικού κοινωνικού συστήματος και των μηχανισμών ενσωμάτωσης που μια κοινωνία θεσμικά διαθέτει. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, η ανεργία μπορεί να οριστεί ως η κατάσταση στην οποία ένα άτομο που είναι ικανό για εργασία, επιθυμεί να εργαστεί και έχει προβεί σε ενέργειες για την ανεύρεση εργασίας, δεν δύναται να βρει μία αμειβόμενη θέση απασχόλησης<sup>3</sup>. Λόγω της συνεχούς αύξησης εργατικού δυναμικού, καθώς αυξάνεται ο πληθυσμός και της μείωσης των θέσεων εργασίας λόγω της οικονομικής κρίσης, προκαλείται μεγάλη άνοδος της ανεργίας για ορισμένες ομάδες, όπως είναι οι νέοι (Γράβαρη, 2008 στο Πετραλιάς, 2008). Η χώρα μας εμφανίζεται ανάμεσα στους Ευρωπαίους «πρωταθλητές» της ανεργίας των νέων ανθρώπων με πτυχίο από την αγορά εργασίας<sup>4</sup>.

Σύμφωνα με πρόσφατα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ, η ανεργία πλήττει περισσότερο τους νέους έως 34 ετών (66%) και φαίνεται πως υπάρχει και μια διάκριση ως προς το φύλο ανεξαρτήτως του ηλικιακού φάσματος, με τις γυναίκες (24,9%) να σημειώνουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σύγκριση με εκείνα των άντρων

---

<sup>3</sup> Κ. Ρόντου & Ε. Παπάνη, «Κοινωνικά δίκτυα, κινητικότητα και ανεργία», ανακτημένο 20/08/2017 από: <http://epapanis.blogspot.gr/2009/04/blog-post.html>

<sup>4</sup> ΚΕΚ/ΓΣΕΕ, «Ετήσια έκθεση για την εκπαίδευση-2015», ανακτημένο 20/01/2018 από: <http://www.kanep-gsee.gr/content/etisia-ekthesi-gia-tin-ekpaideysi-2015>

(17,2%)<sup>5</sup>. Μία πιθανή εξήγηση βάσει της βιβλιογραφίας, είναι ότι οι ομάδες αυτές τείνουν να είναι πιο ευάλωτες σε σχέση με άλλες πληθυσμιακές ομάδες ως προς την κατάργηση των κοινωνικών τους δικαιωμάτων, εξαιτίας των κενών του εργασιακού και ασφαλιστικού συστήματος (Φακιολάς, 2004).

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας και των συνεπειών της, φαίνεται πως η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να έχει εξέχοντα ρόλο στην επαγγελματική ζωή των ατόμων: τόσο ως κέντρο προσδιορισμού των ενδιαφερόντων τους, όσο και ως σημείο εμπλουτισμού ή επαναπροσδιορισμού τους στα διάφορα μεταβατικά στάδια της εργασίας τους. Σε περίπτωση που ένα άτομο δεν έχει προσανατολιστεί κατάλληλα, είναι πολύ πιθανόν να χάσει ή να μη βρει ποτέ την διάθεση για συνέχιση της επαγγελματικής του ζωής μέσω επιμόρφωσης και κατάρτισης. Μια άλλη περίπτωση, είναι οι συμμετέχοντες σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης, οι οποίοι δεν ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους είτε λόγω προσωπικών ή οικογενειακών δυσκολιών είτε λόγω της διάψευσης των προσδοκιών ή της ελλιπούς πληροφόρησής τους (Καραλής, 2013). Για την σωστή διαχείριση και αντιμετώπιση των παραπάνω γεγονότων, κρίνεται αναγκαία η ενημέρωση και στήριξη του ατόμου, διαμέσου της συμβουλευτικής παρέμβασης.

Σε ερευνητικές μελέτες η συμβουλευτική σταδιοδρομίας συνδέεται με έννοιες μείζονος σημασίας για το πεδίο των κοινωνικών επιστημών όπως: φτώχεια - κοινωνικός αποκλεισμός, εργασία - ανεργία - απασχόληση, κοινωνική δικαιοσύνη - ισότητα ευκαιριών, εκπαίδευση - κατάρτιση, κοινωνική πολιτική - κράτος πρόνοιας (Κασσωτάκης, 2004). Ουσιαστικά, ο ρόλος της συμβουλευτικής εντοπίζεται στην στήριξη του ανέργου για επανένταξη του στην αγορά εργασίας και στην περαιτέρω στήριξη του για επαγγελματική ανάπτυξη.

Προς την κατεύθυνση αυτή, ο διαμεσολαβητικός ρόλος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά χρήσιμος, με ενεργές πολιτικές ενσωμάτωσης και συνακόλουθες πρακτικές κατάρτισης ώστε να καλύπτει όλες τις φάσεις της επαγγελματικής ζωής: πριν από την έναρξη της σταδιοδρομίας όσο και κατά την διάρκεια αυτής, διευκολύνοντας την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του ατόμου. Η συμβουλευτική είναι μία διαδικασία που «βοηθά στο να

---

<sup>5</sup> Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Αύγουστος 2017», ανακτημένο 15/09/2017 από: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/>

κατανοήσουν καλύτερα τον εαυτό τους και το περιβάλλον τους, να καταλάβουν τα συναισθήματα αλλά και τη συμπεριφορά τους και δίνει την κατάλληλη υποστήριξη για να προβούν στις αναγκαίες αλλαγές, να ανακαλύψουν εναλλακτικές λύσεις και νέες προοπτικές για τη ζωή τους, την οικογένειά τους και την εργασία τους» (McLeod, 2005: 27-31).

Με την σειρά της, η έρευνα του Willis (1977), θέτει μια σημαντική διάκριση: ο λόγος που τα παιδιά μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων ασκούν επαγγέλματα μεσαίων και ανώτερων κοινωνικών στρωμάτων, είναι γιατί οι άλλοι τους το επιτρέπουν, ενώ ο λόγος που τα παιδιά εργατικών οικογενειών ασκούν επαγγέλματα εργατικής τάξης είναι γιατί οι ίδιοι το επιτρέπουν στον εαυτό τους. Ο Willis (1977), ουσιαστικά, τονίζει ότι τόσο ο τρόπος που μια κοινωνία ως σύνολο βλέπει τα άτομα βάσει της κοινωνικής τους θέσης, όσο και ο τρόπος που τα ίδια τα άτομα βλέπουν τον εαυτό τους βάσει της κοινωνικής τους θέσης παίζουν καθοριστικό ρόλο στην δημιουργία κοινωνικών προτύπων επαγγελματικής ζωής. Αν όντως τα κοινωνικά πρότυπα έχουν τέτοια ισχύ - συνειδητή ή ασυνειδητή- στην επαγγελματική ζωή των ατόμων, τότε η συμβουλευτική και οι ευκαιρίες που αυτή παρέχει έχουν μεγάλη σημασία στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων. Αρκεί βέβαια να μην μετατρέπονται σε διαδικασίες ταξικής επιβεβαίωσης της θέσης εκπαιδευομένων και εργαζομένων, ή σε πρακτικές αποδοχής της κοινωνικής τους μοίρας (Μαυρογιώργος, 1999β). Εξάλλου, οι κύριοι λόγοι που πολλοί ενήλικες εκτός από άνεργοι είναι και κοινωνικά αποκλεισμένοι, είναι κοινωνικοί και όχι προσωπικοί.

Με βάση την έρευνα αυτή, φαίνεται ότι η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι δυνατόν να αποτελέσουν πολιτικές δια βίου παρέμβασης, που στόχο έχουν την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων και εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα μη προνομιούχα άτομα. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οφείλουν κατά προτεραιότητα να προωθούν την εσωτερική κινητροδότηση στους συμβουλευόμενους τους και σύμφωνα με τον Herzberg (1959) και την θεωρία υποκίνησης, στα κίνητρα ή αλλιώς εσωτερικούς παράγοντες περιλαμβάνονται η επιτυχία, η αναγνώριση, εσωτερικά χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας, η υπευθυνότητα και η εξέλιξη (Herzberg et al., 1959).

Η πορεία του ατόμου σχετικά με την σταδιοδρομία είναι εξελικτική και περνά από διάφορα στάδια που το καθένα έχει τα δικά του χαρακτηριστικά και τα δικά του

αναπτυξιακά καθήκοντα τόσο για το άτομο όσο και για τον οργανισμό. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον Greenhaus (1987) τα εξελικτικά αυτά στάδια είναι τα ακόλουθα:

α) Η είσοδος στο επάγγελμα (18-25 ετών): κατά το στάδιο αυτό το άτομο κάνει τις πρώτες διερευνητικές κινήσεις για την εύρεση εργασίας και οι οργανισμοί καλούνται να προβούν σε επιλογή, κατόπιν αξιολόγησης, των υποψήφιων που θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη και επιτυχία του οργανισμού.

β) Πρώιμη σταδιοδρομία (25-40 ετών): το στάδιο αυτό καλύπτει δυο υποπεριόδους: την περίοδο της καθιέρωσης (establishment) και την περίοδο της επίτευξης (achievement). Στην πρώτη περίοδο το άτομο διακατέχεται από ανασφάλεια και εξαρτήσεις και καλείται να προσαρμοστεί στις νέες εργασιακές συνθήκες, να μάθει όσα περισσότερα για τον ίδιο, για τον εργασιακό του ρόλο και για τον οργανισμό. Από την άλλη, ο οργανισμός αναθέτει στον εργαζόμενο υπευθυνότητες και καθήκοντα, μεριμνά για τον προσανατολισμό του στον οργανισμό και τον υποβοηθά στην απόκτηση εμπειρίας. Στη δεύτερη περίοδο, την περίοδο της επίτευξης, το άτομο δείχνει περισσότερη αυτοπεποίθηση, αποσαφηνίζει τα εργασιακά του ενδιαφέροντα κι αξίες και καταρτίζει σχέδια για την παραπέρα σταδιοδρομία του με την συμβολή του οργανισμού.

γ) Μέση σταδιοδρομία (40-55 ετών): στο στάδιο αυτό οι εργαζόμενοι συνήθως από τη μια αντιμετωπίζουν μια κατάσταση απαρχαίωσης (obsolescence), δεδομένου ότι δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν τις νέες αλλαγές που επιφέρουν οι τεχνολογικές εξελίξεις και να υιοθετήσουν νέες σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες (φαινόμενο απαρχαίωσης) και από την άλλη βιώνουν στασιμότητα καθώς η ανοδική πορεία στην ιεραρχία περιορίζεται και εξαντλείται (φαινόμενο οροπεδίου). Στο στάδιο αυτό τόσο το άτομο όσο και ο οργανισμός καλούνται να μεριμνούν για την αποφυγή αλλά και για την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων μέσω της συνεχούς παροχής ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωση.

δ) Ύστερη σταδιοδρομία (55-60 ετών): στο στάδιο αυτό οι εργαζόμενοι βιώνουν τα αντίστοιχα ζητήματα που βιώνουν και στο στάδιο της μέσης σταδιοδρομίας και παράλληλα αμφισβητούνται άμεσα ή έμμεσα από τους νεοεισερχομένους εργαζομένους. Οι οργανισμοί καλούνται να προλαμβάνουν τα εν λόγω φαινόμενα και να εφαρμόζουν ευέλικτα προγράμματα για τη σταδιακή απόσυρση των εργαζόμενων (Κάντας & Χαντζή, 1991).

Στην παρούσα διπλωματική εργασία, αντικείμενο εμπειρικής μελέτης είναι τα δύο πρώτα στάδια, της εισόδου στο επάγγελμα και της πρώιμης σταδιοδρομίας και συγκεκριμένα η περίοδος της καθιέρωσης (establishment), καθώς το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από συμμετέχοντες σε πρόγραμμα κατάρτισης 25-29 ετών, που βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους πορείας.

### **1.1 Ερευνητικά Ερωτήματα**

Από τα παραπάνω συνάγεται πως τα άτομα σε κάθε εξελικτικό στάδιο της σταδιοδρομίας τους πρέπει να είναι ενεργά και να επενδύουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και ταυτόχρονα, οι οργανισμοί να υποβοηθούν αυτή την προσπάθεια ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαναπροσδιορισμού της σταδιοδρομίας μέσα από προγράμματα συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία. Ιδιαίτερα, όσοι βρίσκονται αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας και βιώνουν την κατάσταση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Εξαιτίας της δύσκολης οικονομικής και εργασιακής κατάστασης στην Ελλάδα, πολλοί εν δυνάμει εργαζόμενοι βρίσκονται εγκλωβισμένοι στο πρώτο στάδιο σταδιοδρομίας, ενώ με βάση τα ηλικιακά και μορφωτικά χαρακτηριστικά τους θα έπρεπε να βρίσκονται στο δεύτερο ή και το τρίτο στάδιο. Απώτερος σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να αναδειχτεί η σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί σε γενικότερο πλαίσιο:

α) να πραγματοποιήσει μία κριτική επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με θέματα που αφορούν στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε θεωρητικό και ερευνητικό επίπεδο,

β) να διερευνήσει το βαθμό ικανοποίησης των ανέργων καταρτιζόμενων σε πρόγραμμα voucher ως προς την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής και

γ) να παρουσιάσει τις πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα σχετικά με την προαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και να εξετάσει την λειτουργία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ως ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας είναι:

α) ποια είναι η σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου;

β) σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένοι οι άνεργοι καταρτιζόμενοι σε πρόγραμμα voucher ως προς την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια του προγράμματος;

γ) ποια είναι η σχέση της επαγγελματικής κατάρτισης με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας;

δ) ποιες είναι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη στήριξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση;

ε) μπορεί να λειτουργήσει η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης;

## **1.2 Δομή της εργασίας**

Η παρούσα διπλωματική εργασία χωρίζεται σε πέντε (5) κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η προβληματική γύρω από την εργασία. Σκοπός του κεφαλαίου αυτού, είναι αφενός να αναδειχτούν οι βασικές έννοιες της παρούσας εργασίας, όπως αυτές αναδύονται από τη βιβλιογραφία, και αφετέρου να παρουσιαστούν τα ερευνητικά ερωτήματα και η στοχοθεσία της.

Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται η δια βίου μάθηση και η εκπαίδευση ενηλίκων. Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να παρουσιάσει τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν οι ενήλικες (θεωρία αδραγωγικής) και την σημασία της μετασχηματίζουσας μάθησης στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ενήλικα μαθητευόμενου.

Το τρίτο κεφάλαιο αποσκοπεί στην παρουσίαση της έννοιας της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας καθώς και του ρόλου του συμβούλου στην ανάπτυξη και στην στήριξη του ενήλικα. Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να παρουσιάσει την εξέλιξη της επαγγελματικής ζωής του ατόμου και την σημασία που έχουν οι αποφάσεις του για την μετέπειτα σταδιοδρομία. Επίσης, στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζονται οι ανάγκες του ενήλικα μαθητευόμενου σε καιρό οικονομικής κρίσης και κοινωνικού αποκλεισμού. Στο τέλος του κεφαλαίου, αναδεικνύεται η συμβολή της

συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όπως πραγματώνεται και μέσα από το έργο των φορέων παροχής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην Ελλάδα, στην προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου.

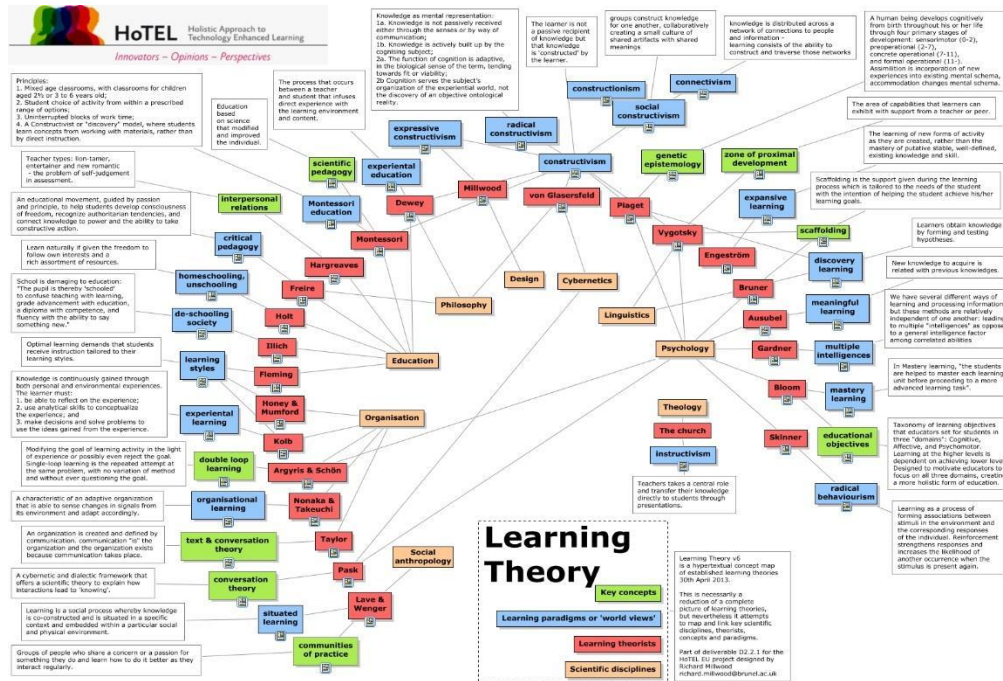
Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας σε σχέση με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας, όπως αυτές εντοπίστηκαν στην βιβλιογραφία. Στις θεματικές ενότητες αυτού του κεφαλαίου, φαίνεται πως όσα αναφέρθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια εντοπίζονται στον λόγο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας να γίνεται καθοριστικός παράγοντας της επιτυχημένης επαγγελματικής κατάρτισης.

Το πέμπτο κεφάλαιο αποτελείται από την εμπειρική έρευνα, που περιλαμβάνει τον σχεδιασμό της έρευνας καθώς και τα αποτελέσματά της.

Τέλος, ακολουθούν τα συμπεράσματα που σκοπό έχουν να παρουσιάσουν τα ευρήματα αυτής της εργασίας.

# Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>

## Δια βίου μάθηση και εκπαίδευση ενηλίκων



Πηγή: HoTEL: Holistic Approach to Technology Enhanced Learning.

### 2.1. Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων δια βίου μάθηση και δια βίου εκπαίδευση

Διανύοντας τον 21<sup>ο</sup> αιώνα, η εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες της βρίσκεται σε μία επιταχυνόμενη πορεία μετασχηματισμού, προσπαθώντας να ανταποκριθεί στις συνεχείς και ραγδαίες μεταβολές που συντελούνται στο πλαίσιο του παγκοσμιοποιημένου οικονομικού και τεχνολογικού περιβάλλοντος. Βρισκόμαστε στην εποχή όπου η εκπαίδευση θεωρείται εν δυνάμει πόρος προστιθέμενης αξίας για την ατομική και επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη κάθε πολίτη και απαραίτητο στοιχείο για την επιβίωση του σε έναν κόσμο που αλλάζει με εκρηκτικούς ρυθμούς (Πετροπούλου κ.ά., 2015:14). Η δια βίου εκπαίδευση στη σύγχρονη κοινωνία λειτουργεί ως μοχλός προαγωγής του ατόμου στην κοινωνική ενσωμάτωση, η οποία κατέχει σημαίνοντα ρόλο στη ψυχική και κοινωνική ευημερία και παράγει γνώσεις, αναπτύσσει δεξιότητες και ικανότητες και διαμορφώνει αξίες, όπως η ηθική, η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα χαρακτήρα, η αφοσίωση, η υπευθυνότητα και ο επαγγελματισμός. Συμφωνά με τον Durkheim (1956), (όπως αναφέρεται στο Blackledge & Hunt, 2004:19) «εκπαίδευση είναι η επίδραση που ασκούν οι γενιές των ενηλίκων στις γενιές που δεν είναι ακόμη ώριμες για την κοινωνική ζωή. Αντικείμενό της είναι να δημιουργήσει και να αναπτύξει στον μαθητή έναν ορισμένο αριθμό φυσικών, νοητικών και ηθικών ιδιοτήτων, που απαιτούν απ' αυτόν τόσο η πολιτική



κοινωνία στο σύνολό της, όσο και το ιδιαίτερο περιβάλλον για το οποίο ειδικότερα προορίζεται». Ο όρος **διά βίου εκπαίδευση** αναφέρεται σε όλους τους τύπους της εκπαίδευσης (τυπική, μη-τυπική και άτυπη) ταυτόχρονα όμως παραπέμπει και σε «μια φιλοσοφική έννοια σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση θεωρείται σαν μια μακροχρόνια διαδικασία που αρχίζει κατά τη γέννηση και διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής» (CEDEFOP, 1996). «Η **διά βίου μάθηση και εκπαίδευση**, δηλώνει ένα χωρίς όρια σχήμα που αποβλέπει στην αναμόρφωση του υπάρχοντος εκπαιδευτικού συστήματος. Η εκπαίδευση και η μάθηση δεν περιορίζονται στη σχολική φοίτηση, πρέπει να επεκτείνονται σε ολόκληρη τη ζωή του ανθρώπου, να περιλαμβάνουν όλες τις δεξιότητες και όλους τους κλάδους της γνώσης, να χρησιμοποιούν όλα τα δυνατά μέσα και να δίνουν την ευκαιρία σε όλους τους ανθρώπους για πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Οι εκπαιδευτικές και οι σχετικές με τη μάθηση διαδικασίες στις οποίες τα παιδιά, οι νέοι άνθρωποι και οι ενήλικοι όλων των ηλικιών εμπλέκονται στη διάρκεια της ζωής τους σε οποιαδήποτε μορφή, πρέπει να θεωρηθούν ως σύνολο» (UNESCO, 1976). Στην εκκίνηση των συλλογισμών του Jarvis (1994) βρίσκεται η θέση ότι η ανάγκη για μάθηση αποτελεί συστατικό στοιχείο της ανθρώπινης υπόστασης. Οι άνθρωποι δεν είναι απλοί αποδέκτες των κοινωνικών αλλαγών. Είναι δρώντα υποκείμενα, που βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση με τον κοινωνικό περίγυρο και συντελούν στην διαμόρφωση του κοινωνικού γίνεσθαι. Έχουν λοιπόν ανάγκη να κατανοούν τις διεργασίες που διαμορφώνονται, ώστε να μπορούν να εξελίσσονται και να προσαρμόζονται δημιουργικά στη συνεχώς μεταβαλλόμενη πραγματικότητα. Συνεπώς η διεργασία της μάθησης βρίσκεται στο επίκεντρο της ανθρώπινης υπόστασης, είναι απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη του εαυτού και τη διαμόρφωση της σχέσης του με την κοινωνία (Jarvis, 2004 στο Κόκκος, 2005:79). Υπάρχει ένα αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης που εκφράζεται στην υποχρέωση της πολιτείας να διασφαλίσει ίσες δυνατότητες παιδείας για όλους τους πολίτες της, δηλαδή ένα καθολικό σύστημα πρόνοιας ως προς την παιδεία (Παμπούκης, 2007).

Ο όρος «**δια βίου εκπαίδευση**» παραπέμπει σε οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που καλύπτουν όλες τις φάσεις της ζωής ενός ανθρώπου. Η **εκπαίδευση ενηλίκων** αποτελεί ένα εκτεταμένο πεδίο θεωρητικής αναζήτησης και πρακτικής εφαρμογής που αναφέρεται στη συστηματική και οργανωμένη μάθηση ενηλίκων. Επομένως, η εκπαίδευση ενηλίκων θεωρείται ότι εντάσσεται στον όρο «**δια βίου μάθηση**» και «**δια βίου εκπαίδευση**» - ως ένα υποσύνολό τους. Είναι πολύ ευρύτερος από τον όρο «εκπαίδευση» και υποδηλώνει τον απεριόριστο και αέναο χαρακτήρα της μάθησης, που καλύπτει όλο το φάσμα της ζωής και περιλαμβάνει όλες ανεξαιρέτως τις μορφές μάθησης, τόσο εκείνες που παρέχονται από κάθε είδους εκπαιδευτικούς φορείς όσο και όλες τις μορφές άτυπης μάθησης (Sutton, 1994:3416, Kogan, 2000, όπως αναφέρεται στο Κόκκος, 2007). Ο όρος «**δια βίου μάθηση**» επικρατεί σήμερα διεθνώς για τρεις βασικούς λόγους:

➤ Πρώτον, αντανακλά την ανάγκη συνεχούς απόκτησης και ανανέωσης γνώσεων που χαρακτηρίζει τις μεταβιομηχανικές κοινωνίες.

➤ Δεύτερον, πολλαπλασιάζονται ολοένα οι ευέλικτες μορφές μάθησης, που αντικαθιστούν εκείνες που πραγματοποιούνται στους παραδοσιακούς εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Πληθαίνουν, λοιπόν, τα άτομα που συνεχίζουν την εκπαίδευσή τους ατομικά στο δικό τους χώρο, χρόνο και ρυθμό, παρακολουθώντας προγράμματα εκπαίδευσης από απόσταση, μερικής ή περιοδικής φοίτησης, αυτομόρφωσης κ.ά. (Jarvis, 2004:56-229, στο Κόκκος, 2007).

➤ Τρίτον, είναι ότι τα κράτη, μέσα στις διεθνείς συνθήκες οξύτατου ανταγωνισμού και τάσης μείωσης των δημόσιων δαπανών, χρηματοδοτούν ολοένα λιγότερο τους εκπαιδευτικούς θεσμούς και με αυτό τον τρόπο δείχνουν ότι τα άτομα πρέπει πλέον να φροντίσουν τα ίδια για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευσή τους (Griffin, 2004, Kallen, 1997, στο Κόκκος, 2007).

Συνεπώς, η έμφαση που δίνεται σήμερα στον όρο «διά βίου μάθηση» από τις κυβερνήσεις και τους μεγάλους διεθνείς οργανισμούς (Ευρωπαϊκή Ένωση, ΟΟΣΑ κ.ά.) υποδηλώνει ορισμένες πολιτικές και ιδεολογικές επιλογές: θεωρείται ότι τα άτομα πρέπει να αναλάβουν να καταστρώνουν τα προσωπικά τους σχέδια μάθησης, ενώ τα κράτη περιορίζουν τον ρόλο τους στο συντονισμό των ενεργειών ή, ενδεχομένως, στη διαμόρφωση κινήτρων (Κόκκος, 2005).

Ο Maslow υποστηρίζει πως η κινητροδότηση για δράση αυξάνεται όσο πιο ανεκπλήρωτη και ανικανοποίητη είναι μία ανάγκη και πως μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά, ενώ αντιθέτως μία κορεσμένη ανάγκη δεν είναι υποκινητικός παράγων και παρουσίασε μία θεωρία στην οποία ομαδοποιεί και ιεραρχεί τις ανάγκες του ανθρώπου από τις κατώτερες και βασικές προς τις ανώτερες. Η κατάταξη των αναγκών είναι: ανάγκες φυσιολογικές, ανάγκες ασφάλειας, ανάγκες κοινωνικές, ανάγκες αυτοεκτίμησης και ανάγκες αυτοεκπλήρωσης ή αυτοπραγμάτωσης (Θεοδωράτος, 1999:132-135).

Χαρακτηριστικά, όπως επισημαίνει ο Βεργίδης (2000:140) η επίσημη θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο έτος που αφιερώθηκε στη διά βίου μάθηση (1996) ήταν η ακόλουθη: «Η διά βίου μάθηση [...] είναι περισσότερο μια προσέγγιση που εστιάζει στις ευκαιρίες και διαδικασίες μάθησης του ατόμου, αναγνωρίζοντας ότι αυτές οι ευκαιρίες και διαδικασίες τροφοδοτούνται από πολλούς κοινωνικούς θεσμούς,

συμπεριλαμβανομένων, όχι μόνο της τυπικής εκπαίδευσης και των συστημάτων κατάρτισης, αλλά και της οικογένειας, της επιχείρησης και των μέσων επικοινωνίας».

Είναι φανερό ότι η μάθηση δεν ταυτίζεται με την εκπαίδευση, αφού η μάθηση είναι το αποτέλεσμα το οποίο επιτυγχάνεται μέσω της εκπαίδευσης ως διαδικασίας. Παρόλα αυτά προκαλείται μεγάλη σύγχυση όταν χρησιμοποιούμε τον όρο «δια βίου μάθηση» για προγράμματα οργανωμένης μάθησης που υλοποιούνται από συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς φορείς και έχουν επομένως σαφή εκπαιδευτικό και όχι γενικά μαθησιακό χαρακτήρα. Η μάθηση αποτελεί μια σαφώς ευρύτερη διαδικασία η οποία ενδεχομένως μπορεί να επιτυγχάνεται πέρα ακόμα και έξω από οργανωμένες εκπαιδευτικές υπηρεσίες. Καθώς η δια βίου μάθηση, αφορά σε ενήλικες είναι φανερό ότι για τον προσδιορισμό του πεδίου, των μεθόδων και των αρχών της είναι απαραίτητη η μελέτη των αρχών και των μεθόδων της Εκπαίδευσης Ενηλίκων<sup>6</sup>.

## **2.2 Η εκπαίδευση ενηλίκων και η έννοια της ενηλικιότητας**

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έχουν ορισμένες ιδιαίτερες ανάγκες, διαφορετικής φύσης από τους υπόλοιπους, με συνέπεια να έχουν και ειδικές απαιτήσεις από ένα σύστημα εκπαίδευσης. Η ψυχολογία των ενηλίκων, οι κοινωνικές τους δεξιότητες, οι εμπειρίες και η συσσωρευμένη γνώση από τον επαγγελματικό και οικογενειακό τους βίο, συγκροτούν ένα ισχυρό πλέγμα αντιστάσεων που σε πολλές περιπτώσεις μετατρέπει τη διαδικασία της μάθησης σε συγκρουσιακή και αρνητική εμπειρία. Παρόλα αυτά, η εκπαίδευση ενηλίκων κερδίζει έδαφος ολοένα και περισσότερο αφού σταδιακά εδραιώνεται, η κουλτούρα της δια βίου μάθησης στο εσωτερικό της ελληνικής κοινωνίας<sup>7</sup>.

Μία έννοια που συναντάται συχνά στην βιβλιογραφία είναι αυτή της ενηλικιότητας, και συνακόλουθα του «ενήλικα». Αρχικά, η έννοια της ενηλικιότητας αναφέρονταν στην ηλικιακή περίοδο που ακολουθεί της ενηλικίωσης του ατόμου (Merriam et al., 2007). Οι σύγχρονες, ωστόσο, αντιλήψεις για την έννοια της

---

<sup>6</sup> ΚΕΚ/ΓΣΕΕ, «Ετήσια έκθεση για την εκπαίδευση-2015», ανακτημένο 20/01/2018 από: <http://www.kanep-gsee.gr/content/etisia-ekthesi-gia-tin-ekpaideysi-2015>

<sup>7</sup> ΚΕΚ/ΓΣΕΕ, «Ετήσια έκθεση για την εκπαίδευση-2015», ανακτημένο 20/01/2018 από: <http://www.kanep-gsee.gr/content/etisia-ekthesi-gia-tin-ekpaideysi-2015>

ενηλικιότητας, τη συσχετίζουν λιγότερο με την ηλικία του ατόμου και περισσότερο με την παρουσία κοινωνικών προδιαγραφών, ενώ παράλληλα της προσδίδουν χαρακτηριστικά ατομικής δέσμευσης και ευθύνης (Rogers, 1999). «Η ενηλικιότητα αποκτάται όταν το άτομο αντιμετωπίζεται από τους άλλους ως κοινωνικά ώριμο και ταυτόχρονα θεωρεί ότι έχει κατακτήσει αυτό το επίπεδο» (Jarvis,1983:58). Με άλλα λόγια: «Η ενηλικιότητα μπορεί να θεωρηθεί ως ένας τρόπος ύπαρξης που δίνει κύρος και δικαιώματα στα άτομα ενώ ταυτόχρονα τα επιφορτίζει με καθήκοντα και ευθύνες»(Tight,1996:14).

Σύμφωνα με το έργο του πρωτοπόρου θεωρητικού της εκπαίδευσης ενηλίκων Malcolm Knowles (2005), υπάρχει διάκριση ανάμεσα στην εκπαιδευτική διαδικασία που ακολουθείται σε έναν ενήλικα από ότι σε ένα παιδί, και για να τονίσει την διάκριση αυτή εισήγαγε τον όρο «ανδραγωγική» χρησιμοποιώντας τις ελληνικές λέξεις «άνδρας» και «αγωγή» σε αντίθεση από τον όρο «παιδαγωγική», η οποία προέρχεται από τις λέξεις «παιδί» και «αγωγή». Η θεωρία της ανδραγωγικής είναι μια ανθρωπιστική προσέγγιση της εκπαίδευσης ενηλίκων. Θεμελιώθηκε από τον E. Lindeman (1926), όμως ο Malcolm Knowles (1998) είναι εκείνος που την επεξεργάστηκε περισσότερο και οι απόψεις του συζητήθηκαν ευρύτατα από τα τέλη της δεκαετίας 1960 έως τις αρχές της δεκαετίας 1990. Η ανδραγωγική φιλοδοξεί να αποτελέσει μια θεωρία για την εκπαίδευση των ενηλίκων, η οποία οδηγεί σε συγκεκριμένες μεθόδους και πρακτικές. Το όνομά της υποδηλώνει το μέλημα των εμπνευστών της να υπογραμμίσουν την ιδιαιτερότητα του τρόπου μάθησης των ενηλίκων, συγκριτικά με τον τρόπο μάθησης των ανηλίκων.

Η ανδραγωγική προσέγγιση της διδασκαλίας και μάθησης σύμφωνα με τον Knowles (1998), πρέπει να υιοθετηθεί από τον εκπαιδευτή ενηλίκων για πιο αποτελεσματική μάθηση. Η ανδραγωγική προσέγγιση χαρακτηρίζεται από μία δέσμη παραδοχών (Παπασταμάτης, 2011):

1. Οι ενήλικοι έχουν την ανάγκη να γνωρίζουν τους λόγους για τους οποίους πρέπει να μάθουν κάτι.
2. Οι ενήλικοι επιθυμούν να ενεργούν ως ανεξάρτητα αυτοκατευθυνόμενα άτομα, αν κι σε ορισμένες περιπτώσεις ίσως αισθάνονται εξαρτημένοι από τον εκπαιδευτή. Πάντως στις περισσότερες περιπτώσεις η αυτοαντίληψη των ενηλίκων έχει την τάση

να αποδεσμευτεί από τον εκπαιδευτή, ώστε να μπορούν οι ίδιοι να κατευθύνουν τις μαθησιακές τους δραστηριότητες.

3. Οι ενήλικοι φέρνουν στη διδακτική περίσταση ένα απόθεμα προγενέστερων εμπειριών, οι οποίες τους βοηθούν στην αποτελεσματικότερη κατάκτηση της μάθησης. Οι εμπειρίες βοηθούν τους ενήλικες να αποκτήσουν αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση και να προσδιορίσουν την δική τους ταυτότητα.

4. Οι ενήλικοι συνειδητοποιούν τις μαθησιακές τους ανάγκες, οι οποίες δημιουργούνται από τα καθημερινά προβλήματα και σπάνια μελετούν κάτι, επειδή τους το είπε κάποιος ότι πρέπει να το μάθουν, διότι θα τους χρειαστεί στην μετέπειτα ζωή τους. Συνεπώς τα προγράμματα της εκπαίδευσης ενηλίκων πρέπει να σχεδιάζονται και να οργανώνονται βάσει της πρακτικής τους χρησιμότητας και σύμφωνα με τις ανάγκες των ενηλίκων μαθητών.

5. Οι ενήλικοι μαθητές παρακινούνται να προσεγγίσουν ορισμένα θέματα επειδή ενδιαφέρονται γι' αυτά ή τους είναι χρήσιμα στη ζωή. Συνεπώς αυτά που μαθαίνουν οι ενήλικοι βασίζονται στις εμπειρίες τους και στα πραγματικά προβλήματα της ζωής και όχι διότι αποτελούν γνώσεις ενός επιστημονικού ή σχολικού αντικειμένου. Οι ενήλικοι ενδιαφέρονται για την απόκτηση πραγματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, τις οποίες θα χρησιμοποιήσουν στην καθημερινή τους ζωή και γι' αυτό τους ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της μάθησης. Παρακινούνται από παράγοντες του άμεσου κοινωνικού τους περιβάλλοντος.

6. Οι ατομικές διαφορές μεταξύ των μαθητών, στις γνώσεις, στα μαθησιακά στυλ και στις ικανότητες διευρύνονται με την ηλικία, με αποτέλεσμα οι μεγαλύτεροι εκπαιδευόμενοι να παρουσιάζουν μεγαλύτερες διαφορές από ό,τι οι μικρότεροι.

Σύμφωνα με τον Knowles (2005) υπάρχουν τέσσερις βασικοί ορισμοί του ενήλικα, με πρώτο τον βιολογικό ορισμό, ο οποίος προσδιορίζει την ηλικία κατά την οποία το άτομο είναι ικανό να αναπαραχθεί. Ακολουθεί ο νομικός ορισμός, ο οποίος προσδιορίζει την ηλικία, κατά την οποία το άτομο ανεξαρτητοποιείται από την κηδεμονία των γονέων του και δικαιούται να ψηφίζει, να παντρεύεται χωρίς

συγκατάθεση, κ.τ.λ. Στην συνέχεια ο κοινωνικός ορισμός καθορίζει την ηλικία κατά την οποία το άτομο είναι ικανό να αναλαμβάνει ρόλους ενήλικα, όπως του εργαζόμενου, του συζύγου, του πατέρα, κ.τ.λ. Τέλος, ο ψυχολογικός ορισμός καθορίζει την ηλικία κατά την οποία το άτομο έχει φθάσει στο επίπεδο να νιώθει ικανό να αναλαμβάνει τις ευθύνες των αποφάσεων και των πράξεων του συνάμα.

Επομένως, η ενηλικίωση επιτυγχάνεται σταδιακά και διαφορετικά για τον καθένα και η διαδικασία αυτή λαμβάνεται σοβαρά υπόψη από το σύμβουλο. Κατά συνέπεια, ο σύμβουλος δεν δίνει ιδιαίτερη σημασία στη βιολογική ή νομική ενηλικίωση του ατόμου, αλλά εστιάζει την προσοχή του στην κοινωνική και ψυχολογική του ηλικία. Η διαδικασία ως προς την κοινωνική και ψυχολογική ενηλικίωση, όπως την περιγράφει ο Knowles (2005), προσιδιάζει με την αναπτυξιακή θεωρία του Super (1955), ο οποίος αναφέρεται στην «επαγγελματική ανάπτυξη» του ανθρώπου, την δε κοινωνική «ενηλικίωση» αντίστοιχα, την χαρακτηρίζει ως «επαγγελματική ωρίμανση» (Super, 1955 στο Κασσωτάκης, 2002).

