

Υποέργο 2: «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελματιών/ειδικοτήτων»



Πράξη: «Εξειδικευμένες συστημικές παρεμβάσεις αποτύπωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων σε κλάδους, επαγγέλματα, ειδικότητες και δεξιότητες – ΟΠΣ 5004206»

Μελετητικό προϊόν διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης
εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα

Κωδικός ISCO-08 2423

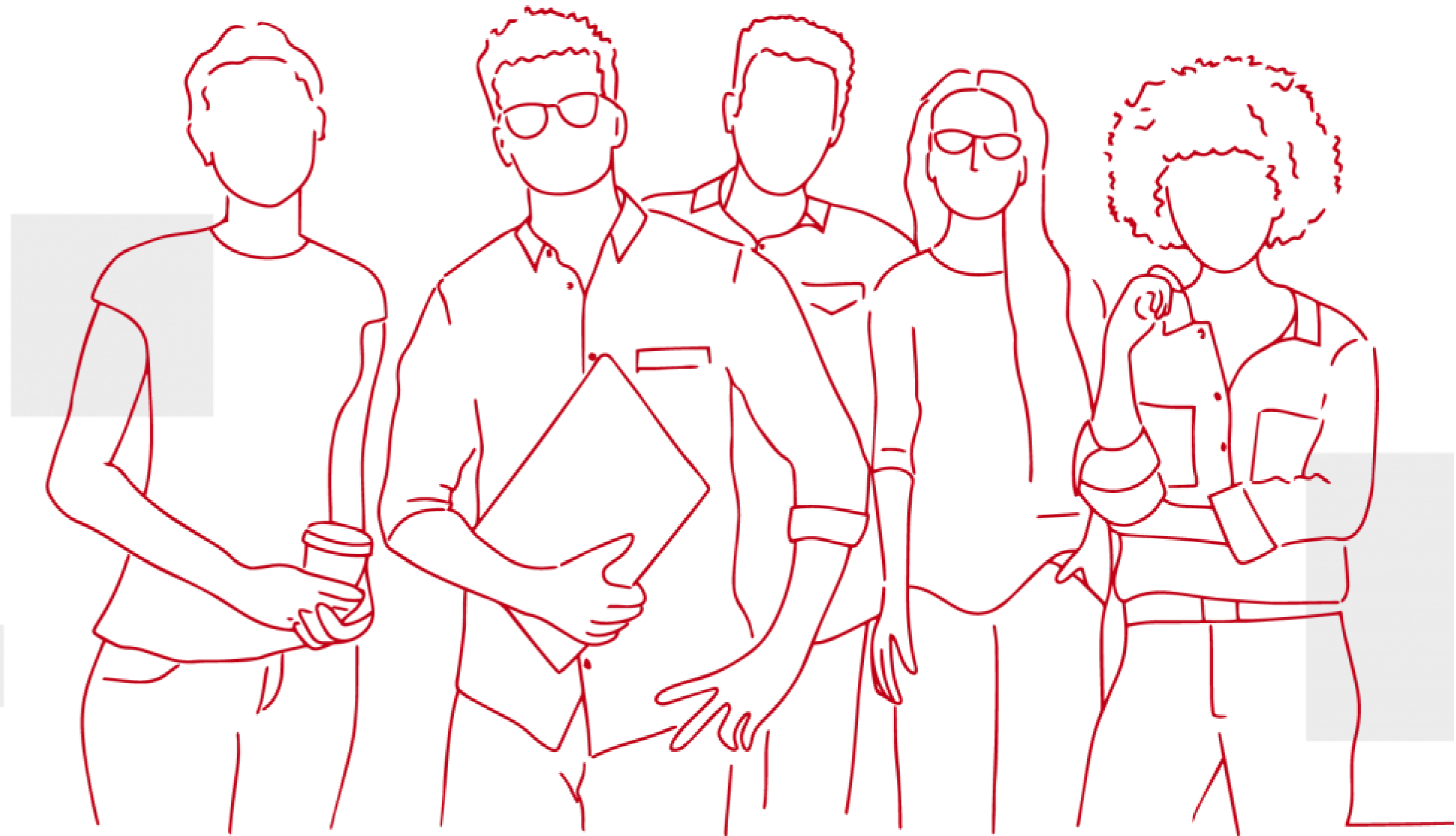
«Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού»

Ομιλητές:

- Δημήτρης Παϊταρίδης
- Κώστας Μπουκουβάλας

Ομάδα έργου:

- Αλίκη Κύρου
- Κατερίνα Γεωργαντά
- Γιώργος Μπιθυμήτρης



Δομή της παρουσίασης

01

ΜΕΡΟΣ Ι.

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ & ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ

02

ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

2.1. Εισαγωγικές μεθοδολογικές διευκρινίσεις και επισημάνσεις

2.2. Ποιοτική ανάλυση για το επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού»

2.3. Ποσοτική ανάλυση για το επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού»

03

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Βασικά συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής στους άξονες:

3.1. Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος

3.2. Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον

3.3. Η σημασία του υποστηρικτικού πλαισίου στην ανάπτυξη δεξιοτήτων





ΜΕΡΟΣ Ι.

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ & ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ

Στόχος της έρευνας



Από την πλευρά του ΙΝΕ ΓΣΕΕ η διερεύνηση των δεξιοτήτων στο επάγγελμα των Συμβούλων ΠΕΠ έχει διττό στόχο:

- 1. Ο πρώτος στόχος** συνδέεται με την ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων καθώς και την κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων.
- 2. Ο δεύτερος στόχος** συνδέεται με την αναπτυξιακή δυναμική της ελληνικής οικονομίας μετά την πολυετή κρίση της προηγούμενης δεκαετίας που διαδέχτηκε η βαθιά ύφεση εξαιτίας της πανδημίας COVID-19.

Στο πλαίσιο αυτό κρίνεται επιτακτική η αξιοποίηση του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να διευρυνθούν οι δυνατότητες των παραγωγικών κλάδων της ελληνικής οικονομίας προς μία κατεύθυνση καινοτομίας και εξωστρέφειας.

Θεωρητικό πλαίσιο έρευνας– Άξονες ανάλυσης (1/3)

Άξονας 1 (Μακροδομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων)

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

Άξονας 2 (Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων & χαρακτηριστικά επιχείρησης)

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

Άξονας 3 (Διερεύνηση δεξιοτήτων)

- Αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων
- Βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων

Θεωρητικό πλαίσιο έρευνας– Άξονες ανάλυσης (2/3)

Άξονας 1: Μακροδομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων

- Το παραγωγικό υπόδειγμα και η δομή της αγοράς εργασίας.
- Οι διαδικασίες ψηφιοποίησης/αυτοματοποίησης που διέπουν την αγορά εργασίας.
- Η κουλτούρα αναβάθμισης των δεξιοτήτων (υποστηρικτικό πλαίσιο από πολιτεία και επιχειρήσεις).



Άξονας 2: Βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων

- Αναλύονται οι δύο βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων, ή/και αναβάθμισής τους που είναι η **εκπαίδευση** και η **εργασιακή εμπειρία**.
- Ερευνώνται ατομικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κ.λπ.) και οργανωσιακά χαρακτηριστικά (στάσεις και πρακτικές εργοδοτών απέναντι στην κατάρτιση) που επιδρούν σε αυτές τις διαδρομές.

Θεωρητικό πλαίσιο έρευνας– Άξονες ανάλυσης (3/3)

Άξονας 3: Διερεύνηση των δεξιοτήτων των ερωτώμενων ως προς το βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι:

- **Διαθέτουν** αυτές τις δεξιότητες.
- **Είναι απαραίτητες** αυτές οι δεξιότητες για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος.
- Η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (**Ψηφιακή Οικονομία**), θα επηρεάσει τη σημασία των σχετικών δεξιοτήτων.
- **Αναβαθμίστηκαν ή υποβαθμίστηκαν** οι δεξιότητες τους κατά την εκτέλεση του επαγγέλματος τους.
- Υπάρχει **αντιστοιχία των δεξιοτήτων** με αυτό που πραγματικά απαιτείται.

Πορεία της έρευνας



1
Θεωρητικό πλαίσιο και
αναλυτική στρατηγική

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



2
Περιγραφή
επαγγέλματος
και δεξιότητες

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



6
Συμπεράσματα –
Προτάσεις Πολιτικής

5
Μεθοδολογική
τριγωνοποίηση –
συνδυασμός ευρημάτων



3
Ποιοτική διερεύνηση
αναγκών σε δεξιότητες



4
Ποσοτική διερεύνηση
αναγκών σε δεξιότητες





2.1

ΜΕΡΟΣ ΙΙ.

Περιγραφή επαγγέλματος και δεξιότητες

Πηγές για την περιγραφή του επαγγέλματος και των δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού»

Περιγραφή του επαγγέλματος

- ✓ Περίγραμμα συμβούλου σταδιοδρομίας / επαγγελματικού προσανατολισμού
- ✓ Δίκτυο Πληροφοριών Επαγγελμάτων των Η.Π.Α. (Occupational Information Network - O*NET)
- ✓ ILO (International Labour Organisation)

Εξελίξεις και μεταβολές σε απασχόληση και εκπαίδευση

- ✓ Απογραφές της ΕΛΣΤΑΤ του 2011 και του 2001
- ✓ ΕΡΓΑΝΗ
- ✓ ΕΙΕΑΔ (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού)

Εξελίξεις και μεταβολές σε δεξιότητες

- ✓ ESCO,
- ✓ O*Net,
- ✓ Cedefop

eurostat 



 CEDEFOP
European Centre for the Development
of Vocational Training




ΕΟΠΠΕΠ
ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ
& ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Εξελίξεις και μεταβολές σε απασχόληση και εκπαίδευση για το επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού»



- Η μόνη πληροφόρηση που έχουμε σχετικά με τον αριθμό των Συμβούλων ΠΕΠ είναι από τις Απογραφές πληθυσμού. Το 2011 ο αριθμός των απασχολούμενων ήταν 395 εκ των οποίων μισθωτοί 375 (ποσοστό 94,94%).
- Ως προς την απασχόληση, με βάση τα δεδομένα του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ που επεξεργαστήκαμε από το Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας του ΕΙΕΑΔ, το 2019 στο επάγγελμα Σύμβουλοι Επαγγελματικού προσανατολισμού και ασκούντες συναφή επαγγέλματα οι νέες θέσεις εργασίας σε τετραψήφιο κωδικό ήταν 27.
- Ως προς το επίπεδο προσόντων, μία εικόνα παρουσιάζεται στον επόμενο Πίνακα αναφερόμενοι στην ευρύτερη ομάδα επαγγελματιών 242 «Επαγγελματίες διοίκησης».

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ		Χαμηλά Προσόντα (%)	Μεσαία Προσόντα (%)	Υψηλά Προσόντα (%)	Σύνολο
2018	242 Επαγγελματίες διοίκησης	0,0	5,4	94,6	100,0
	Μ.Ο. όλων των επαγγελμάτων	17,7	44,0	38,3	100,0
2017	242 Επαγγελματίες διοίκησης	0,0	6,3	93,7	100,0
	Μ.Ο. όλων των επαγγελμάτων	17,1	43,5	39,4	100,0

Κίνδυνος αυτοματισμού εξαιτίας της ψηφιοποίησης στο επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού»

- Σύμφωνα με τη μελέτη των Frey και Osbourn (2013), η πιθανότητα ψηφιοποίησης του επαγγέλματος “Educational, Guidance, School, and Vocational Counselors” είναι ιδιαίτερα χαμηλή. Συγκεκριμένα, το επάγγελμα κατατάσσεται στην 44η θέση στο σύνολο 702 επαγγελμάτων με την κατάταξη να ξεκινάει από τη χαμηλότερη προς την υψηλότερη πιθανότητα.
- Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας PIAAC (2012 και 2015) που επεξεργάστηκαν οι Nedelkoska και Quintini (2018), οι Επαγγελματίες επιχειρήσεων και διοίκησης (επάγγελμα 24 κατά τη διψήφια ταξινόμηση ISCO) διατρέχουν μικρό κίνδυνο από την αυτοματοποίηση (10η θέση στην κατάταξη 38 επαγγελμάτων διψήφιας κωδικοποίησης ISCO).