### **2.3 Η θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης στην εκπαίδευση ενηλίκων**

Η εκπαιδευτική διεργασία εκκινά λαμβάνοντας υπόψη με προσοχή αυτά που οι συμμετέχοντες επιθυμούν και προσδοκούν να μάθουν. Ωστόσο, οι εκπαιδευτές χρειάζεται να ξεπερνούν αυτόν τον άμεσο στόχο και να βοηθούν τους συμμετέχοντες να επεξεργάζονται ζητήματα που βρίσκονται πέρα από τις ανάγκες που αρχικά διατυπώνουν και που πιθανόν αντανάκλουν στον περιορισμένο ορίζοντα του αντιληπτικού τους σύμπαντος. Χρειάζεται λοιπόν οι συμμετέχοντες να βοηθούνται να αντιλαμβάνονται κριτικά τις αιτίες από τις οποίες προέκυψαν οι ανάγκες τους, τις ρίζες δηλαδή της κοσμοαντίληψής τους, που είναι προϊόντα των πολιτισμικών επιρροών που έχουν εσωτερικεύσει. Στο μέτρο που εξελίσσεται αυτή η διεργασία, προσεγγίζεται ο απώτερος σκοπός της εκπαίδευσης ενηλίκων: οι συμμετέχοντες γίνονται σταδιακά ικανοί να σκέφτονται κριτικά, να απεξαρτώνται από τις δυσλειτουργικές παραδοχές που έχουν υιοθετήσει και να αναλαμβάνουν δράση στο προσωπικό ή/και στο κοινωνικό-πολιτικό επίπεδο σύμφωνα με τις μετασχηματισμένες αντιλήψεις τους (Κόκκος, 2006)

Η θεωρία της «μετασχηματίζουσας μάθησης» επιδιώκει να εξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο δομείται η ενήλικη μάθηση και να προσδιορίσει τις διεργασίες σύμφωνα

με τις οποίες μπορούν να μετασχηματίζονται τα πλαίσια αναφοράς με βάση τα οποία αντιλαμβανόμαστε και ερμηνεύουμε τις εμπειρίες μας” (Mezirow, 1991:13). Η θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης, που έχει κύριους εκφραστές τους Mezirow και Brookfield και αποτελεί σήμερα τον βασικό πόλο αναφοράς της συζήτησης για την εκπαίδευση ενηλίκων, έχει ως θεμέλιό της μια θέση που αναδεικνύει την ιδιαιτερότητα αυτού του πεδίου: Οι ενήλικοι, χάρη στην εν δυνάμει ικανότητά τους για κριτικό στοχασμό, μπορούν να μαθαίνουν με τρόπο διαφορετικό και πιο ολοκληρωμένο σε σχέση με τους ανηλίκους. Όμως, πρόκειται απλώς για μια δυνατότητα, που δεν σημαίνει ότι αναγκαστικά όλοι οι ενήλικοι επιθυμούν ή μπορούν να ανταποκρίνονται στη διεργασία της στοχαστικής μάθησης. (Κόκκος, 2006)

Ο Mezirow (2000: 9-12, 22-29) προσδιορίζει τα στάδια που περιλαμβάνει η διεργασία της μετασχηματίζουσας μάθησης:

1. Προσδιορισμός μιας προβληματικής κατάστασης.
2. Αυτο-διεύρυνση των συναισθημάτων φόβου, θυμού, ενοχής, ντροπής κ.ά., που απορρέουν.
3. Κριτική εξέταση των παραδοχών που συνδέονται με την προβληματική κατάσταση (μελετώνται επαγωγικά όσο το δυνατόν περισσότερα στοιχεία, εμπειρικά δεδομένα και επιχειρήματα αναφορικά με τις ιστορικές καταβολές και την παρούσα λειτουργία της κατάστασης, καθώς και των σχέσεων εξουσίας που περιέχει· αξιολογείται η εγκυρότητα των νέων προσεγγίσεων, γίνεται επαναπροσδιορισμός των δυσλειτουργικών παραδοχών, προσδοκιών, αξιών και συναισθημάτων που συνδέονται με αυτές· εξετάζονται εναλλακτικές ερμηνείες και στάσεις.
4. Αναγνωρίζεται ότι όλα τα μέλη της ομάδας συμφωνούν για να συνεχιστεί η μετασχηματίζουσα διεργασία.
5. Διευρύνονται νέες επιλογές ρόλων, σχέσεων και ενεργειών
6. Διαμορφώνεται ένα σχέδιο δράσης.
7. Αποκτώνται γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται για την εφαρμογή των νέων σχεδίων.
8. Δοκιμάζονται πειραματικά οι νέοι ρόλοι.
9. Οικοδομούνται οι ικανότητες και η αυτοπεποίθηση που σχετίζονται με τους νέους ρόλους (σημαντική είναι στο στάδιο αυτό η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης).
10. Τα παραπάνω ενσωματώνονται στη ζωή των συμμετεχόντων σύμφωνα με τις συνθήκες που υπαγορεύει η νέα προοπτική του καθενός.

Ο εκπαιδευτικός έχει τη δυνατότητα και την ευκαιρία να συντελέσει στον κοινωνικό μετασχηματισμό της εκπαιδευτικής πραγματικότητας, να πειραματιστεί πάνω στη διδακτική μεθοδολογία και τις παιδαγωγικές προσεγγίσεις, αλλά και να αναλάβει καινοτόμα προγράμματα (Μαυρογιώργος, 2009) ως ο κύριος εφαρμοστής τέτοιων δράσεων στην τάξη (Μάνεσης, Κατσαούνος & Τσερεγκούνη, 2006).

Διαπιστώνουμε ότι μπορεί στη χώρα μας να μην έχει γίνει ακόμα συστηματική εφαρμογή της μετασχηματίζουσας μάθησης, όμως σε αρκετές περιπτώσεις έχουν αναπτυχθεί συναφείς προβληματισμοί και εμπειρίες, λ.χ. σε κέντρα εκπαίδευσης της λαϊκής επιμόρφωσης, σε σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, σε σχολές γονέων, σε προγράμματα αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού, σε σεμινάρια επικοινωνίας και ανθρωπίνων σχέσεων, πιθανόν σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης κ.ά. Αν αποτιμήσουμε τέτοιου είδους δραστηριότητες και τις επεξεργαστούμε περαιτέρω, θα έχουμε διευρύνει τη δυνατότητα εφαρμογής της μετασχηματίζουσας μάθησης στη χώρα μας. (Κόκκος, 2006).

#### **2.4 Τα βασικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευόμενων**

Πρωτεύον μέλημα και κυρίαρχος στόχος της εκπαίδευσης στη σημερινή *Κοινωνία της Μάθησης* (Learning Society) αποτελεί όχι μόνο η διδασκαλία χρήσιμων και απαραίτητων γνώσεων σε κάθε γνωστικό αντικείμενο, αλλά κυρίως η ανάπτυξη και η καλλιέργεια ισχυρών γνωστικών, μεταγνωστικών, κοινωνικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων (21<sup>ST</sup> Century Skills), που θα επιτρέψουν σε κάθε εκπαιδευόμενο να γίνει ένας *ανεξάρτητα σκεπτόμενος και ενεργός πολίτης του 21<sup>ου</sup> αιώνα* και που θα δημιουργεί, θα διαχειρίζεται και θα αξιολογεί τη γνώση (Πετροπούλου κ.ά., 2015:14).

Πολλές μελέτες έχουν προσπαθήσει να κατατάξουν τους εκπαιδευόμενους σε κατηγορίες, ανάλογα με τον τρόπο που μαθαίνουν. Οι Honey και Manfold χρησιμοποίησαν τις εξής παραστατικές φράσεις, για να δείξουν τις τέσσερις κατηγορίες εκπαιδευόμενων που διέκριναν: «Θα δοκιμάσω τα πάντα από μια φορά» (πρώτη κατηγορία). «Στοχάσου πριν δράσεις» (δεύτερη). «Η συνεχής εκλογίκευση είναι σκόπιμη» (τρίτη). «Αν κάτι δοκιμάστηκε και λειτουργεί, τότε είναι εντάξει» (τέταρτη) (Τράπεζα Θεμάτων ΕΟΠΠΕΠ, 2014).



Τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων κατηγοριοποιούνται και διακρίνονται σύμφωνα με τις προσδοκίες, τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους σε 5 κατηγορίες (Τράπεζα Θεμάτων ΕΟΠΠΕΠ, 2014):

1. Έρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους στόχους.
2. Έχουν ευρύτερο και διαφορετικό φάσμα εμπειριών.
3. Έχουν αποκρυσταλλώσει τους προτιμώμενους τρόπους μάθησής τους.
4. Έχουν τάση για ενεργητική συμμετοχή.
5. Αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μάθηση.

Αυτές οι βασικές παραδοχές της ανδραγωγικής οδηγούν, σύμφωνα με τον Knowles (1970, 1975) σε μια σειρά από εκπαιδευτικές πρακτικές, που μπορούν να συνοψιστούν ως εξής (Κόκκος, 2005):

Το μαθησιακό κλίμα σε κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων χαρακτηρίζεται από τον αλληλοσεβασμό και την αλληλεπίδραση διδασκόντων - διδασκομένων, την ελευθερία της έκφρασης, την ευρύτητα της αναζήτησης, την φιλικότητα.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα οικοδομείται με βάση τις ανάγκες των εκπαιδευομένων. Είναι σημαντικό οι συμμετέχοντες να μαθαίνουν ό,τι χρειάζονται, να συνδέουν την εκπαίδευσή τους με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στο κοινωνικό τους πλαίσιο.

Οι εκπαιδευόμενοι δεν καλούνται να ακολουθήσουν προαποφασισμένες επιλογές των οργανωτών του προγράμματος, αλλά συμμετέχουν ενεργητικά σε όλα τα στάδια της πραγματοποίησής του (στο σχεδιασμό, στις αποφάσεις για το ρυθμό της εκπαίδευσης και την επικέντρωση σε μαθησιακά αντικείμενα, στην αξιολόγηση).

Ο εκπαιδευτής είναι περισσότερο ένας συντονιστής των ενεργειών, ένας καταλύτης, μια πηγή μάθησης που αξιοποιείται από τους εκπαιδευόμενους στο μέτρο που επιθυμούν, παρά ένας μεταφορέας γνώσεων ή καθοδηγητής.

Επακόλουθο είναι ότι οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που επιλέγονται είναι εκείνες που προάγουν την αλληλεπίδραση, την ανταλλαγή εμπειριών, την ευρετική πορεία προς τη γνώση, τη συλλογικότητα, τη συμμετοχή: συζητήσεις, προσομοιώσεις, παιχνίδια ρόλων, ομαδικές εργασίες, πρακτικές εφαρμογές, εκπόνηση συλλογικών

σχεδίων δράσης, διασύνδεση της μάθησης με πραγματικά προβλήματα, αξιοποίηση της εμπειρίας για την ανάπτυξη της μάθησης κ.ο.κ.

Ο Knowles έχει περιγράψει αφοπλιστικά, σε ένα αυτοβιογραφικό κείμενο, πώς άρχισε ο ίδιος όταν ήταν νέος καθηγητής να εφαρμόζει αυτές τις μεθόδους, εγκαταλείποντας τον παραδοσιακό ρόλο του εισηγητή (Κόκκος, 2005).

## **Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>**

### **Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Έννοια και περιεχόμενο**

#### **3.1 Η έννοια της καριέρας και του επαγγέλματος**

Η έννοια του επαγγέλματος δεν είναι ποτέ τόσο επίκαιρη όσο φαίνεται να είναι σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Παρόλο που από τα τέλη του 20ου αιώνα έχει αποτελέσει επανειλημμένως αντικείμενο ενδεδειγμένης έρευνας, τότε η έννοια του επαγγέλματος εξετάζοταν ως προς την ιστορική εξέλιξη μορφών και προτύπων εργασίας που τείνουν να αφανίζονται ή να εμφανίζονται εντός μια βιομηχανικής κατεξοχήν κοινωνίας. Στις αρχές του 21ου αιώνα ένα πλήθος ερευνητικών μελετών αναδεικνύουν τη ψυχολογική σημασία του επαγγέλματος για την ισορροπημένη ζωή του ατόμου, αλλά και για τη συνοχή και σταθερότητα της κοινωνίας εντός της οποίας αυτό (συν-)υπάρχει (Rosso et al., 2010). Οι μελέτες αυτές εστιάζουν στη ψυχική διάσταση του “επαγγέλματος”: πώς, δηλαδή, το άτομο-φορέας ενός επαγγέλματος καθιστά τον εαυτό του πρόσωπο κοινωνικό με ευθύνες και δικαιώματα, και πώς μέσω της εργασίας του, το κοινωνικό σύνολο επωφελείται. Η σημασία του επαγγέλματος είναι τέτοια, ώστε σήμερα χρησιμοποιείται και ως θεραπευτική αγωγή (εργασιοθεραπεία) για ψυχικά ασθενείς (Bell et al., 2001).

Στην ελληνική γλώσσα “επάγγελμα” από το ρήμα επαγγέλλομαι (= υπόσχομαι) είναι η υπόσχεση που δίνει το άτομο τόσο στον εαυτό του όσο και στην κοινωνία, αφού αποτελεί αναπόσπαστο μέλος της, ότι θα ασκήσει συνειδητά την ειδικότητά του πάνω σε μία εργασία (Τατσιόπουλος, 1990). Σύμφωνα με την διεθνή εγκυκλοπαίδεια των Jarvis και Griffin (2003), στην οποία συμπεριλήφθηκε το κλασσικό κείμενο του Cyril Houle, ο οποίος από το 1960 είχε προσδιορίσει τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες ένα σύνολο δραστηριοτήτων μπορεί να θεωρηθεί επάγγελμα (profession): α. Οι δραστηριότητες ασκούνται από εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, β. Η κοινωνία αναγνωρίζει ότι αυτές οι δραστηριότητες συναποτελούν διακριτό επαγγελματικό

πεδίο, γ. Οι απασχολούμενοι στο επάγγελμα διαθέτουν ένα ειδικό σώμα γνώσεων και ικανοτήτων που θεωρείται προϋπόθεση για την επαρκή πραγματοποίηση του έργου τους (Κόκκος, 2005:147). Το επάγγελμα σύμφωνα με το Πανεπιστήμιο της Nebraska ([www.unmc.edu](http://www.unmc.edu)), ορίζεται ως ένα επιτήδευμα, η άσκηση του οποίου επηρεάζει άμεσα την ποιότητα ζωής των ανθρώπων και απαιτεί την κατοχή ενός πολύπλοκου συνδυασμού γνώσεων και ειδικών ικανοτήτων, ως αποτέλεσμα συγκεκριμένης τυπικής εκπαίδευσης και πρακτικής εμπειρίας (Κόκκος, 2005:147-148).

Το επάγγελμα δεν είναι απλώς δαπάνη ενέργειας. Είναι μια συνειδητή πράξη για την προσαρμογή των φυσικών αντικειμένων ή δυνάμεων κατά την διάρκεια της οποίας το ίδιο το άτομο μετασχηματίζεται από φυσικό σε κοινωνικό. Το επάγγελμα λοιπόν συμβάλλει στην αυτοπραγμάτωση του ανθρώπου αφού δίνει περιεχόμενο και ουσία στον άνθρωπο μέσα από τις τρεις σφαίρες της ανθρώπινης ζωής: την υλική (οικονομική ανεξαρτησία, ασφαλής διαβίωση), την πνευματική (ορθολογική στάση ζωής, διεύρυνση πνεύματος) και την ηθική (αυτογνωσία, ιδανικά). Γενικότερα, σε όλες τις γλώσσες το “επάγγελμα” εκφράζει την αναπαράσταση και κατασκευή πράξεων και γεγονότων που συμπυκνώνουν παρελθόν και παρόν και στρέφονται προς το μέλλον.

Στη σύγχρονη εποχή, η κίνηση της ιστορίας οδήγησε σε άλλες εμπειρίες κοινωνικής ζωής επιτρέποντας έτσι μια νέα μορφή έργου και εργασίας, ανοιχτής στον χώρο και με διάρκεια στον χρόνο. Πλέον, η εργασία οριζόμενη ως μια νοσηματοδοτούμενη δραστηριότητα που προϋποθέτει δαπάνη ενέργειας και έχει ως αποτέλεσμα την κάλυψη μιας χρησιμότητας (Brief & Nord, 1990), μετατράπηκε σε μια δια βίου δραστηριότητα του ίδιου του εργαζόμενου πάνω στον εαυτό του, η οποία έχει ως αποτέλεσμα να καθιστά τον ίδιο ως έργο διαχρονικά χρήσιμο. Τόσο ο M. Castells (1996, 1997, 1998) όσο και ο J. Rifkin (1995) τονίζουν τις αλλαγές στις μελλοντικές μορφές εργασίας και παρέχουν μια ερμηνευτική του παρόντος πάνω στο οποίο αυτές οι μορφές θα οικοδομηθούν. Συγκεκριμένα, ο Castells (1998) περιγράφει τρία γεγονότα καθοριστικά για τη μεταβολή του εργασιακού μέλλοντος: 1) τη τεχνολογική εξέλιξη των μέσων πληροφόρησης, 2) την οικονομική κρίση του καπιταλισμού και 3) την ανάπτυξη κοινωνικών κινημάτων όπως του φιλελευθερισμού, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, του φεμινισμού και του περιβάλλοντος (Castells, 1998). Σύμφωνα με τον Castells (1998), αυτά τα τρία γεγονότα προμηνύουν μια νέα μορφή κοινωνίας: την διαδικτυακή (network society), ένα νέο μοντέλο οικονομίας: την παγκοσμιοποιημένη οικονομία (global economy) και ένα νέο πολιτισμικό παράδειγμα: την εικονική πραγματικότητα (virtual reality) (Castells, 1998).

Πλέον, το “επάγγελμα” που ως έννοια είχε διαμορφωθεί στα πρότυπα μιας βιομηχανικής κοινωνίας, τίθεται υπό αμφισβήτηση, καθώς η ίδια η κοινωνία έχει αλλάξει και συνεχίζει να αλλάζει ουσιαστικά με αποτέλεσμα η διάρκεια κι η χρησιμότητα κάθε επαγγέλματος να μην είναι δεδομένη. Μέσω του επαγγέλματος το άτομο δεν εξασφαλίζει συνέχεια στη ζωή του κι έμμεσα η κοινωνία δεν διασφαλίζει μέσω παραδοσιακών μορφών εργασίας τη συνοχή της. Ο Hans Gesel (2011), στην ερευνητική του μελέτη με τίτλο “The three-dimensional Evolution of Human Work: Some Methodological Consequences for Social and Historical Research” εξετάζει εκ νέου την ιστορική εξέλιξη της ανθρώπινης εργασίας με βάση 1) τη τεχνολογική εξέλιξη (εργαλεία, μηχανές, διαδίκτυο, μέσα επικοινωνίας και πληροφόρησης), 2) την κοινωνική εξέλιξη (“παγκοσμιοποιημένη” οργάνωση των κοινωνιών με άτομα με διαφορετικές εθνικές και πολιτισμικές ταυτότητες) και 3) την κυβερνητική εξέλιξη (η ανάγκη προσαρμογής των κρατικών οικονομιών σε παγκόσμιες αγορές). Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι στη σύγχρονη εποχή παρατηρείται από την μία αύξηση του προσδόκιμου ζωής και από την άλλη αυξημένη επιθυμία για μια επιτυχημένη επαγγελματική ζωή (Hall, 2004). Εντός αυτής της συνεχούς μεταβαλλόμενης, πολύπλοκης κοινωνίας που πιστοποιούν τόσο ο Castells (1998) όσο και ο Gesel (2011) αναδεικνύεται μια νέα μορφή εργασίας που υπερβαίνει όλα τις προγενέστερες, αυτή της καριέρας (career).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η λέξη καριέρα έχει υιοθετηθεί από την αγγλική γλώσσα. Η αγγλική λέξη “career” αποτελεί δάνειο από τη γαλλική γλώσσα και προέρχεται από τη λατινική λέξη “carrus” που σημαίνει κάρο, το μέσο μεταφοράς. Η λέξη “career” πρωτοεμφανίζεται τον 16<sup>ο</sup> αιώνα με την έννοια της μετοχής σε αγώνες ιπποδρομίας, ενώ αργότερα πήρε τη σημασία της δραστηριότητας ή πρακτικής εργασίας. Στον 20<sup>ο</sup> αιώνα η λέξη κατέληξε να εκφράζει την επαγγελματική ζωή του ατόμου (Morrish, 2015). Έκτοτε, η δε προσπάθεια ορισμού αυτής της έννοιας έχει τη δική της ιστορία. Ο Wilensky (1961) ορίζει την καριέρα ως την διαδοχή συσχετιζόμενων εργασιών ιεραρχικά ταξινομημένων, εντός των οποίων τα άτομα κινούνται μέσω μιας αλληλουχίας γεγονότων. Λίγα χρόνια αργότερα, ο Stebbins (1970) αναπτύσσει την έννοια της «υποκειμενικής καριέρας», η οποία εκφράζει την υποκειμενική αντίληψη που έχει ο εργαζόμενος για την καριέρα του και για τους παράγοντες που δύναται να επηρεάσουν την πορεία της. Οι Super & Hall (1978) ορίζουν την καριέρα ως μια διαδοχική σειρά θέσεων που καταλαμβάνει ένα άτομο κατά την διάρκεια της ζωής του. Αργότερα, ο Super (1990) αναλύει

περισσότερο αυτόν τον ορισμό θεωρώντας ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία οφείλεται στο γεγονός πως η αυτό-αντίληψη κάθε ατόμου αλλάζει και εξελίσσεται λόγω των εμπειριών που συσσωρεύει κατά την διάρκεια του επαγγελματικού του βίου. Τονίζει μάλιστα ότι η αυτό-αντίληψη που διαθέτει κάθε άνθρωπος είναι μια ισόβια εργασία που τον συνοδεύει καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του.

Σημαντικός είναι ο ορισμός που δίνουν οι Arthur, Hall & Laurence (1989) στην έννοια της καριέρας, αναγνωρίζοντας δέκα σημεία που χαρακτηρίζουν το περιεχόμενο της. Το ενδιαφέρον αυτής της έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι παρουσιάζει την πολυπλοκότητα αυτής της έννοιας. Αναφέρουν ότι η καριέρα αποτελεί ένα θεωρητικό κατασκεύασμα που σχετίζεται με τη συνολική επαγγελματική ζωή του ατόμου χωρίς να ξεκαθαρίζεται εάν το γεγονός ότι ένα άτομο καθόλη τη διάρκεια της ζωής του μετέρχεται πολλά και διαφορετικά επαγγέλματα σημαίνει έχει πολλές και διαφορετικές “καριέρες”. Εάν δηλαδή η καριέρα (career) είναι έννοια συνώνυμη με αυτή του επαγγέλματος (occupation), και συνεπώς προσδιορίζει ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας, ή εάν πρόκειται για μια πιο διευρυμένη έννοια που εμπεριέχει διάφορες εμπειρίες επαγγελματικής απασχόλησης. Εάν ισχύει το δεύτερο τότε η έννοια της καριέρας μοιάζει όρος ελιτίστικος και ρητορικός που αφορά περισσότερο στους κοινωνιολόγους οι οποίοι οργανώνουν θεωρητικά μοντέλα και τους ειδικούς σε θέματα πολιτικής και οικονομίας.

Ο ορισμός που φαίνεται να καλύπτει πληρέστερα την έννοια της καριέρας και την παρουσιάζει σφαιρικά είναι αυτός του J. Arnold (1997). Ο Arnold (1997) συγκεφαλαιώνει τους προηγούμενους ορισμούς θεωρώντας ότι η έννοια της καριέρας εκφράζει μια αλληλουχία ρόλων, θέσεων, δραστηριοτήτων και εμπειριών που αποκτάει το άτομο καθ' όλη τη διάρκεια του βίου του. Διαφοροποιείται όμως ως προς το γεγονός πως αναγνωρίζει ότι αυτή η αλληλουχία δεν αποτελεί μια ανοδική πορεία όπου η μια προαγωγή προηγείται της επομένης, ενώ παράλληλα τονίζει ότι μια καριέρα μπορεί να εξεταστεί τόσο υποκειμενικά όσο και αντικειμενικά. Σημειώνει ότι πρώτον στη σύγχρονη εποχή τα ίδια τα άτομα αντιλαμβάνονται την επαγγελματική τους σταδιοδρομία γι' αυτό και έχουν ανάγκη συμβουλευτικής, για να σχεδιάσουν τα βήματά τους υιοθετώντας στάσεις που προάγουν τα σχέδια τους για ανέλιξη. Και δεύτερον υπάρχει και η έξωθεν αντικειμενική παρατήρηση μιας καριέρας: η συμβουλευτική καριέρας (career counseling). Ακόμη επισημαίνει ότι η καριέρα δεν είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με μια συγκεκριμένη επαγγελματική απασχόληση, η οποία αξιολογείται σύμφωνα με κριτήρια κύρους όπως λ.χ. το εισόδημα, αλλά εξαρτάται και

από άλλες δραστηριότητες του ατόμου που αφορούν στην εκπαίδευση και την προσωπική του ζωή. Τέλος, ο Arnold (1997) υποστηρίζει ότι η αναζήτηση και η προσπάθεια για ανεύρεση εργασίας σημαίνει ότι ένα άτομο έχει καριέρα και πως έχει πραγματοποιήσει το πρώτο βήμα της καριέρας του.

Ο ορισμός του Arnold (1997) είναι σημαντικός για την παρούσα μελέτη καθώς αναγνωρίζει τόσο την υποκειμενική, όσο και την αντικειμενική διάσταση της καριέρας. Επίσης, ο ορισμός αυτός δεν συνδέει την έννοια της καριέρας με το προφίλ ενός πετυχημένου επαγγελματία - εισοδηματία. Τονίζεται ότι η αναζήτηση εργασίας αποτελεί το πρώτο βήμα της καριέρας ενός ατόμου, ένα βήμα που ίσως χρειαστεί να επαναλάβει αρκετές φορές στην διάρκεια του βίου του.

Είναι ανάγκη να καταστούν σαφείς οι πραγματικές συνέπειες αυτών των γενικών μεταβολών και εξελίξεων που λαμβάνουν χώρα στις σύγχρονες μορφές κοινωνίας για την καριέρα, όπως αυτή έχει περιγραφεί από τον Arnold (1997): ως σταδιοδρομία, ως βήματα προς μια πορεία όχι πάντοτε ανοδική και σε καμία περίπτωση τελεολογικά γραμμική. Με άλλα λόγια είναι ανάγκη να επανεξεταστεί πως θα ερμηνευθεί το status quo της σύγχρονης κοινωνίας και σε ποιο βαθμό θέτει υπό αμφισβήτηση την έννοια της καριέρας, όχι ως συμπύκνωση της εμπειρίας του παρελθόντος και του παρόντος, αλλά ως μια πορεία προς το μέλλον της εργασίας. Ποιό είναι το μέλλον αυτής της πορείας; Η επαγγελματική σταδιοδρομία θα χάσει ή θα αλλάξει τη σημασία της για τα άτομα και την κοινωνία ως όλον; Πιστοποιείται ένας εικονικός αφανισμός όχι κάποιου επαγγέλματος, αλλά της ίδιας της ανθρώπινης εργασίας; Ή πρόκειται για μια αλλαγή προτύπου εργασίας εντός μιας πολύπλοκης κι αντιφατικής κοινωνίας;

Μια ακριβής απάντηση σε αυτά τα ερωτήματα είναι λογικά αδύνατη. Πρώτον καθώς, όπως προαναφέρθηκε, η έννοια της καριέρας επιδέχεται ποικίλες ερμηνείες και ορισμούς, και δεύτερον επειδή οι εξελίξεις που παρατηρούν οι Castells (1998) και Geser (2011) είναι ακόμη εν ενεργεία και δεν έχουν παγιωθεί. Είναι ακόμη πιο δύσκολο να εξεταστούν τα βήματα προς το μέλλον της εργασίας, μέσα σε μία κοινωνία της οποίας η διεύρυνση του χώρου και ο ορίζοντας του χρόνου είναι “ανοιχτοί”. Στον 20ο αιώνα το επάγγελμα ήταν για τα άτομα μια ζωτικής σημασίας πηγή καθώς οριοθετούσαν τους εαυτούς τους χωροχρονικά μέσα σε μια “κλειστή” κοινωνία που, παρέχοντας τους ταυτότητα, τα εξασφάλιζε μελλοντικά (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). Στον 21ο αιώνα δεν έχει αλλάξει ο προσανατολισμός προς το μέλλον, αλλά το ίδιο το παρόν δεν αναδεικνύει για τα άτομα μια ταυτότητα με

εγγύηση του μέλλοντος (Castells, 1997). Μια τέτοια κρίσιμη αλλαγή φανερώνει την καριέρα ως μια προσωπική βήμα-βήμα πορεία μέσα στον χώρο και χρόνο, πορεία που εμπεριέχει και όψεις του ανθρώπινου βίου που άλλοτε δεν θεωρούνταν “επαγγελματικές”.

Τόσο η ψυχολογία όσο και η κοινωνιολογία έχουν συνεισφέρει σημαντικά με το έργο τους πάνω στην έννοια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, η καθεμία βέβαια υιοθετώντας δικές τις μεθόδους. Αν σε κάτι ωστόσο ομονοούν αυτό είναι ότι η καριέρα είναι και θα είναι μια ανθρώπινη κατασκευή που ως τέτοια θα έχει τους περιορισμούς της, γι’ αυτό και θα χρήζει συμβουλευτικής. Η συμβουλευτική ήδη από το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα αποτελούσε έναν αποτελεσματικό τρόπο για την παροχή βοήθειας σε άτομα που δυσκολεύονται στην καριέρα τους ή που αντιμετωπίζουν προβλήματα σχεδίασης του επαγγελματικού τους μέλλοντος (Herr & Cramer, 1992). Η συμβουλευτική είναι μια σημαντική κοινωνική πρακτική που δεν παρέχει μόνο υπηρεσίες επαγγελματικής ενίσχυσης, αλλά θέτει κρίσιμα ερωτήματα για τα άτομα και την εργασία τους.

### **3.2 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η έννοια της ενηλικιότητας**

Παρά το γεγονός ότι οι έννοιες της ενηλικιότητας και της σταδιοδρομίας έχουν σαφώς διακριτό περιεχόμενο - καθώς η πρώτη συνήθως κατανοείται ως ένα ορισμένο ηλικιακό στάδιο (το μεγαλύτερο χρονικά) στη ζωή του ατόμου, ενώ η δεύτερη ως το σύνολο των επαγγελματικών του εμπειριών - έχουν κοινά σημεία μέσα στην διάρκεια της ζωής του ατόμου. Ακόμη κι αν προσεγγίσει κανείς το θέμα από καθαρά ηλικιακή άποψη θα διαπιστώσει ότι τουλάχιστον σε ό,τι αφορά το δυτικό κόσμο, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας πραγματοποιείται καθόλη τη διάρκεια της ενήλικης ζωής του ατόμου. Σύμφωνα με τη σύγχρονη εκδοχή της ενηλικιότητας ως έκφρασης ανάληψης ευθυνών, η τάση για προσωπική ανάπτυξη κι αυτονομία, και η αίσθηση προοπτικής και αυτοκαθορισμού ως θεμελιώδη γνωρίσματα ενηλικιότητας ενυπάρχουν σε μεγάλο βαθμό και στην έννοια της σταδιοδρομίας (Κόκκος, 1999). Ο Rogers (1999) υποστηρίζει ότι το πεδίο της ενηλικιότητας έχει καθοριστική σημασία όσον αφορά στον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν και εκπαιδεύονται οι ενήλικες.

Ήδη εδώ και μια δεκαετία, η επαγγελματική σταδιοδρομία θεωρείται μια πολύπλευρη έννοια, η οποία περιλαμβάνει τις ιδέες της προόδου και της ανάπτυξης τόσο σε εργασιακό όσο και σε προσωπικό επίπεδο (Jackson et al., 2007). Χαρακτηρίζεται, δηλαδή, από στοιχεία δια βίου μάθησης και ανάπτυξης ικανοτήτων

που αποτελούν απαραίτητα εφόδια σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, η ανάπτυξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μπορεί να παρωθήσει τα ενήλικα άτομα να εντοπίσουν εκ νέου τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα τους. Ουσιαστικά, μέσω της συμβουλευτικής τα άτομα γίνονται ικανά να διαχειριστούν την ατομική τους πορεία τόσο στον προσωπικό όσο και στον επαγγελματικό τομέα, να είναι δηλαδή ικανά να πάρουν καθοριστικές αποφάσεις για την εκπαίδευση και την εργασία τους, αξιοποιώντας τις ικανότητες τους (Merriam et al., 2007).

Οι φάσεις της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και η εξελικτική πορεία του επαγγελματισμού, σύμφωνα με τους Day (2003) και Ματσαγγούρα (2005), (όπως αναφέρεται στο Χάδου, 2012) είναι οι παρακάτω:

- φάση προσαρμογής, εγκαινιάζοντας τη καριέρα (1-3 χρόνια)
- φάση ένταξης, σταθεροποίηση (4-6 χρόνια)
- φάση πειραματισμού, νέες προκλήσεις, νέες ανησυχίες (7-12)
- φάση επαγγελματικής κρίσης (12-19 χρόνια)
- φάση της επαγγελματικής ωριμότητας, η τελική φάση (20-30 χρόνια)
- φάση ψυχολογικής αποστασιοποίησης (31-35 χρόνια).

Το σημαντικότερο ζήτημα, που εντοπίζεται κυρίως στους ενήλικες σε αντίθεση με τους ανήλικους μαθητευόμενους, είναι ότι φαίνονται συχνά απρόθυμοι να αλλάξουν τα μοτίβα μάθησης και προτιμούν να εστιάσουν στις γνώριμες διαδρομές μάθησης (Herr & Cramer, 1996 στο Kedraka, 2006). Μάλιστα, οι μεταβολές και οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας εκλαμβάνονται ως «απειλή» και δημιουργούν ένταση και επισφάλεια στα άτομα (Kedraka, 2006). Γι' αυτό τον λόγο θεωρείται καίρια η παρέμβαση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ώστε να καθοδηγήσει τα άτομα και να αντιμετωπίσει την ανασφάλεια τους μέσω της έγκαιρης πληροφόρησης (Παπάς, 2003). Σύμφωνα με τα κείμενα του «Διεθνή Οργανισμού Συμβουλευτικής στην Εκπαίδευση & την Κατάρτιση» (International Association for Educational and Vocational Guidance) ο εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός μέσω της συμβουλευτικής είναι μια συνεχής διαδικασία, η οποία βοηθάει τα άτομα από την αρχή του εργασιακού τους βίου και όχι μόνο, να αντιμετωπίσουν την ανεργία και να



έχουν μία επιτυχημένη πορεία στην αγορά εργασίας<sup>8</sup>. Συγκριμένα, στο κείμενο της διακήρυξης για την συμβουλευτική στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση που υπεγράφη στο Παρίσι το 2001, τονίζεται ότι η υψηλής ποιότητας εκπαιδευτική και επαγγελματική συμβουλευτική συμβάλλει όχι μόνο στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά και στην ευρύτερη κοινωνική, οικονομική και βιώσιμη ανάπτυξη<sup>9</sup>.

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζεται μέσα από την βιβλιογραφία η έννοια της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην εκπαίδευση ενηλίκων καθώς και ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας.

### **3.3 Βασικά χαρακτηριστικά των ενήλικων μαθητευόμενων στην εποχή της οικονομικής κρίσης**

Με την απαρχή της οικονομικής και εργασιακής κρίσης το 2007, φαίνεται ότι πολλοί ενήλικες ενώ κανονικά θα έπρεπε να βρίσκονται στο στάδιο της κοινωνικής ενηλικίωσης, είναι άνεργοι, δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και ως συνέπεια έχουν εγκλωβιστεί στο πρότερο στάδιο της ανάκτησης του ρόλου του ενήλικα. Αυτή η οπισθοδρόμηση της επαγγελματικής εξέλιξης τούς προκαλεί αρνητικές επιπτώσεις στην αυτοαντίληψη τους, και τούς δημιουργεί αισθήματα απογοήτευσης. Όλες αυτές οι αρνητικές επιπτώσεις λειτουργούν, επίσης, ανασταλτικά στην λήψη φιλόδοξων επαγγελματικών αποφάσεων και στο σχεδιασμό υψηλών στόχων.

Ο Lindeman (1925) περιγράφει τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των ενηλίκων και μεταξύ άλλων, επισημαίνει ότι οι ενήλικες διαθέτουν κάποια συσσωρευμένη εμπειρία από τη ζωή τους, η οποία και προσδιορίζει τα ενδιαφέροντα τους. Η επιδίωξη των ενηλίκων για προσωπική βελτίωση αποσκοπεί στην ικανοποίηση των προσωπικών τους αναγκών, γι' αυτό και τα ενδιαφέροντα τους είναι να αποκτήσουν τις γνώσεις και τα εφόδια τα οποία θα τους βοηθήσουν να ικανοποιήσουν αυτές τις ανάγκες. Επίσης, έχουν βαθιά ανάγκη για «αυτογνωσία» (self direction) (Lindeman, 1925). Ο

---

<sup>8</sup> International Association for Educational and Vocational Guidance, “The Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance”, ανακτημένο 17/09/2017 από: <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nav3937.html?lang=2andmenu=1andsubmenu=4>

<sup>9</sup> International Association for Educational and Vocational Guidance, “The Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance”, ανακτημένο 17/09/2017 από: <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nav3937.html?lang=2andmenu=1andsubmenu=4>

σύμβουλος, γνωρίζοντας τα συνήθη συναισθήματα των ενηλίκων και λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου ξεχωριστά, εφαρμόζει τους κανόνες της ομαδικής συμβουλευτικής. Επιδιώκει λοιπόν να εξασφαλίζει σε όλους ισότητα, ένα περιβάλλον φιλικό, άνετο, υποστηρικτικό και καθόλου απειλητικό. Δέχεται τον καθένα ως μια ξεχωριστή προσωπικότητα και ταυτόχρονα ως ισότιμο μέλος της ομάδας. Για τις εξειδικευμένες περιπτώσεις, χρησιμοποιεί την ατομική συμβουλευτική.

Δύο είναι οι βασικές κατηγορίες ενηλίκων ατόμων που δύναται να αξιοποιήσουν υπηρεσίες συμβουλευτικής:

1. Άτομα εργαζόμενα, τα οποία αποβλέπουν τόσο στην προσωπική τους βελτίωση ως προς την αύξηση των τυπικών τους προσόντων όσο και στην κατάρτιση και την επιδίωξη μιας καλύτερης εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εξέλιξης και

2. Άτομα άνεργα, τα οποία επίσης επιδιώκουν την προσωπική τους βελτίωση ως προς την απόκτηση επιπλέον εφοδίων, ώστε να διεκδικήσουν ή να επανακτήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας.

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας αντιμετωπίζει ένα ετερόκλητο σύνολο, στο οποίο κάθε άτομο είναι και μια ξεχωριστή περίπτωση. Υπάρχουν λοιπόν πολλές ατομικές διαφορές μέσα στην ομάδα, ωστόσο αυτές οι διαφορές ασκούν μια πολύ εποικοδομητική αλληλεπίδραση. Το αξιοσημείωτο είναι ότι, ενώ υπάρχουν διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων, ταυτόχρονα όλοι έχουν ένα κοινό σκοπό. Πολλοί ενδεχομένως να νιώθουν μειονεκτικά έναντι των συνομηλίκων τους για τα μέχρι σήμερα επιτεύγματα τους στο χώρο της εκπαίδευσης ή της επαγγελματικής τους αποκατάστασης, καθώς και ένα αίσθημα αδικίας. Όπως είναι γνωστό, τα συναισθήματα αυτά συνήθως καλλιεργούν χαμηλή αυτοεκτίμηση και έλλειψη αυτοπεποίθησης. Παράλληλα όμως, όλοι επιδιώκουν την προσωπική τους βελτίωση στον μορφωτικό, επαγγελματικό και κοινωνικό τομέα, σκοπός ο οποίος υποδηλώνει αισιοδοξία και αποφασιστικότητα για πρόοδο και επιτυχία.

Επομένως, πρωταρχική επιδίωξη του συμβούλου είναι η ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης, και αυτοπεποίθησης των εκπαιδευόμενων καθώς και η ενίσχυση της αισιοδοξίας, της επιμονής και της υπομονής για την επίτευξη, όσο το δυνατόν, υψηλότερων στόχων.

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζεται ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας καθώς και η συμβολή του στην καθοδήγηση του ενήλικα συμμετέχοντα σε προγράμματα κατάρτισης.

### 3.4 Η έννοια της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην εκπαίδευση ενηλίκων

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι ένα επιστημονικό πεδίο, το οποίο στόχο έχει τη στήριξη του ατόμου, ανεξάρτητα από την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο του, για την λήψη ορθών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων. Αποτελεί μια μορφή παρέμβασης, δηλαδή μιας σκόπιμης ενέργειας που στοχεύει να ενισχύσει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου ή να καταστήσει το άτομο ικανό να πάρει αποτελεσματικότερες επαγγελματικές αποφάσεις (Spokane, 1991). Καλύπτει όλες τις φάσεις της προετοιμασίας ενός ανθρώπου για την μελλοντική του επαγγελματική ζωή, δηλαδή τις φάσεις πριν από την ένταξη της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας, αλλά και τα στάδια της επαγγελματικής του εξέλιξης και πορείας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006), ενώ παράλληλα ενισχύει και την προσωπική του ανάπτυξη (Crites, 1981, Herr et al., 2004). Αποτελεί ουσιαστικά μία δια βίου διαδικασία, που η προσέγγιση της είναι εξελικτική.

Ένας διαδεδομένος ορισμός της συμβουλευτικής σύμφωνα με τον ψυχολόγο Carl Rogers (1996), είναι η ερμηνεία της συμβουλευτικής «ως μια σειρά άμεσων επαφών με το άτομο, που αποσκοπούν στο να του προσφέρουν βοήθεια ώστε να αλλάξει τις στάσεις και τη συμπεριφορά του» (Carl Rogers, 1996 στο Μαλικιώση-Λοϊζου, 1999:16). Με βάση τον ορισμό αυτό γίνεται εμφανής η πρώτη σύνδεση της συμβουλευτικής με την εκπαίδευση ενηλίκων, μιας και ο «μετασχηματισμός στάσεων και συμπεριφοράς», εκτός από στόχο της συμβουλευτικής, αποτελεί και κύριο στόχο της εκπαίδευσης ενηλίκων (Noye & Piveteau, 1999:149, Κόκκος, 2000: 202).

Στη σύγχρονη εποχή παρουσιάζεται πληθώρα προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά και ποικίλα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται στη σύγχρονη αναθεώρηση πολλών εργασιακών δικαιωμάτων και καθηκόντων, γεγονός που επιφέρει υψηλή ανεργία και γενικευμένη ανασφάλεια στην αγορά εργασίας. Λόγω αυτών των σύνθετων κοινωνικών αλλαγών που συντελούνται, οι ενήλικες χρειάζονται πλέον συστηματική συμβουλευτική υποστήριξη (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2004).

Η διαδικασία της συμβουλευτικής παρέμβασης διαμορφώνεται και επηρεάζεται από τρεις βασικούς παράγοντες: το άτομο ως συμμετέχοντα στην διαδικασία, το

εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας καθώς και την αγορά εργασίας (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2004). Ξεκινώντας από το τρίτο, μιας και λόγω οικονομικής κρίσης φαίνεται να επηρεάζει καθοριστικά το έργο της συμβουλευτικής, στο πεδίο της αγοράς εργασίας, η συμβουλευτική έχει τον ρόλο του διαμεσολαβητή, ώστε το άτομο να μεταβεί ομαλά από το στάδιο της εκπαίδευσης στο στάδιο της απασχόλησης. Αυτό επιτυγχάνεται με την παροχή εξειδικευμένης καθοδήγησης και πληροφόρησης, ώστε να υπάρχει ταύτιση των εφοδίων που παρέχει η εκπαίδευση με τα απαιτούμενα για την απασχόληση προσόντα (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2004). Η ταύτιση αυτή σχετίζεται άμεσα με την παροχή συμβουλευτικής κατά την διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ώστε να υπάρχει στόχευση της μάθησης των εκπαιδευόμενων ανάλογα με την ζήτηση της αγοράς εργασίας. Οι εκπαιδευόμενοι με την σειρά τους, αναμένουν μέσω της συμβουλευτικής, υποστήριξη στην λήψη αποφάσεων σχετικά με τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους βήματα, καθώς και καθοδήγηση ως προς την αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους και την αντιμετώπιση δυσκολιών (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2004).

Για την ουσιαστική στήριξη και ωφέλεια των εκπαιδευομένων, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας φαίνεται πως πρέπει να λειτουργεί ως ενεργητικός διάυλος μεταξύ των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και του φορέα που την παρέχει. Βασικός ρόλος της είναι η ενίσχυση του ατόμου ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει οποιεσδήποτε μαθησιακές δυσκολίες, οι οποίες μπορούν να αντιμετωπιστούν με τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης. Ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός και η παροχή συμβουλευτικής συντελούν στην ενίσχυση της αυτογνωσίας του ατόμου, να είναι σε θέση δηλαδή να αντιλαμβάνεται τις ικανότητες του καθώς και στην ενίσχυση της αυτενέργειας όσον αφορά στην επιλογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης. Με τον τρόπο αυτό, τα άτομα αναπτύσσουν ουσιαστικά τις δεξιότητες τους, αποκτούν ανεξαρτησία ως προς την μαθησιακή τους πορεία και οδηγούνται σε μια κατάσταση προσωπικής και κοινωνικής προόδου<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> International Association for Educational and Vocational Guidance, “The Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance”, ανακτημένο 17/09/2017 από: <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nav3937.html?lang=2andmenu=1andsubmenu=4>

Ένα βασικό εργαλείο προς την κατεύθυνση αυτή που αξιοποιεί η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι το ατομικό σχέδιο δράσης<sup>11</sup>. Το ατομικό σχέδιο δράσης αξιοποιείται στα πλαίσια εξατομικευμένης προσέγγισης και στόχο έχει τον προσδιορισμό των μαθησιακών αναγκών του ατόμου. Όπως συγκεκριμένα αναφέρεται στην σελίδα του «Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού» (ΟΑΕΔ), η εξατομικευμένη συμβουλευτική και το ατομικό σχέδιο δράσης, έχει ως σκοπό «το σεβασμό στη μοναδικότητα, του /της κάθε ανέργου που αναζητά εργασία, έτσι όπως αυτή προσδιορίζεται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του, τις ικανότητες /δεξιότητες, τις ανάγκες, τις ιδιαιτερότητες του και τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα»<sup>12</sup>.

Η εξατομικευμένη προσέγγιση στην παροχή συμβουλευτικής είναι κομβικής σημασίας σε περίπτωση που το άτομο στερείται επαγγελματικών δεξιοτήτων και χρειάζεται καθοδήγηση ως προς την παρακολούθηση του κατάλληλου προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης. Μέσα από την εκμάθηση τεχνικών εύρεσης εργασίας (δίκτυα αναζήτησης εργασίας, σύνταξης βιογραφικού σημειώματος, υποβολής αιτήσεων, οργάνωσης ατομικού φακέλου υποψηφιότητας κ.ά.) και την ανάπτυξη επικοινωνιακών και κοινωνικών δεξιοτήτων, με έμφαση στην ενίσχυση της συνεχούς ενημέρωσης και δια βίου εκπαίδευσης, το άτομο είναι ικανό να διεκδικήσει ενεργά την είσοδο του στην αγορά εργασίας (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2004, Τσιώλης, 2005).

Όσον αφορά στην ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων, φαίνεται πώς η εκπαίδευση ενηλίκων, μέσα από την αξιοποίηση σύγχρονων σχημάτων μάθησης, μπορεί να συμβάλει ενεργά στην καλλιέργεια της συνείδησης που απαιτείται για την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων. Βασικός παράγοντας, είναι η ίδια η εμπλοκή των ενηλίκων εκπαιδευόμενων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, που προάγει την ενεργό μάθηση και συντελεί στην δημιουργία ενός χρήσιμου μηχανισμού για την απόκτηση αυτογνωσίας και για την αξιολόγηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων. Η παροχή εκπαίδευσης στη βάση των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων, παράλληλα με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορούν να επιφέρουν «χρηστικά» αποτελέσματα ως προς την επίτευξη του στόχου της δια βίου μάθησης, δηλαδή την προσαρμογή του

---

<sup>11</sup> Ο ΟΑΕΔ αξιοποιεί το ατομικό σχέδιο δράσης στα πλαίσια της «Εξατομικευμένης Προσέγγισης Ανέργου» ως μέρος ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας, ανακτημένο 22/09/2017 από: <http://www.oaed.gr/exatomikeumene-prosengise-anergou>

<sup>12</sup> ΟΑΕΔ, «Εξατομικευμένη Προσέγγιση Ανέργου», ανακτημένο 22/09/2017 από: <http://www.oaed.gr/exatomikeumene-prosengise-anergou>

ενδιαφερόμενου στις εξελίξεις και στις συνεχώς αυξανόμενες νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Sava et al.,2013). Η έλλειψη των δεξιοτήτων και των γνώσεων που απαιτεί το επαγγελματικό προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου, μπορεί να οδηγήσει πολλούς καταρτισμένους επαγγελματίες στο περιθώριο και στον κοινωνικό αποκλεισμό, ενώ αντίθετα η κατοχύρωσή των δεξιοτήτων αυτών μπορεί να αποτελέσει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των υπολοίπων υποψηφίων (Sava et al.,2013).

Με βάση όσα αναφέρθηκαν, φαίνεται ότι η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική εξέλιξη οδηγούν σ' έναν διαρκώς εντεινόμενο μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας που χαρακτηρίζεται από οικονομική αστάθεια, εργασιακές κρίσεις και έντονα στοιχεία κινητικότητας. Οι παραδοσιακοί κανόνες, που επί χρόνια ρυθμίζουν την επαγγελματική ζωή των ατόμων μεταβάλλονται, καθιστώντας αναγκαίο τον εκσυγχρονισμό και την επικαιροποίηση των γνώσεων.

Προς την κατεύθυνση αυτή, φαίνεται πως η συνύπαρξη της εκπαίδευσης ενηλίκων με τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, σε μία εποχή συνεχών αλλαγών και ανακατατάξεων, αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα.

### 3.5 Ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας στην εκπαίδευση ενηλίκων



Σχήμα: Στρατηγική της Ε.Ε. για τη δια βίου μάθηση (Πηγή: European Commission, 2013, σ. 57)

Σε όλη την διαδικασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, σημαντικός είναι ο ρόλος του συμβούλου, μιας και τα ενδιαφερόμενα μέλη είναι ενήλικες που επιδιώκουν την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για εύρεση εργασίας ή για βελτίωση της επαγγελματικής τους απόδοσης στις υπάρχουσες θέσεις εργασίας. Η συμβολή του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι καίρια τόσο για την υποστήριξη του μαθητευόμενου

ως προς την εκπαιδευτική του πορεία όσο και προς την ανάπτυξη και ενδυνάμωση των δεξιοτήτων του μέσω της γενικότερης διαδικασίας της δια βίου μάθησης.

Με βάση την βιβλιογραφία, ο ρόλος του συμβούλου είναι η προαγωγή της ολοκληρωμένης ανάπτυξης των ατόμων, ώστε να είναι σε θέση να ζουν αρμονικά και παραγωγικά ως μέλη μιας παγκόσμιας κοινωνίας που επηρεάζεται από τεχνολογικές, κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες (Nejeldo et al.,1985). Μάλιστα, σύμφωνα με τον θεωρητικό του πεδίου της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας Vernon Zunker (2000), η συμβουλευτική και ιδιαίτερα η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να γίνει αντιληπτή ως ένα «κίνημα» και όχι ως μία «παιδαγωγική πράξη». Το «κίνημα» αυτό έχει καθοριστική σημασία στην επαγγελματική δραστηριότητα των πολιτών, αναδεικνύοντας την σημασία του ρόλου του συμβούλου σταδιοδρομίας για την κοινωνική και οικονομική πρόοδο του μαθητευόμενου.

Στο παρελθόν, ο ρόλος του συμβούλου περιοριζόταν στην παροχή πληροφοριών σχετικά με την επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος. Συγκεκριμένα, ο σύμβουλος ήταν επιφορτισμένος με την ευθύνη της καθοδήγησης ως προς την επιλογή σπουδών που θα οδηγούσαν σε ένα σταθερό εργασιακό μέλλον. Τα τελευταία χρόνια, με τις αλλαγές στα εκπαιδευτικά συστήματα και την αγορά εργασίας, παρατηρείται μια «αναβάθμιση» του ρόλου του συμβούλου, ανάλογα και με τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε χώρα (Κασσωτάκης & Μάνος, 2004).

Μάλιστα, στην Ελλάδα σημειώνεται αυξημένη ζήτηση για το επάγγελμα του συμβούλου σταδιοδρομίας, καθώς οι ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης που εκφράζονται μέσα από χρηματοδοτούμενα ευρωπαϊκά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εντάσσουν στις δράσεις τους υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Οι πολιτικές αυτές παρουσιάζονται αναλυτικά στο τέταρτο κεφάλαιο.

Ειδικότερα, σε ότι αφορά τους συμβούλους που απευθύνονται σε μακροχρόνια ανέργους, η συμβουλευτική που παρέχεται εστιάζει, κυρίως, στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης του ατόμου και στην ψυχοπαιδαγωγική στήριξή του. Κύριο έργο του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι η ενίσχυση της αυτογνωσίας των ατόμων και η σωστή ενημέρωσή τους σε θέματα που αφορούν στην εκπαιδευτική τους πορεία και την επαγγελματική. (Κασσωτάκης & Μάνος, 2004). Συγκεκριμένα, σε περιπτώσεις μακροχρόνιας ανεργίας, η έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση σε σχέση με τα παραπάνω

ζητήματα, μπορεί να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα για την ένταξη του ατόμου στην αγορά εργασίας.

Για την προαγωγή της ένταξης των εκπαιδευόμενων στην αγορά εργασίας, οι σύμβουλοι είναι επιφορτισμένοι και με το έργο της σωστής διαχείρισης και αξιοποίησης των δικτύων εργασίας. Συγκεκριμένα, συνεργάζονται με εκπαιδευτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις για την ομαλή ένταξη των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας, είτε αυτό αφορά σε πρακτική άσκηση ή μαθητεία. Στόχος είναι ο (επανα)προσανατολισμός των αναγκών και των δεξιοτήτων των ενηλίκων, σε θέματα που αφορούν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία καθώς και την (επαν)ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Για να γίνει αυτό, από την πλευρά του συμβούλου, απαιτείται άρτια γνώση των εξελίξεων της αγοράς εργασίας καθώς και των ιδιαίτερων αναγκών του κάθε εκπαιδευόμενου ξεχωριστά. (Κασσωτάκης & Μάνος, 2004) .

Για να καταφέρει ο σύμβουλος να γνωρίσει τις ανάγκες του εκπαιδευόμενου, είναι ανάγκη να δημιουργηθεί μία προσωπική σχέση με εμπιστοσύνη και σεβασμό. Έτσι, ο σύμβουλος θα είναι σε θέση να αξιολογήσει την προσωπικότητα του ατόμου και τις ιδιαίτερες ανάγκες του, δίνοντας έμφαση στην επαγγελματική και εκπαιδευτική του πορεία (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1999). Πέρα από την επαγγελματική και εκπαιδευτική πληροφόρηση σχετικά με ζητήματα εύρεσης εργασίας και περαιτέρω επαγγελματικής κατάρτισης, στο έργο του συμβούλου σημαντική διάσταση, όπως προαναφέρθηκε έχει και η συμβουλευτική στήριξη. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, η ενίσχυση της αυτογνωσίας θεωρείται κομβικό σημείο για την μετάβαση στην αγορά εργασίας, με τους εκπαιδευόμενους που νιώθουν σίγουροι για τον εαυτό τους, να οδηγούνται σε καταλληλότερες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1999).

Με βάση όσα αναφέρθηκαν, φαίνεται πως το έργο του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι μία σύνθετη και εξελικτική αναπτυξιακή διαδικασία, στα πλαίσια της οποίας οι ενήλικοι μαθητευόμενοι εκπαιδεύονται στην λήψη κατάλληλων αποφάσεων τόσο για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία όσο και για την εκπαιδευτική τους πορεία.

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται συνοπτικά οι βασικές ικανότητες και δεξιότητες που πρέπει να κατέχει ένας σύμβουλος σταδιοδρομίας.



### **3.6 Βασικές ικανότητες και δεξιότητες του συμβούλου σταδιοδρομίας**

Αρχικά, οι ικανότητες και οι δεξιότητες του εκάστοτε συμβούλου σταδιοδρομίας εξαρτώνται άμεσα από το εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Εν συνεχεία, τα βασικά στοιχεία που διαμορφώνουν την ανάπτυξη των ικανοτήτων του είναι ο χώρος στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του (σχολική μονάδα, φορέας συνεχιζόμενης κατάρτισης, ανεξάρτητη υπηρεσία κ.λπ.) και παράλληλα οι απαιτήσεις του εκπαιδευτικού κοινού στο οποίο απευθύνεται.

Γενικότερα, όμως, ανεξαρτήτως των ειδικότερων προσόντων που χρειάζεται να έχει ώστε να εκπληρώσει το έργο του, υπάρχουν ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά που πρέπει να κατέχει. Ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι ότι ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να είναι σε θέση να παρακολουθεί και να αντιλαμβάνεται τις τρέχουσες εξελίξεις τόσο στον τομέα της οικονομίας όσο και στην αγορά εργασίας. Επίσης, να είναι σε θέση να προσφέρει επικαιροποιημένο υλικό ενημέρωσης για ζητήματα που αφορούν σε θέσεις εργασίας ή σπουδές. (Ναγοπούλου & Σιδηρά, 2005).

Επιπλέον, οφείλει να διαθέτει επικοινωνιακές δεξιότητες εξατομικευμένης προσέγγισης, καθώς και την ικανότητα προσαρμογής των παρεχόμενων υπηρεσιών στο μορφωτικό επίπεδο, στις ιδιαίτερες ανάγκες και στα ενδιαφέροντα κάθε συμβουλευόμενου. Ακόμη, προαπαιτούμενη είναι η κοινωνιολογική κατάρτιση, που θα τον βοηθήσει σε ζητήματα που άπτονται της κοινωνικοποίησης και της κοινωνικής ένταξης. Ως συνέχεια της παραπάνω γνώσης, οφείλει να έχει υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση ώστε να είναι σε θέση να εντοπίσει τους παράγοντες που διαμορφώνουν τις επιλογές των εκπαιδευομένων και να τους βοηθήσει να ξεπεράσουν τυχόν εμπόδια (Ναγοπούλου & Σιδηρά, 2005).

Σημαντικό είναι να είναι γνώστης εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων, με ιδιαίτερη βαρύτητα στις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, καθώς και να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες κάθε φορά τεχνικές ατομικής ή ομαδικής συμβουλευτικής αξιοποιώντας τις νέες τεχνικές εξεύρεσης εργασίας (π.χ. σύνταξη βιογραφικού, συνέντευξη επιλογής κ.τ.λ.) (Καραλής, 1999).

Τα παραπάνω στοιχεία σκιαγραφούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα στοιχεία που πρέπει να κατέχει ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ώστε να επιτελέσει όσο το δυνατό σωστότερα το ρόλο του ως επαγγελματίας της συμβουλευτικής

σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι σύμβουλοι οφείλουν να έχουν αναπτύξει ειδικές δεξιότητες στην διαπροσωπική επικοινωνία, με κύρια έμφαση στην διαπολιτισμική επικοινωνία και την αποδοχή της διαφορετικότητας (Rush, 2010). Επιπλέον, σημαντικό είναι να αναφερθεί η επιρροή του οργανωτικού πλαισίου των φορέων και των δομών συμβουλευτικής, τόσο στον ρόλο και την μορφή των παρεμβάσεων, όσο και στο επιστημονικό έργο των στελεχών συμβουλευτικής.

### **3.7 Φορείς παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα**

Όπως αναφέρθηκε, βασικό σκέλος των προγραμμάτων στήριξης των ανέργων αποτελεί και η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα παρέχονται μέσω ειδικών από διάφορους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, έχοντας ως ομάδα-στόχο ενδιαφερόμενους κάθε ηλικίας για θέματα που άπτονται του σχεδιασμού της προσωπικής τους σταδιοδρομίας<sup>13</sup>.

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι να παρουσιαστούν οι κυριότεροι φορείς άσκησης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με έμφαση στον δημόσιο τομέα, που διαχειρίζεται την ευρωπαϊκή χρηματοδότηση και υλοποιεί τις ευρωπαϊκές οδηγίες. Ουσιαστικά, στην ενότητα αυτή αντικατοπτρίζεται η συντονισμένη προσπάθεια, ευρωπαϊκή και εθνική, για στήριξη και ανάπτυξη του ατόμου μέσω της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Βασικός δημόσιος φορέας, που παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε ανέργους για τη διευκόλυνση της (επαν)ένταξης στην αγορά εργασίας, είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Οι στοχευμένες αυτές

---

<sup>13</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

υπηρεσίες αφορούν στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, καθώς και στην διαχείριση σταδιοδρομίας, που στόχο έχουν να βοηθήσουν το άτομο να ανακαλύψει τις ικανότητες του, να καθορίσει την επαγγελματική του πορεία και να ενισχύσει τα επαγγελματικά του προσόντα. Ένα μεγάλο μέρος της συμβουλευτικής που παρέχει ο Ο.Α.Ε.Δ., αφορά στο κομμάτι της αναζήτησης εργασίας και της ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών. Μέσω σεμιναρίων συμβουλευτικής, οι άνεργοι αποκτούν πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στους τρόπους με τους οποίους μπορούν να αναζητήσουν εργασία ή να δημιουργήσουν την δική τους προσωπική επιχείρηση. Οι υπηρεσίες αυτές συμπληρώνουν την εξατομικευμένη προσέγγιση και το ατομικό σχέδιο δράσης, όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο<sup>14</sup>. Όλες οι υπηρεσίες του οργανισμού παρέχονται από κατάλληλα καταρτισμένους εργασιακούς συμβούλους, οι οποίοι είναι γνώστες της τοπικής αγοράς εργασίας και είναι σε καθημερινή επικοινωνία με τους τοπικούς επιχειρηματίες. Ακόμη, εκπληρώνοντας τον στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» με την κινητικότητα των νέων, όσοι επιθυμούν να αναζητήσουν εργασία σε κάποια ευρωπαϊκή χώρα, παρέχεται υποστήριξη από το δίκτυο συμβούλου EURES του Ο.Α.Ε.Δ.<sup>15</sup>.

Μία άλλη δράση συμβουλευτικής που παρέχει ο Ο.Α.Ε.Δ. και αξίζει να αναφερθεί, είναι τα Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Γ.Δ.Ε.Ε.) για την αγορά εργασίας στις σχολές μαθητείας. Στόχος των γραφείων αυτών είναι η έγκαιρη και έγκυρη τοποθέτηση μαθητών σε θέσεις πρακτικής άσκησης, η παροχή συμβουλευτικής, καθώς και η παρακολούθηση της επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης<sup>16</sup>. Απώτερος σκοπός τους, που έρχεται σε πλήρη αντιστοιχία με τις ευρωπαϊκές στρατηγικές απασχόλησης, είναι να

---

<sup>14</sup> Όπως αναφέρθηκε στο τρίτο κεφάλαιο, ο Ο.Α.Ε.Δ. αξιοποιεί το ατομικό σχέδιο δράσης στα πλαίσια της «Εξατομικευμένης Προσέγγισης Ανέργου» ως μέρος ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας, ανακτημένο 22/09/2017 από: <http://www.oaed.gr/exatomikeumene-prosengise-nergou>

<sup>15</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

<sup>16</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

ενισχύσουν τον θεσμό της μαθητείας και να διευκολύνουν την μετάβαση από την επαγγελματική εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Ένας ακόμη φορέας που υλοποιεί δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην Ελλάδα, είναι ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.). Συγκεκριμένα, με τη συνδρομή άρθια εξειδικευμένων συμβούλων, υλοποιεί δράσεις με σκοπό τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό νέων (μαθητές, φοιτητές, σπουδαστές αλλά και ανέργοι), έχοντας ως στόχο την καθοδήγηση και στήριξή τους στην επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος. Η παροχή αυτών των υπηρεσιών συνδέεται άμεσα με την προτεραιότητα ενημέρωσης των νέων της πρωτοβουλίας «Εγγύηση για τη Νεολαία»<sup>17</sup>.

Σε θέματα επιλογής σπουδών και σχεδιασμού σταδιοδρομίας, σημαντική είναι και η συμβολή των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. Τα κέντρα αυτά λειτουργούν σε περιφερειακό επίπεδο, ανά διεύθυνση εκπαίδευσης, και προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσω καταρτισμένων επαγγελματικών συμβούλων, στοχεύοντας στην στήριξη των ατόμων για ποιοτικότερες επιλογές στην εκπαίδευση και την εργασία<sup>18</sup>.

Ακόμη, υπηρεσίες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, παρέχουν και οι Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (Δ.Α.ΣΤΑ.) των πανεπιστημιακών και τεχνολογικών ιδρυμάτων εκπαίδευσης της χώρας. Οι υπηρεσίες αυτές στόχο έχουν αφενός την ομαλή είσοδο των αποφοίτων στην αγορά εργασίας και αφετέρου την περαιτέρω κατάρτιση των εκπαιδευόμενων μέσω της παρακολούθησης μεταπτυχιακών προγραμμάτων ή προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Ουσιαστικά, αξιοποιώντας το δίκτυο του κάθε ιδρύματος με την αγορά εργασίας, οι εκπαιδευόμενοι έχουν εικόνα της αγοράς εργασίας και αναπτύσσουν τις δεξιότητες τους αντιστοίχως.

---

<sup>17</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

<sup>18</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

Επίσης, εκπληρώνοντας τον στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», στηρίζουν την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα στην έρευνα<sup>19</sup>.

Για ενήλικους πολίτες, οι οποίοι δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση και φοιτούν σε σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, τα γραφεία συμβουλευτικής τους παρέχουν υπηρεσίες που στοχεύουν στην ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων, με έμφαση στη στήριξη τους για ατομική, επαγγελματική και κοινωνική εξέλιξη, που οδηγεί στην διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας<sup>20</sup>.

Πέρα από τους δημόσιους φορείς, ένα μεγάλο μέρος δράσεων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας υλοποιείται και από ιδιωτικούς φορείς όπως είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.). Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας προσφέρονται είτε στα πλαίσια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων, είτε μέσω αυτόνομων υπηρεσιών των φορέων. Τα κέντρα αυτά παρέχουν συμβουλευτική σταδιοδρομίας που κινείται σε τρεις βασικούς άξονες: α) στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων ατόμων κάθε ηλικιακού φάσματος με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, β) στην καθοδήγηση τους στην διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας με βάση τις απαιτήσεις της τοπικής αγοράς εργασίας γ) στην εκπαίδευση τους σε τεχνικές αναζήτησης θέσεων εργασίας. Με τον τρόπο αυτό στοχεύουν στην είσοδο του εν δυνάμει εργαζομένου στην αγορά εργασίας.

Με βάση όσα προαναφέρθηκαν, προκύπτει το συμπέρασμα ότι στην Ελλάδα η συμβουλευτική σταδιοδρομίας υλοποιείται κατά ένα μεγάλο μέρος στον δημόσιο τομέα, με κύριο φορέα υλοποίησης τον ΟΑΕΔ. Βασικός της ρόλος, ειδικά εν καιρώ κρίσης, αποτελεί η καλλιέργεια αναγκαίων δεξιοτήτων δια βίου μάθησης και η στήριξη στα κρίσιμα στάδια μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

---

<sup>19</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

<sup>20</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

Ιδιαίτερη έμφαση, δίνεται και στους ενήλικες που σκοπό έχουν να επανασχεδιάσουν την σταδιοδρομία τους, βοηθώντας τους στην διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων.

## **Κεφάλαιο 4ο**

### **Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα: η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης**

#### **4.1. Ορίζοντας την ανεργία**

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, το φαινόμενο της ανεργίας είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα των τελευταίων ετών, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την απαρχή της οικονομικής κρίσης μέχρι σήμερα, η ανεργία σημείωσε συνολική αύξηση μεγαλύτερη της τάξεως του 14%<sup>21</sup>, με την ανεργία των νέων κάτω των 25 ετών να εντοπίζεται το 2008 στο 34% και στην μέτρηση του Μαΐου του 2017 να αγγίζει το 44.4%. Μάλιστα, στην Ελλάδα

---

<sup>21</sup> Σύμφωνα με δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ το 2008 το συνολικό ποσοστό ανεργίας ήταν 7.2 %, ακολουθώντας πτωτική πορεία από το έτος 2004, ενώ με βάση πρόσφατα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ το συνολικό ποσοστό ανεργίας διαμορφώνεται στο 21.7%.

καταγράφονται τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας νέων στο σύνολο της ΕΕ, με τις υπόλοιπες χώρες της Μεσογείου να ακολουθούν (Ισπανία 38.6% και Ιταλία 35.5%). Αξίζει να αναφερθεί, επίσης, ότι το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας νέων στην ΕΕ, καταγράφεται στην Γερμανία (6.5%), έχοντας μεγάλη απόκλιση από τις πρώτες χώρες. Όσον αφορά στο σύνολο της ΕΕ, το συνολικό ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται στο 7.7% και σε επίπεδο Ευρωζώνης στο 9.1%. Τα ποσοστά αυτά αν και φαίνονται χαμηλά σε σύγκριση με τα προηγούμενα, αντιστοιχούν σε 18.916 εκατομμύρια ανέργους στην ΕΕ και σε 14.860 εκατομμύρια ανέργους στην Ευρωζώνη. Το γεγονός αυτό έχει καταστήσει την ανεργία μείζον θέμα στο εσωτερικό της ΕΕ, με τους υπεύθυνους φορείς χάραξης κοινωνικής πολιτικής, να θέτουν την ανεργία ως κύριο θέμα στην πολιτική ατζέντα τα τελευταία χρόνια.

Το φαινόμενο της ανεργίας, όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενες ενότητες, μπορεί να οριστεί ως η κατάσταση στην οποία ένα άτομο που είναι ικανό για εργασία, επιθυμεί να εργαστεί και έχει προβεί σε ενέργειες για την ανεύρεση εργασίας, δεν δύναται να βρει μία αμειβόμενη θέση απασχόλησης<sup>22</sup>. Ουσιαστικά, η ανεργία συνεπάγεται με κοινωνικό αποκλεισμό και φτώχεια σε ατομικό επίπεδο, με υποαπασχόληση του παραγωγικού δυναμικού της χώρας και μη παραγωγή πλούτου σε επίπεδο οικονομίας, έχοντας ως αποτέλεσμα αφενός την απώλεια κρατικών εσόδων λόγω μείωσης φορολογικών εσόδων και αφετέρου την αύξηση του κόστους των κοινωνικών δαπανών για την στήριξη του πληθυσμού. Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, η ανεργία αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα, με το σύγχρονο κράτος να αποτελεί βασικό φορέα χάραξης και άσκησης κοινωνικής πολιτικής.

Για την ορθότερη κατανόηση του φαινομένου της ανεργίας καθώς και για την σύσταση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, κρίνεται απαραίτητο να παρουσιαστούν συνοπτικά τα είδη της ανεργίας. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, υπάρχουν διάφορα είδη ανεργίας, από τα οποία μπορεί να πλήττεται μία οικονομία. Ο πιο γνωστός και διαδεδομένος τύπος ανεργίας είναι η ανεργία τριβής, η οποία δημιουργείται είτε λόγω της συνεχούς γεωγραφικής μετακίνησης ατόμων (π.χ. κάποιος παραιτείται και αναζητά μια θέση εργασίας στην γενέτειρα του), είτε λόγω μετάβασης από ένα στάδιο ζωής σε ένα άλλο (π.χ. γονείς που επανεντάσσονται στο εργατικό

---

<sup>22</sup> Κ. Ρόντου & Ε. Παπάνη, «Κοινωνικά δίκτυα, κινητικότητα και ανεργία», ανακτημένο 20/08/2017 από: <http://epapanis.blogspot.gr/2009/04/blog-post.html>

δυναμικό, φοιτητές που επιθυμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας κ.τ.λ.) (Βαβούρας,2005). Η ανεργία τριβής αποτελεί το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας που μπορεί να έχει μία κοινωνία, ακόμη και αν η οικονομία βρίσκεται σε σταθερή τροχιά με ιδανικές συνθήκες απασχόλησης, καθώς πάντα κάποιοι θα αποχωρούν από την θέση τους για την αναζήτηση μίας ιδανικότερης θέσης εργασίας (Βαβούρας,2005). Η πληθυσμιακή ομάδα που εντάσσεται σε αυτόν τον τύπο ανεργίας, είναι τα άτομα που ενώ είναι ικανά για εργασία, λόγω φυσικών αιτιών, καθίστανται ανίκανα.

Στην συνέχεια, η δομική ανεργία, που δημιουργείται λόγω ανισορροπίας μεταξύ προσφοράς εργασίας και ζήτησης, καθώς ανάλογα με τις ανάγκες της εκάστοτε κοινωνίας, κάποιοι κλάδοι μπορεί να παρουσιάζουν μειωμένη ζήτηση ή αυξανόμενη προσφορά (Βαβούρας,2005). Στο σημείο αυτό, αφού έχουν αναφερθεί τα δύο κύρια είδη ανεργίας, πρέπει να αναφερθεί και το τρίτο, που είναι η φυσιολογική ανεργία, που προκύπτει από το άθροισμα της ανεργίας τριβής και της δομικής ανεργίας και αποτελεί την ελάχιστη ανεργία που υπάρχει πάντα σε μια οικονομία (Βαβούρας,2005).

Ακόμη, ένα είδος ανεργίας, που πρωτοστάτησε την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, είναι η τεχνολογική ανεργία, η οποία προκύπτει από την αυτοματοποίηση της παραγωγικής δραστηριότητας, με αποτέλεσμα θέσεις εργασίας να χάνονται, καθώς αντικαθίστανται από τις υπηρεσίες των μηχανών και των υπολογιστών (Βαβούρας,2005). Απώλεια θέσεων εργασίας σημειώνεται και στην συγκεκριμένη ανεργία, η οποία στην Ελλάδα εμφανίζεται συνήθως στον αγροτικό και τουριστικό τομέα, όπου όλα τα μέλη μιας οικογένειας απασχολούνται ακόμα κι αν δεν είναι αναγκαίο (Βαβούρας,2005).

Ένα είδος ανεργίας που εμφανίζεται σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, είναι η κυκλική ή κεϋνσιανή ανεργία, η οποία είναι επακόλουθο της μειωμένης συνολικής ζήτησης προϊόντων και υπηρεσιών (Βαβούρας,2005). Ένα βασικό πρόβλημα που προκύπτει από αυτό το είδος ανεργίας, μάλιστα είναι έντονα ορατό την συγκεκριμένη περίοδο, και είναι η αδυναμία απορρόφησης εργατικού δυναμικού με τα ποσοστά ανεργίας να αυξάνονται διαρκώς.

Ως προς την χρονική διάρκεια που το άτομο βιώνει την κατάσταση της ανεργίας, η ανεργία μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε μακροχρόνια ανεργία, σε βραχυχρόνια ανεργία και σε εποχιακή ανεργία (Βαβούρας,2005). Στην Ελλάδα το



φαινόμενο της εποχιακής ανεργίας συναντάται συχνότερα στον αγροτικό τομέα και τον κλάδο του τουρισμού.

Ολοκληρώνοντας, με βάση όσα παρουσιάστηκαν, γίνεται αντιληπτό ότι μία συντονισμένη αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, είναι πιο αναγκαία από ποτέ. Το ζήτημα αυτό αποτελεί και το αντικείμενο της επόμενης ενότητας.

## **4.2 Πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Τα σημερινά επίπεδα ανεργίας νέων πρέπει να γίνουν αντιληπτά στο πλαίσιο της αυξανόμενης ευελιξίας της αγοράς εργασίας, της επέκτασης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, της κινητικότητας των νέων καθώς και των μακροχρόνιων ποσοστών ανεργίας της εκάστοτε περιοχής. Συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια, παρατηρείται σημαντική αύξηση των ευρύτερων ευρωπαϊκών πολιτικών, με αύξηση των επενδύσεων, σε μια προσπάθεια στήριξης των εθνικών αρχών (O'Reilly et al.,2015).