TASK AUTOMATION



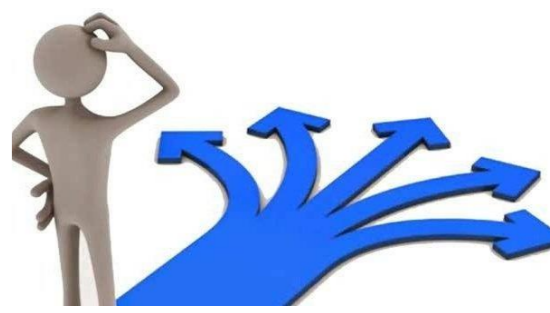
Προσδιορισμός Επαγγελματικών Δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού» (1/2)

Κατηγορία	Δεξιότητες
ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)	Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα
	Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών
	Ξένη γλώσσα (Αγγλική)
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους - μη ειδικές επαγγελματικές)	Γνωστικές ανώτερης τάξης
	Διάθεση και ικανότητα μάθησης
	Κριτική σκέψη
	Διαθεματική προσέγγιση
	Κοινωνικο-συναισθηματικές
	Αυτογνωσία & Αυτοέλεγχος
	Επικοινωνία
	Ενεργός ακρόαση
	Σύνθετες διαπροσωπικές
	Συνεργασία, ομαδική εργασία
Επίλυση προβλημάτων	

Προσδιορισμός Επαγγελματικών Δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού» (2/2)

Κατηγορία	Δεξιότητες
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους - μη ειδικές επαγγελματικές)	Συστημικές Ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)	Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων
ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)	Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες Εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού Εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής Εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ	Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις - Συμπεριφορές Ενσυναίσθηση Αξίες Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού Εργασιακή ηθική

Οι τελικές υπό διερεύνηση **13 δεξιότητες** για το επάγγελμα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού»



Διάθεση και ικανότητα μάθησης	Επίλυση προβλημάτων
Κριτική σκέψη	Ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων
Διαθεματική προσέγγιση	Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων
Αυτογνωσία και Αυτοέλεγχος	Εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού
Επικοινωνία	Εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής
Ενεργός ακρόαση	Εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών
Συνεργασία, ομαδική εργασία	

2.2



Ποιοτική έρευνα

ΜΕΡΟΣ II.

**Παρουσίαση και ανάλυση ευρημάτων για το επάγγελμα 2423
«Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού
προσανατολισμού»**

Ταυτότητα της ποιοτικής έρευνας



- Για τους σκοπούς της έρευνας πραγματοποιήθηκαν δύο ομαδικές συζητήσεις (focus groups).
- Η πρώτη ομαδική συζήτηση διεξήχθη διαδικτυακά μετά το πρώτο κύμα της πανδημίας (10/06/2020).
- Η δεύτερη ομαδική συζήτηση διεξήχθη επίσης διαδικτυακά μεταξύ του δεύτερου και τρίτου κύμα της πανδημίας (13/02/2021).

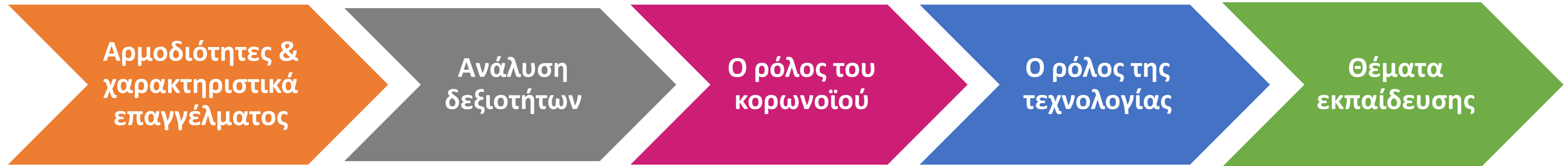
Χαρακτηριστικά συμμετεχόντων στις ομαδικές συζητήσεις (Focus group)

- Οι κύριες αρμοδιότητες που αναφέρθηκαν από το σύνολο των εργαζομένων που συμμετείχαν στις ομαδικές συζητήσεις περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων:
 - ✓ Η συνεργασία με φροντιστήρια, σχολεία κλπ. με σκοπό τη συμβουλευτική προς μαθητές, τους γονείς τους αλλά και τα ίδια τα εκπαιδευτικά ιδρύματα
 - ✓ Η συμβουλευτική προς ομάδες γενικού πληθυσμού όπως φοιτητές, σπουδαστές άνεργοι αλλά και εργαζόμενοι.
- Οι συνεδρίες περιλαμβάνουν τεχνικές αξιολόγησης αλλά και διάλογο με σκοπό την υποστήριξη και την καθοδήγηση των ωφελούμενων προς την επιλογή εκπαίδευσης-κατάρτισης, την ένταξη στην αγορά εργασίας ή και την επαγγελματική εξέλιξη αντιστοίχως.
- Τέλος χαρακτηριστικό των Συμβούλων ΠΕΠ που συμμετείχαν στις συζητήσεις είναι ότι προέρχονται από διαφορετικά επιστημονικά αντικείμενα κυρίως των κοινωνικών επιστημών (Κοινωνιολόγοι, Ψυχολόγοι, Κοινωνικοί λειτουργοί) και ότι εργάζονται σε καθεστώς αυτοαπασχολούμενου ή με συμβάσεις έργου παρά ως μόνιμο προσωπικό σε κάποιο φορέα.

Η θεωρητική δομή της ποιοτικής έρευνας



- Η δομή των θεματικών ενοτήτων που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας βασίστηκε στο θεωρητικό υπόδειγμα που παρουσιάστηκε προηγουμένως με τη διαφορά ότι στη δεύτερη φάση του έργου παρεμβλήθηκε και μία διακριτή ενότητα που επικεντρώνεται στο πώς η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 αναμένεται να επιδράσει στις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες για δεξιότητες



Συμπεράσματα ποιοτικής έρευνας

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



Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα 2423 (1/2)

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

- ✓ Τη **διακοπή συνεργασίας** των επαγγελματιών ΣΠΕΠ με τον εκπαιδευτικό κλάδο (σχολεία και φροντιστήρια) και τις ιδιωτικές εταιρείες.
- ✓ Την **αναστολή** κάθε τύπου ομαδικών εργασιών, όπως ενημερώσεις, ημερίδες, σεμινάρια, κλπ.
- ✓ Αντίθετα, το κομμάτι των ατομικών συνεντεύξεων **δεν επηρεάστηκε σημαντικά** από τη συγκυρία της πανδημίας, με εξαίρεση την αυξημένη χρήση των εφαρμογών απομακρυσμένης επικοινωνίας.

Αναφορικά με τις **δεξιότητες**, σημειώνονται οι ακόλουθες επιπτώσεις:

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



Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα 2423 (2/2)

Αναφορικά με τις **αντιλήψεις για το μέλλον**, η σταδιακή διαμόρφωση ενός νέου τοπίου στάσεων και αντιλήψεων σχετικά με τη συμβουλευτική είναι μία επιθυμητή εξέλιξη για τους Συμβούλους ΠΕΠ, οι οποίοι εκφράζουν την αισιοδοξία τους για το επάγγελμα στο εγγύς μέλλον. Ειδικότερα:

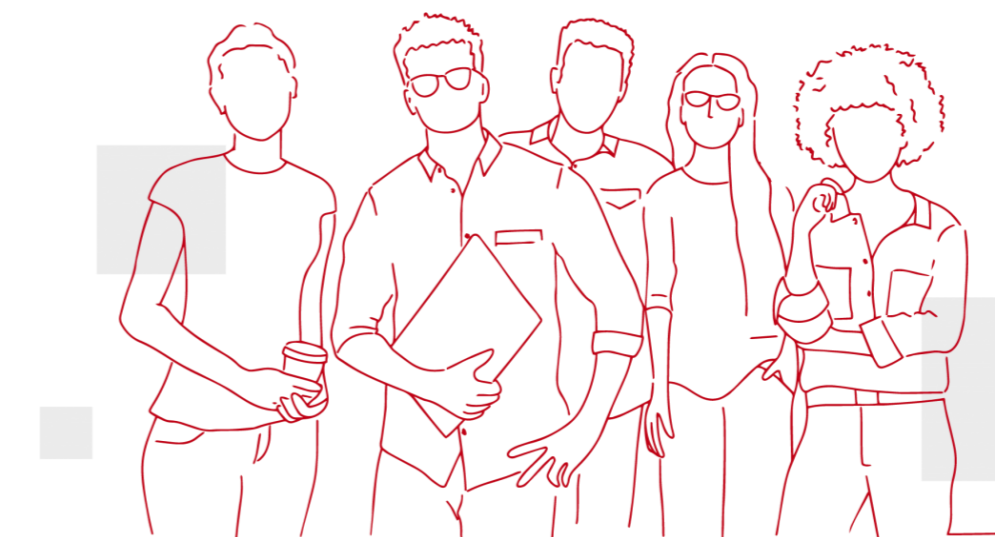
- ✓ Αφενός η αναμενόμενη εμφάνιση νέων επαγγελμάτων μέσα στην επόμενη δεκαετία, τάση που θεωρείται πως θα ενισχυθεί και από την πανδημία του κορωνοϊού, και
- ✓ Αφετέρου η εικαζόμενη μελλοντική αποσύνδεση της Συμβουλευτικής ΠΕΠ από το εκπαιδευτικό-ακαδημαϊκό σύστημα, και το άνοιγμά της σε ευρύτερες πληθυσμιακές ομάδες, σε διαφορετικές φάσεις της ζωής ενός συμβουλευόμενου,

είναι εξελίξεις που αναμένεται να ενισχύσουν σημαντικά το ρόλο του επαγγελματία ΣΠΕΠ και να αυξήσουν την ζήτηση για το επάγγελμα.

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



2.3



Ποσοτική έρευνα

ΜΕΡΟΣ II.

**Παρουσίαση και ανάλυση ευρημάτων για το επάγγελμα
«2423 Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού
προσανατολισμού»**

Ταυτότητα της ποσοτικής έρευνας



- **Περιοχή έρευνας:** Πανελλαδική, σε 12 από τις 13 περιφέρειες της χώρας.
- **Πληθυσμός έρευνας:** Ο εξεταζόμενος πληθυσμός συνίσταται σε δείγμα μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων του ιδιωτικού τομέα.
- **Μέγεθος δείγματος:** 199 άτομα.
- **Χρονικό διάστημα:** Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε από 28/07/2020 έως 02/03/2021.
- **Μέθοδος συλλογής στοιχείων:** Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου που διανεμήθηκε έντυπα και ηλεκτρονικά. Το τελικό ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συνολικά 29 ερωτήσεις, προσδιορίζοντας 152 μεταβλητές και είχε μέση διάρκεια 12-15 λεπτών. Υπήρχε συνοδευτικό κείμενο με ορισμούς των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων.
- **Επιλογή δείγματος*:** Για την επιλογή του δείγματος, η ομάδα έργου και οι συνεργάτες από τις περιφερειακές δομές του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, αξιοποίησαν ένα ευρύτατο δίκτυο επαφών του ΙΝΕ ΓΣΕΕ με εργαζόμενους του επαγγέλματος.
- **Στατιστικοί έλεγχοι:** Έλεγχοι για τον προσδιορισμό στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ υποκατηγοριών ερωτώμενων πραγματοποιήθηκαν με το Chi-square test.