Η Van Zanten (2004:168) χρησιμοποιώντας έναν σύνδεσμο της θεωρίας του Bourdieu για την κοινωνική αναπαραγωγή και των πολιτικοοικονομικών θεωριών για τις μεταβαλλόμενες μορφές της διακυβέρνησης, για την παγκοσμιοποίηση και την ανασυγκρότηση των καπιταλιστικών οικονομιών, αναφέρεται στο ενδεχόμενο να χρησιμοποιηθούν οι προσανατολισμοί των επαγγελματιών του δημόσιου τομέα για να υποστηριχθούν ισονομικές και συμπεριληπτικές εκπαιδευτικές πρακτικές και πολιτικές (Gewirtz και Cribb, 2010:103).

Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζονται οι πολιτικές απασχόλησης και οι διακηρύξεις της ΕΕ, οι οποίες φαίνεται ότι προσεγγίζουν την ανεργία νέων ως ένα συνολικό πρόβλημα στο εσωτερικό της ΕΕ και αναζητούν τους παράγοντες που μετασχηματίζουν το μέλλον της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Έτσι με κριτήριο το είδος των δράσεων οι πολιτικές απασχόλησης στη νέα ταξινόμηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες: 1) Τις Υπηρεσίες Απασχόλησης που αναφέρονται στις υπηρεσίες που παρέχονται από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης προς τους φορείς που συμβάλουν στην ένταξη των ανέργων και των άλλων αναζητούντων απασχόληση καθώς επίσης και άλλες δραστηριότητες όπως το διοικητικό και διαχειριστικό κόστος των πολιτικών

απασχόλησης. 2) Τα ενεργητικά μέτρα απασχόλησης που αναφέρονται στην κατάρτιση, την κυκλική εργασία (job rotation) και το μοίρασμα της εργασίας (job sharing), τα κίνητρα απασχόλησης, την ένταξη των αναπήρων, την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας όπως είναι η κοινωνική απασχόληση, τα κίνητρα αυτοαπασχόλησης ή και έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας και 3) Τα παθητικά μέτρα απασχόλησης που διακρίνονται σε αυτά που επιδιώκουν την εισοδηματική στήριξη των ανέργων και στην πρόωρη συνταξιοδότηση (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου, 2008:29).

Το γενικότερο μήνυμα των πολιτικών αυτών, είναι ότι τα μέτρα για την ουσιαστική αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας, πρέπει να εστιάζουν στην καλλιέργεια και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των νέων, στην αύξηση των επενδύσεων που θα στοχεύουν στην αύξηση της ζήτησης εργασίας και στην στήριξη των εθνικών αρχών ώστε να είναι σε θέση να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τις ευρωπαϊκές πολιτικές (O'Reilly et al.,2015).

Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας, όπως αυτές εντοπίζονται στις ευρωπαϊκές διακηρύξεις.

#### **4.2.1 Στρατηγική «Ευρώπη 2020»**

Το βασικότερο κείμενο χάραξης πολιτικής για την τρέχουσα δεκαετία αποτελεί η στρατηγική «Ευρώπη 2020». Συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «αποτελεί το θεματολόγιο της ΕΕ για την ανάπτυξη και την απασχόληση με έμφαση στην έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη ως μέσο αντιμετώπισης των διαρθρωτικών αδυναμιών της ευρωπαϊκής οικονομίας, βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητάς της και ενίσχυσης μιας διατηρήσιμης κοινωνικής οικονομίας της αγοράς»<sup>23</sup>.

Τα τελευταία χρόνια, εξαιτίας και της οικονομικής κρίσης, η Ευρώπη βρίσκεται σε μία περίοδο μετασχηματισμού. Από την μία πλευρά, οι κοινωνικές συνθήκες μεταβάλλονται, με το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης να εντείνεται λόγω της συνεχούς μετακίνησης των πληθυσμών. Η δημογραφική γήρανση αποτελεί μείζον πρόβλημα στο εσωτερικό της ΕΕ και χρόνια κοινωνικής προόδου χάνονται εξαιτίας

---

<sup>23</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

της κρίσης. Μιας κρίσης που πλήττει άμεσα την οικονομία και φέρνει στην επιφάνεια τις διαρθρωτικές αδυναμίες της Γηραιάς ηπείρου<sup>24</sup>.

Αυτά τα προβλήματα θέλει να αντιμετωπίσει η στρατηγική «Ευρώπη 2020» στοχεύοντας στην ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς της ΕΕ για τον 21ο αιώνα. Μία ισχυρή αγορά εργασίας με υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής, που θα στοχεύει στην εξάλειψη φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού<sup>25</sup>.

**Πίνακας: Ευρωπαϊκή στρατηγική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση 2020**

Προτεραιότητες	Κριτήρια αναφοράς	Μ.Ο. στην Ε.Ε. 2006	Μ.Ο. στην Ε.Ε. 2011
Πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου	<b>10%</b>	15,5%	13,5%
Πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας 30-34 ετών	<b>40%</b>	28,9%	34,6%
Προσχολική εκπαίδευση	<b>95%</b>	89,3%	92,3%
Απασχόληση (ηλικίες 20-34 ετών)	<b>82%</b>	79,0%	77,2%
Συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων	<b>15%</b>	9,5%	8,9%
Βασικές δεξιότητες	<b>15%</b>	A 23,1% M 24% Φ.Ε. 20,3 %	A 19,6% M 22,2% Φ.Ε. 17,7% <sup>3</sup>

Πηγή: *European Commission, 2013*

Τρεις είναι οι κύριες και αλληλοενισχυόμενες προτεραιότητες της πολιτικής αυτής:

- Έξυπνη ανάπτυξη: ανάπτυξη μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση και στην καινοτομία.
- Διατηρήσιμη ανάπτυξη: προώθηση μιας πιο αποδοτικής διαχείρισης των πόρων στο πλαίσιο μιας οικολογικής και ανταγωνιστικής οικονομίας.

<sup>24</sup> European Law Database (EUR-Lex), «ΕΥΡΩΠΗ 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη», ανακτημένο 21/09/2017 από: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:52010DC2020>

<sup>25</sup> European Law Database (EUR-Lex), «ΕΥΡΩΠΗ 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη», ανακτημένο 21/09/2017 από: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:52010DC2020>

- Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς: μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή<sup>26</sup>.

Για να υλοποιηθούν οι παραπάνω προτεραιότητες, θέτονται ορισμένοι στόχοι, που ιδανικά θα υλοποιηθούν μέχρι το τέλος του 2020. Ενδιάμεσα υποβάλλονται εκθέσεις που παρουσιάζουν την πορεία προς την υλοποίηση των στόχων. Παρακάτω παρουσιάζονται οι στόχοι, όπως εντοπίζονται στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Πρώτος και εξαιρετικά σημαντικός στόχος είναι εκείνος της **απασχόλησης**, με τους ευρωπαίους ηγέτες να επιζητούν την απασχόληση του 75% των ατόμων ηλικίας 20–64 ετών<sup>27</sup>. Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί ότι ως εργαλείο για την επίτευξη του στόχου αυτού αξιοποιείται η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, τόσο για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, όσο και για την επανένταξη μακροχρόνια ανέργων.

Στην συνέχεια, ακολουθεί ο στόχος για **έρευνα και ανάπτυξη**, με σχεδιασμό που προβλέπει να δαπανείται ετησίως το 3% του ΑΕΠ της ΕΕ. Με τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και την παγκοσμιοποίηση, η ΕΕ στηρίζει πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη της καινοτομίας<sup>28</sup>. Αυτός είναι ένας τομέας που συνδέεται με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας, καθώς λειτουργεί ως διάυλος ανάμεσα στις τεχνολογικές εξελίξεις της αγοράς εργασίας και τον άνεργο. Άλλωστε, η αποτελεσματικότερη χρήση της ενέργειας οδηγεί σε αύξηση της ανταγωνιστικότητας και σε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Επίσης, η επένδυση σε πιο φιλικές προς το περιβάλλον τεχνολογίες καταπολεμά την κλιματική αλλαγή και ταυτόχρονα δημιουργεί νέες ευκαιρίες επιχειρηματικότητας και απασχόλησης<sup>29</sup>.

Επόμενος στόχος είναι ο στόχος της κλιματικής αλλαγής και ενέργειας, όπου οι δράσεις στοχεύουν στην μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου κατά 20% σε

---

<sup>26</sup> European Law Database (EUR-Lex), «ΕΥΡΩΠΗ 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη», ανακτημένο 21/09/2017 από: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:52010DC2020>

<sup>27</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

<sup>28</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

<sup>29</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

σχέση με τα επίπεδα του 1990 και στην αύξηση κατά 20% της ενέργειας να προέρχεται από ανανεώσιμες πηγές<sup>30</sup>.

Ένας βασικός στόχος που συνδέεται άμεσα με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι η **εκπαίδευση**. Η ΕΕ έχει έναν διττό στόχο: την μείωση κάτω από 10% του ποσοστού των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και την εξασφάλιση ότι τουλάχιστον το 40% των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών έχει ολοκληρώσει την ανωτάτη εκπαίδευση<sup>31</sup>. Η ανισότητα στην εκπαίδευση είναι συνάρτηση πολλών παραμέτρων που αφορούν όχι μόνο το σχολείο, αλλά και το ευρύτερο περιβάλλον και την κοινωνία. Η φτώχεια, η ανεργία, το πολιτισμικό περιβάλλον δημιουργούν συνθήκες (και) εκπαιδευτικής ανισότητας. Η εκπαιδευτική ανισότητα δεν διαμορφώνεται σε κενό, ούτε εκτός του κοινωνικού πλαισίου, αλλά εντός των συντεταγμένων που ορίζουν οι οικονομικοί, κοινωνικοί και πολιτισμικοί παράγοντες. (Κουτούζης, κ.ά., 2012).

Οι δύο αυτοί στόχοι συνδέονται άμεσα με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας, καθώς χρησιμοποιείται για να αναδείξει την σημασία της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αλλά και για να βοηθήσει το άτομο να ανακαλύψει τις μαθησιακές του ανάγκες και να ξεπεράσει οποιαδήποτε εμπόδια.

Ο τελευταίος στόχος, αφορά στην φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό, με την ΕΕ να υποστηρίζει δράσεις για την μείωση κατά τουλάχιστον 20 εκατομμύρια του αριθμού των ατόμων που βρίσκονται ή κινδυνεύουν να βρεθούν σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού<sup>32</sup>. Προς την κατεύθυνση αυτή, η βελτίωση της εκπαίδευσης με στοχευμένες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, δύναται να συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης και την μείωση της φτώχειας.

Οι στόχοι αυτοί απεικονίζουν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο την πρόοδο που θα πρέπει να σημειώσει η ΕΕ σε βασικές παραμέτρους μέχρι το 2020. Επίσης, πέρα από το ευρωπαϊκό επίπεδο, αποτελούν και εθνικούς στόχους κάθε κράτους μέλους. Αυτό

---

<sup>30</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

<sup>31</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

<sup>32</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

πρακτικά σημαίνει ότι «οι χώρες της ΕΕ έχουν θέσει εθνικούς στόχους για να συμβάλουν στην επίτευξη των γενικότερων στόχων της ΕΕ, και υποβάλλουν εκθέσεις σχετικά με την πρόοδο ως προς την επίτευξη αυτών των στόχων, στο πλαίσιο των ετήσιων εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων»<sup>33</sup>.

Η Επιτροπή προτείνει επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες που θα ενεργήσουν ως καταλύτες για την επίτευξη προόδου σε κάθε βασική προτεραιότητα:

- «Ένωση καινοτομίας», η οποία στοχεύει στην βελτίωση της πρόσβασης στην χρηματοδότηση για την έρευνα και καινοτομία, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι καινοτόμες ιδέες θα μπορέσουν να μετατραπούν σε προϊόντα και υπηρεσίες που θα δημιουργήσουν ανάπτυξη και θέσεις εργασίας.

- «Νεολαία σε κίνηση», για την ενίσχυση των επιδόσεων των εκπαιδευτικών συστημάτων και την διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας.

- «Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη», για την επίσπευση της ανάπτυξης των υπηρεσιών πρόσβασης στο Διαδίκτυο υψηλής ταχύτητας και την άντληση οφελών από μια ψηφιακή ενιαία αγορά για νοικοκυριά και επιχειρήσεις.

- «Μια Ευρώπη που χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τους πόρους», για την αποσύνδεση της οικονομικής ανάπτυξης από την χρήση των πόρων και τη στήριξη της μετάβασης σε πιο οικολογικές επιλογές με στόχο την ενθάρρυνση της ενεργειακής αποδοτικότητας.

- «Μια βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης», για τη στήριξη της ανάπτυξης μιας ισχυρής και βιώσιμης βιομηχανικής βάσης, ικανής να ασκεί ανταγωνισμό σε παγκόσμιο επίπεδο.

- «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας», για τον εκσυγχρονισμό της παγκοσμιοποιημένης αγοράς εργασίας και την στήριξη των ατόμων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Οι δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης σε συνδυασμό με τις δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, στοχεύουν στην ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας και την εξασφάλιση καλύτερων θέσεων απασχόλησης. Επιπροσθέτως, με την επικαιροποίηση των γνώσεών τους, τα άτομα είναι πότερο ικανά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

- «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας», για την διασφάλιση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής, με σκοπό την εξασφάλιση ίσων

---

<sup>33</sup> European Law Database (EUR-Lex), «ΕΥΡΩΠΗ 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη», ανακτημένο 21/09/2017 από: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:52010DC2020>

ευκαιριών απασχόλησης και ανάπτυξης και για τα άτομα που ζουν σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Οι πρωτοβουλίες αυτές αποτελούν δέσμευση τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και σε εθνικό για τα κράτη μέλη της ΕΕ<sup>34</sup>.

#### 4.2.2 Εγγυήσεις για τη Νεολαία

Οι εγγυήσεις για την νεολαία αφορούν σε μία πρωτοβουλία δέσμευσης των κρατών μελών της ΕΕ, ότι όλοι οι **νέοι κάτω των 25 ετών** θα λαμβάνουν ποιοτική προσφορά εργασίας, συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την επίσημη εκπαίδευση. Η αρχή των Εγγυήσεων για την Νεολαία εγκρίθηκε τον Απρίλιο του 2013 και μέχρι σήμερα, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΕ, οι δράσεις στο πλαίσιο αυτής έχουν **συμβάλει στη βελτίωση της ζωής εκατομμυρίων νέων Ευρωπαίων**<sup>35</sup>.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, από τον Ιανουάριο του 2014 μέχρι σήμερα έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα Εγγυήσεων για τη Νεολαία παραπάνω από 16 εκατομμύρια νέοι. Μάλιστα, παραπάνω από τα δύο τρίτα των νέων που ολοκλήρωσαν ένα πρόγραμμα Εγγυήσεων το έτος 2015, αποδέχθηκαν πρόταση για θέση εργασίας<sup>36</sup>. Το ποσοστό αυτό είναι ιδιαίτερα υψηλό, γεγονός που δηλώνει την επιτυχία του προγράμματος.

Για να είναι επιτυχημένα τέτοια προγράμματα, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ουσιαστική συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων: των δημόσιων αρχών, των υπηρεσιών απασχόλησης, των φορέων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, των φορέων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, των επιχειρήσεων, των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών ενώσεων κ.λπ<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> European Law Database (EUR-Lex), «ΕΥΡΩΠΗ 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη», ανακτημένο 21/09/2017 από: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:52010DC2020>

<sup>35</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Εγγυήσεις για την Νεολαία», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=el>

<sup>36</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Εγγυήσεις για την Νεολαία», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=el>

<sup>37</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Εγγυήσεις για την Νεολαία», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=el>

Από την πλευρά της, η ΕΕ στηρίζει τα κράτη μέλη στην προσπάθειά τους να καταρτίσουν τα εθνικά προγράμματα Εγγυήσεων για τη Νεολαία με τρεις τρόπους: α) μέσω σημαντικής χρηματοδότησης, β) μέσω στήριξης της εθνικής τους πολιτικής απασχόλησης καθώς και γ) μέσω δραστηριοτήτων αμοιβαίας μάθησης με στόχο την ανταλλαγή καλών πρακτικών. Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνδράμει όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ στην ανάπτυξη του δικού τους εθνικού Σχεδίου Υλοποίησης των Εγγυήσεων για τη Νεολαία. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διευκολύνει την **ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των εθνικών αρχών**, ιδίως μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, και πιο συγκεκριμένα του προγράμματος για την αμοιβαία μάθηση<sup>38</sup>.

**Φαίνεται πως η έγκαιρη παρέμβαση και η λήψη μέτρων για τη στήριξη της δραστηριοποίησης των νέων** συντελούν στην βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και των συστημάτων κατάρτισης και την ενίσχυση της ικανότητας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης με σκοπό την υλοποίηση των Εγγυήσεων για τη Νεολαία<sup>39</sup>.

#### 4.2.3 Ευκαιρίες για τους νέους

**Οι νέοι άνθρωποι που έχουν ολοκληρώσει την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους και αναζητούν εργασία ενδέχεται να αντιμετωπίσουν σημαντικά εμπόδια, κυρίως λόγω της οικονομικής κρίσης.** Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο χρηματοδοτεί χιλιάδες έργα και προγράμματα σε όλη την Ευρώπη, τα οποία στοχεύουν στη στήριξη των νέων ώστε να αποκτήσουν την απαιτούμενη τεχνογνωσία και τις ευκαιρίες για να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό. Ειδική ομάδα στόχου αποτελούν οι αποκλεισμένοι από την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κατάρτιση<sup>40</sup> (NEETs).

---

<sup>38</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Εγγυήσεις για την Νεολαία», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=el>

<sup>39</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Εγγυήσεις για την Νεολαία», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=el>

<sup>40</sup> Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Ευκαιρίες για τους Νέους», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>



Ένα μέρος των δράσεων αυτών αφορά στην επικαιροποίηση των δεξιοτήτων των νέων που αναζητούν εργασία, καθώς και η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού σε αντιστοιχία με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.<sup>41</sup>

Μάλιστα, επειδή οι νέοι που είναι αποκλεισμένοι χρειάζονται περαιτέρω στήριξη, τα προγράμματα αυτά παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, σύνταξης βιογραφικών σημειωμάτων και δεξιότητες συνεντεύξεων, και συχνά τους συνοδεύουν στην διαδικασία υποβολής αιτήσεων αλλά και στους πρώτους μήνες εργασίας<sup>42</sup>.

Παράλληλα με τα σεμινάρια κατάρτισης και τη συμβουλευτική, στις δράσεις των προγραμμάτων εντάσσεται η πρακτική άσκηση ή η μαθητεία. Σε συνεργασία με δυνητικούς εργοδότες και συχνά παρέχοντας οικονομική υποστήριξη, τα προγράμματα του ΕΚΤ παρέχουν σε δεκάδες χιλιάδες νέους την ευκαιρία να ενταχθούν στον εργάσιμο βίο και να αποκτήσουν πολύτιμες επαγγελματικές δεξιότητες και εργασιακή εμπειρία. Τέτοιες πρωτοβουλίες βελτιώνουν τις προοπτικές απασχόλησης και συχνά εξασφαλίζουν μόνιμες θέσεις εργασίας.

Ακόμη, ένα σημαντικό κομμάτι της δράσης «Ευκαιρίες για τους Νέους» είναι η εξασφάλιση της κινητικότητας των νέων (youth mobility), με σκοπό την ανάπτυξη γλωσσικών δεξιοτήτων και την παροχή δυνατότητας πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό. Με τον τρόπο αυτό, οι νέοι μετακινούνται εντός της ΕΕ σε μέρη όπου υπάρχει ζήτηση για τις δεξιότητες και τα προσόντα τους<sup>43</sup>.

#### **4.2.4 Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων**

Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων αποτελεί μία περαιτέρω ενίσχυση του προγράμματος του ΕΚΤ «Εγγυήσεις για την Νεολαία». Στόχος του προγράμματος είναι μέσω της οικονομικής βοήθειας 6 δισεκατομμυρίων ευρώ, να ενισχυθούν οι περιφέρειες που αντιμετωπίζουν ποσοστά ανεργίας νέων άνω του 25% και έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι στις συγκεκριμένες περιοχές, όπου τα

---

<sup>41</sup> Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Ευκαιρίες για τους Νέους», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

<sup>42</sup> Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Ευκαιρίες για τους Νέους», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

<sup>43</sup> Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Ευκαιρίες για τους Νέους», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

προβλήματα είναι πιο έντονα, το επίπεδο του βοηθήματος που λαμβάνει κάθε νέος να είναι αρκετό ώστε να βοηθηθεί ουσιαστικά<sup>44</sup>.

Βασικός σκοπός της πρωτοβουλίας αυτής είναι να εξασφαλίσει ότι όλοι οι νέοι έως 25 ετών έχουν ίσες ευκαιρίες στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, συμμετέχουν σε προγράμματα μαθητείας ή πρακτικής άσκησης εντός τεσσάρων μηνών από την εγκατάλειψη της επίσημης εκπαίδευσης ή την είσοδο τους στην ανεργία. Σημαντική είναι η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όπου οι νέοι αξιοποιούν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού είτε για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους είτε για επανείσοδο τους στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, το ΕΚΤ παρέχει σημαντική χρηματοδότηση για την απαραίτητη μακροπρόθεσμη διαρθρωτική μεταρρύθμιση και επένδυση στο μέλλον των νέων και της οικονομίας<sup>45</sup>.

Με βάση όσα προαναφέρθηκαν, φαίνεται ότι τα όργανα χάραξης πολιτικής της ΕΕ, για να αντιμετωπίσουν το μείζον ζήτημα της ανεργίας, αναζήτησαν τις αιτίες από τις οποίες πηγάζει η ανεργία των νέων και πρότειναν έναν μακροπρόθεσμο σχεδιασμό για την ουσιαστική στήριξη του ευάλωτου πληθυσμού. Ουσιαστικά, όσες πολιτικές αναφέρθηκαν για την στήριξη των ανέργων, έχουν τρία κοινά σημεία, τα οποία, όπως παρουσιάζεται και παρακάτω, διατρέχουν όλα τα κείμενα της ΕΕ:

- α) συνεχιζόμενη μάθηση με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων
- β) εξασφάλιση της κινητικότητας εντός των συνόρων της ΕΕ και
- γ) εξασφάλιση μίας θέσης πρακτικής άσκησης ώστε να αποκτηθεί εργασιακή εμπειρία.

Τρία σκέλη παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον με βάση και τα δεδομένα της οικονομικής κρίσης:

- η αξιοποίηση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για τον εντοπισμό των αναγκών των ανέργων κυρίως ατόμων

---

<sup>44</sup> Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

<sup>45</sup> Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

- η συντονισμένη επένδυση σε δεξιότητες και ικανότητες, ώστε να αντιμετωπιστεί το χάσμα μεταξύ των αγορών εργασίας στην Ευρώπη και
- ο έλεγχος στα κράτη-μέλη ώστε να εφαρμόζονται οι ευρωπαϊκές οδηγίες στα εθνικά σχέδια απασχόλησης.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί, τα κράτη μέλη χαράσσουν την πολιτική τους έχοντας ως βάση τις ευρωπαϊκές οδηγίες. Οι πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας με αξιοποίηση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

### **4.3 Η πολιτική απασχόλησης της Ελλάδας για την καταπολέμηση της ανεργίας**

Ένα από τα σημαντικότερα κοινωνικά προβλήματα που απασχολούν τις ανεπτυγμένες κοινωνίες στις μέρες μας, είναι η ανεργία καθώς από το 1975 και μέχρι σήμερα τα ποσοστά των ανέργων εμφανίζονται ιδιαίτερα υψηλά. Επίσης, η διάρκεια της ανεργίας είναι μεγάλη για σημαντικό μέρος των ανέργων, γεγονός που αποκαθλώνει την αντίληψη για την πλήρη απασχόληση που επικρατούσε κατά την περίοδο μεσουράνησης του κοινωνικού κράτους. Από το 1950 κι έπειτα, η επίτευξη της πλήρους απασχόλησης χάρη στις πολιτικές της ενεργούς ζήτησης με την εφαρμογή μέτρων δημοσιονομικής πολιτικής είχε ως αποτέλεσμα τον προσανατολισμό των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης (που άρχισαν να δημιουργούνται ήδη από τις αρχές του 20ου αιώνα σε ορισμένες χώρες), προς την καταπολέμηση της ανεργίας κυρίως μέσω της οργάνωσης της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων (Alber J.,1995, Καραμεσίνη Μ., 2005α:37 στο Δημουλας & Μιχαλοπούλου:15).

Η πολιτική απασχόλησης που ακολουθείται σε εθνικό επίπεδο, όπως και σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, ουσιαστικά αποτελεί εφαρμογή της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση. Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, η Ελλάδα ως μέλος της ΕΕ, λαμβάνει χρηματοδότηση με σκοπό την εφαρμογή των ευρωπαϊκών στρατηγικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας και για την στήριξη των ευπαθών ομάδων. Τα μέτρα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αναφέρονται σε δράσεις σύζευξης των εργαζομένων με τις θέσεις εργασίας, την κινητικότητα, την

επανακατάρτιση και τις προσωρινές επιδοτήσεις απασχόλησης των εργαζομένων σε συνδυασμό με την ενεργητική προώθηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. (Storie,2006:57 στο Δημουλάς & Μιχαλοπούλου:22). Οι πολιτικές απασχόλησης αναφέρονται κυρίως στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ανεργίας με την παροχή επιδομάτων ανεργίας, την εφαρμογή μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης και την απασχόληση στο δημόσιο τομέα και στα μέτρα των ενεργητικών πολιτικών που επιδιώκουν την αντιμετώπιση της ανεργίας (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου:23). Στην Ελλάδα, όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα, μείζον ζήτημα που χρήζει άμεσης αντιμετώπισης είναι η ανεργία των νέων κάτω των 30 ετών, με έμφαση στους νέους κάτω των 24 ετών. Γι' αυτό τα περισσότερα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επανένταξης στοχεύουν στην ηλικιακή ομάδα αυτή, με έμφαση σε προγράμματα πράσινης ανάπτυξης και καινοτομίας στην έρευνα και την επιχειρηματικότητα. Τέτοιο πρόγραμμα είναι για παράδειγμα το πρόγραμμα στήριξης νέων αγροτών, που στηρίζει την καινοτομία στα στάδια της παραγωγής και την προαγωγή οικολογικών μεθόδων.

Επίσης, σε εθνικό επίπεδο υλοποιούνται και αρκετά προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτά τα προγράμματα αφορούν στην οικονομική ενίσχυση επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και καινοτομικών δραστηριοτήτων ανέργων με ηλικία 22-64 ετών ή στην επιχορήγηση θέσεων εργασίας με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας. Παράδειγμα τέτοιου προγράμματος είναι το πρόγραμμα για την γυναικεία επιχειρηματικότητα που θα παρουσιαστεί στην συνέχεια.

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι να παρουσιαστούν τα προγράμματα στήριξης νέων ανέργων, όπως αυτά εντοπίζονται στο εθνικό σχέδιο απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Τα προγράμματα που ακολουθούν αποτελούν όλα μέρος της δράσης «Ευκαιρίες για Νέους». Η δράση αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας «Νεολαία σε κίνηση» για την εκπαίδευση και την απασχόληση και αποσκοπεί στην μείωση της κάθε μορφής ανεργίας ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, επίπεδο μόρφωσης και επαγγελματικής ειδικότητας. Υπάρχει όμως και η αμφισβήτηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα τέτοιων δράσεων που αποτελούν ενεργές πολιτικές απασχόλησης, διότι από την άλλη μεριά σύμφωνα με τον Taguieff (2002) , τίθεται το ερώτημα αν η διά βίου εκπαίδευση είναι αποτελεσματικό εργαλείο για τη στήριξη και ενίσχυση της σύγχρονης ιδιότητας του πολίτη ή αποτελεί ιδεολόγημα του

«δημοκρατικού φαντασιακού», καθώς και αν οι σχετικές πολιτικές της Ε.Ε. ευνοούν πραγματικά μια δημοκρατική εκδοχή της ιδιότητας του πολίτη ή απλώς στηρίζουν τη λειτουργία της αγοράς (Karalis & Balias, 2007).

Ο προβληματισμός με βάση τον οποίο διατυπώνονται οι κατευθύνσεις των πολιτικών για την απασχόληση στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. και της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιστρέφεται γύρω από τον άξονα του «φυσικού ποσοστού ανεργίας» ή του ποσοστού ανεργίας που δεν επιταχύνει τον πληθωρισμό (Non Accelerated Inflation Rate of Unemployment, NAIRU) και συνεπώς δεν επιδιώκεται ο περιορισμός του κάτω από ένα ορισμένο επίπεδο (Δεδουσόπουλος, 2000, Turner et al., 2001, Γράβαρης, 2008). Σ' αυτό το πλαίσιο, οι στόχοι των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης περιορίζονται στα όρια που διαμορφώνονται μεταξύ του πραγματικού ποσοστού ανεργίας και του δείκτη NAIRU ο οποίος σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Ο.Ο.Σ.Α. είναι σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα στην Ελλάδα. Από 4,6 που ήταν το 1980 ανήλθε σε 8,8 το 1995 και 9,5 το 1999 (Turner et al., 2001:192). Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι με τις πολιτικές απασχόλησης και ειδικότερα με τις ενεργητικές πολιτικές επιδιώκεται ο περιορισμός των επιπέδων ανεργίας μέχρι εκείνο το κατώφλι που δεν τροφοδοτεί πληθωριστικές πιέσεις στην οικονομία. Επίπεδο ανεργίας που οριοθετεί και τις πιο αισιόδοξες εκτιμήσεις αναφορικά με τις δυνατότητες επίδρασης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη μείωση της (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου, 2008:25).

#### **4.4 Δράση «Ευκαιρίες για τους Νέους»**

Η δράση αυτή αποτελεί ουσιαστικά ένα μέσο στήριξης των άνεργων νέων που τους δίνει τη δυνατότητα να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, στο πρόγραμμα αυτό εντάσσονται τόσο άτομα που εγκατέλειψαν το σχολείο ή ένα πρόγραμμα κατάρτισης χωρίς να ολοκληρώσουν τον δεύτερο κύκλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όσο και πτυχιούχοι με στόχο την απόκτηση μιας πρώτης επαγγελματικής εμπειρίας. Το πρόγραμμα απαιτεί την μέγιστη χρήση των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, απαιτεί καινοτόμες προσεγγίσεις και διευκόλυνση των νέων στην εύρεση εργασίας. Επίσης, απαιτεί ισχυρές συμπράξεις μεταξύ πολιτικών αρχών, ενώσεων εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκό, εθνικό,

περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και, τέλος, απαιτεί καθοδήγηση και παροχή βοήθειας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή<sup>46</sup>.

Με βάση, λοιπόν, την πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Ευκαιρίες για τους Νέους» και τις δυσμενείς κοινωνικοοικονομικές συνθήκες των τελευταίων ετών, εκπονήθηκε ένα συνεκτικό επιχειρησιακό «Σχέδιο Δράσης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων»<sup>47</sup>. Ουσιαστικά, το σχέδιο αυτό αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη κρατική προσπάθεια για την υποστήριξη των νέων ανέργων. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται «Κεντρικός στόχος του σχεδίου είναι η ανάδειξη στοχευμένων πολιτικών και μέτρων ανάπτυξης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων δύο ηλικιακών κατηγοριών 15-24 και 25-35, με έμφαση στους νέους με χαμηλά τυπικά προσόντα»<sup>48</sup>.

Οι πολιτικές αυτές στοχεύουν στην θέσπιση συστηματικών προγραμμάτων μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, ώστε να επιτευχθεί άμεσα η απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας, καθώς και στην προώθηση της επιχειρηματικότητας. Βασικό και κύριο εργαλείο υποστήριξης των νέων ανέργων κατά την κατάρτιση, την μετάβασή τους στο εργασιακό ή επιχειρηματικό περιβάλλον, αλλά και την μετέπειτα πορεία τους αποτελεί η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών καθοδήγησης<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Ευκαιρίες για τους Νέους», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

<sup>47</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

<sup>48</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

<sup>49</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

Για την ορθή εφαρμογή του σχεδίου δράσης, χαραχτηκαν θεματικοί άξονες<sup>50</sup> προτεραιότητας, οι οποίοι αποτέλεσαν πλάνο κατά την σχεδίαση και διεξαγωγή του. Οι θεματικοί άξονες αυτοί αφορούν στην:

- Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για νέους ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα.
- Προαγωγή της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και της συνεχιζόμενης κατάρτισης.
- Θέσπιση πρακτικής άσκησης κατά την διάρκεια και μετά την εκπαίδευση.
- Θέσπιση συστηματικών προγραμμάτων μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, ώστε να υποστηριχθεί η απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας (με συνδυασμό καθοδήγησης, συμβουλευτικής, κατάρτισης και απασχόλησης).
- Ενίσχυση της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού με έμφαση σε νέους ανέργους.
- Ενίσχυση του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, της καθοδήγησης σταδιοδρομίας και της συμβουλευτικής για την επιχειρηματικότητα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των νέων, με έμφαση στην καινοτομία και στην πράσινη επιχειρηματικότητα.
- Μείωση της μαθητικής διαρροής<sup>51</sup>.

#### **4.4.1 Προγράμματα στήριξης των νέων**

##### **1) Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών**

---

<sup>50</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

<sup>51</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

Η δράση αυτή υλοποιείται από το υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Είναι η πιο γνωστή δράση για την στήριξη και ενίσχυση νέων ατόμων, με πάνω από 50.000 νέους να έχουν συμμετάσχει τα τελευταία τέσσερα χρόνια. Οι ωφελούμενοι είναι άνεργοι νέοι έως 29 ετών, απόφοιτοι τριτοβάθμιας, μεταδευτεροβάθμιας, δευτεροβάθμιας και υποχρεωτικής εκπαίδευσης, που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους και είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ. αναζητώντας μια θέση εργασίας.

Το πρόγραμμα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την ένταξη νέων ατόμων στην αγορά εργασίας, καθώς μέσω χορήγησης επιταγής «voucher» περιλαμβάνει ολοκληρωμένη δέσμη παρεμβάσεων για κατάρτιση με σκοπό την ανάπτυξη οριζόντιων και εξειδικευμένων δεξιοτήτων σε συνδυασμό με καθοδήγηση και συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Η συμβουλευτική που παρέχεται στα πλαίσια του συγκεκριμένου προγράμματος χωρίζεται σε τρεις φάσεις: α) στην πρώτη επαφή του νέου με τον φορέα για πληροφόρηση σχετικά με τις θέσεις πρακτικής άσκησης που είναι συναφείς με την εκπαίδευσή του, β) κατά την διάρκεια του προγράμματος σε συνδυασμό με την κατάρτιση για στήριξη και ανάπτυξη των αναγκαίων δεξιοτήτων για ένταξη στην αγορά εργασίας και γ) στην λήξη του προγράμματος, με την εκπαίδευση σε τεχνικές εύρεσης εργασίας και επαγγελματικού προσανατολισμού που θα του φανούν ιδιαίτερα χρήσιμες κατά την αναζήτηση μιας θέσης εργασίας.

## **2) Προώθηση καινοτομικής επιχειρηματικότητας νέων και συμβουλευτική καθοδήγηση επιχειρηματιών**

Μία ακόμα δράση, του υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, είναι η προώθηση της καινοτομικής επιχειρηματικότητας των άνεργων νέων έως 35 ετών καθώς και η συμβουλευτική τους καθοδήγηση στην διαχείριση επιχειρήσεων. Το πρώτο σκέλος της δράσης περιλαμβάνει την ενίσχυση για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών σε όλους σχεδόν τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, με προτεραιότητα σε κλάδους και τομείς της οικονομίας που προάγουν την καινοτομία.

Το δεύτερο σκέλος, που έχει ως ωφελούμενους τους άνεργους νέους που δημιούργησαν την επιχείρησή τους στο πρώτο σκέλος της δράσης, αφορά στην παροχή



συμβουλευτικής υποστήριξης και περιλαμβάνει θεματικά εργαστήρια (ομαδική επιχειρηματική συμβουλευτική), υπηρεσίες καθοδήγησης, ενδυνάμωσης και επιχειρηματικής υποστήριξης.

### **3) Επιχειρηματικότητα στην ύπαιθρο**

Η δράση αυτή αφορά στην στήριξη των νέων έως 35 ετών, που επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά στον αγροτικό τομέα. Περιλαμβάνει παρεμβάσεις που στοχεύουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας μέσω της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Βασικό κομμάτι της δράσης αυτής αφορά στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής τόσο για την προετοιμασία και την ανάπτυξη επιχειρηματικών σχεδίων, όσο και για την επιλογή του είδους της επιχειρηματικής δράσης και του τρόπου διαχείρισής της. Έμφαση δίνεται και στην καθοδήγηση για την πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης μετά τη σύσταση της αγροτικής μονάδας.

### **4) Εθνικό Δίκτυο Άμεσης Κοινωνικής Παρέμβασης**

Μία δράση που δημιουργήθηκε με βάση την πρωτοβουλία της ΕΕ για την «Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για την Καταπολέμηση της Φτώχειας», είναι το Εθνικό Δίκτυο Άμεσης Κοινωνικής Παρέμβασης. Σύμφωνα με την διακήρυξη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, η δράση δημιουργήθηκε στο πλαίσιο εκπλήρωσης του εθνικού στόχου «για την μείωση του αριθμού των ατόμων που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας ή/και υφίστανται υλικές στερήσεις ή/και διαβιούν σε νοικοκυριά χωρίς εργαζόμενα μέλη, καθώς και για την δημιουργία ενός δικτύου κοινωνικής ασφάλειας κατά του κοινωνικού αποκλεισμού»<sup>52</sup>. Αντικείμενο του δικτύου είναι η παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών σε αστέγους και σε άνεργους νέους έως 30 ετών που βρίσκονται ή ενδέχεται να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας. Οι νέοι επιχορηγούνται με την δυνατότητα απασχόλησης στις δομές του δικτύου. Σε επίπεδο παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής, λειτουργούν γραφεία διαμεσολάβησης που στόχο έχουν την (επαν)ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας.