*Χρησιμοποιήθηκαν δείγματα που δεν είναι πιθανοτήτων λόγω τόσο των χρονικών περιορισμών και των διαθέσιμων πόρων όσο των περιορισμών από τα μέτρα (για ασφάλεια, κυκλοφορία και εργασία) της πανδημικής κρίσης του COVID-19. Χρησιμοποιήθηκε ένα «δείγμα ευκολίας» όπου είναι ένα δείγμα μη πιθανότητας στο οποίο ο ερευνητής χρησιμοποιεί τα θέματα που είναι πλησιέστερα και διαθέσιμα για να συμμετάσχει στην ερευνητική μελέτη.

Βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των 199 ερωτώμενων

- **Περιφέρεια:** Αττική (35,7%), Κεντρική Μακεδονία (18,6), Θεσσαλία (12,6%), Πελοπόννησος (9,5%).
- **Φύλο:** οι γυναίκες υπερτερούν με ποσοστό 72,4% έναντι 27,6% των ανδρών.
- **Ηλικία:** οι 8 στους 10 (83,0%) βρίσκονται στις παραγωγικές ηλικίες μεταξύ 30 και 49 ετών (ειδικότερα 40-49 ετών ήταν το 50,3%), ενώ μόλις το 14,1% ανήκει στην κατηγορία άνω των 50 ετών. Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτώμενων ήταν τα 41,5 έτη.
- **Επίπεδο εκπαίδευσης:** Μεταπτυχιακό δίπλωμα με 73,9%, απόφοιτοι ΑΕΙ με 15,1%, Διδακτορικό δίπλωμα με 6,5% και απόφοιτοι ΑΤΕΙ με 4,1%. Δηλαδή 99,5% τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- **Οικογενειακή κατάσταση:** το 53,8% των συμμετεχόντων, είναι παντρεμένοι/ες και ακολουθούν με 16,6% όσοι είναι άγαμοι και ζουν μόνοι και με 15,6% όσοι είναι άγαμοι και ζουν με άλλους.
- **Ύπαρξη παιδιών:** το 50,3% του δείγματος δηλώνει ότι έχει ένα, ή περισσότερα παιδιά.

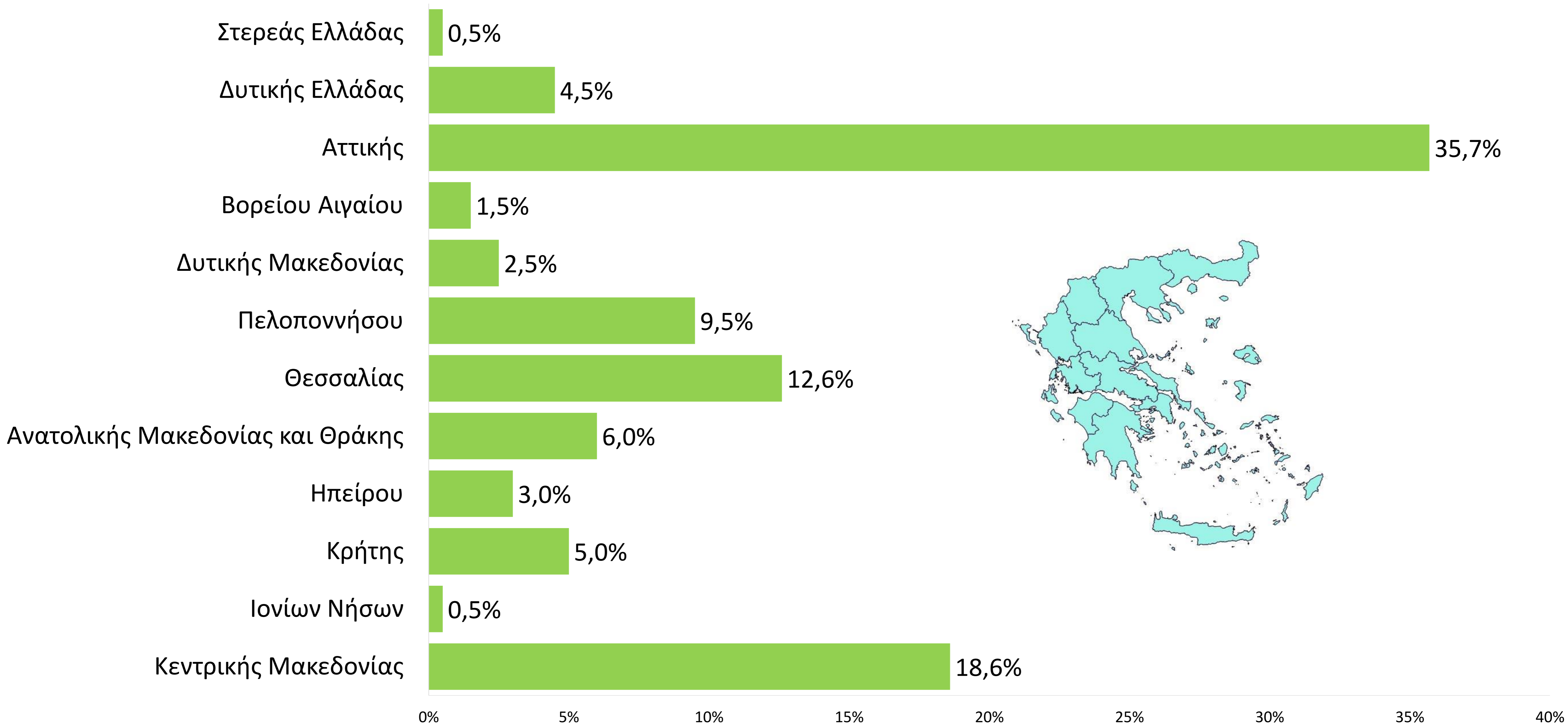


Προφίλ των ερωτώμενων



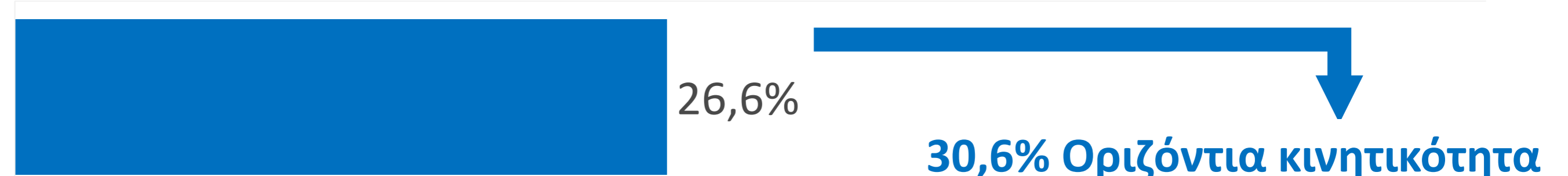
- **Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση:** το 48,2% έχει λιγότερα από 5 χρόνια, το 28,6% με πάνω από 10 χρόνια και το 22,6% με προϋπηρεσία μεταξύ 5-10 χρόνων.
- **Συνολική προϋπηρεσία:** 31,2% έχει συνολική εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των 10 χρόνων, το 31,7% έχει εμπειρία μικρότερη των 5 χρόνων και το 36,2% με προϋπηρεσία μεταξύ 5-10 χρόνων.
- **Είδος σύμβασης :** το 33,2% εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, το 29,6% με σύμβαση ορισμένου χρόνου και το 28,1% με σύμβαση έργου.
- **Είδος απασχόλησης:** το 72,9% των συμμετεχόντων εργάζονται με πλήρη απασχόληση και το 14,6% με μερική απασχόληση.
- **Μέγεθος επιχείρησης:** το 36,7% απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με λιγότερα από 10 άτομα προσωπικό, το 27,6% σε μικρές επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους, το 15,1% σε μεσαίες επιχειρήσεις με λιγότερους από 250 εργαζόμενους ενώ το 10,6% σε μεγάλες επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 εργαζόμενους.
- **Διάρθρωση μισθών:** το 46,8% έχει μισθό από 1.001 € και πάνω. Η πολυπληθέστερη μισθολογική κλίμακα είναι αυτή των 1.001-1.200€ (23,6%), και έπονται των 1.201-1.500€ (16,6%) και των 901-1.000 € (15,6%). Ακολουθεί με πολύ μικρότερο ποσοστό η κλίμακα 801-900€ (8,0%).

Γεωγραφική κατανομή δείγματος ανά περιφέρεια



Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη

Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων μου και των ευθυνών μου έχουν αλλάξει



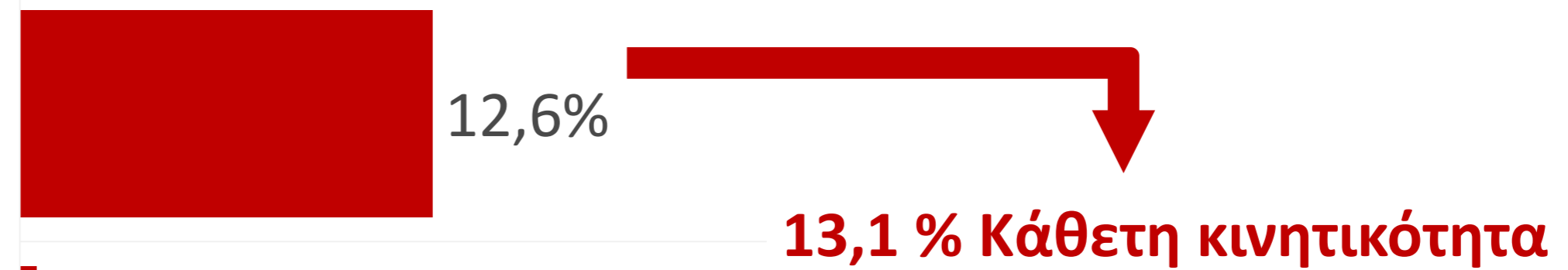
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα / τμήμα



Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος



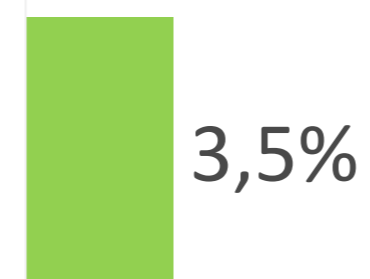
Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου



Τώρα έχω μια χαμηλότερη θέση από ό, τι όταν ξεκίνησα

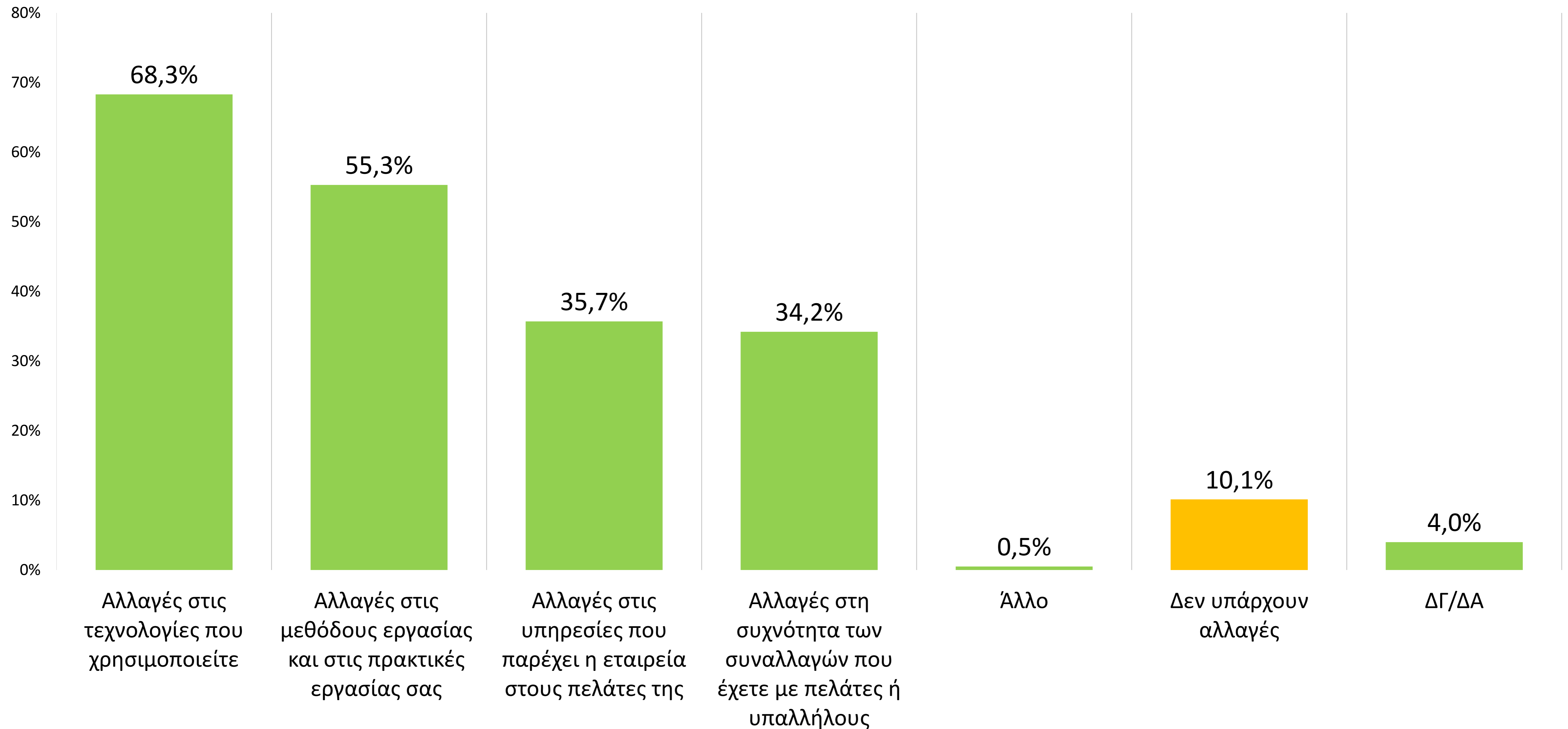


ΔΓ/ΔΑ

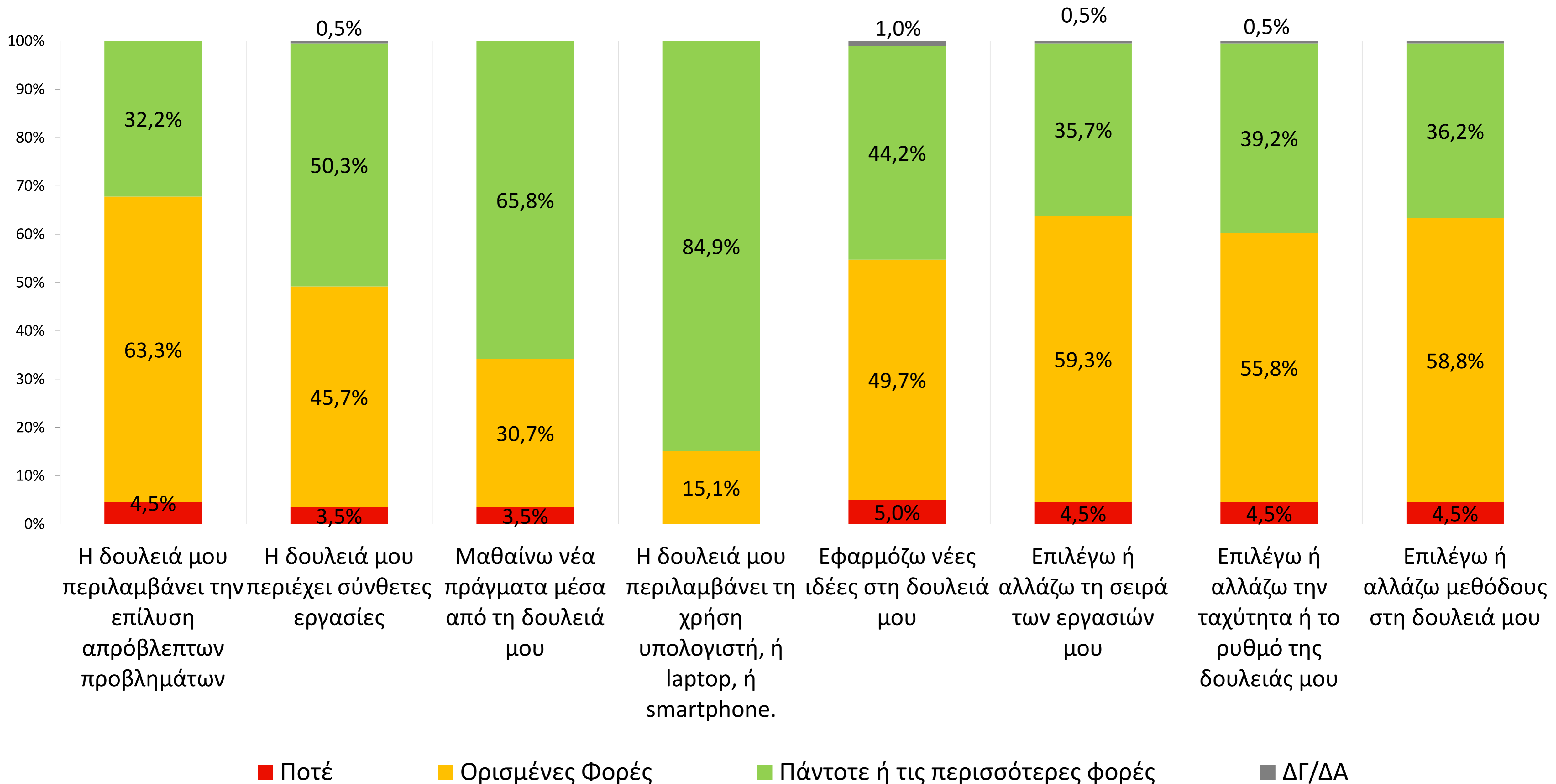


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

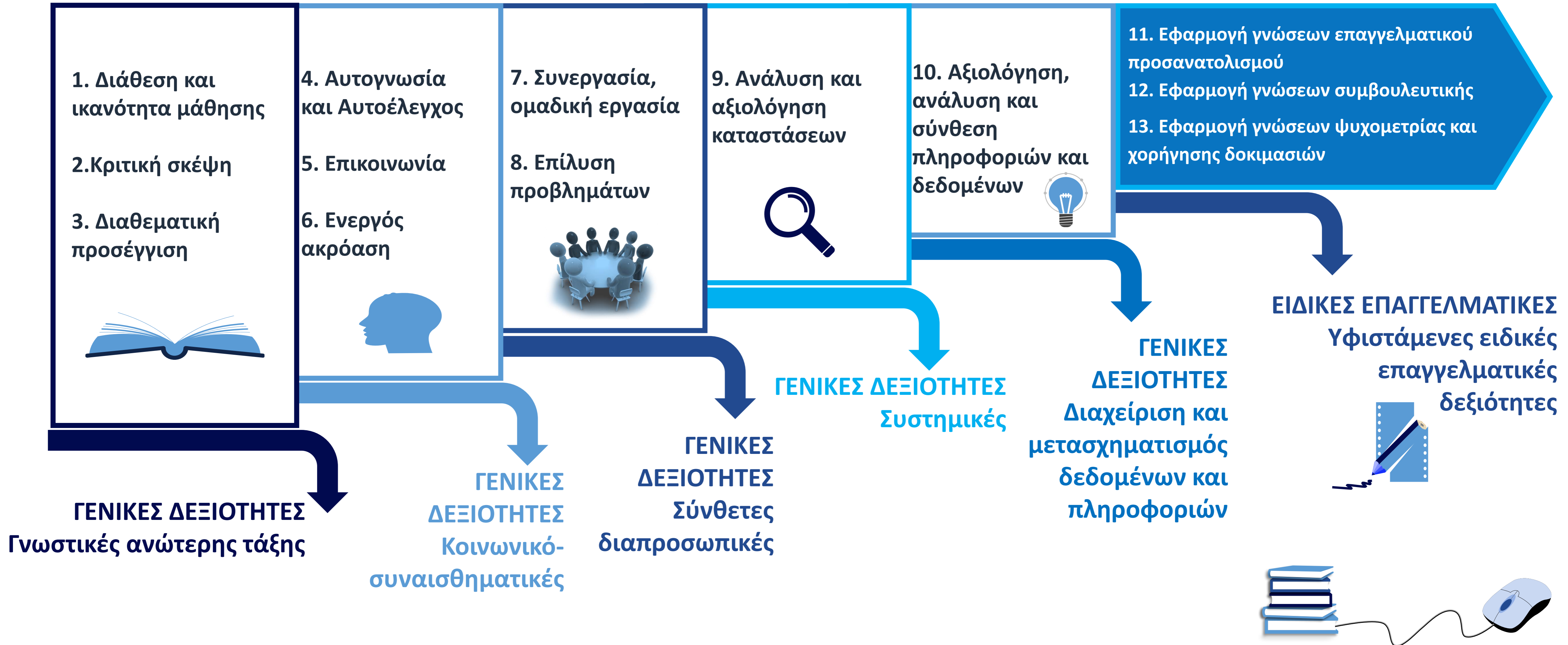
Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία 5 χρόνια



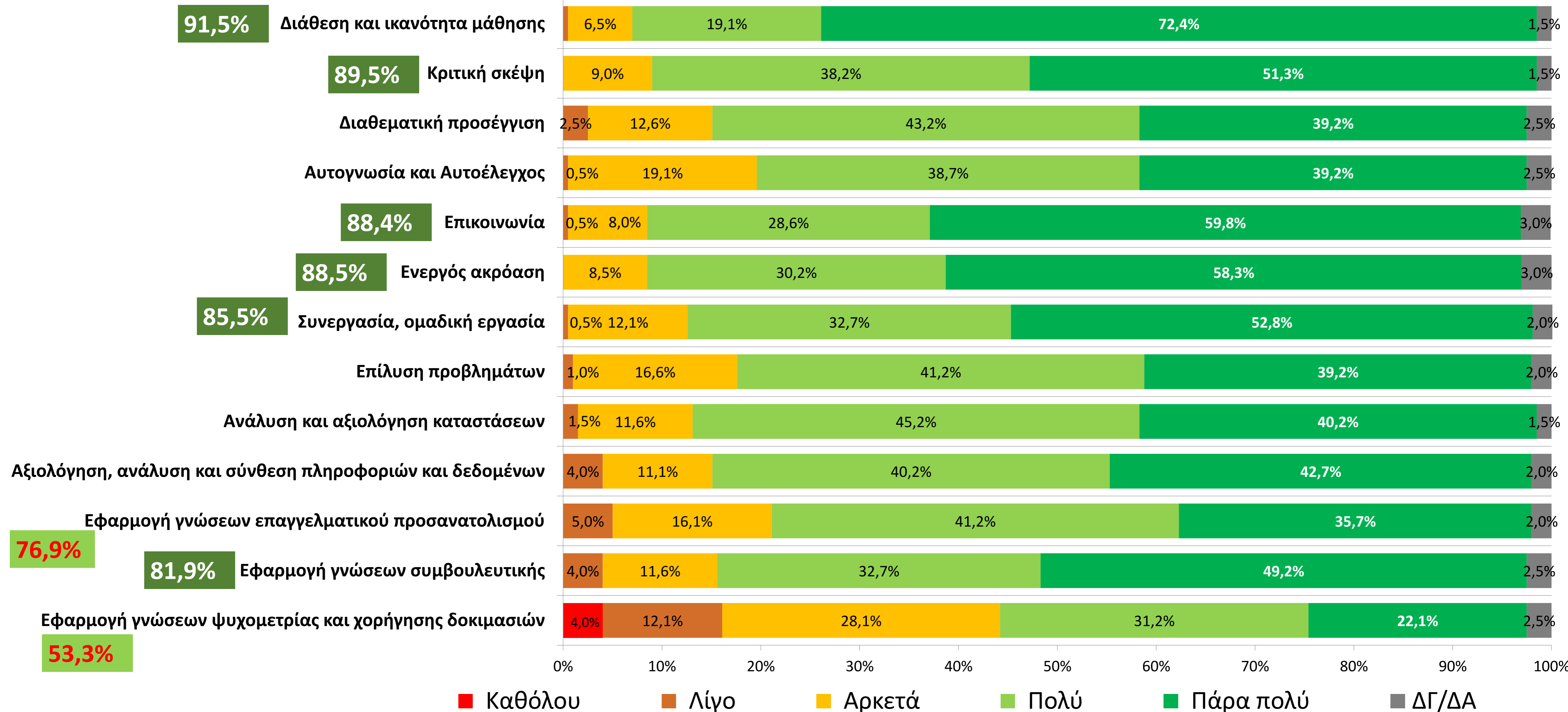
Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



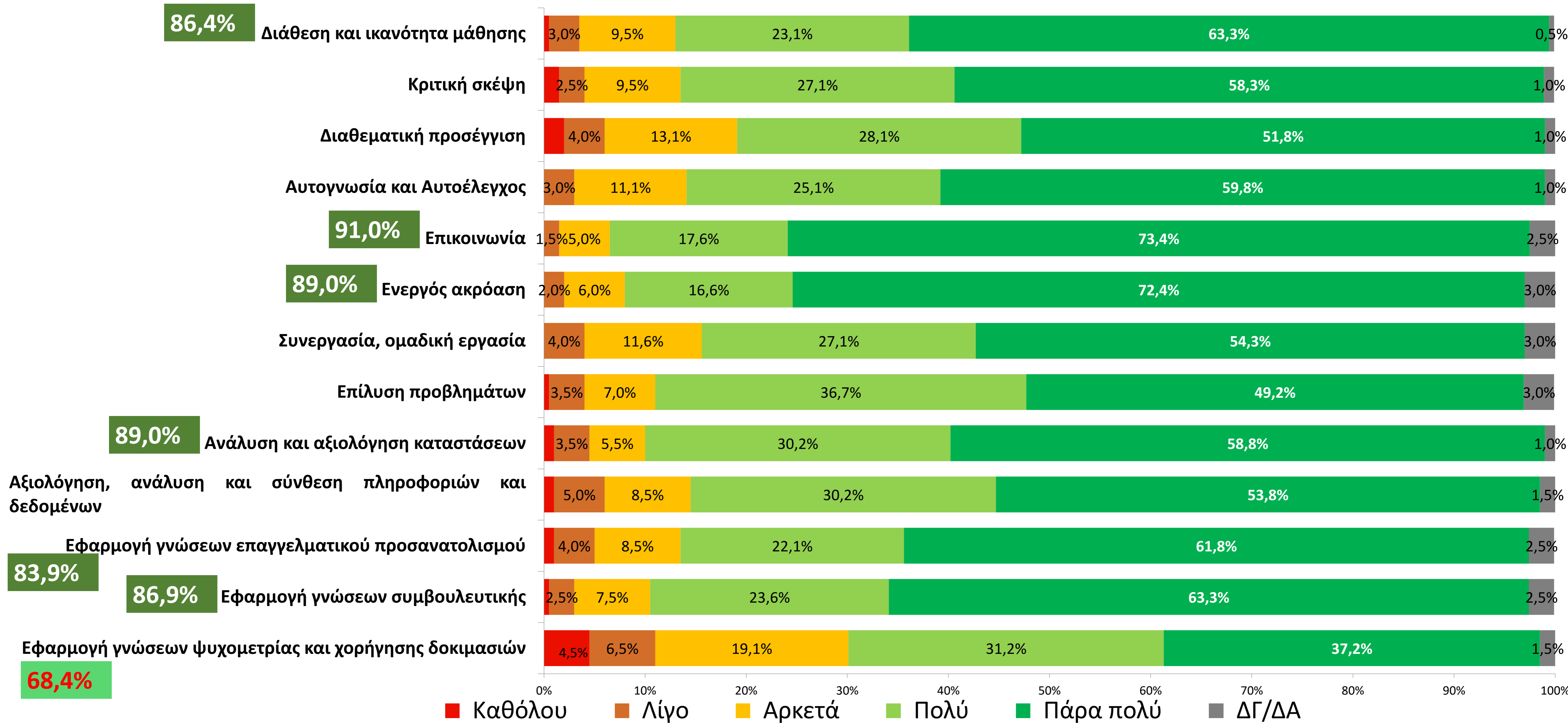
Οι τελικές υπό διερεύνηση 13 δεξιότητες



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

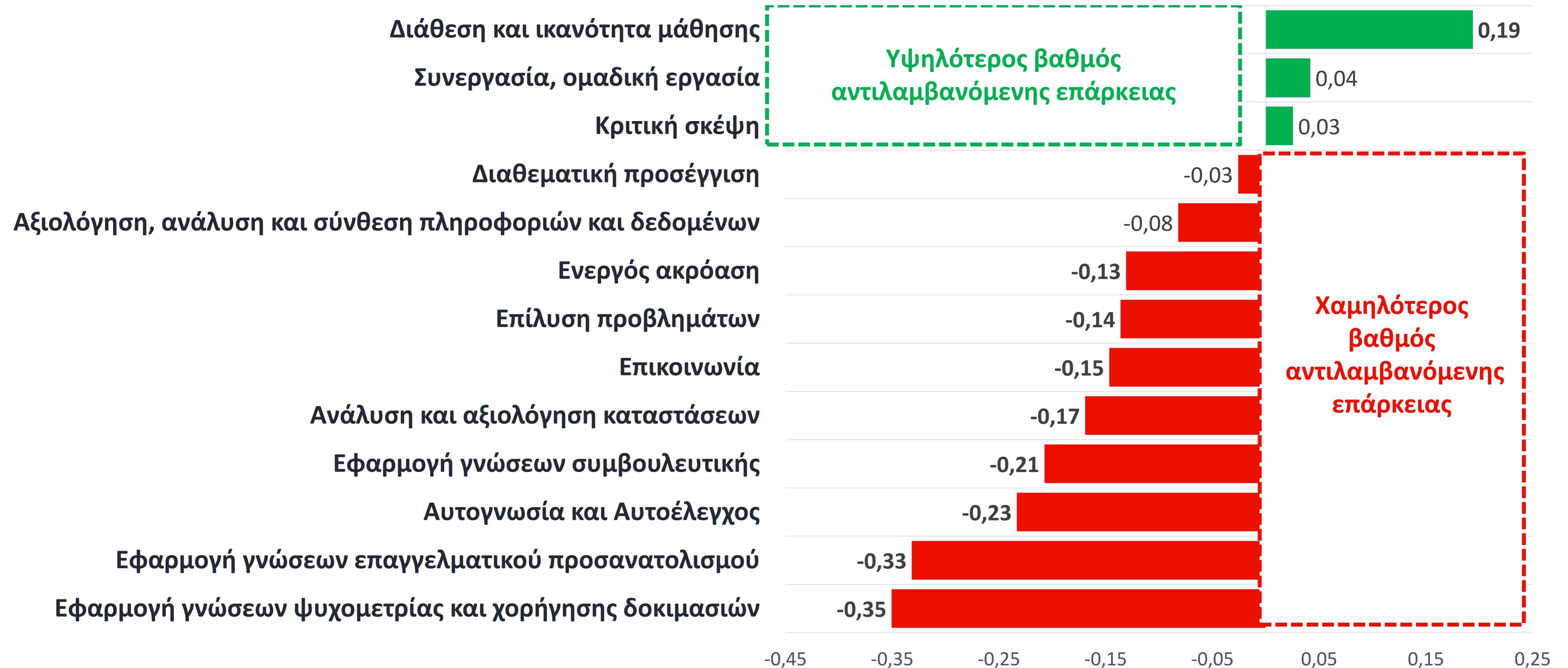


Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ερωτώμενοι ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες

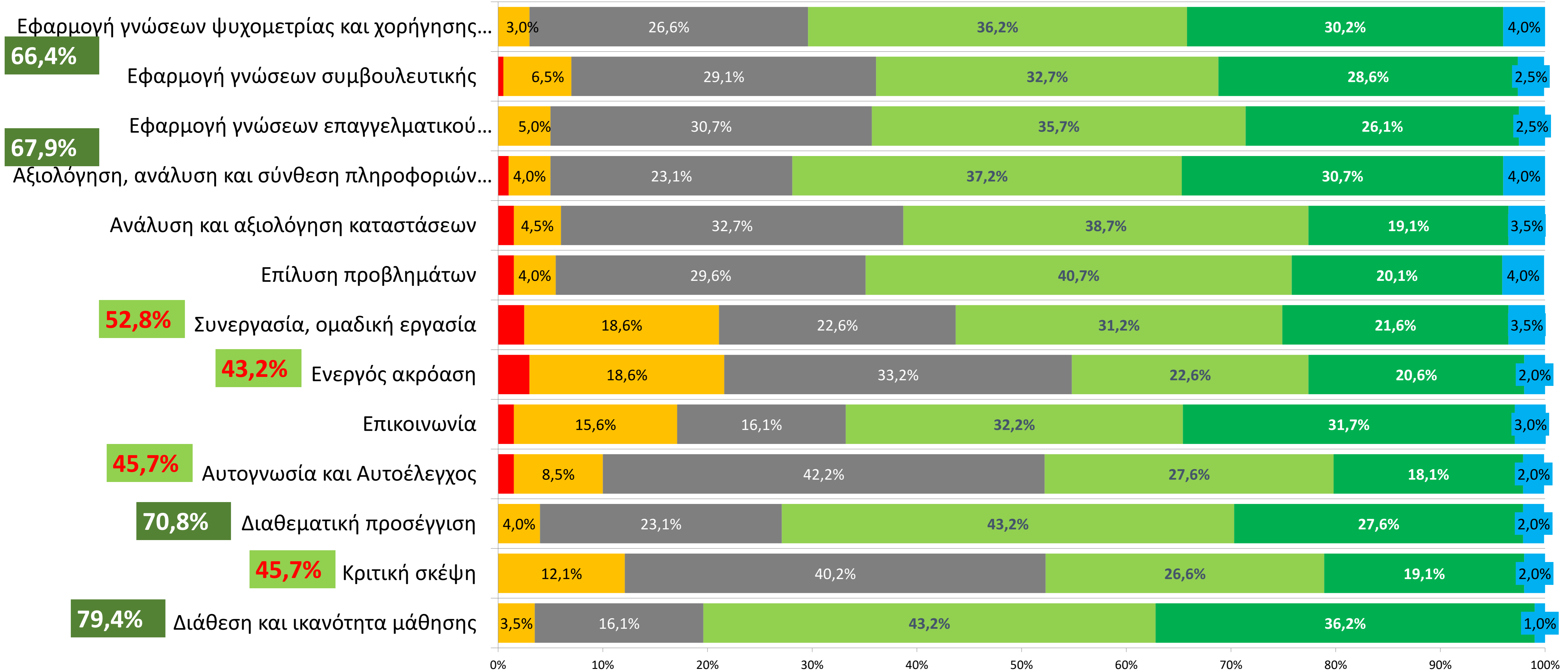


Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων

Σε αυτές τις δεξιότητες εντοπίζεται συγκριτικά το μεγαλύτερο «έλλειμμα» σε σχέση με αυτό που απαιτείται για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων. Για τις υπόλοιπες δεξιότητες, οι διαφορές είναι στατιστικά μη σημαντικές.



Βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι η Ψηφιακή Οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα 5 χρόνια (%)



66,4%

67,9%

52,8%

43,2%

45,7%

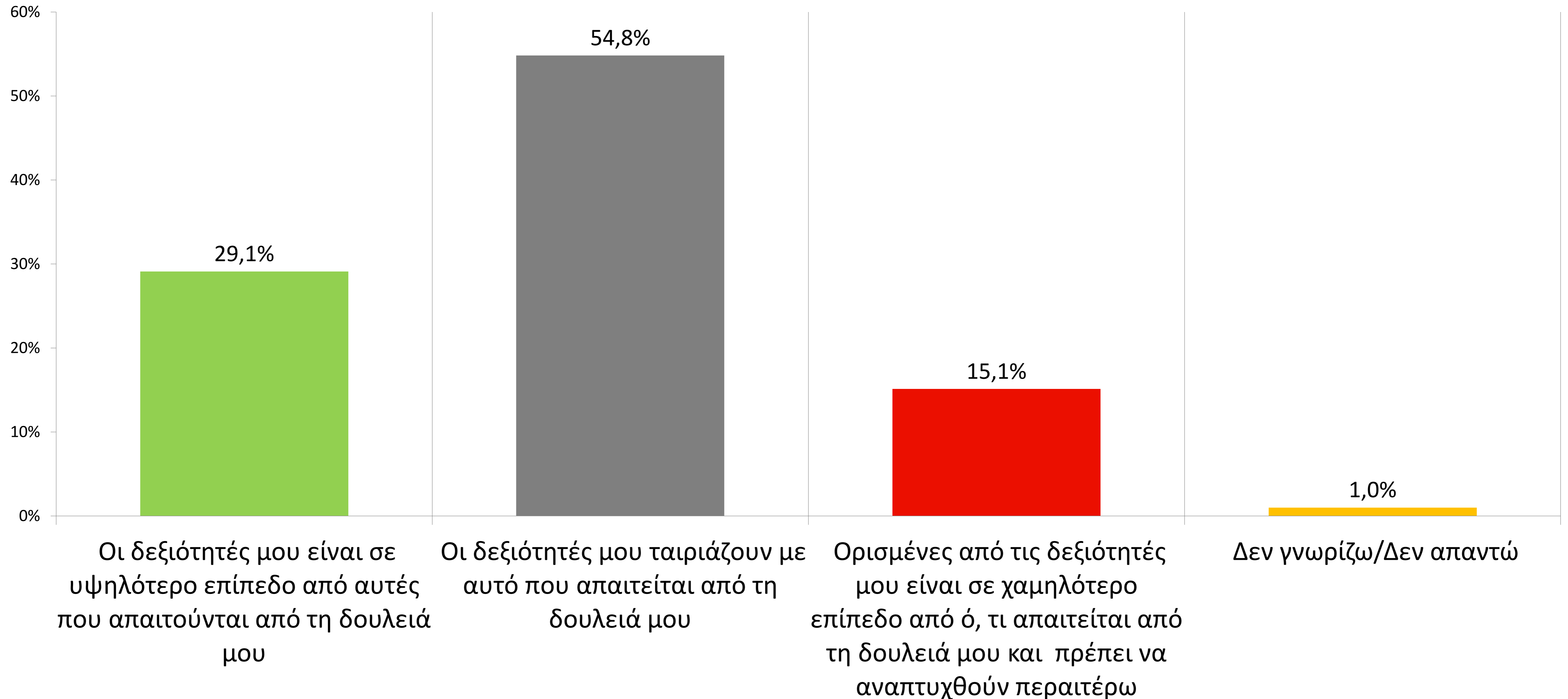
70,8%

45,7%

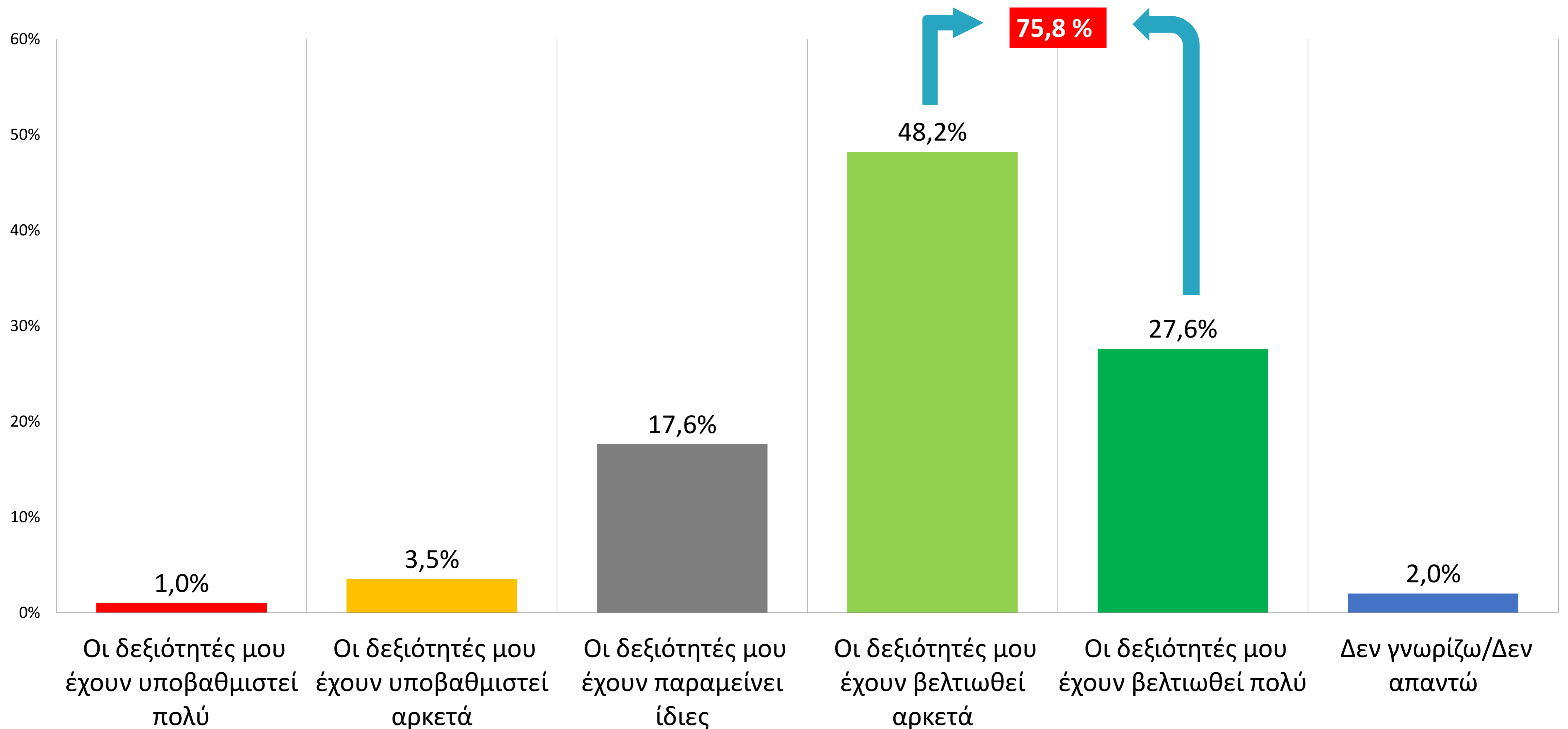
79,4%

■ Θα υποβαθμιστεί πολύ ■ Θα υποβαθμιστεί αρκετά ■ Θα παραμείνει ίδια ■ Θα αυξηθεί αρκετά ■ Θα αυξηθεί πολύ ■ ΔΓ/ΔΑ

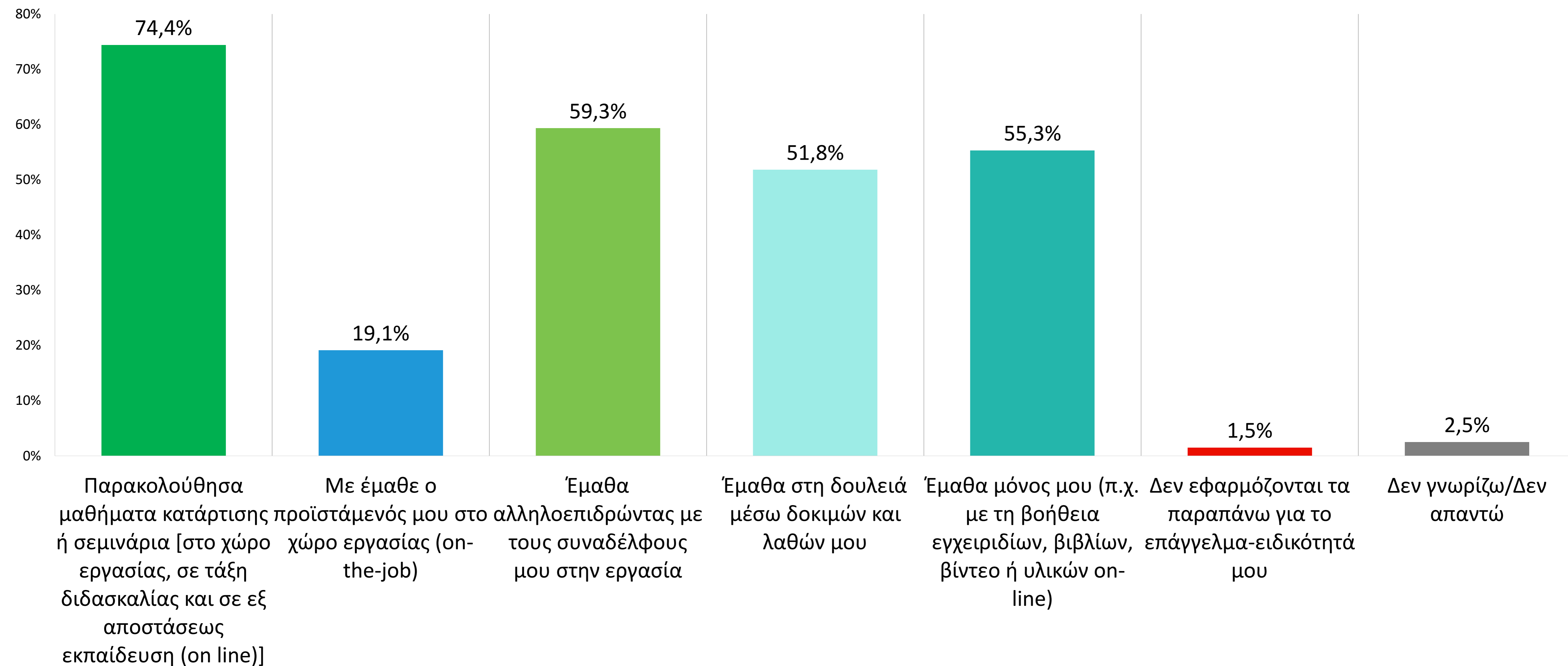
Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις



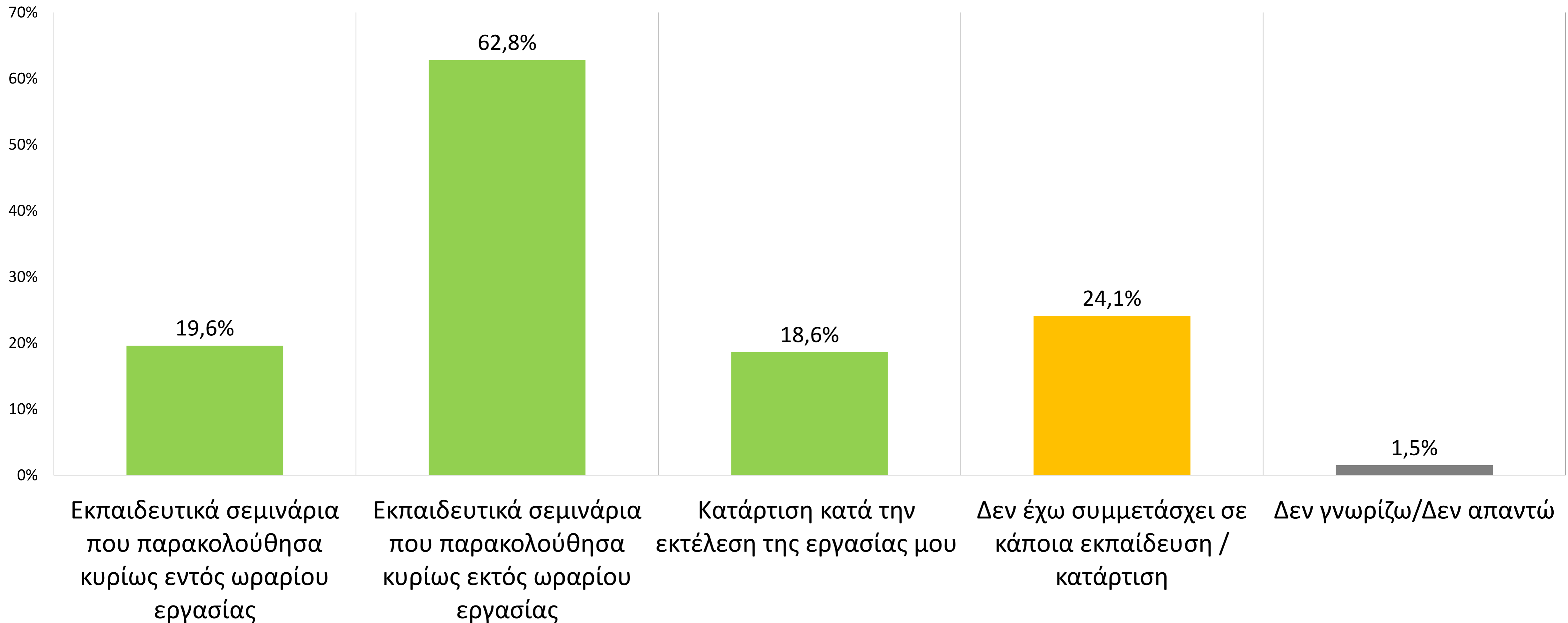
Μεταβολές δεξιοτήτων από τη στιγμή έναρξης εργασίας στον τρέχοντα εργοδότη



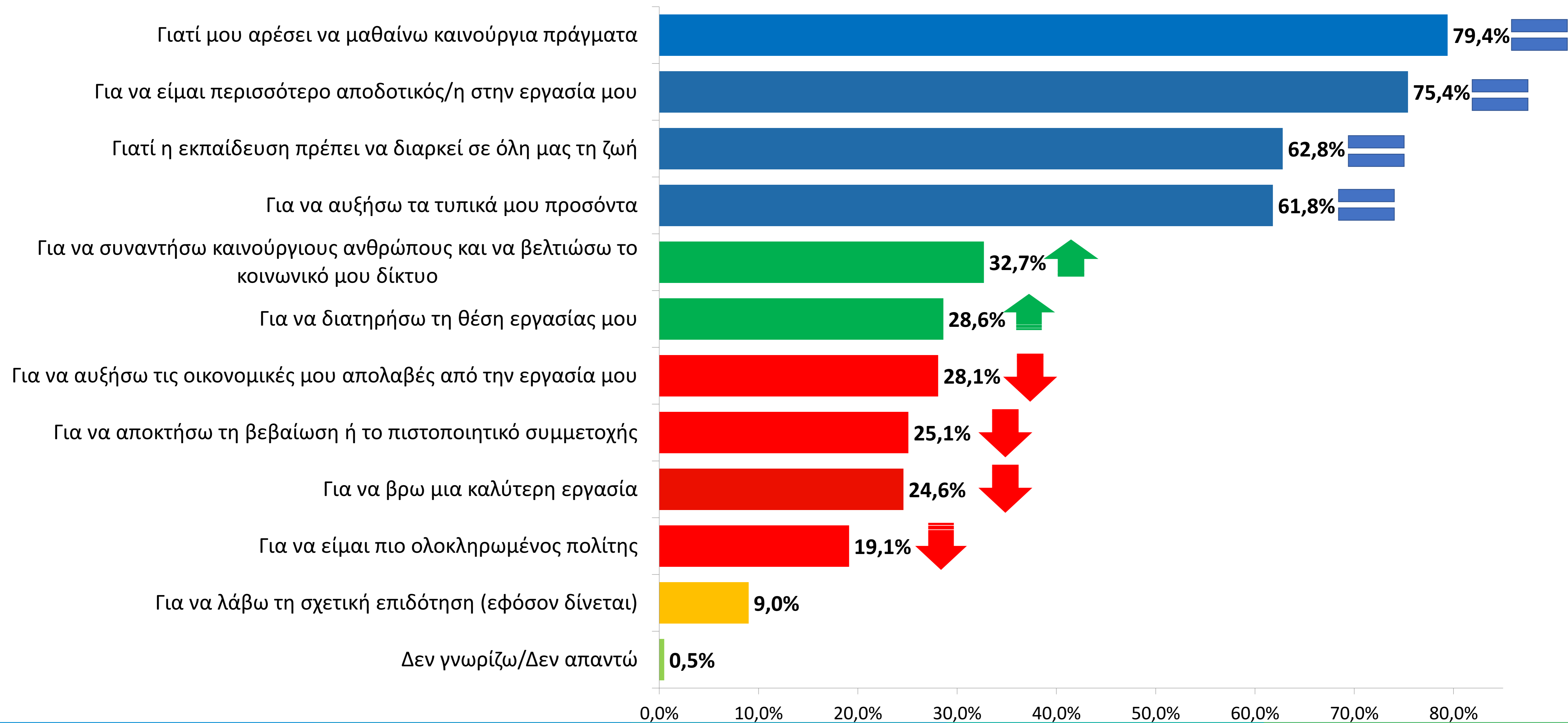
Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες



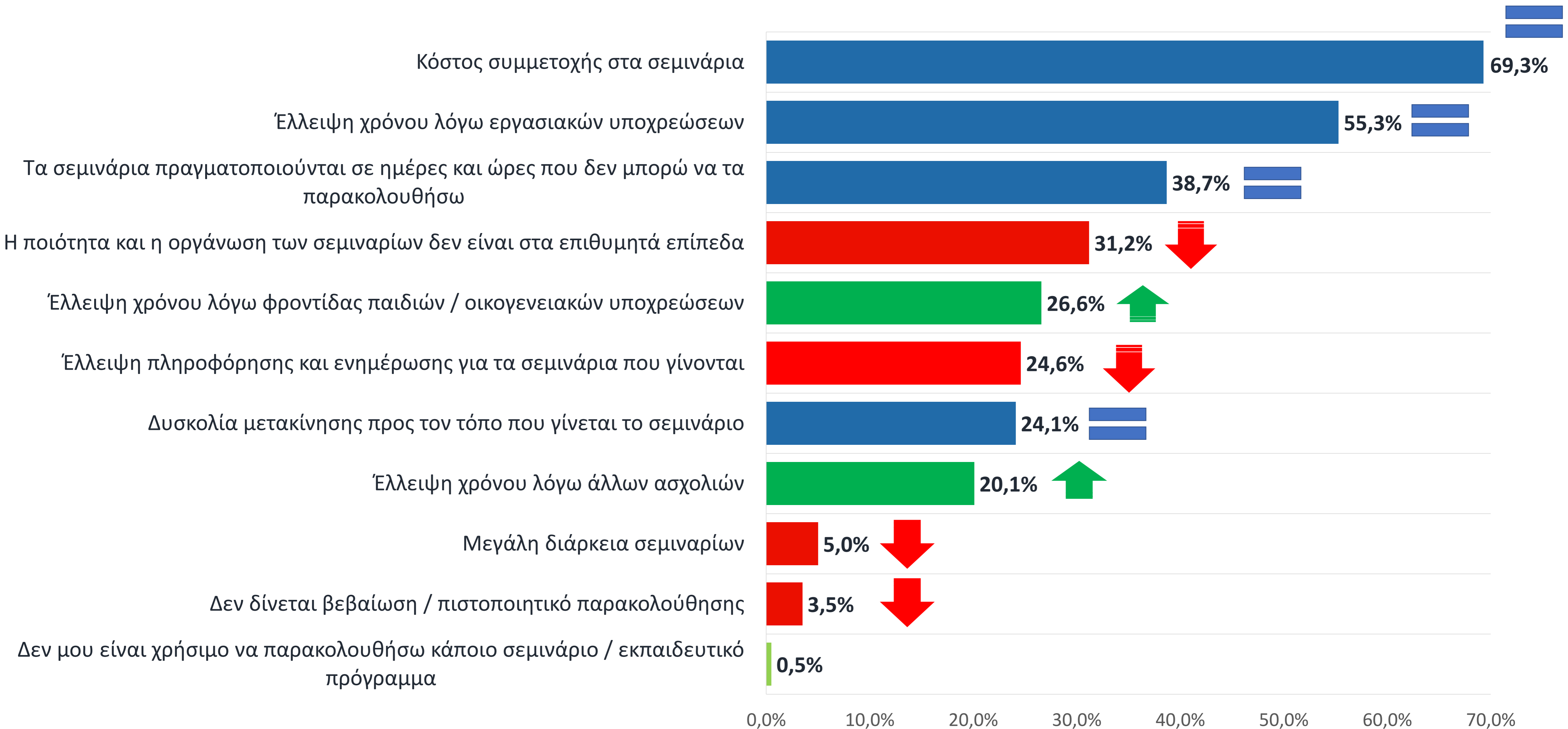
Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία κατά τους τελευταίους 12 μήνες