### **5) Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας στον πολιτισμό για νέους**

---

<sup>52</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

Σκοπός του προγράμματος είναι η απασχόληση ανέργων έως 30 ετών σε προγράμματα ανάδειξης και συντήρησης πολιτιστικών υποδομών, σε μουσεία, καθώς και σε υπηρεσίες φύλαξης αρχαιολογικών χώρων. Στα πλαίσια αυτού του προγράμματος, η συμβουλευτική αξιοποιείται για την προαγωγή της ενεργού συμμετοχής των νέων στην τοπική κοινωνία, παρέχοντας υπηρεσίες πληροφόρησης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

#### **6) Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων**

Στόχος του προγράμματος είναι η επιχορήγηση επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης. Ωφελούμενοι είναι άνεργοι νέοι έως 35 ετών, που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και είναι εγγεγραμμένοι στα ειδικά μητρώα του ΟΑΕΔ. Στα πλαίσια του προγράμματος αυτού οι υπηρεσίες συμβουλευτικής που παρέχονται αφορούν στην πληροφόρηση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την στήριξη των ανέργων για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

#### **7) Πιλοτική δράση για την υποστήριξη νέων για την δημιουργία Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων**

Σύμφωνα με την προκήρυξη του προγράμματος, «στόχος της δράσης είναι η προώθηση της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας ως εργαλεία αναχαίτισης της ανεργίας και προώθησης της κοινωνικής συνοχής»<sup>53</sup>. Με την ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, διατηρούνται υπάρχουσες θέσεις εργασίας και δημιουργούνται νέες, ενισχύοντας την σταθερότητα της οικονομίας. Ωφελούμενοι του προγράμματος είναι άνεργοι νέοι ηλικίας 18 έως 29 ετών, οι οποίοι στην συνέχεια θα απασχοληθούν ως εργαζόμενοι σε Κοιν.Σεπ. Ενδιαφέρον στη συγκεκριμένη δράση παρουσιάζει η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής. Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν στην πληροφόρηση, την καθοδήγηση των υποψηφίων κοινωνικών επιχειρηματιών, καθώς και στη σύνταξη του επιχειρηματικού σχεδίου. Μετά την ίδρυση της Κοιν.Σεπ. και για διάστημα ενός έτους, παρέχεται συμβουλευτική σε θέματα δικτύωσης και δημοσιότητας της ιδρυθείσας εταιρείας καθώς και σε θέματα κατάρτισης των μελών και εργαζομένων της.

---

<sup>53</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

## **8) Υποστήριξη των επιχειρήσεων για την απασχόληση προσωπικού υψηλής εξειδίκευσης**

Η δράση αυτή έχει εξαιρετικά στοχευμένο χαρακτήρα και αποσκοπεί στην ένταξη στην αγορά εργασίας άνεργων νέων ερευνητών έως 35 ετών και τεχνικού προσωπικού υψηλής εξειδίκευσης. Στόχος του προγράμματος είναι η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας των αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και η αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων για την έρευνα, προκειμένου να υποστηριχθεί η επιστημονική πρόοδος, η ανταγωνιστικότητα, αλλά και η κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη της χώρας. Στα πλαίσια του προγράμματος αυτού, η συμβουλευτική εστιάζει στην παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας καθώς και καθοδήγηση για την αξιοποίηση των επαγγελματικών δικτύων του ΟΑΕΔ.

## **9) Πρακτική άσκηση τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ και ΤΕΙ)**

Μία πολύτιμη δράση για την υποστήριξη των φοιτητών των Α.Ε.Ι και Τ.Ε.Ι. στην είσοδο τους στην αγορά εργασίας, είναι η πρακτική άσκηση, που οδηγεί στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών τους. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στην προκειμένη περίπτωση, όπως αναφέρεται και στην προκήρυξη του προγράμματος, «περιλαμβάνει ολοκληρωμένη δέσμη παρεμβάσεων με στόχο την ουσιαστική σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγική διαδικασία»<sup>54</sup>. Ειδικότερα, οι δράσεις αυτές αφορούν σε καθοδήγηση και σε πληροφόρηση των φοιτητών, σε τεχνικές εύρεσης εργασίας και σεμινάρια συμβουλευτικής καθώς και σε δικτύωση και συνεργασία του Γραφείου Διασύνδεσης (ΓΔ) με επιχειρήσεις και φορείς του ιδιωτικού τομέα.

## **10) Πρακτική άσκηση Δημοσίων και Ιδιωτικών ΙΕΚ Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Η δράση αφορά στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας αποφοίτων δημόσιων και ιδιωτικών Ι.Ε.Κ., καθώς και άλλων φορέων επαγγελματικής κατάρτισης. Στόχος είναι η διασύνδεση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Μέσα από την πρακτική άσκηση, οι απόφοιτοι έχουν την δυνατότητα να αναπτύξουν

---

<sup>54</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

περαιτέρω τις θεωρητικές τους γνώσεις με βάση τις απαιτήσεις του χώρου εργασίας, γεγονός που οδηγεί στην προσαρμογή τους στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Με την αξιοποίηση υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ενισχύονται οι υπάρχουσες ικανότητες των αποφοίτων και αναπτύσσονται νέες άμεσα συνδεδεμένες με την αγορά εργασίας, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

### **11) Πρακτική άσκηση ΕΠΑΣ Μαθητείας - Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)**

Μία ακόμη ενδιαφέρουσα πρωτοβουλία για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, αφορά στον θεσμό της μαθητείας των σπουδαστών των επαγγελματικών σχολών του Ο.Α.Ε.Δ. Σύμφωνα με πληροφορίες του προγράμματος «Αντικείμενο της δράσης είναι η χρηματοδότηση της πρακτικής άσκησης των μαθητών - σπουδαστών των Επαγγελματικών Σχολών του ΟΑΕΔ σε επιδοτούμενες θέσεις πρακτικής άσκησης αντίστοιχες των επαγγελματικών τους προσόντων. Στόχος του προγράμματος είναι να συμβάλλει στην αφομοίωση και στην προσαρμογή των γνώσεων στις πραγματικές ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας και στην εξοικείωση των μαθητών - σπουδαστών με το εργασιακό περιβάλλον»<sup>55</sup>. Ανάλογα με την θεωρητική τους εκπαίδευση, οι σπουδαστές τοποθετούνται σε θέσεις πρακτικής άσκησης. Για να επιλέξουν την θεωρητική τους εκπαίδευση, καθώς και κατά την διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης, λαμβάνουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας καθώς και επαγγελματικού προσανατολισμού. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις τεχνικές εύρεσης εργασίας, που θα τους φανούν χρήσιμες μετά το πέρας της μαθητείας.

### **12) Πρόγραμμα μαθητείας αποφοίτων Τεχνικής Εκπαίδευσης**

Το πρόγραμμα αυτό είναι πλήρως εναρμονισμένο με τις ευρωπαϊκές οδηγίες για την ενίσχυση του θεσμού της «μαθητείας» και στόχος του είναι η διασύνδεση των σχολών Τεχνικής Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Μέσω του προγράμματος, οι απόφοιτοι Επαγγελματικών Λυκείων και Σχολών κ.ά., αποκτούν επαγγελματική εμπειρία στον παραγωγικό τομέα σε συναφείς τομείς με την εκπαίδευσή τους. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται στα πλαίσια αυτού του προγράμματος, αφορούν τόσο στην ένταξη των ωφελούμενων στο πρόγραμμα, όσο και στην στήριξη

---

<sup>55</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

τους μετά την λήξη του προγράμματος. Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν κυρίως καθοδήγηση για την κατάλληλη επιλογή θέσης μαθητείας και επαγγελματικό σχεδιασμό για την ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων για ένταξη στην αγορά εργασίας.

### **13) Γραφεία Διασύνδεσης Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΕΙ&ΤΕΙ)**

Τα γραφεία διασύνδεσης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δημιουργήθηκαν από το Υπουργείο Παιδείας με απώτερο στόχο τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Οι δράσεις των Γραφείων Διασύνδεσης χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες: α) «στην ανάπτυξη διαύλων επικοινωνίας, δικτύωσης και συνεργασίας με τις επιχειρήσεις, τους εργοδοτικούς φορείς και την ευρύτερη κοινωνία, καθώς και β) στην παροχή ολοκληρωμένης συμβουλευτικής υποστήριξης και καθοδήγησης στους φοιτητές και αποφοίτους για το σχεδιασμό των περαιτέρω σπουδών τους και της προσωπικής τους επαγγελματικής σταδιοδρομίας»<sup>56</sup>.

Τα γραφεία διασύνδεσης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ένας από τους κύριους φορείς παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής στην Ελλάδα με δράσεις που αφορούν στην δικτύωση με τους φορείς προώθησης της απασχόλησης, στην υποστήριξη δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών και αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και σε υπηρεσίες καθοδήγησης και υποστήριξης των επιχειρηματικών ιδεών των φοιτητών. Αναλυτικότερη παρουσίαση σχετικά με το έργο των γραφείων αυτών γίνεται στην επόμενη ενότητα.

### **14) Μονάδες Καινοτομίας & Επιχειρηματικότητας σε ΑΕΙ & ΤΕΙ**

Η δράση αυτή στοχεύει στην ανάπτυξη της καινοτομίας στην έρευνα και στην επιχειρηματικότητα των φοιτητών/αποφοίτων των πανεπιστημιακών και τεχνολογικών ιδρυμάτων εκπαίδευσης της χώρας. Στόχος του προγράμματος είναι η σύνδεση της ανώτατης εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Οι μονάδες αυτές έχουν ως έργο τους προαγωγή της έρευνας σε συναφή με την επιχειρηματικότητα πεδία. Με απώτερο σκοπό την ανάδειξη της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας ως προοπτική

---

<sup>56</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

απασχόλησης. Για να το επιτύχουν αυτό, υλοποιούν δράσεις για την ανάπτυξη της επιχειρηματικής νοοτροπίας και κουλτούρας, μέσω της καλλιέργειας εξειδικευμένων επιχειρηματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Πέρα όμως από τα σεμινάρια αυτά, οι φοιτητές/απόφοιτοι λαμβάνουν στοχευμένες υπηρεσίες συμβουλευτικής σχετικά με την καθοδήγηση της επιχειρηματικής τους πρωτοβουλίας και πληροφόρηση για την σύνδεση της ακαδημαϊκής κοινότητας με την αγορά εργασίας.

#### **15) Ενίσχυση επιχειρηματικότητας νέων**

Στόχος της δράσης αυτής, σε πλήρη εναρμόνιση με τις ευρωπαϊκές οδηγίες, είναι η ενίσχυση των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών των νέων 18 έως 35 ετών, με έμφαση στην στήριξη καινοτόμων και φιλικών προς το περιβάλλον επιχειρηματικών σχεδίων. Το πρόγραμμα εστιάζει κυρίως σε τομείς της οικονομίας που δύνανται να στρέψουν την ελληνική επιχειρηματικότητα προς την ουσιαστική εξωστρεφή ανάπτυξη. Ουσιαστικά, οι άνεργοι (επαν)εντάσσονται στην αγορά εργασίας, δημιουργώντας οι ίδιοι την επιχείρησή τους. Για την επιτυχημένη υλοποίηση του προγράμματος, οι ωφελούμενοι δέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής και καθοδήγησης σχετικά με την λειτουργία της επιχείρησης και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

#### **16) Ολοκληρωμένη παρέμβαση για τη στήριξη της απασχόλησης γυναικών μέσω ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας**

Ένα πρόγραμμα που ξεκίνησε να υλοποιείται το 2013 από το πρώην υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, αφορά στη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Σκοπός του προγράμματος είναι η στήριξη άνεργων γυναικών ετών 18-35 που επιθυμούν να ιδρύσουν την δική τους επιχείρηση. Η δράση αυτή εντάσσεται στο ευρωπαϊκό σχέδιο απασχόλησης για ένταξη στην αγορά εργασίας και αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού ευπαθών ομάδων. Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής που παρέχονται στο πρόγραμμα αυτό είναι εξατομικευμένες προς την δημιουργία και ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου.

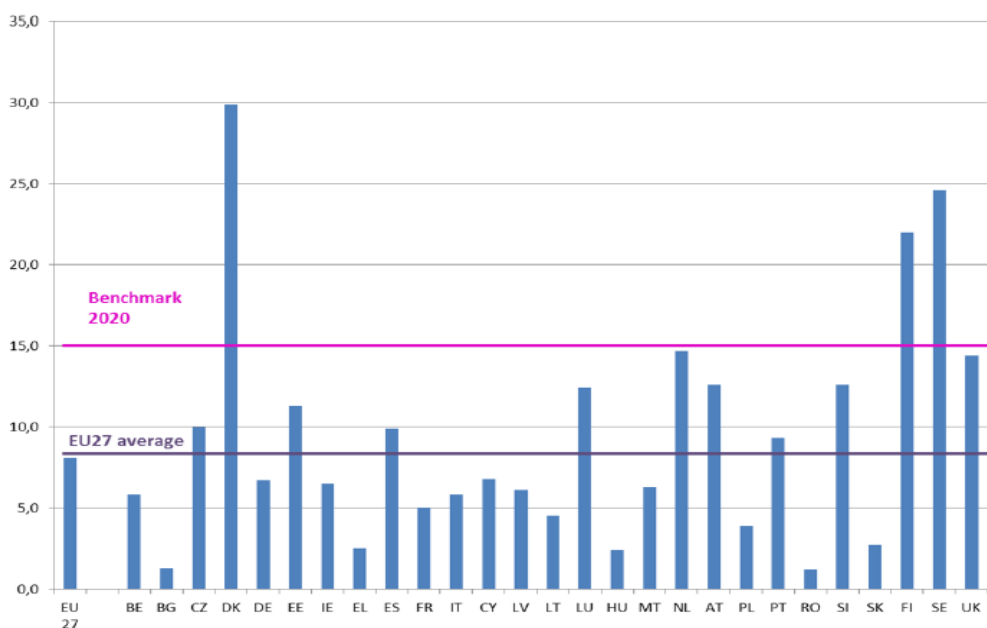
### **4.5 Η αναγκαιότητα των προγραμμάτων κατάρτισης**

Οι ραγδαίες εξελίξεις στην μεταβιομηχανική κοινωνία καθιστούν την εκπαίδευση ενηλίκων και την συνεχιζόμενη κατάρτιση αναγκαία για την ένταξη των ατόμων τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία εν γένει (Παπαναούμ, 1996). Μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία και την συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης, τα άτομα έχουν οργανωμένες ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη σε όλη την διάρκεια της ζωής τους. Μάλιστα, η δια βίου παιδεία αποτελεί στρατηγικό μέσο για την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη, με την συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση να καθίσταται συγκριτικό πλεονέκτημα για την ένταξη του ατόμου στην αγορά εργασίας (Παπαναούμ, 1996).

Ένας από τους σημαντικότερους στόχους της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι να ενισχύσει την προσπάθεια των ατόμων στην απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, που είναι αναγκαίες για μια ολοκληρωμένη ζωή (Boyle, 1981). Προς την κατεύθυνση αυτή, μπορούν να συνεισφέρουν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, ανταποκρινόμενα στις τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις. Σύμφωνα με τον Χασάπη (2000), οι δράσεις κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων πολλαπλασιάστηκαν τα τελευταία χρόνια τόσο στην Ελλάδα όσο και στα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ, εξαιτίας της ταχύρρυθμης αναδιάρθρωσης της παραγωγικής διαδικασίας και της αναδιοργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας. Βέβαια, καθοριστικός παράγοντας της ανάπτυξης των δράσεων κατάρτισης, αποτέλεσαν και συνεχίζουν να αποτελούν οι χρηματοδοτήσεις από τα ταμεία της ΕΕ.

Κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η δια βίου μάθηση έχει καταλάβει μια κεντρική θέση στην ημερήσια διάταξη της ευρωπαϊκής πολιτικής συνεργασίας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Με τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης που εφαρμόζει η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) προσεγγίζει άμεσα έναν μεγάλο αριθμό των πολιτών της. Γενικός στόχος των προγραμμάτων της δια βίου μάθησης είναι να συμβάλει στην ανάπτυξη της Κοινότητας ως προηγμένης κοινωνίας της γνώσης, σύμφωνα με τους στόχους της στρατηγικής της Λισσαβόνας και οι στόχοι που αναδεικνύονται είναι η ανάπτυξη και η ενίσχυση των ανταλλαγών, της συνεργασίας και της κινητικότητας, ώστε τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να καταστούν παγκόσμιο σημείο αναφοράς ως προς την ποιότητα τους (Ελλάδα-Ευρωπαϊκή Ένωση Μαζί/Δια Βίου Μάθηση, <http://greece-eu-together.eu>).

**Γράφημα 1: Συμμετοχή στη δια βίου εκπαίδευση ενηλίκων κατά χώρα της Ε.Ε.**



Πηγή: Eurostat, LFS, 2013

Εξαιτίας των τεχνολογικών εξελίξεων και της ενσωμάτωσης τους στην αγορά εργασίας, τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Τα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας, που προκύπτουν από την εισαγωγή της τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία, δημιουργούν νέες απαιτήσεις που αφορούν στην ευελιξία και στην ποιότητα της επαγγελματικής πρακτικής. Το ίδιο το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας μεταβάλλεται και έμφαση δίνεται στις πνευματικές ικανότητες παρά στις πρακτικές δεξιότητες<sup>57</sup>.

Η εισαγωγή του αυτοματισμού και των τεχνολογιών πληροφορικής στην παραγωγική διαδικασία επέφερε ριζικές αλλαγές τόσο στο είδος όσο και στη σύνθεση των επαγγελματών (Νικολάου & Γκλαβάνης, 2001). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, οι μορφές τυπικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που είχαν σχεδιαστεί για τις ανάγκες της βιομηχανικής εποχής με βάση το φορντικό μοντέλο παραγωγής, να μην ανταποκρίνονται στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας.

Με βάση τα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας, το ζητούμενο δεν είναι η εξειδίκευση ως προς τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων, αλλά η ευελιξία της γνώσης, που θα δίνει την δυνατότητα στο άτομο να είναι σε μόνιμη κατάσταση απασχολησιμότητας, απορρίπτοντας το δίπολο απασχολούμενος-άνεργος (Λυμπεράκη

<sup>57</sup> ΕΚΚΔ, «Ορισμός και ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης», ανακτημένο 20/01/2018 από: [http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies\\_esdd/14/13/528.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/14/13/528.pdf)



& Μουρίκη, 1999). Ακόμη και για όσους είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας, η ανάγκη καλλιέργειας νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, εντείνεται στα πλαίσια του σύγχρονου απαιτητικού εργασιακού χώρου. Με τις αλλαγές στο εσωτερικό της επιχείρησης, καθίσταται αναγκαία συνθήκη η διαρκής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού ως μέσο για την προσαρμογή του στα νέα δεδομένα. Επίσης, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος χρειαστεί να αλλάξει θέση εργασίας λόγω της ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας, χρειάζεται να είναι σε μία διαδικασία διαρκούς επανεκπαίδευσης για να μπορέσει να επανενταχθεί<sup>58</sup>.

Οι μεταβολές αυτές έχουν δημιουργήσει μία κατάσταση στην οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν γενικές γνώσεις για να προσαρμόζονται με ευκολία στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, αλλά ταυτόχρονα να έχουν και ειδικές γνώσεις (εξειδίκευση), ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν άμεσα (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ,2013). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι επιτακτική η ανάγκη για διαρκή κατάρτιση των εργαζομένων/ανέργων τόσο σε θέσεις γενικών δεξιοτήτων, όσο και σε εκείνες που απαιτούν διαρκή πληροφόρηση και εξειδικευμένες γνώσεις.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα προγράμματα κατάρτισης που υλοποιήθηκαν με τη μέθοδο της επιταγής κατάρτισης (voucher) την περίοδο 2013-2015. Είναι εμφανές ότι τα προγράμματα αυτά σχεδιάστηκαν για να καλύψουν ένα μεγάλο εύρος αναγκών του εργατικού δυναμικού και έχουν προσαρμοστεί στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η στόχευση τους αφορά τόσο στην ανάπτυξη γενικών γνώσεων (επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας, βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ), όσο και στην ανάπτυξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων (κλάδος του τουρισμού, κατάρτιση δημοσιογράφων).

## **Πίνακας 2: Προγράμματα κατάρτισης που υλοποιήθηκαν με τη μέθοδο της επιταγής κατάρτισης (voucher) 2013-2015**

---

<sup>58</sup> ΕΚΚΔ, «Ορισμός και ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης», ανακτημένο 20/01/2018 από: [http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies\\_esdd/14/13/528.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/14/13/528.pdf)

Τίτλος δράσης	Δικαιούχος	Ημερομηνία απ. ένταξης δράσης	Αρχικός π/ύ (ένταξης) -σε ευρώ-	Πραγματικές δαπάνες -σε ευρώ-	Οφελούμενοι (σχεδιασμός) -άτομα-	Οφελούμενοι (πραγματικοί) -άτομα-
«Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών»	Υπουργείο Εργασίας (ΕΥΕ - ΕΚΤ)	1/4/2013	124.500.000	109.791.848	31.708	31.604
«Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεφορτωτών θηρός-λιμένας»		24/3/2014	7.408.400	6.011.850	3.298	3.115
«Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης της κατάρτισης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ που θα πραγματοποιηθεί από πιστοποιημένα ΚΕΚ»	ΟΑΕΔ	20/3/2012	44.459.055	31.257.155	36.664	24.866
«Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού»	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων	29/4/2013	39.000.000	25.964.095	10.000	7.594
«Πλοιακό πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών - ΝΕΑΡΧΟΣ»	Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας	22/4/2013	5.923.150	127.031	1.000	21
«Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης της κατάρτισης δημοσιογράφων που θα διενεργηθεί σε πιστοποιημένα ΚΕΚ»	Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών	27/3/2012	5.098.000	3.721.828	1.385	1.151
«Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης της κατάρτισης ανέργων στον παραγωγικό τομέα που θα διενεργηθεί σε πιστοποιημένα ΚΕΚ με υποχρεωτική απασχόληση»	Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας (ΤΕΕ)	2/4/2012	31.360.000	14.879.664	4.900	2.581
<b>Σύνολο</b>			<b>257.748.605</b>	<b>191.753.471</b>	<b>88.955</b>	<b>70.932</b>

Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δια βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία

Πέρα από τις μεταβολές στον εργασιακό χώρο, οι έντονες δημογραφικές και κοινωνικές εξελίξεις καθιστούν απαραίτητη την προώθηση μιας στρατηγικής δια βίου μάθησης. Εξαιτίας των νέων εργασιακών, δημογραφικών και κοινωνικών δεδομένων, ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού που δεν διαθέτει ανώτερη και μέση εκπαίδευση, είναι εκτεθειμένο στον κίνδυνο του κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού. Επιπλέον, είναι αναγκαία η επαγγελματική κατάρτιση και για τα άτομα για την διευκόλυνση της μετάβασης των ατόμων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Στον πίνακα που παρουσιάστηκε παραπάνω, πολλά προγράμματα κατάρτισης έχουν σχεδιαστεί για την στήριξη νέων ατόμων στην είσοδο τους στην αγορά εργασίας και πάνω από 40.000 άνεργοι νέοι το διάστημα 2013-2015 έλαβαν

κατάρτιση με στόχο την ανάπτυξη των οργανωτικών, επικοινωνιακών και μαθησιακών τους ικανοτήτων (INE/ΓΣΕΕ, 2017).

Συνοψίζοντας, φαίνεται πως καθίσταται αναγκαίος ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης, που εκφράζεται μέσα από τα προγράμματα κατάρτισης, για την καλλιέργεια των διατομεακών ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για την ένταξη και εγκαθίδρυση του ατόμου στην αγορά εργασίας.

Προς την κατεύθυνση αυτή, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη μιας διαδικασίας αξιολόγησης, τόσο ευρωπαϊκής όσο και εθνικής, ώστε να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα και η ποιότητα των προγραμμάτων.

#### **4.6. Ο σχεδιασμός και η αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης**

Στην προηγούμενη ενότητα παρουσιάστηκε η σημασία των προγραμμάτων κατάρτισης για την ένταξη του εργατικού δυναμικού στην παραγωγική διαδικασία. Αντικείμενο της παρούσας ενότητας αποτελεί η αξιολόγηση της ποιότητας των προγραμμάτων αυτών ώστε να είναι αποτελεσματικά. Ουσιαστικά, η σωστή διαχείριση των ευρωπαϊκών χρηματοδοτήσεων και η αποδοτική τους επένδυσή σε δραστηριότητες κατάρτισης αποτελεί επιτακτικό ζήτημα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (Χασάπης,2000). Οι δαπάνες για εκπαίδευση αποτελούν μία επένδυση που δημιουργεί ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο έχει μία αποδοτικότητα συναφή με αυτή των επενδύσεων σε υλικό κεφάλαιο (Ψαχαρόπουλος,1999).

Η ποιότητα ενός προγράμματος κατάρτισης, καθορίζεται τόσο από την ποιότητα του σχεδιασμού όσο και από την ποιότητα της υλοποίησής του. Σχετικά με την ποιότητα του σχεδιασμού ενός προγράμματος κατάρτισης, με βάση την βιβλιογραφία φαίνεται ότι καθορίζεται από την αντιστοίχιση των προδιαγραφών του προγράμματος κατάρτισης με τις διαπιστωμένες ανάγκες που επιδιώκει να καλύψει. Από την άλλη πλευρά, η ποιότητα της υλοποίησής ενός προγράμματος κατάρτισης εξαρτάται από την επάρκεια ενός φορέα κατάρτισης, από την ικανότητα του, δηλαδή, να υλοποιεί ένα πρόγραμμα ακολουθώντας πιστά τις καθορισμένες προδιαγραφές (Χασάπης, 2000).

Στο σύνολο της, η ποιότητα ενός προγράμματος εκπαίδευσης και κατάρτισης εξαρτάται τόσο από το περιεχόμενο του προγράμματος, τα μέσα, τις μεθόδους κατάρτισης όσο και από την παροχή ευκαιριών κατάρτισης, την ικανοποίηση των

ενδιαφερόμενων, την αποτελεσματικότητα των ενεργειών σχεδιασμού και υλοποίησης ενός έργου, αλλά και τη σχέση του οικονομικού κόστους με την απόδοση της κατάρτισης (Χασάπης, 2000). Για την οικονομική επιστήμη εξ άλλου, όλες οι μορφές εκπαίδευσης θεωρούνται πηγή πλούτου διότι για κάθε κράτος το ανθρώπινο δυναμικό ως πηγή εργασίας είναι ο μεγαλύτερος πλουτοπαραγωγικός τομέας. (Τζάνη, 1998).

Το ζήτημα της ποιότητας και της αξιολόγησης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, είναι ιδιαίτερα σημαντικό λόγω της ιδιαιτερότητας τους ως προς την διάρκεια, την ποικιλία των στόχων και των μεθόδων και κυρίως λόγω του μεγάλου φάσματος περιεχομένων και εξειδικεύσεων.

Κατά το σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης, είναι βασικό να γίνεται πρωταρχικά διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών της ομάδας-στόχου (άνεργοι, εργαζόμενοι, πρωτοεισέρχομενοι στην αγορά εργασίας κτλ.). Με βάση την οικονομική προσέγγιση, που αναφέρεται λόγω της οικονομικής κρίσης, οι εκπαιδευτικές ανάγκες που προκύπτουν αφορούν κυρίως στην ενίσχυση της εξειδίκευση των εργαζόμενων, η οποία όπως αναφέρθηκε αποτελεί προαπαιτούμενο της αγοράς εργασίας (Βεργίδης & Καραλής, 1999). Άρα, θα πρέπει να υπάρξει προσαρμογή του εκπαιδευτικού σχεδιασμού στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των καταρτιζόμενων ώστε να εκπαιδούνται αποτελεσματικά. Επιπλέον, οι σχεδιαστές των προγραμμάτων κατάρτισης και οι εκπαιδευτές θα πρέπει επιλέγουν πιστοποιημένες μεθόδους κατάρτισης και εκπαίδευσης για να μεταδώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν προκύψει από την διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών (Jarvis, 2003).

Οι συστάσεις που προτείνονται σχετικά με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση με στόχο την επίτευξη του στόχου της αποτελεσματικότητας είναι οι ακόλουθες:

α. η προσφερόμενη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση να βασίζεται στην προκύπτουσα ανάγκη (διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών)

β. οι ανάγκες, που έχουν προκύψει μετά την διερεύνηση, να μετατρέπονται σε συγκεκριμένους μετρήσιμους στόχους

γ. η διάρκεια της προσφερόμενης κατάρτισης να είναι αντίστοιχη με την στοχοθεσία του προγράμματος

δ. η σωστή διαχείριση της ομάδας-στόχου, ώστε να υπάρχει ομοιογένεια στα πλαίσια του προγράμματος κατάρτισης (εκπαιδευτικό επίπεδο, στόχοι, εργασιακή κατάσταση κτλ.)

ε. η ποικιλία και ο εκσυγχρονισμός στην χρήση των μεθόδων κατάρτισης και διδασκαλίας

στ. ο σχεδιασμός των αντικειμενικών στόχων σε συνεργασία με τους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης.

ζ. τόσο κατά τον σχεδιασμό όσο και κατά την περίοδο της υλοποίησης της επαγγελματικής κατάρτισης, χρειάζεται να χρησιμοποιούνται μέθοδοι που στοχεύουν στην ενδυνάμωση των καταρτιζόμενων και στην ανάπτυξη της αυτοδυναμίας τους (Jarvis, 2003).

Για την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος κατάρτισης, είναι καθοριστικός και ο ρόλος των καταρτιζόμενων κατά τον σχεδιασμό του προγράμματος. Συγκεκριμένα, οι καταρτιζόμενοι, σε συνεργασία με τους υπεύθυνους σχεδιασμού προγραμμάτων, πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στον σχεδιασμό του προγράμματος κατάρτισης, συμβάλλοντας στον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών στόχων, στη διαμόρφωση του αναλυτικού προγράμματος και στην αξιολόγηση (Jarvis, 2003). Σημαντική, επίσης, είναι η επιλογή των κατάλληλων μεθόδων και κυρίως εκείνων που προάγουν την μετασχηματιστική μάθηση.

Οι περισσότερες αξιολογήσεις προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης χρησιμοποιούν δείκτες που βασίζονται στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων και στον βαθμό συμμετοχής ωφελουμένων στις δράσεις τους. Κατά πόσον οι δείκτες αυτοί ανταποκρίνονται στην πραγματική ανάγκη που καλείται να καλύψει το κάθε πρόγραμμα κατάρτισης δεν είναι βέβαιο. Γι' αυτό το λόγο, είναι απαραίτητη η δημιουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης και ανατροφοδότησης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης.

Αξιοποιώντας την ευρωπαϊκή εμπειρία, κρίνεται στρατηγικής σημασίας για την Ελλάδα η εφαρμογή ενός Εθνικού Συστήματος Ποιότητας στο χώρο της μη τυπικής εκπαίδευσης, που να βασίζεται σε ένα οργανωμένο, αποτελεσματικό και ευέλικτο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Είναι απαραίτητη η ύπαρξη επαρκών και ομοιογενών δεδομένων και δεικτών ώστε να κατανοηθούν οι συνιστώσες της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου να ενισχυθεί η διά βίου μάθηση και κατάρτιση και να αξιολογηθεί με ποιοτικούς όρους η πρόοδος στην ανάπτυξή της. Ο σχεδιασμός του Εθνικού Πλαισίου για τη διασφάλιση της ποιότητας στη Διά Βίου Μάθηση είναι σε ευθυγράμμιση με τη 2009/C 155/01 Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 2009 για τη δημιουργία ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, 2013).

## **Κεφάλαιο 5<sup>ο</sup>**

### **Μεθοδολογία**

#### **5.1 Η μεθοδολογία της έρευνας**

Στα προηγούμενα κεφάλαια διαπιστώνεται ότι τα προγράμματα κατάρτισης αποτελούν πολιτικές απασχόλησης με περιορισμένη αποτελεσματικότητα καθώς η ανεργία και η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας εξαρτώνται από σύνθετους παράγοντες και τα τελευταία χρόνια καθορίζονται από την οικονομική κρίση. Με βάση τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, φαίνεται ότι οι πολιτικές απασχόλησης και ως ακόλουθο και η ίδια η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, διαμορφώνονται από τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές συνθήκες. Υπό αυτές τις συνθήκες ιδιαίτερο ενδιαφέρον προς μελέτη αποτελεί η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, η σύνδεση τους με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας, οι στόχοι και οι προσδοκίες των καταρτιζομένων ως προς τις υπηρεσίες συμβουλευτικής καθώς και τα κίνητρα συμμετοχής τους σε διαδικασίες δια βίου μάθησης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Με βάση την βιβλιογραφία και τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα που θέτονται στην παρούσα εργασία και είναι τα εξής:

α) ποια είναι η σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου;

β) σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένοι οι άνεργοι καταρτιζόμενοι σε πρόγραμμα voucher ως προς την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια του προγράμματος;

γ) ποια είναι η σχέση της επαγγελματικής κατάρτισης με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας;

δ) ποιες είναι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη στήριξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση;

ε) μπορεί να λειτουργήσει η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης;

Διαπιστώνεται ότι η πιο κατάλληλη μεθοδολογία είναι η ποσοτική προσέγγιση. Η ποσοτική προσέγγιση επικεντρώνεται στην μέτρηση θεωρητικών εννοιών μέσω εργαλείων, όπως είναι το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο, προκειμένου να εντοπισθούν οι αιτιακές σχέσεις (Robson, 2007). Επίσης, σύμφωνα με τον Robson (2007) ένα σημαντικό κέρδος της χρήσης ποσοτικών εργαλείων είναι η εξασφάλιση της αντικειμενικότητας στην έρευνα. Επιπλέον, ο/η ερευνητής/ρια της ποσοτικής έρευνας είναι αμερόληπτος/η καθώς συλλέγει τα δεδομένα, κυρίως με δομημένες διαδικασίες, χρησιμοποιώντας εργαλεία μέτρησης όπως είναι οι κλίμακες και τα αναλύει με την χρήση στατιστικών μεθόδων, όπως είναι το λογισμικό πακέτο SPSS (Knapp, 1998). Στην παρούσα έρευνα ως ερευνητικό εργαλείο αξιοποιείται το ερωτηματολόγιο.

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν καταρτιζόμενοι Προγραμμάτων Κατάρτισης Voucher 18-64 του Κέντρου Δια Βίου Μάθησης (ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ. 2) «ΠΙΣΜΑ», που έχει ως έδρα την περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, την περίοδο 2014-2017. Η δειγματοληψία είναι συστηματική. Οι συμμετέχοντες εντοπίστηκαν μέσα από την λίστα συμμετοχής στα προγράμματα voucher και κλήθηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο στους χώρους κατάρτισης ή μέσω του διαδικτύου.

Σχετικά με την βιβλιογραφική έρευνα, αξιοποιήθηκαν δεδομένα από τις ευρωπαϊκές στρατηγικές κατάρτισης καθώς και κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πολιτική απασχόλησης.

## **5.2 Το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο της έρευνας**

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των πληροφοριών και των δεδομένων είναι το δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου, με εξαίρεση μία ερώτηση ανοικτού τύπου. Το ερωτηματολόγιο παρέχει την δυνατότητα ευρύτερης απεύθυνσης, καθώς και ποσοτικής επεξεργασίας μεγαλύτερου όγκου δεδομένων. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να απαντήσει στο δεύτερο, στο τρίτο και στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, εξετάζοντας τη στάση των ανέργων ως προς την ικανοποίηση και την αξιολόγηση των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από ερωτήσεις συγκροτημένες με ακρίβεια και σαφήνεια, καθώς και με ένα ευρύ πλήθος απαντήσεων, όπου κρίθηκε απαραίτητο, ώστε να αποτυπωθεί με μεγαλύτερη ακρίβεια η πληροφορία.

### **5.2.1 Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου**

Σχετικά με το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου της έρευνας, με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία δημιουργήθηκαν πέντε άξονες με ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία συνοδευτική επιστολή, στην οποία περιγράφεται συνοπτικά ο σκοπός και το αντικείμενο της έρευνας στους συμμετέχοντες/ουσες, καθώς, επίσης, και οι κανόνες τήρησης της δεοντολογίας για ύπαρξη εχεμυθείας και προστασίας τυχόν προσωπικών πληροφοριών.

Ο πρώτος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει τα δημογραφικά στοιχεία των καταρτισθέντων/εισών, με ερωτήσεις που αφορούν στο φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, την οικογενειακή τους κατάσταση και τον χώρο διαμονής τους.

Στη συνέχεια, ο δεύτερος άξονας του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή κατάσταση του καταρτισθέντα/είσας κατά την περίοδο υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης.

Ο τρίτος άξονας του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή κατάσταση του ερωτηθέντα/είσας κατά την διάρκεια διεξαγωγής της



έρευνας. Σε περίπτωση που ο/η συμμετέχοντας/ουσα ήταν άνεργος/η, δεν συμπλήρωνε όλες τις ερωτήσεις και προχωρούσε στην τελευταία ερώτηση του άξονα.

Στον τέταρτο άξονα, οι ερωτήσεις με την μορφή κλίμακας κυρίως στοχεύουν στην αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης και στους λόγους για τους οποίους συμμετείχε ο/η συμμετέχοντας/ουσα στο πρόγραμμα κατάρτισης. Εξετάζεται ιδιαίτερα η ικανοποίηση του/της καταρτιζόμενου/νης στο πρόγραμμα σε σχέση με τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και κατά πόσον θεωρούν σημαντική την συμβουλευτική σταδιοδρομίας για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Τέλος, ο πέμπτος άξονας του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν στην γενικότερη αξιολόγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και στην συμβολή του παράγοντα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Στο ερωτηματολόγιο υπάρχει μία ανοικτή ερώτηση, όπου οι συμμετέχοντες, καλούνται να συμπληρώσουν επιπλέον θεματικά αντικείμενα τα οποία πιστεύουν ότι θα ήταν χρήσιμα να τα παρακολουθήσουν. Η ερώτηση αυτή χρησιμεύει για να προσδιοριστεί η ανάγκη στοχευμένης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με βάση την αγορά εργασίας.

### **5.2.2 Η συλλογή των ερωτηματολογίων**

Για τον εντοπισμό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε η βάση δεδομένων με λίστες των καταρτισθέντων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποίησε το ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ. 2 «ΠΙΣΜΑ», σε συνεργασία και με άλλα ΚΕΚ την περίοδο 2015-2017. Αρχικά, έγινε μια πρώτη προσέγγιση μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας, όπου αναλύθηκε συνοπτικά ο σκοπός της έρευνας και στη συνέχεια τούς εστάλη μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και κοινωνικών δικτύων ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου. Όλοι οι συμμετέχοντες, προτίμησαν, λόγω ευκολίας και αμεσότητας, να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά και όχι δια ζώσης.

Κατά την διάρκεια της έρευνας διασφαλίστηκε η πλήρης ανωνυμία και προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων.

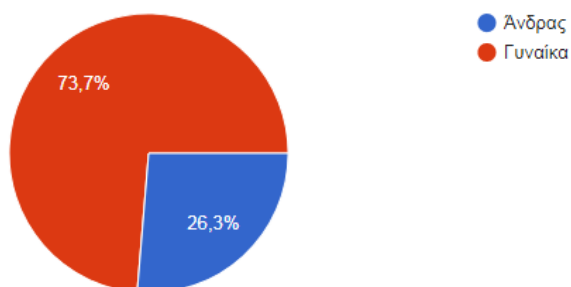
### **5.3 Αποτελέσματα Έρευνας**

### 5.3.1 Το προφίλ του δείγματος

Το δείγμα N=76, αποτελείται από καταρτιζόμενους σε προγράμματα voucher την περίοδο 2015-2017. Από το συνολικό πληθυσμό, οι 20 είναι άνδρες (26,3%) και οι 56 γυναίκες (73,7%). Οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι διαμένουν στον Νομό Αχαΐας. Οι απαντήσεις των καταρτιζόμενων σχετικά με τα βιογραφικά τους στοιχεία και τις απαντήσεις τους στους υπόλοιπους άξονες του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται με γραφήματα.

### 5.3.2 Φύλο

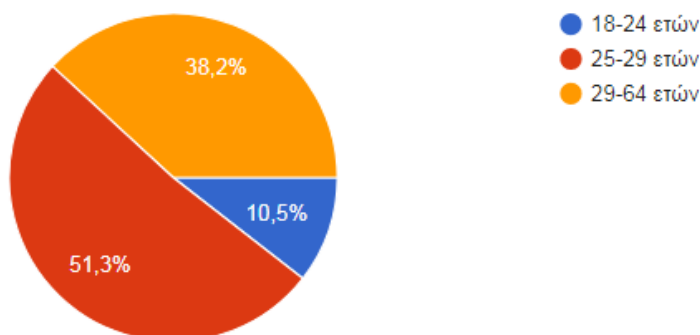
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, στην έρευνα συμμετείχαν 76 άτομα και συγκεκριμένα 56 γυναίκες (73,7%) και 20 άνδρες (26,3%).



Γράφημα 2. Το φύλο των καταρτιζόμενων του δείγμα

### 5.3.3 Ηλικία

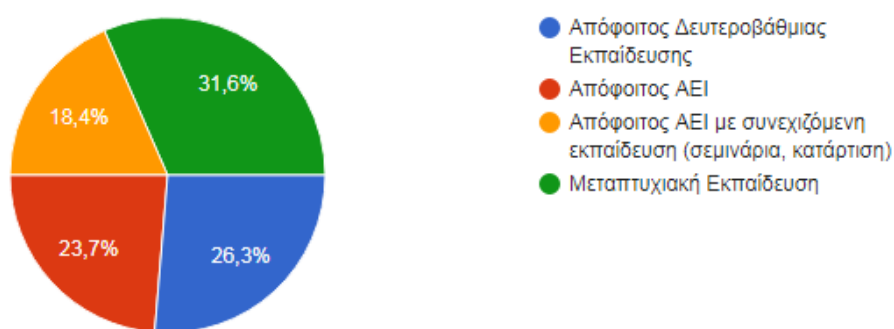
Όσον αφορά στην ηλικία, φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτιζόμενων (51,3%) εντάσσεται στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών. Το 38,2% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών και μόλις το 10,5% στην ηλικιακή ομάδα 29-ετών. Τα ποσοστά δείχνουν ότι το μεγαλύτερο μέρος των καταρτιζόμενων (89,5%) εντάσσονται σε προγράμματα voucher με στόχο την ενίσχυση των νέων ανέργων.



Γράφημα 3. Ηλικία καταρτιζόμενων

### 5.3.4 Εκπαιδευτικό Επίπεδο

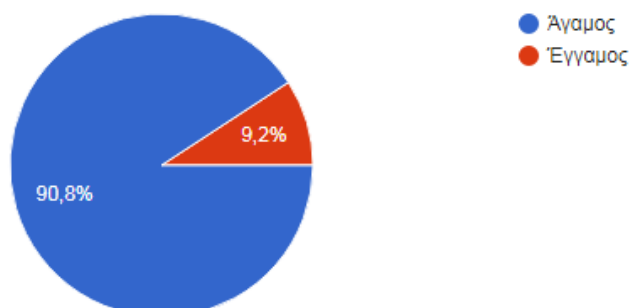
Σχετικά με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, το μεγαλύτερο ποσοστό (31,6%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 23,7% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και το 18,4% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ που έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ το 26,3% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Με βάση τα δεδομένα, φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτιζόμενων (73,7%) σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, που αποσκοπούσε στην ένταξη τους στην αγορά εργασίας, είχε ολοκληρώσει σπουδές στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες.



Γράφημα 4. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των καταρτιζόμενων

### 5.3.5 Οικογενειακή κατάσταση

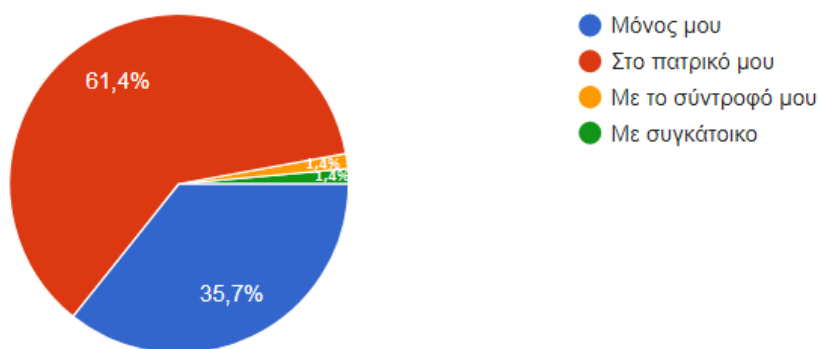
Στην ερώτηση σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, σχεδόν όλοι οι καταρτιζόμενοι δηλώνουν άγαμοι (90,8%), με μόλις το 9,2% να είναι έγγαμοι. Το γεγονός αυτό εξηγείται κυρίως από το γεγονός ότι οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι εντάσσονται σε νεαρές ηλικιακές ομάδες.



Γράφημα 5. Η οικογενειακή κατάσταση των καταρτιζόμενων

### 5.3.6 Κατάσταση διαμονής

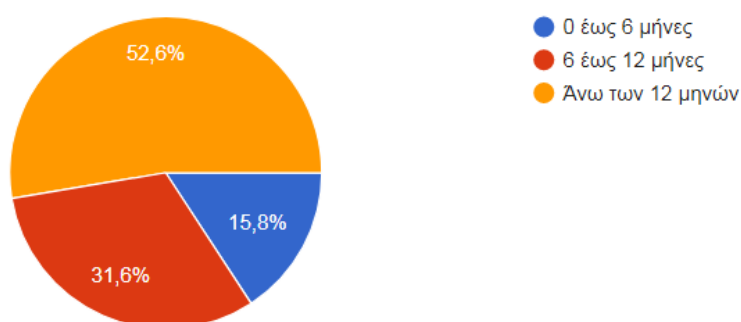
Το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτιζόμενων (61,4%) δήλωσε ότι διαμένει στο πατρικό του σπίτι, ενώ το 35,7% ότι μένει μόνο του. Μόλις το 1,4% μένει με συγκάτοικο και το 1,4%, επίσης, με σύντροφο. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από ευρήματα άλλων ερευνών, που υποστηρίζουν ότι οι περισσότεροι νέοι, κυρίως, λόγω της οικονομικής κρίσης, έχουν επιστρέψει ή δεν έχουν φύγει ποτέ από το πατρικό τους σπίτι.



Γράφημα 6. Η κατάσταση διαμονής των καταρτιζόμενων

### 5.3.7 Χρόνος ανεργίας καταρτιζόμενων πριν την υλοποίηση του προγράμματος

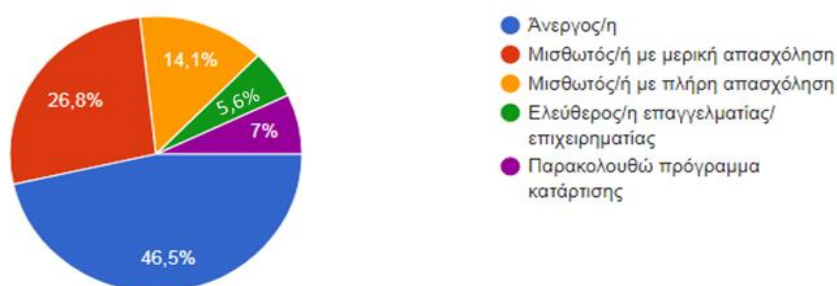
Το 52,6% του δείγματος, πριν από την παρακολούθηση του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, ήταν άνεργο πάνω από 12 μήνες, γεγονός που τους κατατάσσει στην κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων που βιώνουν έντονα φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού. Το 31,6% ήταν άνεργο 6-12 μήνες, ενώ το 15,8% 0-6 μήνες.



Γράφημα 7. Ο χρόνος της ανεργίας των καταρτιζόμενων πριν από την υλοποίηση του προγράμματος

### 5.3.8 Εργασιακή κατάσταση των καταρτιζόμενων κατά την περίοδο υλοποίησης της έρευνας

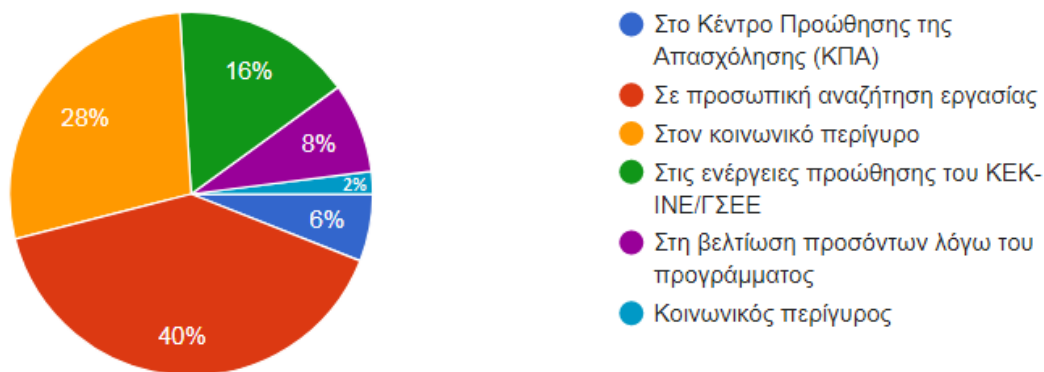
Κατά την περίοδο υλοποίησης της έρευνας, το 46,5% των καταρτιζόμενων είναι άνεργο, ενώ το 26,8 % να εντάσσεται στους μισθωτούς με μερική απασχόληση, το 14,1% στους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση και το 5,6% δραστηριοποιείται ως ελεύθερος επαγγελματίας. Μόλις το 7% παρακολουθεί κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν ότι μετά την παρακολούθηση του προγράμματος κατάρτισης, το μεγαλύτερο μέρος των καταρτιζόμενων συνεχίζει να βρίσκεται σε κατάσταση ανεργίας.



Γράφημα 8. Ο χρόνος της ανεργίας των καταρτιζόμενων πριν από την υλοποίηση του προγράμματος

### 5.3.9 Παράγοντες εύρεσης εργασίας

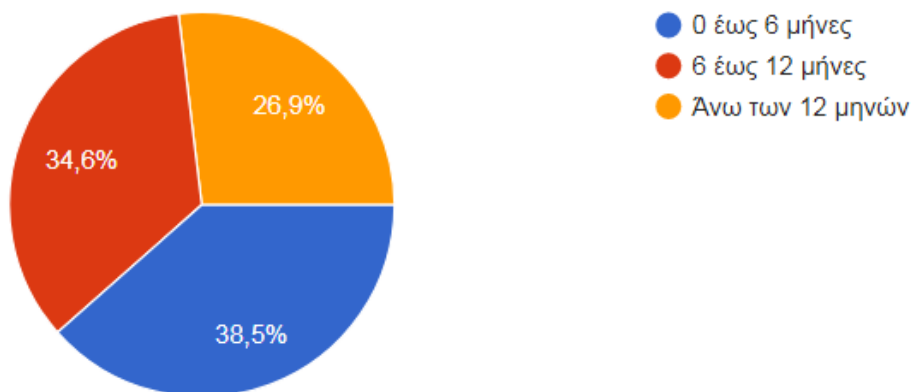
Στην ερώτηση αυτή, απάντησαν μόνο όσοι βρήκαν εργασία μετά την παρακολούθηση του προγράμματος κατάρτισης, δηλαδή 33 από τους συνολικά 76 καταρτιζόμενους του δείγματος. Όσοι βρήκαν εργασία, το αποδίδουν κυρίως σε προσωπική αναζήτηση εργασίας (40%), το 28% στον κοινωνικό του περίγυρο, το 16% στις ενέργειες (σεμινάρια και ενημερώσεις) του ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και μόλις το 8% στην βελτίωση των προσόντων τους λόγω παρακολούθησης του προγράμματος κατάρτισης. Το 6% θεωρεί ότι βρήκε εργασία χάρη στην συμβολή του Κέντρου Προώθησης της Απασχόλησης, ενώ ένας/μία καταρτιζόμενοι στην επιλογή «άλλο», δήλωσε ξανά τον κοινωνικό περίγυρο.



Γράφημα 9. Οι παράγοντες που οδήγησαν στην εύρεση εργασίας σύμφωνα με τους καταρτιζόμενους

### 5.3.10 Διάστημα εύρεσης εργασίας μετά την παρακολούθηση του προγράμματος

Στην ερώτηση αυτή απάντησαν μόνο όσοι καταρτιζόμενοι βρήκαν εργασία μετά την παρακολούθηση του προγράμματος. Το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτιζόμενων (38,5%) βρήκε εργασία 0-6 μήνες μετά την παρακολούθηση του προγράμματος, το 34,6% σε 6-12 μήνες, ενώ το 26,9% βρήκε θέση εργασίας σε περισσότερο από έναν χρόνο αφού είχε ολοκληρωθεί η κατάρτιση του στο πρόγραμμα.



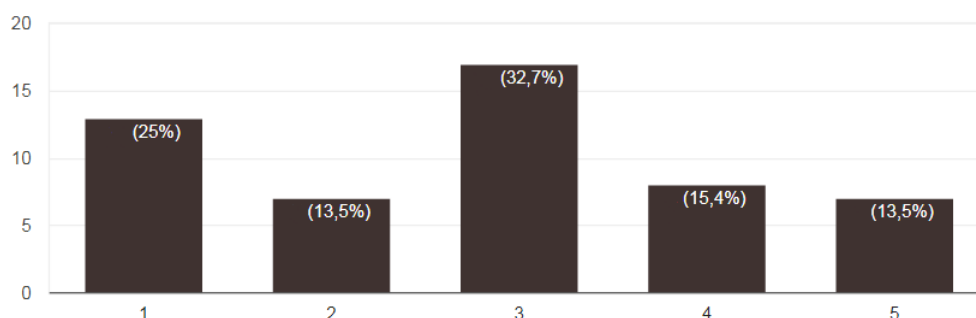
Γράφημα 10. Διάστημα εύρεσης εργασίας μετά την παρακολούθηση του προγράμματος

### 5.3.11 Σχέση θέσης εργασίας με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν

Στην ερώτηση αυτή, που απάντησαν μόνο όσοι καταρτιζόμενοι εργάζονται, μέσα από μια κλίμακα Likert με το 1 να αντιπροσωπεύει το καθόλου και το 5 το πολύ, το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτιζόμενων (32,7%) είχε ουδέτερη στάση ως προς την σχέση της θέσης εργασίας με πρόγραμμα κατάρτισης. Το 25% καταρτιζόμενων

θεωρεί ότι δεν υπάρχει σχέση, ενώ το 13,5% ότι συνδέονται λίγο. Με την σειρά τους, το 15,4% δηλώνει ότι συνδέονται αρκετά, ενώ το 13,5% δήλωσε ότι συνδέονται πολύ.

Αν εργάζεστε, πόσο σχετική εκτιμάτε ότι είναι η εργασία σας με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολουθήσατε;

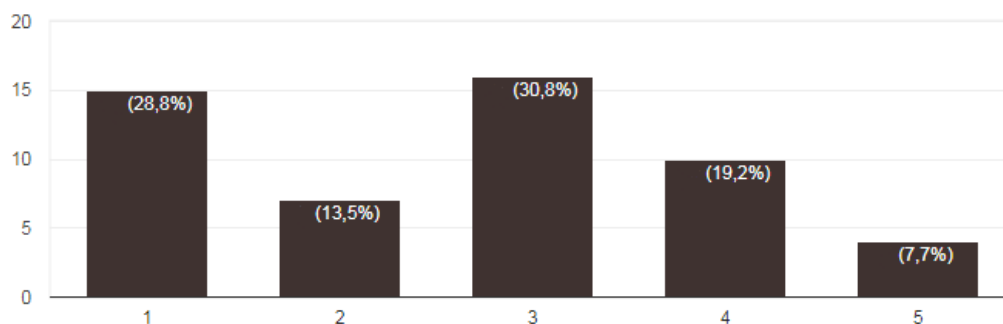


Γράφημα 11. Οι απόψεις των εκπαιδευόμενων σχετικά με την σχέση της θέσης εργασίας που απέκτησαν μετά το πέρας του προγράμματος και του αντικειμένου της ίδιας της κατάρτισης

### 5.3.12 Βελτίωση θέσης εργασίας λόγω του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν

Στην ερώτηση αυτή, απάντησαν πάλι μόνο όσοι καταρτιζόμενοι εργάζονται, και με την χρήση μιας κλίμακας Likert με το 1 να αντιπροσωπεύει το καθόλου και το 5 το πολύ, το 30,8% δηλώνει ουδέτερο ως προς την συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην βελτίωση της θέσης εργασίας του. Το 28,8% θεωρεί ότι το πρόγραμμα κατάρτισης δεν συνέβαλε στην βελτίωση της θέσης εργασίας του, ενώ το 13,5% ότι συνέβαλε λίγο. Από την άλλη πλευρά, το 19,9% θεωρεί ότι συνέβαλε αρκετά, ενώ το 7,7% λίγο. Συγκεντρωτικά, οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι (42,3%) θεώρησαν ότι το πρόγραμμα συνέβαλε καθόλου έως λίγο στην βελτίωση της θέσης τους στην επιχείρηση όπου εργάζονται.

Με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολουθήσατε βελτιώθηκε η θέση σας στην επιχείρηση;



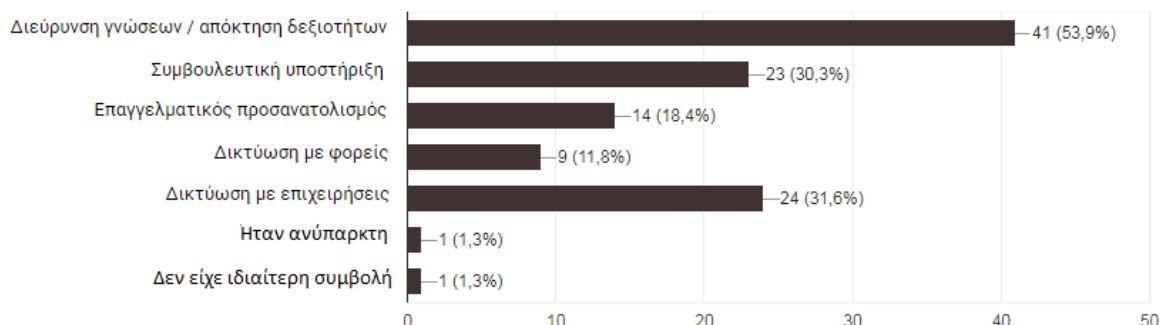
Γράφημα 12. Οι απόψεις των εκπαιδευόμενων σχετικά με την βελτίωση της θέσης εργασίας τους λόγω του προγράμματος κατάρτισης

### 5.3.13 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση θέσης εργασίας

Στην ερώτηση αυτή απάντησαν όλοι οι καταρτιζόμενοι της έρευνας και ήταν πολλαπλής επιλογής. Οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι (53,9%) δήλωσαν ότι το πρόγραμμα συνέβαλε στην διεύρυνση των γνώσεων τους και στην απόκτηση δεξιοτήτων, ενώ το 31,6% υποστήριξε ότι το πρόγραμμα συνέβαλε στην δικτύωση με επιχειρήσεις και ως ακόλουθο με την αγορά εργασίας. Επίσης, το 11,8% θεωρεί ότι συνέβαλε στην δικτύωση με φορείς. Στην συνέχεια, το 30,3% θεώρησε σημαντική για την εύρεση θέσης εργασίας την συμβουλευτική υποστήριξη που έλαβε στα πλαίσια του προγράμματος, ενώ το 18,4% τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού. Τέλος, στην επιλογή «άλλο» δύο συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η συμβολή του προγράμματος «ήταν ανύπαρκτη» και ότι «δεν είχε ιδιαίτερη συμβολή».



### Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας ήταν κυρίως:

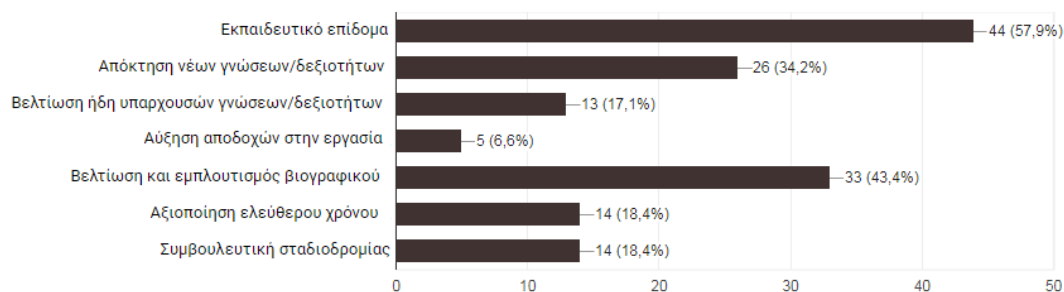


Γράφημα 13. Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση θέσης εργασίας

#### 5.3.14 Κίνητρα συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης

Η ερώτηση αυτή είναι πολλαπλής επιλογής και όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των καταρτιζόμενων, ο σημαντικότερος λόγος-κίνητρο είναι το εκπαιδευτικό επίδομα (57,9%). Ο δεύτερος λόγος για την συμμετοχή στο πρόγραμμα κατάρτισης είναι η βελτίωση και ο εμπλουτισμός του βιογραφικού σημειώματος (43,4%), ενώ προς την κατεύθυνση αυτή το τρίτο κίνητρο είναι η απόκτηση νέων γνώσεων/δεξιοτήτων (34,2%). Στην συνέχεια η συμβουλευτική σταδιοδρομίας (18,4%), όπως και η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου (18,4%), καταλαμβάνουν τα ίδια ποσοστά προτίμησης. Προτελευταίος λόγος είναι η βελτίωση ήδη υπάρχουσων γνώσεων/δεξιοτήτων (17,1%), ενώ αρκετά χαμηλά είναι το κίνητρο της αύξησης των αποδοχών στην εργασία (6,6%). Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, προκύπτει ότι βασικό κίνητρο συμμετοχής σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης είναι οι βιοποριστικές ανάγκες των ατόμων και η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους.

Οι λόγοι για τους οποίους επιλέξατε να παρακολουθήσετε το συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν κυρίως:

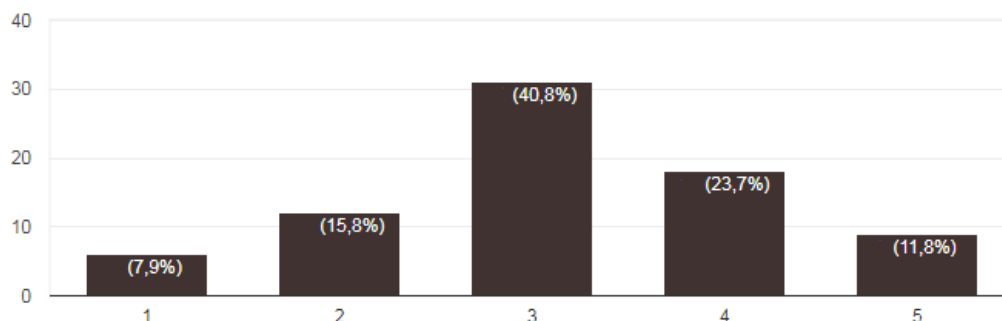


Γράφημα 14. Κίνητρα συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης

### 5.3.15 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των γνώσεων των καταρτιζόμενων

Στην ερώτηση σχετικά με την συμβολή του προγράμματος στην ανάπτυξη των γνώσεων τους, το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτιζόμενων (40,8%) δήλωσε ουδέτερο, το 15,8% λίγο ενώ το 7,9% θεώρησε ότι δεν συνέβαλε καθόλου. Από την άλλη πλευρά, το 23,7% υποστήριξε ότι βελτιώθηκαν αρκετά οι γνώσεις του χάρη στο πρόγραμμα, ενώ το 11,8% καθόλου. Στην προηγούμενη ερώτηση, αν και οι καταρτιζόμενοι δήλωσαν ότι η απόκτηση νέων γνώσεων/δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικό κίνητρο για την συμμετοχή τους σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης, φαίνεται ότι θεωρούν ότι η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν ήταν μέτρια έως λίγη. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι το πρόγραμμα κατάρτισης δεν ικανοποίησε τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες και τους στόχους που είχαν θέσει οι καταρτιζόμενοι.

Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχουν αυξηθεί οι γνώσεις σας;

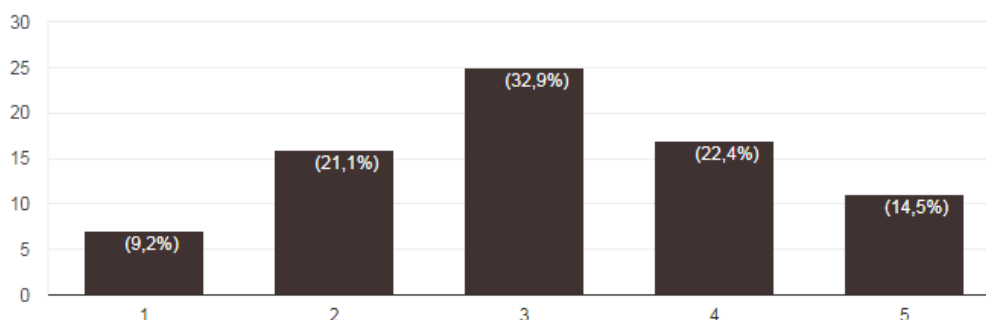


Γράφημα 15. Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των γνώσεων των καταρτιζόμενων

### 5.3.16 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων

Οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι δηλώνουν ουδέτεροι (32,9%) ως προς την συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, με το 21,1% να δηλώνει ότι συνέβαλε λίγο, ενώ το 9,2% υποστήριξε ότι δεν συνέβαλε. Από την άλλη πλευρά, το 22,4% δήλωσε ότι συνέβαλε αρκετά και το 14,5% ότι συνέβαλε πολύ. Παρατηρείται μία μεγαλύτερη ικανοποίηση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων σε σύγκριση με την ανάπτυξη των γνώσεων, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως. Αυτό μπορεί να εξηγείται και από ευρήματα της βιβλιογραφίας που παρουσιάστηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια, και δείχνουν ότι τα άτομα που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και λαμβάνουν υπηρεσίες συμβουλευτικής καριέρας, αποκτούν δεξιότητες αυτογνωσίας και σχεδιασμού της εκπαιδευτικής τους πορείας.

Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχουν αυξηθεί οι δεξιότητές σας;

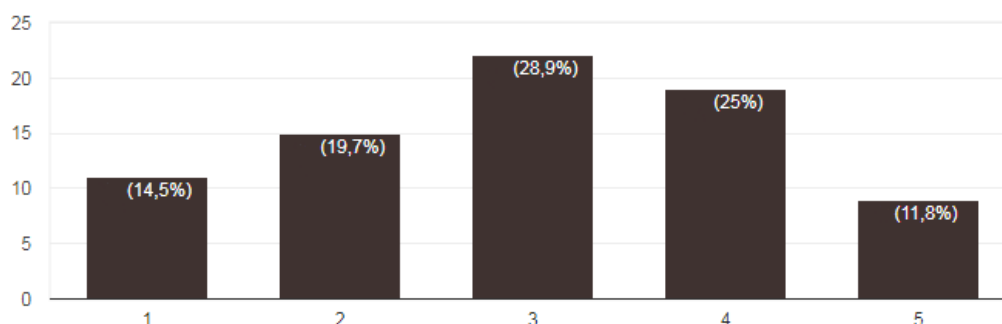


Γράφημα 16. Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων

### 5.3.17 Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην δημιουργία επαγγελματικού κοινωνικού δικτύου

Σχετικά με την συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην δημιουργία επαγγελματικού κοινωνικού δικτύου το 11,8% των καταρτιζόμενων θεωρεί ότι συνέβαλε πολύ και το 25% ότι συνέβαλε αρκετά. Από την άλλη πλευρά, το 19,7% δηλώνει ότι συνέβαλε λίγο, ενώ το 14,5% ότι ήταν ανύπαρκτη η συμβολή του. Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η ουδέτερη στάση των καταρτιζόμενων (28,9%).

Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχετε δημιουργήσει ένα επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο;

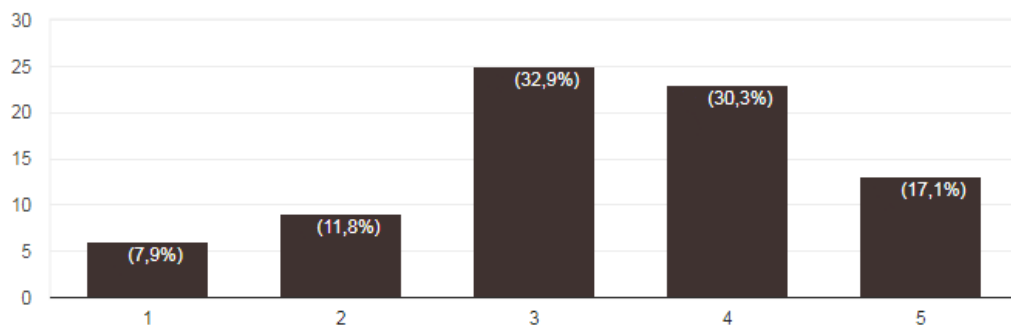


Γράφημα 17. Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην δημιουργία επαγγελματικού κοινωνικού δικτύου

### 5.3.18 Επίτευξη των στόχων που είχαν θέσει οι καταρτιζόμενοι στην αρχή του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης

Σχετικά με τον βαθμό ικανοποίησης από την επίτευξη των στόχων που είχαν θέσει στην αρχή του προγράμματος, οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι δηλώνουν ουδέτεροι (32,9%), ενώ το 30,3,% δηλώνει ότι ικανοποιήθηκαν αρκετά οι στόχοι του. Το 17,1% δηλώνει ότι ικανοποιήθηκαν πολύ οι στόχοι του, σε αντίθεση με το 7,9% που δηλώνει ότι δεν ικανοποιήθηκαν οι στόχοι του και το 11,8% να θεωρεί ότι ικανοποιήθηκαν σε μικρό βαθμό. Η διακύμανση στις απαντήσεις των καταρτιζόμενων, εξηγείται και με βάση τις προηγούμενες απαντήσεις τους. Με δεδομένο ότι μόλις 33 από τους 76 βρήκαν απασχόληση μετά την λήξη της κατάρτισης καθώς και τα χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αναγκών των καταρτιζόμενων, είναι λογικό να υπάρχει επιφυλακτικότητα και διαφοροποίηση ως προς τον βαθμό επίτευξης των στόχων.

Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι/ες από την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;



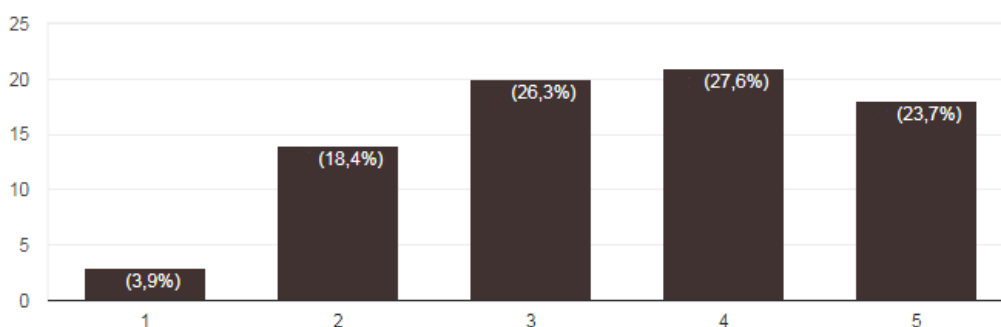
Γράφημα 18. Επίτευξη των στόχων των συμμετεχόντων σχετικά με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν

### 5.3.19 Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από την παροχή συμβουλευτικής του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης

Σε σχέση με τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που έλαβαν οι καταρτιζόμενοι κατά την περίοδο υλοποίησης του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, οι περισσότεροι δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι (27,6%), με ορισμένους από τους καταρτιζόμενους να δηλώνουν και πολύ ικανοποιημένοι

(23,7%). Σε αντίθεση, το 18,4% δηλώνει ότι ικανοποιήθηκε λίγο από τις υπηρεσίες συμβουλευτικής, ενώ το 3,9% καθόλου. Ένα μεγάλο ποσοστό των καταρτιζόμενων (26,3%), εκφράζει ουδέτερα συναισθήματα ως προς τον βαθμό ικανοποίησης από την παροχή των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι/ες από την παροχή συμβουλευτικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας που είχατε στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;

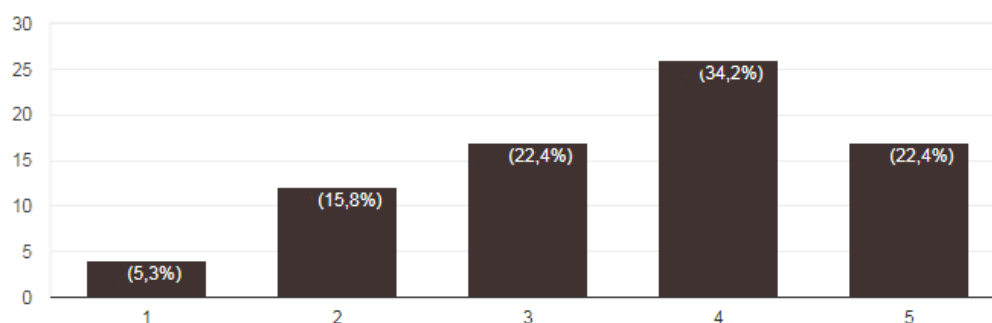


Γράφημα 19. Αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα πλαίσια του προγράμματος κατάρτισης

### 5.3.20 Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από την συμμετοχή στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης

Στην ερώτηση σχετικά με την συνολική ικανοποίηση των καταρτιζόμενων από την παρακολούθηση του προγράμματος κατάρτισης, η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων (34,2%) δηλώνει αρκετά ικανοποιημένη, ενώ το 22,4% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο. Ακόμη το 22,4% δηλώνει ουδέτερο και το 15,8% θεωρεί ότι ικανοποιήθηκε λίγο από την συμμετοχή του στο πρόγραμμα. Τέλος, μόλις το 5,3% εκφράζει πλήρη δυσαρέσκεια, υποστηρίζοντας ότι δεν το ικανοποίησε η συμμετοχή του στο επαγγελματικό πρόγραμμα κατάρτισης.

Σε γενικές γραμμές ο βαθμός ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης είναι:

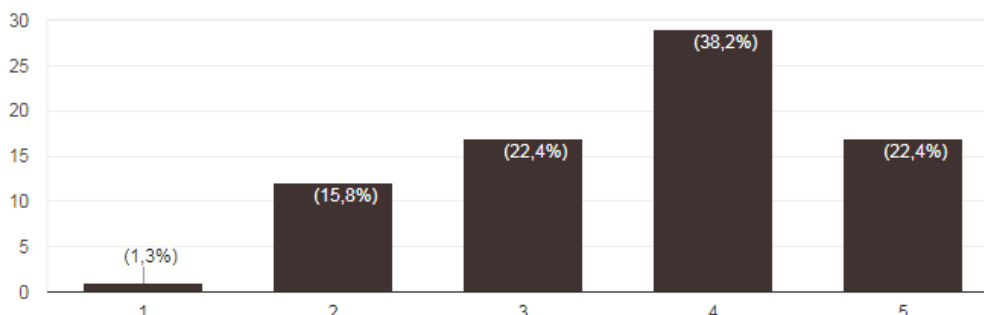


Γράφημα 20. Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από την συμμετοχή στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης

### 5.3.21 Συμβολή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των καταρτιζόμενων

Σχετικά με την συμβολή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ανάπτυξη και στην βελτίωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, το 38,% θεωρεί ότι συμβάλλει αρκετά και το 22,4% θεωρεί ότι συμβάλλει πολύ. Από την άλλη πλευρά, το 22,4% των καταρτιζόμενων δηλώνει ουδέτερο, το 15,8% ότι συμβάλλει λίγο, ενώ μόλις το 1,3% πιστεύει ότι δεν συμβάλλει. Οι συγκεντρωτικές απόψεις των καταρτιζόμενων συγκλίνουν με τα ευρήματα ερευνών που αναφέρθηκαν στο θεωρητικό μέρος και δείχνουν ότι υπάρχει άμεση σύνδεση της συνεχιζόμενης κατάρτισης και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του ατόμου.

Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση συντελεί στην ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας;



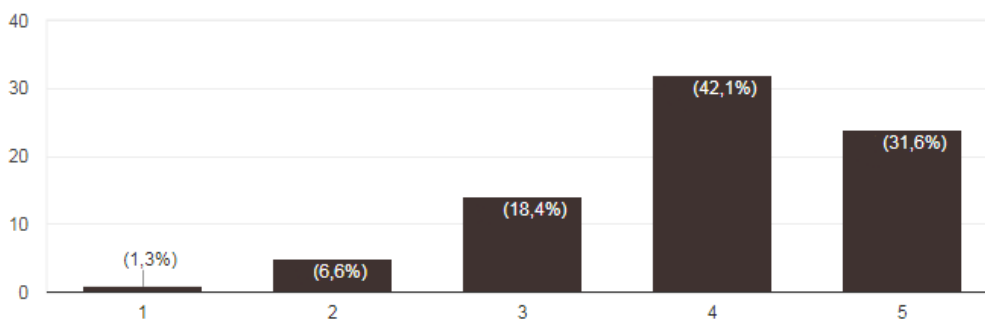
Γράφημα 21. Συμβολή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των καταρτιζόμενων

### 5.3.22 Σημασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

Στην ερώτηση για την σημασία της παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής σταδιοδρομίας στα πλαίσια των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, οι καταρτιζόμενοι δηλώνουν ότι είναι αρκετά σημαντική (42,1%) και το 31,6% δηλώνει ότι είναι πολύ σημαντική. Μόλις το 1,3% δηλώνει ότι δεν είναι σημαντική και το 6,6% ότι είναι λίγο σημαντική. Χαμηλά ποσοστά είναι και εκείνων των καταρτιζόμενων που δηλώνουν ουδέτεροι (18,4%). Με βάση τις απαντήσεις τους, φαίνεται ότι οι καταρτιζόμενοι θεωρούν καίρια την συμβολή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.



Θεωρείτε σημαντική την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης;

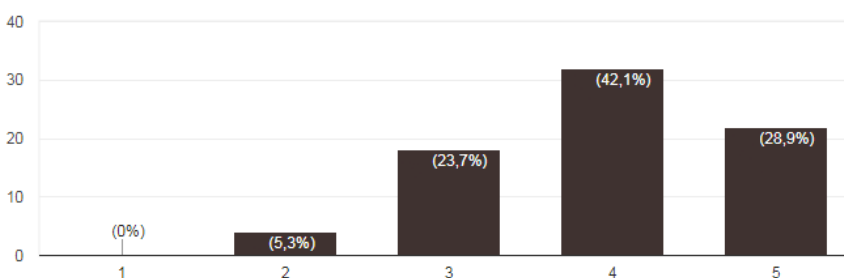


Γράφημα 22. Σημασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

### 5.3.23 Ελεύθερος χρόνος και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων (42,1%) δηλώνει πρόθυμη να διαθέσει αρκετό ελεύθερο χρόνο για την παρακολούθηση κάποιου επιμορφωτικού προγράμματος. Το 28,9% δηλώνει πρόθυμο να διαθέσει πολύ χρόνο, ενώ το 23,7% κρατάει ουδέτερη στάση. Μόλις το 5,3% αναφέρει την πρόθεση του για διάθεση λίγου ελεύθερου χρόνου. Φαίνεται πως οι καταρτιζόμενοι αναγνωρίζουν την συμβολή της επαγγελματικής κατάρτισης στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη και είναι διατεθειμένη να επενδύσουν όσο περισσότερο χρόνο μπορούν.

Σε τι βαθμό είστε διατεθειμένος/η να διαθέσετε τον ελεύθερο χρόνο σας για να παρακολουθήσετε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα, το οποίο θεωρείτε ότι το έχετε ανάγκη;

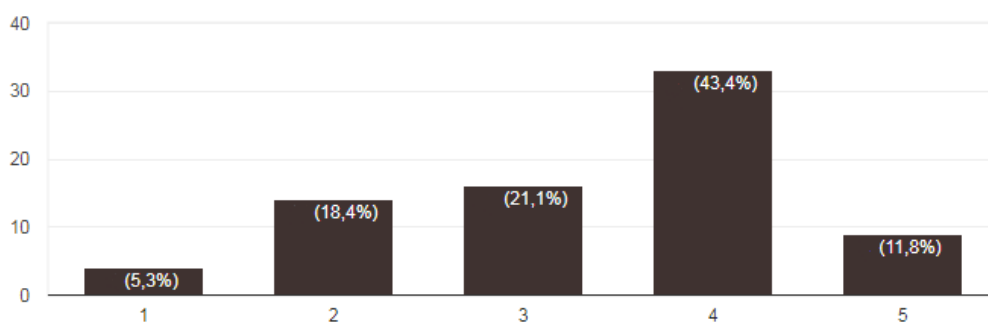


Γράφημα 23. Ελεύθερος χρόνος και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

### 5.3.24 Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ στην ενδυνάμωση των εκπαιδευόμενων

Το 43,4% των καταρτιζόμενων θεωρεί ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής του ΟΑΕΔ συμβάλλουν αρκετά στην ενδυνάμωση των εκπαιδευόμενων και το 11,8% ότι συμβάλλουν πολύ. Με την σειρά τους, το 21,1% δηλώνει ουδέτερο, το 18,4% ότι συμβάλλουν λίγο και το 5,3% δεν θεωρεί ότι συμβάλλουν. Με βάση τις απαντήσεις των καταρτιζόμενων, φαίνεται ότι η πλειοψηφία θεωρεί ότι επιτελούν έργο τα προγράμματα κατάρτισης του ΟΑΕΔ ως προς την ενδυνάμωση και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των εκπαιδευόμενων.

Σε τι βαθμό πιστεύετε τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων;



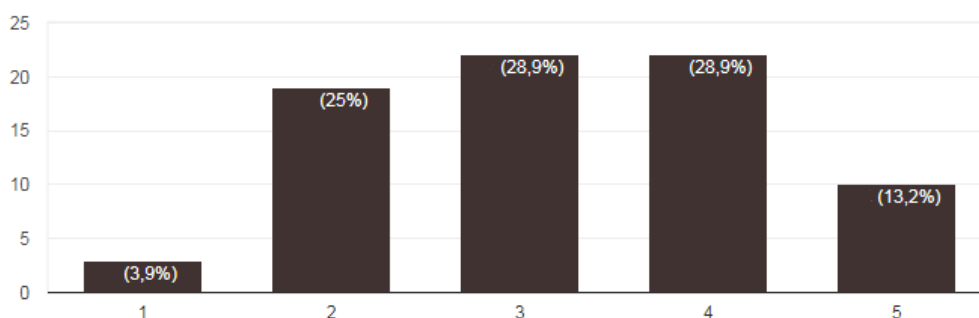
Γράφημα 24. Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ στην ενδυνάμωση των εκπαιδευόμενων

### 5.3.25 Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας

Στην ερώτηση αυτή, οι απαντήσεις των καταρτιζόμενων μοιράζονται σχεδόν σε τρεις κατηγορίες. Αρχικά, το 28,9% θεωρεί ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης συμβάλλουν αρκετά στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενώ το άλλο 28,9% τηρεί ουδέτερη στάση. Στην συνέχεια, το 25% δηλώνει ότι συμβάλλουν λίγο, ενώ το 13,2% ότι συμβάλλουν πολύ. Τέλος, το 3,9% θεωρεί ότι

έχουν ανύπαρκτη συμβολή στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Με βάση τις τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, είναι αναμενόμενο να μην έχουν ξεκάθαρη άποψη για το αν τελικά δημιουργούνται ή όχι νέες θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με το θεωρητικό μέρος της εργασίας, στηρίζεται η ενίσχυση νέων θέσεων εργασίας και επιχορηγούνται οι προσλήψεις μέσα από τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, κυρίως του ΟΑΕΔ, με επιφύλαξη, όμως, για τον βαθμό υλοποίησής τους.

Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης συμβάλλουν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας;



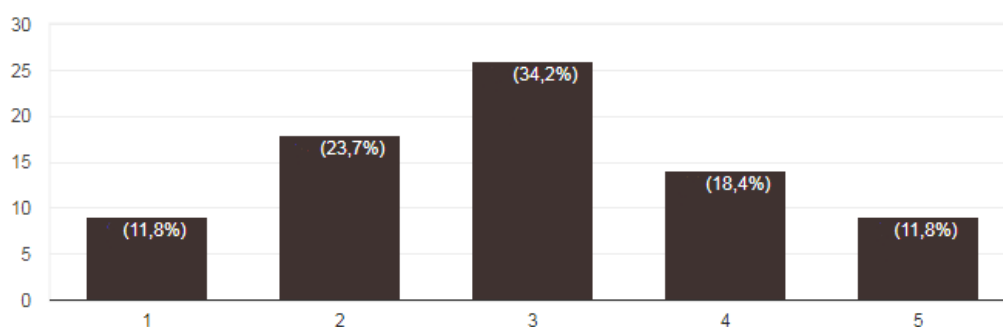
Γράφημα 25. Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας

### 5.3.26 Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ικανοποίηση των οικονομικών αναγκών των καταρτιζόμενων

Σε προηγούμενη ερώτηση, οι καταρτιζόμενοι δήλωσαν ότι ο σημαντικότερος λόγος-κίνητρο για την συμμετοχή τους σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης είναι το εκπαιδευτικό επίδομα. Στην ερώτηση για την συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ικανοποίηση των οικονομικών αναγκών τους, το 34,2% δηλώνει ουδέτερο, ενώ το 23,7% θεωρεί ότι ικανοποιούνται σε μικρό βαθμό οι οικονομικές τους ανάγκες. Ακολουθεί το 18,4 των καταρτιζόμενων% που υποστηρίζει ότι ικανοποιούνται αρκετά οι οικονομικές τους ανάγκες, με το 11,8% να θεωρεί ότι ικανοποιούνται πολύ και το υπόλοιπο 11,8%

καθόλου. Ο παράγοντας της οικονομικής ενίσχυσης είναι αποτελεσματική συμμετοχή ατόμων σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον σχεδιασμό προγραμμάτων.

Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ικανοποιούν τις οικονομικές ανάγκες των καταρτιζομένων;

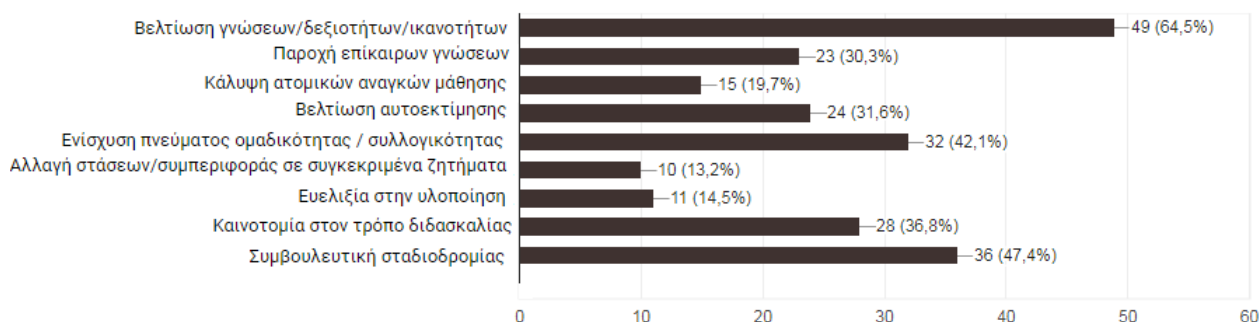


Γράφημα 26. Συμβολή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ικανοποίηση των οικονομικών αναγκών των καταρτιζομένων

### 5.3.27 Πλεονεκτήματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Η ερώτηση αυτή ήταν πολλαπλής επιλογής και οι καταρτιζόμενοι επέλεξαν ως βασικότερο πλεονέκτημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης της βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων (64,5%). Το επόμενο πλεονέκτημα, αφορά στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (47,4%) και όπως φάνηκε και σε προηγούμενο ερώτημα, υπάρχει άμεση σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Στην συνέχεια, οι καταρτιζόμενοι ανέδειξαν ως τρίτο πλεονέκτημα την ενίσχυση του πνεύματος της συλλογικότητας και της ομαδικότητας (42,1%), Επόμενο πλεονέκτημα αποτελεί η καινοτομία στον τρόπο διδασκαλίας (36,8%) και η βελτίωση της αυτοεκτίμησης (31,6%). Τέλος, ακολουθούν η παροχή επίκαιρων γνώσεων (30,3%), η κάλυψη ατομικών αναγκών μάθησης (19,7%), η ευελιξία στην υλοποίηση (14,5%) και η αλλαγή στάσεων/συμπεριφοράς σε συγκεκριμένα ζητήματα (13,2%).

Αναφέρετε κατά τη γνώμη σας ορισμένα πλεονεκτήματα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

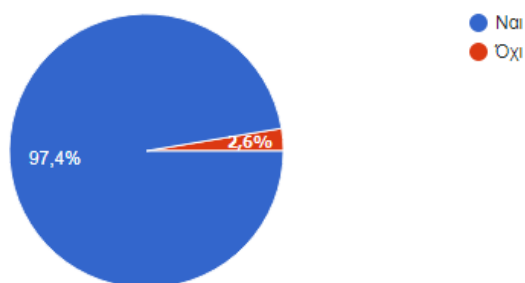


Γράφημα 27. Πλεονεκτήματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

### 5.3.28 Συμβολή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ζωή του ατόμου

Στην ερώτηση αυτή, η συντριπτική πλειοψηφία των καταρτιζόμενων με ποσοστό 97,4% δήλωσε πως θεωρεί ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση βοηθά το άτομο στην ζωή του γενικότερα.

Σε γενικές γραμμές πιστεύετε ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση βοηθά το άτομο;

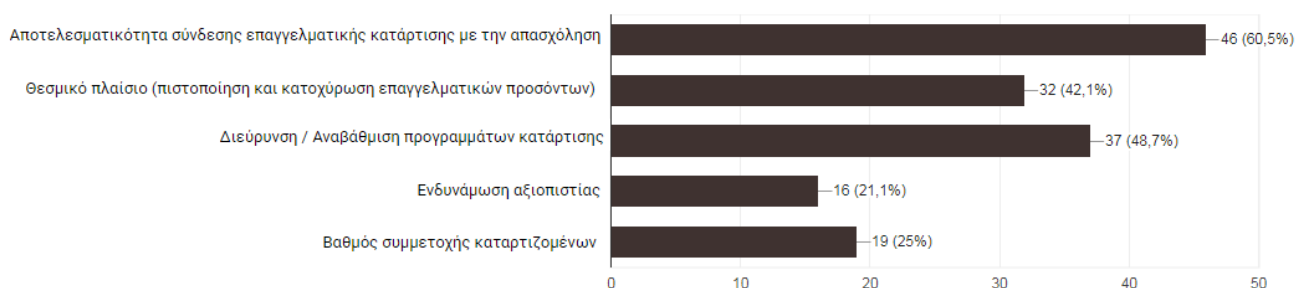


Γράφημα 28. Συμβολή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην ζωή του ατόμου

### 5.3.29 Ζητήματα που χρήζουν αλλαγή στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Η ερώτηση αυτή ήταν πολλαπλής επιλογής και οι καταρτιζόμενοι έπρεπε να επιλέξουν τα ζητήματα που κατά την προσωπική τους γνώμη έπρεπε να αλλάξουν στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Το πρώτο ζήτημα είναι η αποτελεσματική σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση (60,5%). Αυτό είναι ένα πάγιο αίτημα τόσο των ευρωπαϊκών όσο και των εθνικών πολιτικών όπως παρουσιάστηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Είναι αναγκαίο να αντιστοιχούν τα προσόντα που αποκτούν τα άτομα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης με την ζήτηση της αγοράς εργασίας, μετατρέποντας τους καταρτιζόμενους με αυτόν τον τρόπο σε εν δυνάμει παραγωγικό και ανταγωνιστικό πληθυσμό. Το δεύτερο ζήτημα είναι η διερεύνηση/αναβάθμιση των προγραμμάτων κατάρτισης (48,7%), ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς και να προσφέρουν επίκαιρες γνώσεις. Με την σειρά του, το τρίτο ζήτημα αφορά στο θεσμικό πλαίσιο (42,1%) και συγκεκριμένα στην πιστοποίηση και κατοχύρωση των επαγγελματικών προσόντων των καταρτιζόμενων. Το επόμενο ζήτημα αφορά στον βαθμό συμμετοχής των καταρτιζόμενων (25%), με τους ίδιους τους καταρτιζόμενους τα τελευταία χρόνια, όπως παρουσιάστηκε και στην βιβλιογραφία, να επιθυμούν μία όλο και μεγαλύτερη εμπλοκή κατά την διεξαγωγή της κατάρτισης. Τελευταίος παράγοντας, είναι εκείνος της ενδυνάμωσης της αξιοπιστίας (21,1%).

Αναφέρετε ορισμένα ζητήματα που θεωρείτε ότι πρέπει να αλλάξουν για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

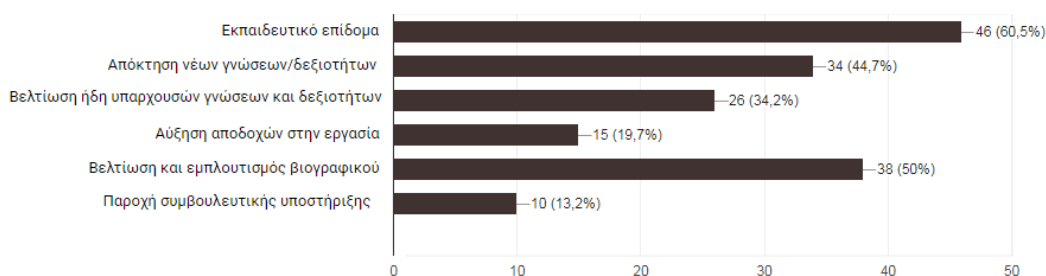


Γράφημα 29. Ζητήματα που χρήζουν αλλαγή στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

### 5.3.30 Κίνητρα παρακολούθησης ενός νέου προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης

Το βασικότερο κίνητρο παρακολούθησης ενός νέου προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, σύμφωνα με τους καταρτιζόμενους, είναι ξανά το εκπαιδευτικό επίδομα (60,5%) που έρχεται σε πλήρη ταύτιση με τα κίνητρα συμμετοχής στο υφιστάμενο πρόγραμμα voucher, όπως και με τις έντονες οικονομικές και βιοποριστικές τους ανάγκες. Το δεύτερο σημαντικότερο κίνητρο είναι η βελτίωση και ο εμπλουτισμός του βιογραφικού (50%) και ακολουθεί η απόκτηση νέων γνώσεων/δεξιοτήτων (44,7%) και η βελτίωση των ήδη υπάρχουσών (34,2%). Στην συνέχεια με 19,7% είναι η αύξηση των αποδοχών στην εργασία, την στιγμή που στην προηγούμενη ερώτηση ήταν το κίνητρο με τα χαμηλότερα ποσοστά, μάλιστα συγκέντρωσε κάτω από 10%. Τέλος, τα πιο χαμηλά ποσοστά ως κίνητρο συμμετοχής σε ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης, συγκεντρώνει η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης (13,2%). Σε προηγούμενη ερώτηση σχετικά με τα κίνητρα συμμετοχής στο υφιστάμενο voucher, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας αποτέλεσε ένα από τα βασικά κίνητρα. Αυτή η διαφοροποίηση μπορεί να σημαίνει ή ότι εν τέλει οι καταρτιζόμενοι δεν έμειναν ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας παρά τα όσα δήλωσαν, ή ότι επαναπροσδιόρισαν τις ανάγκες τους και δεν θεωρούν καίριας σημασίας την ανάγκη για συμβουλευτική σταδιοδρομίας κατά την κατάρτιση τους.

Οι λόγοι για τους οποίους θα παρακολουθούσατε ένα νέο πρόγραμμα είναι :



Γράφημα 30. Κίνητρα παρακολούθησης ενός νέου προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης

## 5.4 Στατιστική ανάλυση

Οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια καταχωρήθηκαν ηλεκτρονικά στην ειδικά διαμορφωμένη πλατφόρμα της Google με την χρήση των Google Forms και στην συνέχεια πραγματοποιήθηκε η επεξεργασία των αποτελεσμάτων με την χρήση του λογισμικού στατιστικού προγράμματος για τις Κοινωνικές Επιστήμες (SPSS) έκδοση Data Entry 16.0.

Στην διεξαγωγή της παρούσας ποσοτικής έρευνας, όπως και σε κάθε άλλη ποσοτική έρευνα, οι έννοιες της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας αποτελούν βασικά κριτήρια για την πορεία της έρευνας, καθώς σχετίζονται με την ποιότητα των μετρήσεων και προσδιορίζουν την ακρίβειά τους. Συγκεκριμένα, απαντούν στο ερώτημα αν και πόσο τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται στα πλαίσια μιας έρευνας είναι ικανά να δώσουν έγκυρα και αξιόπιστα αποτελέσματα. Ανάλογα με τους συντελεστές αξιοπιστίας που χρησιμοποιούνται, προσδιορίζονται και οι αντίστοιχες αποδεκτές τιμές. Στην συγκεκριμένη έρευνα, όπως παρουσιάζεται και παρακάτω, χρησιμοποιείται ο συντελεστής Alpha του Cronbach<sup>59</sup>. Επίσης, για να εξεταστεί η εγκυρότητα των ερωτήσεων καθώς και η σταθερότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας, πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος συσχέτισης των αποτελεσμάτων των ερωτήσεων Kruskal – Wallis test.

Με βάση όσα αναφέρθηκαν, φαίνεται πως έγινε μια συστηματική προσπάθεια ώστε οι δείκτες της έρευνας και τα δεδομένα που θα προκύψουν να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο έγκυρα. Ειδικότερα, έγινε μια συστηματική προσπάθεια σύνδεσης των ερωτήσεων και των πιθανών απαντήσεων ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα της έρευνας. Βέβαια, τα αποτελέσματα αυτά δεν είναι γενικεύσιμα, καθώς το δείγμα της έρευνας δεν είναι αντιπροσωπευτικό.

### 5.4.1 Τεστ αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία της έρευνας που αναφέρεται α. στη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην τωρινή εργασιακή κατάσταση, β. στην αξιολόγηση του προγράμματος και γ. στην αξιολόγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εκτιμήθηκε με το συντελεστή εσωτερικής συνάφειας Alpha του Cronbach.

Το Alpha του Cronbach είναι ένας δείκτης που φανερώνει κατά πόσο διαφορετικές προτάσεις (items) μετρούν την ίδια έννοια (μεταβλητή), δηλαδή δείχνει

---

<sup>59</sup> Πληροφορίες ανακτήθηκαν 29/12/2017, από τον ιστότοπο [https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s\\_alpha](https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha)



το βαθμό συνοχής (συσχέτισης) του κάθε ερωτήματος με τα υπόλοιπα. Για να θεωρείται αποδεκτή η τιμή του Alpha του Cronbach θα πρέπει να είναι  $> 0.6$ . Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του συντελεστή Alpha του Cronbach τόσο μεγαλύτερη είναι η αξιοπιστία εσωτερικής συνάφειας των μεταβλητών αυτών<sup>60</sup>.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ότι όλα τα Alpha του Cronbach είναι αποδεκτά.

Πίνακας 3: Τεστ αξιοπιστίας – Cronbach's Alpha

	<b>Ερωτήσεις</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
α. Συμβολή του προγράμματος στην τωρινή εργασιακή κατάσταση	10. Αν εργάζεστε, πόσο σχετική εκτιμάτε ότι είναι η εργασία σας με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολουθήσατε;  11. Με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολουθήσατε βελτιώθηκε η θέση σας στην επιχείρηση;	0,871
β. Αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης	13. Οι λόγοι για τους οποίους επιλέξατε να παρακολουθήσετε το συγκεκριμένο πρόγραμμα  14. Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχουν αυξηθεί οι γνώσεις σας;  15. Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχουν αυξηθεί οι δεξιότητές σας;  16. Μέσω του προγράμματος που	0,796

<sup>60</sup> Πληροφορίες ανακτήθηκαν 29/12/2017, από τον ιστότοπο [https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s\\_alpha](https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha)

	<p>παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχετε δημιουργήσει ένα επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο;</p> <p>17. Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι/ες από την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;</p> <p>18. Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι/ες από την παροχή συμβουλευτικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας που είχατε στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;</p> <p>19. Σε γενικές γραμμές ο βαθμός ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης</p>	
<p>γ. Αξιολόγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης</p>	<p>20. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση συντελεί στην ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας;</p> <p>21. Θεωρείτε σημαντική την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης;</p> <p>22. Σε τι βαθμό είστε διατεθειμένος/η να διαθέσετε τον ελεύθερο χρόνο σας για να παρακολουθήσετε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα, το οποίο θεωρείτε ότι το έχετε ανάγκη;</p> <p>23. Σε τι βαθμό πιστεύετε τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων;</p> <p>24. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι τα προγράμματα</p>	<p>0,859</p>

	<p>συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης συμβάλλουν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας;</p> <p>25. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ικανοποιούν τις οικονομικές ανάγκες των καταρτιζομένων;</p>	
--	--	--

#### 5.4.2 Συσχετίσεις

Εξετάζοντας την επιρροή του παράγοντα της εκπαίδευσης, πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος Kruskal – Wallis test στο αν το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων επηρεάζει την αξιολόγηση της ερώτησης 23 «Σε τι βαθμό πιστεύετε τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων;» και της ερώτησης 28 «Αναφέρετε ορισμένα ζητήματα που θεωρείτε ότι πρέπει να αλλάξουν για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση». Για να υπάρχει στατιστική σημαντική διαφορά μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και στον τρόπο προσέγγισης των ερωτήσεων θα πρέπει  $p$  - value < 0,05.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης με την άποψη των ερωτώμενων για το πόσο τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων – Ερ.23 ( $p = 0,616$ ).

Πίνακας 4: Συσχέτιση εκπαιδευτικού επιπέδου και συμβολή προγραμμάτων κατάρτισης στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων- Kruskal – Wallis test

#### Test Statistics<sup>a,b</sup>

	<p>23. Σε τι βαθμό πιστεύετε τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων;</p>
--	---

Chi-Square	1,793
df	3
Asymp. Sig.	,616

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: 3. Εκπαιδευτικό Επίπεδο

Επιπλέον δεν βρέθηκε να συσχετίζεται το επίπεδο εκπαίδευσης του κάθε συμμετέχοντα στην έρευνα με τη γνώμη τους όσον αφορά σε ζητήματα που πρέπει να αλλάξουν για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση,  $p = 0,862$ .

Πίνακας 5: Συσχέτιση εκπαιδευτικού επιπέδου και αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης- Kruskal – Wallis test

#### Test Statistics<sup>a,b</sup>

	28. Αναφέρετε ορισμένα ζητήματα που θεωρείτε ότι πρέπει να αλλάξουν για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση
Chi-Square	,749
Df	3
Asymp. Sig.	,862

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: 3. Εκπαιδευτικό Επίπεδο

Αυτό σημαίνει ότι οι απόψεις τους στις συγκεκριμένες ερωτήσεις συγκλίνουν.

## **5.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων ανά άξονα**

### **5.5.1 Α' άξονας: Προφίλ των καταρτιζόμενων**

Σκιαγραφώντας το δημογραφικό προφίλ των καταρτιζόμενων που συμμετείχαν στην έρευνα, φαίνεται να υπάρχει μία σημαντική διαφοροποίηση ως προς το φύλο (73,3% είναι γυναίκες), με την πλειοψηφία των υποκειμένων (51,3%) να ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών. Αναφορικά με το επίπεδο διαβίωσης των καταρτιζόμενων, σημειώνεται ότι η πλειονότητα βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας και μεγάλο ποσοστό πλήττεται από μακροχρόνια ανεργία. Παράλληλα, οι καταρτιζόμενοι δηλώνουν σε μεγάλο ποσοστό (61,4%) πως διαμένουν στο πατρικό τους σπίτι, γεγονός που αν συνδυαστεί με την μακροχρόνια ανεργία, σημαίνει ότι στηρίζονται οικονομικά από την οικογένεια τους.

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσής τους, η πλειονότητα των υποκειμένων έχει ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές και το ένα τέταρτο του δείγματος έχει ολοκληρώσει μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση. Το γεγονός, λοιπόν, αυτό σημαίνει πως τα άτομα που αναζητούν επαγγελματική διέξοδο μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης είναι στην πλειονότητα τους άτομα που έχουν ολοκληρώσει ανώτατες σπουδές, κάτι που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον σχεδιασμό των συγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης.

Τα ευρήματα αυτά συγκλίνουν και με έρευνα της ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ (2013) στο δείγμα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, επιβεβαιώνονται και από πρόσφατη μελέτη της ΙΝΕΓΣΕΕ (2017) με θέμα «Δια βίου μάθηση, Επαγγελματική Κατάρτιση, Απασχόληση και Οικονομία».

### **5.5.2 Β' άξονας : Χρόνος ανεργίας καταρτιζόμενων πριν την υλοποίηση του προγράμματος**

Το μεγαλύτερο μέρος των καταρτιζόμενων ήταν άνεργο πριν από την υλοποίηση του προγράμματος για διάστημα μεγαλύτερο του έτους, παρά τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους προσόντα. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ του Γ' τριμήνου του 2017, η ανεργία των νέων πρωτοεισερχόμενων 20-24 ετών στην αγορά εργασίας, χωρίς εργασιακή εμπειρία, ήταν 58,6% και στην ηλικία 25-29

62,4%<sup>61</sup>. Αυτά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, με βάση τελευταίες έρευνες αποδίδονται στην οικονομική κρίση και ως επακόλουθο στην κρίση στην αγορά εργασίας (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ,2013, ΙΝΕΓΣΕΕ,2017). Αυτό έχει ως συνέπεια για τους καταρτιζόμενους να βιώνουν μία κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας, με έντονα φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού. Φαίνεται ότι μία σημαντική λύση προς την κατεύθυνση αυτή αποτελεί η ένταξη σε προγράμματα κατάστασης.

### **5.5.3 Γ' άξονας: Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση θέσης εργασίας**

Μετά την λήξη του προγράμματος, το μεγαλύτερο μέρος των καταρτιζόμενων είναι άνεργο. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι το πρόγραμμα κατάρτισης δεν ολοκλήρωσε τον κύριο στόχο του, που ήταν η ένταξη των καταρτιζόμενων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα μελέτης που πραγματοποίησε η ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ το 2013 με θέμα η «Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση», επισημαίνεται η πολύ χαμηλή σύνδεση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής και συνεχιζόμενης, με την απασχόληση, αφού μόλις το 15,7% των αποφοίτων της συνεχιζόμενης και το 21,85% της αρχικής κατάρτισης βρήκαν δουλειά μέσα στο πρώτο εξάμηνο από την ολοκλήρωση παρακολούθησης του προγράμματος. Στην έρευνα αυτή, όσοι απασχολούνται σήμερα, το αποδίδουν κυρίως σε προσωπικές ενέργειες.

Με βάση της απαντήσεις των καταρτιζόμενων και ευρήματα άλλων ερευνών, φαίνεται ότι υπάρχει χαμηλή συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με την θέση εργασίας αυτών που τελικά κατάφεραν να βρουν δουλειά (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, 2013). Χαμηλή σχέση έως ανύπαρκτη εμφανίζεται και στην βελτίωση της θέσης του εργαζόμενου στην επιχείρηση. Άρα, αξιολογώντας το πρόγραμμα κατάρτισης ως προς την παροχή νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, φαίνεται πως υπάρχει αρνητικό πρόσημο. Η χαμηλή συνάφεια των θέσεων εργασίας με το αντικείμενο κατάρτισης, μπορεί να οφείλεται είτε σε αποτυχημένη διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών είτε στις ιδιαίτερες ανάγκες της αγοράς εργασίας, για ζήτηση εργατικού δυναμικού με οριζόντιες δεξιότητες.

---

<sup>61</sup> ΕΛΣΤΑΤ, ««Νέοι» άνεργοι 15+ (ομάδες ηλικιών, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης)», ανακτημένο 20/01/2018 από: <http://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO01/->

Βέβαια, η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων υποστήριξε ότι το πρόγραμμα συνέβαλε κυρίως στην διεύρυνση των γνώσεων τους και στην απόκτηση δεξιοτήτων, γεγονός που σημαίνει ότι ήταν ευχαριστημένοι από την εκπαίδευση που έλαβαν. Επίσης, θεώρησαν σημαντική την διάσταση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα πλαίσια του προγράμματος κατάρτισης, δείχνοντας αισιόδοξοι για την ανάπτυξη της επαγγελματικής τους πορείας.

Με αφορμή, λοιπόν, τα πρώτα συμπεράσματα της έρευνας, αναδεικνύεται το διαρκές αίτημα για ποιοτική αναβάθμιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και η ανάγκη σύνδεσης τους με την αγορά εργασίας.

#### **5.5.4 Δ' άξονας: Αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης**

Αξιολογώντας τα κίνητρα συμμετοχής των καταρτιζόμενων στο πρόγραμμα κατάρτισης, φαίνεται πως είναι κυρίως οικονομικά, στοχεύοντας στην κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών. Σε δεύτερο επίπεδο, ισχυρό κίνητρο αποτελεί και η ανάπτυξη/βελτίωση ικανοτήτων, που θα οδηγήσει στον εμπλουτισμό του βιογραφικού τους και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους. Αν και θεωρούν σημαντική την διάσταση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα προγράμματα κατάρτισης, δεν αποτελεί ισχυρό κίνητρο για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης.

Παρόλα αυτά, η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων δηλώνει ικανοποιημένη ως προς την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που έλαβαν καταρτιζόμενοι κατά την περίοδο υλοποίησης του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης.

Σχετικά με την συμβολή του προγράμματος κατάρτισης το μεγαλύτερο μέρος των καταρτιζόμενων υποστήριξε ότι το πρόγραμμα συνέβαλε στην ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων, αν και οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι δηλώνουν ουδέτεροι ως προς τον βαθμό ικανοποίησης από την επίτευξη των στόχων που είχαν θέσει στην αρχή του προγράμματος. Με δεδομένο ότι λιγότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες βρήκαν απασχόληση μετά την λήξη της κατάρτισης, το πρόγραμμα, φαίνεται, ότι δεν είχε την αναμενόμενη αποτελεσματικότητα.

Τα παραπάνω δεδομένα επιβεβαιώνονται και από τα ευρήματα της έρευνας της ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ (2013), που δείχνουν πως μόλις ένας στους δύο συμμετέχοντες θεωρεί πως τελικά το πρόγραμμα κατάρτισης τον βοήθησε να βρει δουλειά και μάλιστα, μόλις ένας στους τρεις δήλωσε πως η δουλειά που βρήκε είχε σχέση με το αντικείμενο

κατάρτισης. Η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι αποκαλύπτεται η αποτυχία των προγραμμάτων κατάρτισης, καθώς ακόμα και τα άτομα που βρήκαν δουλειά μετά το πρόγραμμα κατάρτισης δήλωσαν σε μεγάλο ποσοστό πως δεν αξιοποίησαν τις γνώσεις τους στη θέση εργασίας που κατέλαβαν.

Γι' αυτό τον λόγο καθίσταται αναγκαία η σωστή διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών των καταρτιζόμενων που θα οδηγήσει στην αποτελεσματική καθοδήγηση και συμβουλευτική υποστήριξη.

### **5.5.5 Ε' άξονας: Αξιολόγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**

Εξετάζοντας τις απόψεις των καταρτιζόμενων σχετικά με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η πλειονότητα θεωρεί ότι συμβάλλει στην ανάπτυξη και στην βελτίωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας όσων καταρτίζονται. Οι συγκεντρωτικές απόψεις των καταρτιζόμενων συγκλίνουν με τα ευρήματα ερευνών που αναφέρθηκαν στο θεωρητικό μέρος και δείχνουν ότι υπάρχει άμεση σύνδεση της συνεχιζόμενης κατάρτισης και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του ατόμου. Με βάση τις απαντήσεις τους, φαίνεται ότι οι καταρτιζόμενοι θεωρούν καίρια την συμβολή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Ακόμη, φαίνεται πως οι καταρτιζόμενοι αναγνωρίζουν την συμβολή της επαγγελματικής κατάρτισης στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη και είναι διατεθειμένη να επενδύσουν όσο περισσότερο χρόνο μπορούν. Συγκεκριμένα, θεωρούν ότι ναι μεν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ. συμβάλλουν στην ενδυνάμωση τους, αλλά όχι τόσο στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αυτό το εύρημα επιβεβαιώνεται και από το θεωρητικό μέρος της εργασίας, όπου μέσα από τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, κυρίως του ΟΑΕΔ, στηρίζεται η ενίσχυση νέων θέσεων εργασίας και επιχορηγούνται οι προσλήψεις με επιφύλαξη, όμως, για τον βαθμό υλοποίησής τους.

Ένα σημαντικό εύρημα αφορά στις απόψεις των καταρτιζόμενων σχετικά με τις αλλαγές που κατά την άποψη τους είναι απαραίτητες στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν υψίστης σημασίας την αποτελεσματική σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, που αποτελεί κι ένα πάγιο αίτημα τόσο των ευρωπαϊκών όσο και των εθνικών πολιτικών όπως παρουσιάστηκε στο θεωρητικό μέρος. Η διερεύνηση των



εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων σε προγράμματα κατάρτισης μαζί με την διερεύνηση των αναγκών της αγοράς εργασίας είναι αναγκαία, ώστε να δημιουργηθεί απασχολήσιμο εργατικό δυναμικό. Στο σημείο αυτό, κρίνεται καίριας σημασίας ο ρόλος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ιδιαίτερα κατά την διαδικασία της κατάρτισης.

## **Συμπεράσματα**

Εξαιτίας της δύσκολης οικονομικής και εργασιακής κατάστασης στην Ελλάδα, πολλοί εν δυνάμει εργαζόμενοι βρίσκονται εγκλωβισμένοι σε μία κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ με βάση τα ηλικιακά και μορφωτικά τους χαρακτηριστικά θα έπρεπε να έχουν ήδη ξεκινήσει την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ως επακόλουθο, η ανάγκη για διαρκή κατάρτιση του εργατικού δυναμικού γίνεται επιτακτική, με ιδιαίτερη έμφαση σε υπηρεσίες συμβουλευτικής, για την στήριξη των νεοεισερχομένων και των μακροχρόνια ανέργων στην είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

Με βάση την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, προκύπτει ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δρώντας ως βασικός πυλώνας της εκπαίδευσης ενηλίκων, μπορεί να αποτελέσει καίριο παράγοντα στην ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας, οδηγώντας τα σε μακροπρόθεσμη οικονομική ανάπτυξη και διατήρηση της ανταγωνιστικότητας. Ως προς την κατεύθυνση αυτή, σημαντικός είναι και ο ρόλος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, η οποία απαντά στις επαγγελματικές ανάγκες του ατόμου για επαγγελματική στήριξη και ανάπτυξη.

Μάλιστα, η έννοια της σταδιοδρομίας, τα τελευταία χρόνια, χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα διάφορα στάδια της επαγγελματικής ζωής του ατόμου, με τους Super & Hall (1978) να ορίζουν τη σταδιοδρομία ως μια διαδοχική σειρά θέσεων που καταλαμβάνει ένα άτομο κατά την διάρκεια της ζωής του.