Κίνητρα για την παρακολούθηση σεμιναρίου/εκπαιδευτικού προγράμματος



Εμπόδια στην παρακολούθηση σεμιναρίου/εκπαιδευτικού προγράμματος



Συμπεράσματα ποσοτικής έρευνας 1/3

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



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

1. Εφαρμογή γνώσεων ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών

2. Εφαρμογή γνώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού

3. Αυτογνωσία και Αυτοέλεγχος

4. Εφαρμογή γνώσεων συμβουλευτικής

01

02

03

04



05

06

07

08

5. Ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων

6. Επικοινωνία

7. Επίλυση προβλημάτων

8. Ενεργός ακρόαση

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ
Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
Κοινωνικό-συναισθηματικές

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
Συστημικές

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
Σύνθετες διαπροσωπικές

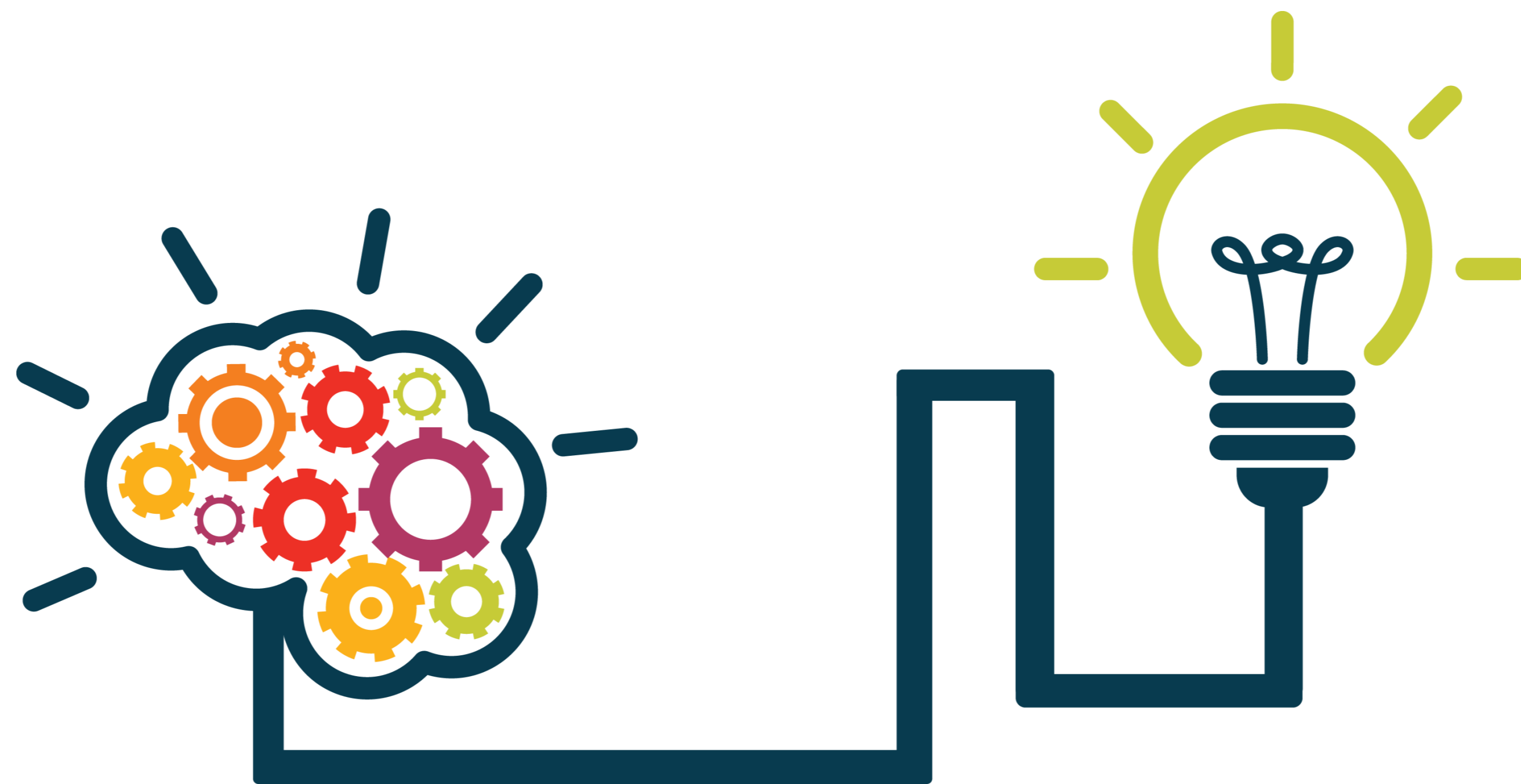
Συμπεράσματα ποσοτικής έρευνας 2/3

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

Συμπεράσματα ποσοτικής έρευνας 3/3

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

3.0



ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Συμπεράσματα – Προτάσεις Πολιτικής (1/4)

3.1. Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος

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



Συμπεράσματα – Προτάσεις Πολιτικής (2/4)

3.2. Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον

- 1) Η **Επικοινωνία και η Ενεργός ακρόαση** αναγνωρίστηκαν και στις δύο φάσεις της έρευνας (ποσοτική/ποιοτική), ως οι πλέον σημαντικές δεξιότητες και οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι **τις κατέχουν σε πάρα πολύ καλό βαθμό**.
- 2) Οι **Γνώσεις συμβουλευτικής και οι Γνώσεις επαγγελματικού προσανατολισμού** επίσης κρίθηκαν σημαντικές καθώς αποτελούν τις επαγγελματικές δεξιότητες **απαραίτητες για την άσκηση του επαγγέλματος**.
- 3) Η **Αυτογνωσία και ο αυτοέλεγχος** αποτελούν τις σημαντικότερες δεξιότητες σύμφωνα με τους **συμμετέχοντες της ποιοτικής έρευνας**.
- 4) Οι δεξιότητες **Διάθεση και ικανότητα μάθησης, η Ανάλυση και αξιολόγηση καταστάσεων, η Κριτική σκέψη, η εφαρμογή γνώσεων Ψυχομετρίας και χορήγησης δοκιμασιών και η Διαθεματική προσέγγιση** αναμένεται να **αναβαθμιστούν και να παίξουν σημαντικότερο ρόλο στο μέλλον**.

Παρελθόν

- Η χρήση τεχνολογικών εφαρμογών θεωρείται προσόν
- Μικρότερης κλίμακας αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων

Παρόν

- Η χρήση τεχνολογικών εφαρμογών θεωρείται προαπαιτούμενο
- Μεγαλύτερης κλίμακας αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων

Μέλλον

- Η έντονη χρήση τεχνολογικών εφαρμογών ως αναγκαία συνθήκη εργασίας
- Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση **σύνθετων** πληροφοριών και δεδομένων

ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

1. Ενεργός ακρόαση
2. Επικοινωνία
3. Κριτική σκέψη

4. Διάθεση και ικανότητα μάθησης
5. Ενσυναίσθηση
6. Αυτογνωσία & Αυτοέλεγχος

Μεγαλύτερη συμπληρωματικότητα μεταξύ οριζόντιων και κάθετων δεξιοτήτων

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

Συμπεράσματα – Προτάσεις Πολιτικής (3/4)

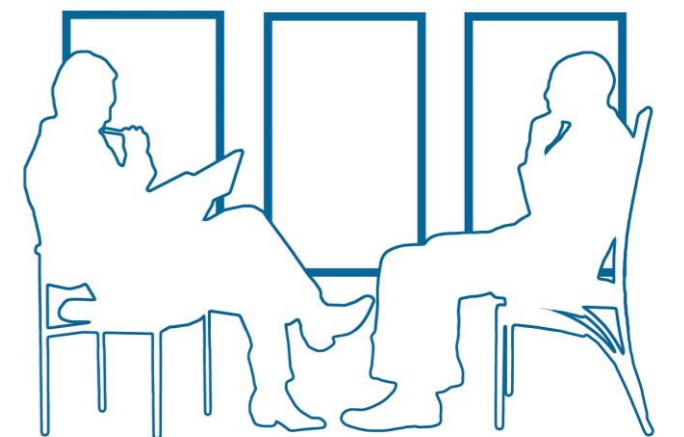
3.3. Η σημασία του υποστηρικτικού πλαισίου στην ανάπτυξη δεξιοτήτων

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

Συμπεράσματα – Προτάσεις Πολιτικής (4/4)

3.3. Η σημασία του υποστηρικτικού πλαισίου στην ανάπτυξη δεξιοτήτων

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

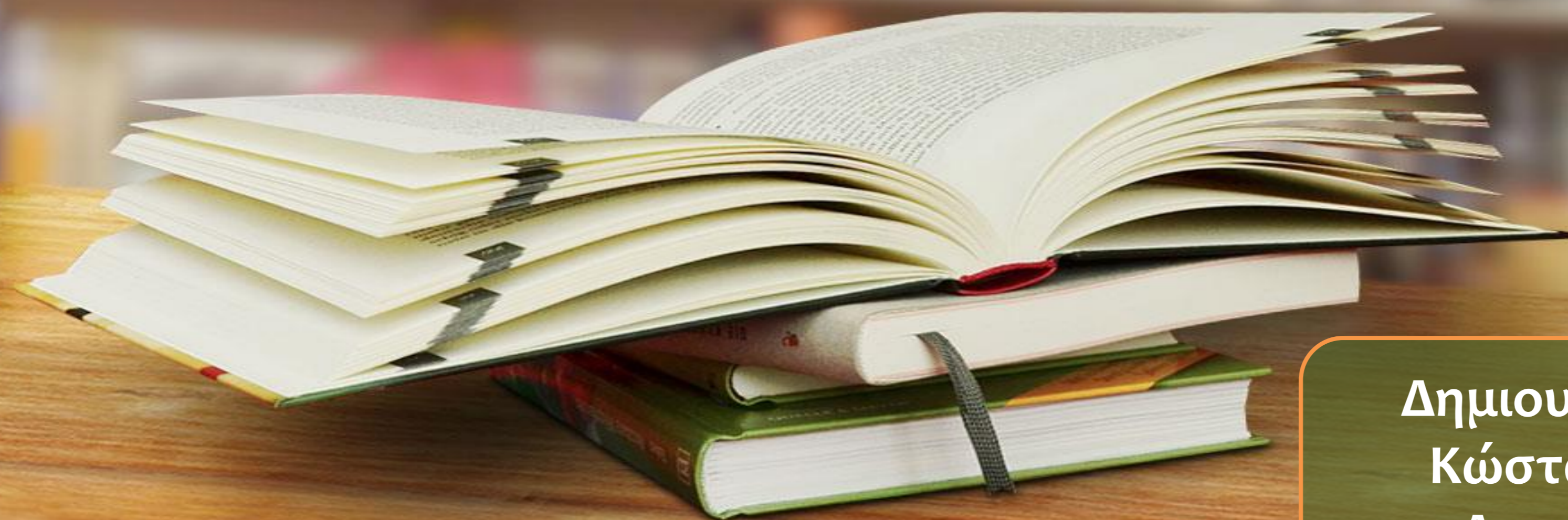


"Όταν σχεδιάζεις για ένα χρόνο, να σπέρνεις σιτάρι.
Όταν σχεδιάζεις για μια δεκαετία, να φυτεύεις δέντρα.
Όταν σχεδιάζεις για μια ζωή, να καταρτίζεις και να εκπαιδεύεις ανθρώπους»

Κινεζική παροιμία, Guanzi (περίπου 645 π.Χ.)



Σας ευχαριστούμε!



Δημιουργία παρουσίασης :
Κώστας Μπουκουβάλας
Δημήτρης Παϊταρίδης