Το ενδιαφέρον για την συγκεκριμένη έρευνα, πηγάζει από τον ορισμό των Herz & Crammer (1992), οι οποίοι θεωρούν τη σταδιοδρομία μοναδική για κάθε άνθρωπο. Μάλιστα, υποστηρίζουν ότι δημιουργείται από τις επιλογές που κάνει ή δεν κάνει το άτομο. Εάν αυτό ισχύει, τότε με την κατάλληλη στήριξη και καθοδήγηση, το άτομο καθίσταται ικανό να διαχειριστεί αποτελεσματικά την επαγγελματική του κατάσταση.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία, αντικείμενο εμπειρικής μελέτης είναι το στάδιο της εισόδου στο επάγγελμα και της πρώιμης σταδιοδρομίας και συγκεκριμένα

η περίοδος της καθιέρωσης (establishment), καθώς το δείγμα αποτελείται κυρίως από συμμετέχοντες σε πρόγραμμα κατάρτισης 25-29 ετών, που βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους πορείας. Στις περιόδους αυτές, όπως φάνηκε και από τα ποσοτικά δεδομένα, οι συμμετέχοντες αντιμετώπιζαν σοβαρά εμπόδια τόσο για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας όσο και για την επανένταξη τους. Οι περισσότεροι επέλεξαν να συμμετέχουν σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης τόσο για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων αλλά και για την απόκτηση μιας πρώτης εργασιακής εμπειρίας. Με αυτόν τον τρόπο, προσπάθησαν να καταπολεμήσουν την ανασφάλεια και όπως δήλωσαν χάρη στις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού έμειναν ικανοποιημένοι από την πορεία του προγράμματος κατάρτισης, με τους στόχους που είχαν θέσει στην αρχή του προγράμματος να έχουν επιτευχθεί.

Μέσω της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας το άτομο καθίσταται ικανό να γνωρίσει τον εαυτό του και τις δυνατότητες του, να εισέλθει στον χώρο της εργασίας, ενώ παράλληλα αναπτύσσει μια σειρά από δεξιότητες που συμβάλλουν στην ένταξη και στην εξέλιξη του στην αγορά εργασίας (Καντας, 1996).

Κατά την επισκόπηση της βιβλιογραφίας και της ανάλυσης των ευρημάτων της εμπειρικής έρευνας, διαπιστώθηκε ότι η συμβολή της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου καθώς και την ενδυνάμωση του, είναι ιδιαίτερα σημαντική, γεγονός που απαντά στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας εργασίας.

Το σημαντικότερο ζήτημα, που εντοπίζεται κυρίως στους ενήλικες σε αντίθεση με τους ανήλικους μαθητευόμενους, είναι ότι φαίνονται συχνά απρόθυμοι να αλλάξουν τα μοτίβα μάθησης και προτιμούν να εστιάσουν στις γνώριμες διαδρομές μάθησης (Herr & Cramer, 1996 στο Kedraka, 2006). Γι' αυτό τον λόγο θεωρείται καίρια η παρέμβαση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ώστε να καθοδηγήσει τα άτομα και να αντιμετωπίσει την ανασφάλεια τους μέσω της έγκαιρης πληροφόρησης (Παπάς, 2003). Σύμφωνα με τα ευρήματα της εμπειρικής έρευνας, που απαντούν στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν στην πλειοψηφία τους πολύ ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες συμβουλευτικής που έλαβαν κατά την διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης και μάλιστα θεωρούν αναγκαία συνθήκη την ύπαρξη της για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης.

Αν και δεν θεωρούν την συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως το βασικότερο κίνητρο για την ένταξη τους σε πρόγραμμα κατάρτισης, σχεδόν όλοι οι ερωτώμενοι

υποστηρίζουν ότι για να υπάρξει επιτυχημένη επαγγελματική κατάρτιση και αποτελεσματική σύνδεση με την αγορά εργασίας είναι αναγκαία η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και από την βιβλιογραφία. Γενικότερα,, μπορεί να υποστηριχθεί ότι η στοχευμένη εκπαιδευτική και επαγγελματική συμβουλευτική συμβάλλει όχι μόνο στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, αλλά και στην ευρύτερη κοινωνική και οικονομική.

Στο σημείο αυτό, εντοπίζεται η άρρηκτη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Το άτομο για την ένταξη του στην αγορά εργασίας είναι αναγκαίο να επενδύσει στην δια βίου μάθηση και κατάρτιση. Για την ουσιαστική στήριξη και ωφέλεια των εκπαιδευομένων, όμως, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας καλείται να λειτουργήσει ως ενεργητικός διάυλος μεταξύ των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και του εκπαιδευόμενου. Βασικός ρόλος της είναι η ενίσχυση του ατόμου ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει οποιεσδήποτε μαθησιακές δυσκολίες, οι οποίες μπορούν να αντιμετωπιστούν με τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης. Ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός και η παροχή συμβουλευτικής συντελούν στην ενίσχυση της αυτογνωσίας του ατόμου, να είναι σε θέση δηλαδή να αντιλαμβάνεται τις ικανότητες του καθώς και στην ενίσχυση της αυτενέργειας όσον αφορά την επιλογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης.

Με τον τρόπο αυτό, απαντάται και το τρίτο ερευνητικό ερώτημα που αφορά στη σχέση της επαγγελματικής κατάρτισης με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας με τα άτομα να αναπτύσσουν ουσιαστικά τις δεξιότητες τους, να αποκτούν ανεξαρτησία ως προς την μαθησιακή τους πορεία και να οδηγούνται σε μια κατάσταση προσωπικής και κοινωνικής προόδου<sup>62</sup>. Προς την κατεύθυνση αυτή, φαίνεται πως η συνύπαρξη της εκπαίδευσης ενηλίκων με τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, σε μία εποχή συνεχών αλλαγών και ανακατατάξεων, αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα.

Η σχέση της επαγγελματικής κατάρτισης με την συμβουλευτική σταδιοδρομίας, εντοπίζεται και στον λόγο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Λόγω της οικονομικής κρίσης και την απώλεια θέσεων εργασίας που συνεπάγεται, η ανεργία αποτελεί μείζον θέμα στο εσωτερικό της ΕΕ, με τους υπεύθυνους φορείς χάραξης

---

<sup>62</sup> International Association for Educational and Vocational Guidance, “The Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance”, ανακτημένο 17/09/2017 από: <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nav3937.html?lang=2andmenu=1andsubmenu=4>

κοινωνικής πολιτικής, να την θέτουν ως κύριο θέμα στην πολιτική ατζέντα τα τελευταία χρόνια.

Αναλύοντας τις πολιτικές απασχόλησης και τις διακηρύξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, φαίνεται ότι προσεγγίζουν την ανεργία νέων ως ένα συνολικό πρόβλημα στο εσωτερικό της ΕΕ και αναζητούν τους παράγοντες που μετασχηματίζουν το μέλλον της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Το γενικότερο μήνυμα των πολιτικών αυτών, είναι ότι τα μέτρα για την ουσιαστική αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας, πρέπει να εστιάζουν στην καλλιέργεια και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των νέων, στην αύξηση των επενδύσεων που θα στοχεύουν στην αύξηση της ζήτησης εργασίας και στην στήριξη των εθνικών αρχών ώστε να είναι σε θέση να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τις ευρωπαϊκές πολιτικές (O'Reilly et al.,2015).

Μάλιστα, το βασικότερο κείμενο χάραξης πολιτικής για την τρέχουσα δεκαετία, η στρατηγική «Ευρώπη 2020», στοχεύει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των ατόμων για ανάπτυξη της οικονομίας και εξάλειψη των φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού. Ιδιαίτερη έμφαση στις πολιτικές της ΕΕ δίνεται στους νέους που έχουν ολοκληρώσει την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους και αναζητούν εργασία και ενδέχεται να αντιμετωπίσουν σημαντικά εμπόδια, κυρίως λόγω της οικονομικής κρίσης. Για να ξεπεραστούν τα μαθησιακά εμπόδια, που μπορεί να οδηγήσουν σε μαθητική διαρροή, καθώς και τα εμπόδια ένταξης στην αγορά εργασίας, αξιοποιούνται στοχευμένες υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Αναλύοντας τις ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση και απαντώντας στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, φαίνεται ότι τα όργανα χάραξης πολιτικής της ΕΕ, για να αντιμετωπίσουν το μείζον ζήτημα της ανεργίας, αναζήτησαν τις αιτίες από τις οποίες πηγάζει η ανεργία των νέων και πρότειναν έναν μακροπρόθεσμο σχεδιασμό για την ουσιαστική στήριξη του ευάλωτου πληθυσμού. Ουσιαστικά, όσες πολιτικές αναφέρθηκαν για τη στήριξη των ανέργων, έχουν ως κοινά σημεία τη συνεχιζόμενη μάθηση με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων, την εξασφάλιση της κινητικότητας εντός των συνόρων της ΕΕ και την εξασφάλιση μίας θέσης πρακτικής άσκησης ώστε να αποκτηθεί εργασιακή εμπειρία. Σημαντικός είναι και ο ρόλος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε όλα τα κείμενα της ΕΕ, προσφέροντας υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, καθοδήγησης στον μαθητευόμενο καθώς και στήριξη για την είσοδο του στην αγορά εργασίας.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, μείζον ζήτημα που χρήζει άμεσης αντιμετώπισης αποτελεί η ανεργία των νέων κάτω των 30 ετών, με έμφαση στους νέους κάτω των 24

ετών. Γι' αυτό τα περισσότερα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επανένταξης στοχεύουν στην ηλικιακή ομάδα αυτή, με έμφαση σε προγράμματα πράσινης ανάπτυξης και καινοτομίας στην έρευνα και την επιχειρηματικότητα. Επίσης, σε εθνικό επίπεδο υλοποιούνται και αρκετά προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτά τα προγράμματα αφορούν στην οικονομική ενίσχυση επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και καινοτομικών δραστηριοτήτων ανέργων με ηλικία 22-64 ετών ή στην επιχορήγηση θέσεων εργασίας με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά στις υπηρεσίες συμβουλευτικής στην Ελλάδα, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας υλοποιείται κατά ένα μεγάλο μέρος στον δημόσιο τομέα, με κύριο φορέα υλοποίησης τον ΟΑΕΔ. Βασικός της ρόλος, ειδικά εν καιρώ κρίσης, αποτελεί η καλλιέργεια αναγκαίων δεξιοτήτων δια βίου μάθησης και η στήριξη στα κρίσιμα στάδια μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση, δίνεται και στους ενήλικες που σκοπό έχουν να επανασχεδιάσουν την σταδιοδρομία τους, βοηθώντας τους στην διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων.

Με βάση όσα αναφέρθηκαν, προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης τόσο στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και εντός της Ελλάδας, πρέπει να εστιάσουν στην δημιουργία συστημάτων δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Στην προσπάθεια αυτή, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα, δρώντας η ίδια ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης. Εξετάζοντας τα προγράμματα της ΕΕ και της Ελλάδας, φαίνεται να εξελίσσονται οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, από την έμφαση στη βοήθεια για την λήψη επαγγελματικών και εκπαιδευτικών αποφάσεων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικού σχεδιασμού και απασχολησιμότητας, ώστε να είναι ικανό το άτομο να διαχειρίζεται τις επαγγελματικές του προοπτικές.

Στα πλαίσια αυτής της διπλωματικής εργασίας, γίνεται σαφές ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι άκρως συνυφασμένη με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και μπορεί να λειτουργήσει ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης. Υπάρχουν όλο και περισσότερες ενδείξεις ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να επηρεάσει και να καθορίσει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου καθώς και συμπεριφορές που αφορούν σε αποφάσεις καριέρας γενικότερα. Η σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην χάραξη πολιτικών για την προαγωγή της απασχόλησης υπογραμμίζει το ρόλο της συμβουλευτικής στην

προσπάθεια ένταξης του ατόμου στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής και κοινωνικής κρίσης.

Στην διάρκεια εκπόνησης αυτής της εργασίας, εντοπίστηκαν πολύ ενδιαφέροντα θέματα προς μελέτη. Ένα αντικείμενο μιας άλλης έρευνας, θα μπορούσε να αποτελέσει η αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ, δίνοντας έμφαση στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών τους αναγκών, καθώς επίσης και στην αξιολόγηση της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας από τις Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (Δ.Α.ΣΤΑ.) των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

## Πηγές

Αποφάσεις και Στρατηγικές για την απασχόληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», ανακτημένο 21/09/2017 από: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Εγγυήσεις για την Νεολαία», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=el>

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Ευκαιρίες για τους Νέους», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, «Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων», ανακτημένο 22/09/17 από: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=el>

European Law Database (EUR-Lex), «ΕΥΡΩΠΗ 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη», ανακτημένο 21/09/2017 από: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:52010DC2020>

## Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Βαβούρας, Ι. (2005). *Οικονομική πολιτική*. Αθήνα : Εκδόσεις Παπαζήση.
- Βεργίδης, Δ., & Καραλής, Θ. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Σχεδιασμός, οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Βεργίδης, Δ. (2000). *Διά βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική*, στο συλλογικό τόμο *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση: διεθνής εμπειρία και ελληνική προοπτική*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.
- Blackledge, D. & Hunt, B. (2004). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Γεωργιάδης, Μ. & Οικονόμου, Α. (2009). Η σχέση της θεωρίας και της πράξης στα προγράμματα εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Εισήγηση στο Συνέδριο του Παραστήματος ΑΣΠΑΙΤΕ στα Ιωάννινα, με θέμα: *Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση υπό το πρίσμα των εξελίξεων στις Επιστήμες της Αγωγής*, 8-9 Μαΐου 2009.
- Γράβαρης, Δ. Ν. (2008). *Αίτια και τύποι ανεργίας: η αποκατάσταση μιας σχέσης*. Στο συλλογικό έργο: *Κοινωνική θεωρία και πολιτική ευθύνη*. Συντροφικό αντιχάρισμα στο Νίκος Πετραλιάς ( 215-259). Αθήνα: Gutenberg – Γ. & Κ. Δαρδανός.
- Δημουλάς, Κ. & Μιχαλοπούλου, Κ. (2008). *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Διαθέσιμο στο: [http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_28.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_28.pdf) (21/01/2018).
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Θεωρίες της ανεργίας*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

- Gewirtz, S. & Gribb, A. (2010). *Κατανοώντας την εκπαίδευση*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Jarvis, P. (2004) *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση: Θεωρία και πράξη*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Θεοδωράτος, Ε. (1999). *Εργασιακές Σχέσεις*. Εκδόσεις: Αθαν. Σταμούλης.
- Κάντας, Α., Χαντζή, Α, (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1996). *Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Επαγγελματικές Αποφάσεις των Νέων στις Σύγχρονες Κοινωνικοοικονομικές Συνθήκες. Λεσχη των εκπαιδευτικών*, 14, 16-17.
- Καραλής, Θ. (1999). *Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Διαθέσιμο στο: <http://www.imegsevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEEIMEGSEVEE.pdf> (17/08/2017).
- Κασσωτάκης, Μ.(Επιμ.) (2002). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός: Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εννοιολογικές διασαφήσεις, σκοποί και στόχοι*. Στο Κασσωτάκης κ.α., *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ.Δάρδανος: 43-72.
- Κασσωτάκης, Μ. & Μάνος, Κ. (2004). *Η κατάρτιση και ρόλος των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Στο Κασσωτάκης κ.α., *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ.Δάρδανος: 393-408.
- Κασσωτάκης, Μ. (2006). *Η πληροφόρηση για της σπουδές και τα επαγγέλματα και ο νέος ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 76-77, 12-13.



Κόκκος, Α. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Το Πεδίο, οι Αρχές Μάθησης, οι Συντελεστές. Α'.* Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος, Α. (2000). *Μετασχηματισμός των στάσεων και ο ρόλος του εμπυχωτή.* Πάτρα: Π.Τ.Δ.Ε., Πανεπιστήμιο Πατρών.

Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο,* Αθήμα: Εκδόσεις Μεταίχιμο.

Κόκκος, Α. (2006). Η ιδιαιτερότητα και ο σκοπός της εκπαίδευσης ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 9:4-9.

Κόκκος, Α. (2007). Η εκπαίδευση ενηλίκων ως διακριτό θεσμικό και επιστημονικό πεδίο. *Δια Βίου / Επιστημονική Επιθεώρηση για τη Δια Βίου Μάθηση*, (1).

Κολέζα, Ε. (2009). Σχολική Καινοτομία: Από το χθες στο σήμερα. Μορφωτική Πρωτοβουλία. Φάκελος Εργαστηρίου Σχολικής Καινοτομίας, 32-44. Διαθέσιμο στο: <http://blogs.sch.gr/niptylisou/files/2010/04/protouvoulia-fakelos.pdf> (10/01/2018).

Κοσμίδου-Hardy, Χ. (2006). Η πρόκληση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Πρακτικά πανελληνίου συνεδρίου του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού με θέμα: *Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο Ρόλος του* στην Οικονομική ανάπτυξη της χώρας (60-74). Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π.-Ε.Λ.Ε.Σ.Υ.Π.

Κουτούζης, Μ. (2012). Ζώνες Εκπαιδευτικής Προτεραιότητας. *Συνοπτική έκθεση αποτελεσμάτων της Ομάδας Κοινωνικών Ερευνών του Υπουργείου Παιδείας.* Αθήνα: Κείμενα Εργασίας.

Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (2003). Η αθόρυβη επανάσταση: Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Εκδόσεις: Gutenberg.

Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία.* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (2004). *Η ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της.* Στο Κασσωτάκης κ.α., *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη.* Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ.Δάρδανος: 215-238.

Μάνεσης, Ν., Κατσαούνος, Η. & Τσερεγκούνη, Α. (2006). Δάσκαλος και Εκπαιδευτικές Αλλαγές: Διεκπεραιωτής ή συνεργάτης; Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.),

*Εκπαιδευτικές αλλαγές, η παρέμβαση του εκπαιδευτικού και του σχολείου.* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Μαυρογιώργος, Γ. (1999β). Η Εκπαιδευτική Μονάδα ως Φορέας Διαμόρφωσης και Άσκησης Εκπαιδευτικής Πολιτικής. Στο Α. Αθανασούλα-Ρέππα, Μ. Κουτούζης, Γ. Μαυρογιώργος, Β. Νιτσόπουλος & Δ. Χαλκιώτης, *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική*, τ. Α' (115-160). Πάτρα: ΕΑΠ.

Μαυρογιώργος, Γ. (2009). Επιμόρφωση εκπαιδευτικών: η «άλλη»-αντί(-πάλι)- πρόταση. Στο Α. Γαγάτσης, Α. Μιχαηλίδου & Α. Χαραλάμπους (Επιμ.), *Εκπαιδευτική έρευνα και επιμόρφωση εκπαιδευτικών στην Κύπρο*. Πρακτικά Συνεδρίου. Λευκωσία: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης, 27-41.

McLeod, J. (2005). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Noye, D. & Riveteau, J. (1999). *Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2004). Συμβουλευτική και Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Αναγκαιότητα και Λειτουργία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 68-69:105-118.

Παπαϊωάννου, Σ. (1990). *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Προσανατολισμός*. Αθήνα: Γρηγόρη.

Παπάς, Γ. (2003). Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στην αντιμετώπιση της ανεργίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 66-67:113-119. Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ελληνικά Γράμματα.

Παπαναούμ, Ζ. (1996). Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση στις επιχειρήσεις: Κριτήρια και προϋποθέσεις ποιότητας. Πρακτικά του Ευρωπαϊκού Συνεδρίου της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης της Ποιοτικής Αξιολόγησης Προγραμμάτων από το ΤΕΙ Λάρισας, τη Γενική Γραμματεία της Περιφέρειας Θεσσαλίας, την Νομαρχία και τον Δήμο Λάρισας. Λάρισα.

Παπασταμάτης Α. (2011). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Θεμέλια της διδακτικής πράξης*. Αθήνα: Σιδέρης.

Παμπούκης, Χ. (2007). *Για την Ανώτατη Εκπαίδευση του Μέλλοντος*. Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη.

Πετροπούλου Ο., Κασιμάτη Κ., Ρετάλης Σ. (2015). *Σύγχρονες Μορφές Εκπαιδευτικής Αξιολόγησης Με Αξιοποίηση Εκπαιδευτικών Τεχνολογιών*. Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράματα.

Πέτρου, Α. (2010) *Ηθική και εκπαίδευση: Διλήμματα και προοπτικές*. Αθήνα: Κριτική.

Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*, Καίτη Μιχαλοπούλου (επιστ. Επιμ.), Αθήνα: Gutenberg.

Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Ρόντου, Κ. & Παπάνης Ε. (2009). *Κοινωνικά δίκτυα, κινητικότητα και ανεργία*. Διαθέσιμο στο: <http://epapanis.blogspot.gr/2009/04/blog-post.html> (20/08/2017).

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση. Στο Nathan, R. & Hill, L. *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (11-30). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Taguieff, A. (2002). *Παγκοσμιοποίηση και Δημοκρατία*. Αθήνα: Εκδόσεις του Εικοστού Πρώτου.

Τατσιόπουλος, Χ. (1990). Επάγγελμα, επαγγελματική ιδεολογία. *Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια-Λεξικό*, 4, 1963-1964, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Τζάνη, Μ. & Παμουκτσόγλου, Τ. (1998). *Ταυτόν και Αλλοτριμορφοδίαιτον – Το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*. Θεσσαλονίκη: Ερωδιός.

Τράπεζα Θεμάτων ΕΟΠΠΕΠ (2014). Ερωτήσεις – Απαντήσεις, Πιστοποίηση Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων της μη τυπικής εκπαίδευσης. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας; Μια ποιοτική διεύρυνση φορέων συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Φακιολάς, Ν. (2004). *Συμβουλευτική – Επαγγελματικός Προσανατολισμός και κοινωνικός αποκλεισμός*. Στο Κασσωτάκης κ.α., *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ.Δάρδανος: 603-621.

Χάδου, Ν. (2012). Διά βίου Μάθηση-Εκπαίδευση-Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών. Στο: Α. Τριλιανός, Γ. Κουτρομάνος, & Ν. Αλεξόπουλος (επιμ.), *Η Ποιότητα στην Εκπαίδευση: Τάσεις και Προοπτικές*. Τόμος Α' (279-289). Αθήνα: ΕΚΠΑ.

Χασάπης, Δ. (2000). *Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Χρηστίδου, Σ. (2001). Η εργασία: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί και επαναπροσδιορισμοί. Μία ψυχοκοινωνική προσέγγιση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 56-57: 42-52.

Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999). *Οικονομική της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

## Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman.
- Arthur, M.H., Hall, D.T., & Lawrence, B.S. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boyle, P. G. (1981). Planning Better Programs (p.1,22-23). New York, Toronto: McGraw-Hill.
- Brief, A., & Nord, W. (1990). *Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I*. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.
- Castells, M. (1997). *The Power of Identity, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. II*. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.
- Castells, M. (1998). *End of Millennium, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. III*. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.
- Castells, M. (2011). A Network Theory of Power. *International Journal of Communication*, 5:773-787.
- CEDEFOP (Centre for the Development of Vocational Training), (1996): Vocational Training Glossarium. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Crites, J.O. (1981). *Career Counseling: Models, Methods and Materials*.
- Durkheim, E. (1956). *Education and Sociology*. New York: Free Press.
- Geser, H. (2011). *The three-dimensional Evolution of Human Work: Some Methodological Consequences for Social and Historical Research*. At the 42th Annual Conference of the International Association of Labour History Institutions (IALHI), 7-10 September 2011 in Bonn (Germany).
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career Management*. New York: Dryden Press.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.

- Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1992). *Career guidance and counselling through the life span: Systematic approaches*. New York: Harper Collins.
- Herr, E., & Cramer, S.H., (1996). *Career Guidance through the Life Span*. New York: Harper Collins College.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (Sixth Ed.). Boston: Pearson.
- Herzberg, Fred.-Mausner, Bern.-Suyderman, Barb. (1959). *The Motivation to work*, N. York, John Willey and Sons.
- Jackson, C., Hawthorn, R., Haughton, L., Henderson, L.& Sadler, J. (2007). *Career development at work – A review of career guidance to support people in employment*. National Institute for Careers Education and Counselling.
- Jarvis, P. (1983). *Professional education*. London : Croom Helm.
- Jarvis, P. (1994). Learning Practical Knowledge. *Journal of Further and Higher Education, 18(1): 31-34*.
- Jarvis, P., Holford, J. & Griffin, C. (2003). *The Theory and Practice of Learning*. London: Routledge Falmer.
- Karalis, T. & Balias S.( 2007). Citizenship and lifelong learning in modern societies. *The Step of Social Sciences, 50:143-161*.
- Kedra, K. (2006). *Adults in a Life Long Guidance Approach*. Newsletter of FEDORA: in <http://careers.nuim.ie/about/documents/English06.pdf> (15/09/2017).
- Knapp, T.R. (1998). *Quantitative nursing research*. US of American: Sage Publication Inc.
- Knowles, M. (1998). *The Adult Learner*. Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
- Knowles, M. P. and Suh, S. (2005). Performance systems analysis. Learning by doing. *Perf. Improv., 44: 35–42*.
- Lindeman, E. (1926). *The meaning of adult education*. New York: New Republic, inc.

- Merriam, S., 1998. *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S. 1., & Baumgartner, L. (2007). *Learning in adulthood: A comprehensive guide (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as Transformation. Critical Perspectives on a Theory in Progress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Morris Bell, M., Bryson, G., Greig, T., Corcoran, C., Wexler B. E. (2001). Neurocognitive Enhancement Therapy With Work Therapy Effects on Neuropsychological Test Performance. *Arch Gen Psychiatry*, 58(8), pp. 763-768.
- Morrish, J. (2015). *Where does the word 'career' come from?* Διαθέσιμο στο: <http://www.managementtoday.co.uk/does-word-career-from/article/1334802> (25/08/2017)
- Nejeldo, R.J., Arrendondo, P. & Benjamin, I.(1985). *Imagine: A visionary model for the counselor of tomorrow*. Dekalb, Il. George Printing.
- O'Reilly, J., Einchhorst, W., Gabos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., McGuinees, S., Kurekova, L., Nazio, T., Ortlieb, R., Russel, H. & Villa, P. (2015). Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy. *Open Sage Journals*.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era New Edition: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era*. Putnam Publishing Group.
- Rogers, A. (1996). *Teaching Adults*. Open University Press.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30: 91-127.

- Sava, S. & Crasovan M. (2013). Career Counseling and validation of competences as keys for facing unemployment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76: 734-738.
- Spokane, A. R. (1991). Career intervention. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stebbins, R. A. (1970). Career: The Subjective Approach. *The Sociological Quarter*, 11(1): 32-49.
- Strier, R. (2013). Responding to the Global Economic Crisis: Inclusive Social Work Practice. *Social Work*, 58 (4):344-353.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Super, D. E. and Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In L. Brown & D. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (1<sup>st</sup> ed). San-Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1955). Transition: from vocational guidance to counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 2(1): 3-9.
- Turner, D., Boone, L., Giorno, C., Meacci, M., Rae, D. & Richardson, P. (2001). Estimating the Structural Rate of Unemployment for the OECD Countries. *OECD Economic Studies*, No. 33, 2001/2. Paris:OECD. Διαθέσιμο στο: [www.oecd.org/oecd/pages/home/displaygeneral/0,3380,EN-document-notheme-8-no-4-24222-0,FF.html](http://www.oecd.org/oecd/pages/home/displaygeneral/0,3380,EN-document-notheme-8-no-4-24222-0,FF.html) (29/01/2018).
- Tight, M. (1996). The Re-Location of Higher Education. *Higher Education Quarterly*, 50: 119–137.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), (1976). Recommendation on the development of adult education. General Conference at its nineteenth session Nairobi.



Van Zanten, W. (2004). Constructing New Terminology for Intangible Cultural Heritage. *Museum International*, 56(1):36-44.

Wilensky, H. L. (1961). Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle class. *American Sociological Review*, 26, 521-539.

Willis, P. (1977). *Learning to labour: How working class kids get working class jobs*. New York: Columbia University Press.

Zarifis, G. K. & Gravani, M. 2013 (eds). *Challenging the 'European Area of Lifelong Learning': a critical response*. Dordrecht: Springer.

Zunker, V. (2000). *Career Counseling applied Concepts of Life Planning*. Ca: Brooks Cole.

## Διαδικτυακές Πηγές

Ελλάδα-Ευρωπαϊκή Ένωση Μαζί/Δια Βίου Μάθηση, [http://greece-eu-together.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32%3A2012-04-01-05-37-43&catid=6%3A-a---&Itemid=13&lang=el](http://greece-eu-together.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=32%3A2012-04-01-05-37-43&catid=6%3A-a---&Itemid=13&lang=el), ανακτημένο 12/01/2018.

Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Αύγουστος 2017», ανακτημένο 15/09/2017 από: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/>

Eurostat, “Labour market and Labour force survey (LFS) statistics”, ανακτημένο 21/01/2018 από: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_\(LFS\)\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

Holistic Approach to Technology Enhanced Learning, ανακτημένο 22/01/2018 από: <http://hotel-project.eu/content/learning-theories-map-richard-millwood>

International Association for Educational and Vocational Guidance, “The Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance”, ανακτημένο 17/09/2017 από: <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nav3937.html?lang=2andmenu=1andsubmenu=4>

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Δια βίου Μάθηση, Επαγγελματική Κατάρτιση, Απασχόληση και Οικονομία-2017», ανακτημένο 20/01/2018 από: [https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia\\_biou\\_book.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia_biou_book.pdf)

ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, «Κατάρτιση, Απασχόληση & Εκπαιδευτική Πολιτική», ανακτημένο 20/01/2019 από: [http://www.kanep-gsee.gr/sitefiles/files/Katartisi\\_MELETH\\_FINAL.pdf](http://www.kanep-gsee.gr/sitefiles/files/Katartisi_MELETH_FINAL.pdf)

ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, «Ετήσια έκθεση για την εκπαίδευση-2015», ανακτημένο 20/01/2018 από: <http://www.kanep-gsee.gr/content/etisia-ekthesi-gia-tin-ekpaideysi-2015>

Νικολάου, Χ. & Γλαβάνης, Χ. (2001). Εκπαίδευση-Κατάρτιση: Οι ανάγκες της Ηλεκτρονικής Επιχείρησης και της Κοινωνίας της Πληροφορίας. Διαθέσιμο στο: eBusiness Forum, <http://www.e-businessforum.gr/omades/links.php?group=4> (15/12/2017).

ΟΑΕΔ, «Εξατομικευμένη Προσέγγιση Ανέργου», ανακτημένο 22/09/2017 από: <http://www.oaed.gr/exatomikeumene-prosengise-anergou>

Ρόντου Κ. & Παπάνης Ε., «Κοινωνικά δίκτυα, κινητικότητα και ανεργία», ανακτημένο 20/08/2017 από: <http://epapanis.blogspot.gr/2009/04/blog-post.html>

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Διεύθυνση Απασχόλησης, «Εγγύηση για την Νεολαία: Το ελληνικό σχέδιο δράσης», ανακτημένο 29/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

Wikipedia, “Cronbach's alpha”, ανακτημένο 29/12/2017, από: [https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s\\_alpha](https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha)

## Παράρτημα

### Τεστ Αξιοπιστίας - Πίνακες SPSS

Συμβολή του προγράμματος στην τωρινή εργασιακή κατάσταση - Ερ.10 & 11

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	2

Αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης – Ερ. 13 - 19

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	7

Αξιολόγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης – Ερ. 20 - 25

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	6

## Ερωτηματολόγιο

Αγαπητέ / ή ....

Ονομάζομαι Αγγελική Μοσχοπούλου και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (Π.Μ.Σ.) του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Σχολής Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Στο πλαίσιο της Διπλωματικής Εργασίας μου διεξάγω

έρευνα με θέμα : "Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης: στάσεις και αντιλήψεις ανέργων καταρτιζόμενων σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης". Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και θα υπάρξει απόλυτη εχεμύθεια για τις προσωπικού χαρακτήρα πληροφορίες και το περιεχόμενο.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον πολύτιμο χρόνο που διαθέσατε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι 5-7 λεπτά.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

### A. Γενικά χαρακτηριστικά καταρτισθέντων/εισών

#### 1. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

#### 2. Ηλικία

- 18-24 ετών
- 25-29 ετών
- 29-64 ετών

#### 3. Εκπαιδευτικό Επίπεδο

- Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Απόφοιτος ΑΕΙ με συνεχιζόμενη εκπαίδευση (σεμινάρια, κατάρτιση)
- Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση

#### 4. Οικογενειακή Κατάσταση

- Άγαμος
- Έγγαμος

#### 5. Μένω

- Μόνος μου
- Στο πατρικό μου
- Άλλο:

### B. Εργασιακή κατάσταση κατά την περίοδο παρακολούθησης του προγράμματος

6. Όταν παρακολουθούσατε το πρόγραμμα κατάρτισης στο ΚΕΚ, πόσο καιρό ήσασταν άνεργος/η; (σε μήνες)

- 0 έως 6 μήνες
- 6 έως 12 μήνες
- Άνω των 12 μηνών

### Γ. Σημερινή εργασιακή κατάσταση

7. Ποια είναι η εργασιακή σας κατάσταση σήμερα; (σε περίπτωση όπου η απάντηση είναι άνεργος/η, μεταβείτε στην ερώτηση 12)

- Άνεργος/η
- Μισθωτός/ή με μερική απασχόληση
- Μισθωτός/ή με πλήρη απασχόληση
- Ελεύθερος/η επαγγελματίας/επιχειρηματίας
- Παρακολουθώ πρόγραμμα κατάρτισης

8. Αν βρήκατε δουλειά αυτό οφείλεται κυρίως:

- Στο Κέντρο Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ)
- Σε προσωπική αναζήτηση εργασίας
- Στον κοινωνικό περίγυρο
- Στις ενέργειες προώθησης του ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Στη βελτίωση προσόντων λόγω του προγράμματος
- Άλλο:

9. Αν βρήκατε δουλειά, σε πόσο χρονικό διάστημα έγινε αυτό μετά την παρακολούθηση του προγράμματος στο ΚΕΚ; (σε μήνες)

- 0 έως 6 μήνες
- 6 έως 12 μήνες
- Άνω των 12 μηνών

10. Αν εργάζεστε, πόσο σχετική εκτιμάτε ότι είναι η εργασία σας με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολουθήσατε;

- |         |                       |                       |                       |                       |                       |      |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
|         | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |      |
| Καθόλου | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Πολύ |

11. Με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολουθήσατε βελτιώθηκε η θέση σας στην επιχείρηση;

- |         |                       |                       |                       |                       |                       |      |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
|         | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |      |
| Καθόλου | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Πολύ |

12. Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας ήταν κυρίως:

- Διεύρυνση γνώσεων / απόκτηση δεξιοτήτων
- Συμβουλευτική υποστήριξη
- Επαγγελματικός προσανατολισμός
- Δικτύωση με φορείς
- Δικτύωση με επιχειρήσεις
- Άλλο:

Δ. Περιγραφή και Αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης

13. Οι λόγοι για τους οποίους επιλέξατε να παρακολουθήσετε το συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν κυρίως: \*

- Εκπαιδευτικό επίδομα
- Απόκτηση νέων γνώσεων/δεξιοτήτων
- Βελτίωση ήδη υπαρχουσών γνώσεων/δεξιοτήτων
- Αύξηση αποδοχών στην εργασία
- Βελτίωση και εμπλουτισμός βιογραφικού
- Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου
- Συμβουλευτική σταδιοδρομίας
- Άλλο:

14. Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχουν αυξηθεί οι γνώσεις σας; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

15. Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχουν αυξηθεί οι δεξιότητές σας; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

16. Μέσω του προγράμματος που παρακολουθήσατε πιστεύετε ότι έχετε δημιουργήσει ένα επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

17. Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι/ες από την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

18. Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι/ες από την παροχή συμβουλευτικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας που είχατε στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

19. Σε γενικές γραμμές ο βαθμός ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης είναι: \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

Ε. Αξιολόγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

20. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση συντελεί στην ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

21. Θεωρείτε σημαντική την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής στα πλαίσια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

22. Σε τι βαθμό είστε διατεθειμένος/η να διαθέσετε τον ελεύθερο χρόνο σας για να παρακολουθήσετε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα, το οποίο θεωρείτε ότι το έχετε ανάγκη; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

23. Σε τι βαθμό πιστεύετε τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

24. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης συμβάλλουν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

25. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ικανοποιούν τις οικονομικές ανάγκες των καταρτιζομένων; \*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ

26. Αναφέρετε κατά τη γνώμη σας ορισμένα πλεονεκτήματα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης \*

- Βελτίωση γνώσεων/δεξιοτήτων/ικανοτήτων
- Παροχή επίκαιρων γνώσεων
- Κάλυψη ατομικών αναγκών μάθησης
- Βελτίωση αυτοεκτίμησης
- Ενίσχυση πνεύματος ομαδικότητας / συλλογικότητας
- Αλλαγή στάσεων/συμπεριφοράς σε συγκεκριμένα ζητήματα (π.χ. ισότητα των 2 φύλων, περιβαλλοντική συνείδηση)
- Ευελιξία στην υλοποίηση
- Καινοτομία στον τρόπο διδασκαλίας (συμμετοχικές μέθοδοι εκπαίδευσης, εποπτικά μέσα κ.ά.)
- Συμβουλευτική σταδιοδρομίας
- Άλλο:

27. Σε γενικές γραμμές πιστεύετε ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση βοηθά το άτομο; \*

- Ναι
- Όχι

28. Αναφέρετε ορισμένα ζητήματα που θεωρείτε ότι πρέπει να αλλάξουν για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση \*

- Αποτελεσματικότητα σύνδεσης επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση
- Θεσμικό πλαίσιο (πιστοποίηση και κατοχύρωση επαγγελματικών προσόντων)
- Διεύρυνση / Αναβάθμιση προγραμμάτων κατάρτισης
- Ενδυνάμωση αξιοπιστίας
- Βαθμός συμμετοχής καταρτιζομένων

29. Σε περίπτωση που επιδιώξετε να παρακολουθήσετε άλλο πρόγραμμα κατάρτισης, αυτό θα αφορά το εξής αντικείμενο:



30. Οι λόγοι για τους οποίους θα παρακολουθούσατε ένα νέο πρόγραμμα είναι : \*

- Εκπαιδευτικό επίδομα
- Απόκτηση νέων γνώσεων/δεξιοτήτων
- Βελτίωση ήδη υπαρχουσών γνώσεων και δεξιοτήτων
- Αύξηση αποδοχών στην εργασία
- Βελτίωση και εμπλουτισμός βιογραφικού
- Παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης
- Άλλο: