

**ΠΜΣ στις Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας, επιχειρηματικότητας, εκπαίδευσης και πολιτισμού**

## **ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



### **Διάλεξη 1**

**Εννοιολογικό και θεωρητικό  
πλαίσιο του επαγγελματικού  
προσανατολισμού**

**Δρ Σοφία Μπουτσιούκη**

# Επάγγελμα και σύγχρονο περιβάλλον

❖ *Τεχνολογική πρόοδος*

❖ *Παγκοσμιοποίηση*

→ αναδιοργάνωση παραγωγικής διαδικασίας: μεταφορά εταιρειών σε εξωτερικό + προμήθεια προϊόντων από εξωτερικό ==> αύξηση ζήτησης για χαμηλής εξειδίκευσης άτομα σε αναπτυσσόμενες χώρες και αύξηση για υψηλής εξειδίκευσης άτομα στις αναπτυγμένες οικονομίες ==> ζήτηση δεξιοτήτων.

❖ *Δημογραφικές μεταβολές* → επηρεάζουν την προσφορά και ζήτηση ικανοτήτων (π.χ. γήρανση πληθυσμού δημιουργεί ανάγκη και δομική ζήτηση για μαθησιακές δραστηριότητες).

# Ορισμοί (1)

## Εργασία

Κάθε δραστηριότητα που επιτελείται από άτομα κάθε φύλου και ηλικίας με σκοπό την παραγωγή αγαθών ή την προμήθεια υπηρεσιών για να χρησιμοποιηθούν είτε από άλλους είτε από τα ίδια.

- ✓ *Η εργασία ορίζεται ανεξάρτητα από τον τυπικό ή άτυπο χαρακτήρα της, καθώς και από τη νομιμότητα ή όχι της δραστηριότητας.*
- ✓ *Η εργασία εξαιρεί δραστηριότητες που δεν περιλαμβάνουν την παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών (π.χ. επαιτεία ή κλοπή), την περιποίηση του εαυτού μας (π.χ. φροντίδα προσωπικής υγιεινής) και δραστηριότητες που δεν μπορούν να γίνουν από άλλο άτομο για λογαριασμό κάποιου (π.χ. ύπνος, μάθηση και ψυχαγωγικές δραστηριότητες).*

## Ορισμοί (2)

### Επάγγελμα

[Επί + αγγέλλομαι → επαγγέλλομαι = υπόσχομαι]

Εργασία που ασκεί κάποιος προκειμένου να αντεπεξέλθει στις βιοτικές του ανάγκες.

- ✓ Διασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης.
- ✓ Ολοκλήρωση προσωπικότητας.
- ✓ Προώθηση κοινωνικοποίησης, ενίσχυση κοινωνικής συνείδησης, κοινωνική καταξίωση.
- ✓ Καλλιέργεια και ενίσχυση των δεξιοτήτων του ατόμου.
- ✓ Διασφάλιση ψυχολογικής ισορροπίας – συναισθηματική ολοκλήρωση.

## Εννοιολογικές διαφορές

**Επάγγελμα** [συνδέεται περισσότερο με την ανταπόκριση σε βιοτικές ανάγκες και επομένως έχει περιορισμένο νοηματικό εύρος]

#

**Εργασία** [έχει ευρύτερη έννοια, καθώς συνδέεται όχι μόνο με το επάγγελμα, αλλά και γενικότερα με την καταβολή πνευματικής ή σωματικής προσπάθειας με την οποία επιδιώκεται η επίτευξη ενός επιθυμητού ή επιβεβλημένου έργου που δεν σχετίζεται απαραίτητα με την παραγωγή οικονομικού κέρδους]

#

**Απασχόληση** [συνδέεται κυρίως με την μισθωτή εργασία και τη σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών]

## Ορισμοί (3)

### Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Υπηρεσίες με σκοπό να βοηθήσουν τα άτομα κάθε ηλικίας και σε οποιοδήποτε σημείο της ζωής τους να κάνουν επιλογές που σχετίζονται με τις προσφερόμενες επιλογές στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και το επάγγελμα, καθώς και με τον τρόπο διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους.

*[OECD, 2004, p. 19. Watts & Fretwell, 2004, p. 2 (World Bank Report)]*

### Αγορά εργασίας

Μια αγορά στην οποία τα άτομα προσφέρουν τις δεξιότητές τους στους εργοδότες έναντι μισθού, ημερομισθίου ή άλλης μορφής αποζημίωσης.

Οι συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας περιλαμβάνουν κάθε άτομο που αναζητεί εργασία έναντι αμοιβής και κάθε άτομο ή οργανισμό που αναζητεί άτομα για να παρέχουν εργασία.

## Ορισμοί (4)

### Απασχολησιμότητα

Είναι η ικανότητα ενός ανθρώπου να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας σε ένα δεδομένο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

Η απασχολησιμότητα αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες και μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα.

## Παράγοντες απασχολησιμότητας. Δύο διαφορετικές οπτικές της προσέγγισης του θέματος

Η επιτυχής επαγγελματική ενεργοποίηση και δραστηριοποίηση από τα άτομα σε κάθε φάση της ζωής τους απαιτεί τον σωστό συνδυασμό των παραγόντων απασχολησιμότητας.

*2 διαφορετικές οπτικές:*

A. Εστίαση σε χαρακτηριστικά και δεξιότητες ατόμου ==> αναφορά σε ατομική δυνατότητα εξεύρεσης εργασίας.

B. Εστίαση σε εξωγενείς παράγοντες (π.χ. θεσμούς αγοράς εργασίας, κοινωνικοοικονομικό status), που επηρεάζουν ένα άτομο στο να εισέλθει σε μία εργασία, να μετακινηθεί μεταξύ διαφορετικών εργασιών ή να βελτιώσει την υπάρχουσα εργασία. Αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την ενεργοποίηση από τους εργαζομένους της απασχολησιμότητάς τους.



## Παράγοντες απασχολησιμότητας

- Χρόνος ανάμεσα σε έξοδο από μαθησιακή διαδικασία και είσοδο σε απασχόληση.
- Βαθμός σχετικότητας δεξιοτήτων με μαθησιακό υπόβαθρο και απασχόληση ατόμου και με τύπο της εργασιακής σύμβασης (πλήρης ή μερική, μόνιμη ή προσωρινή απασχόληση).
- Σε ατομικό/μικροοικονομικό επίπεδο, κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες και προσωπικές ιδιότητες παίζουν σημαντικό ρόλο ==> Εκπαίδευση και κατάρτιση (E&K) πρέπει να δημιουργήσουν υποκίνηση, να οικοδομήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και να διευκολύνουν την αναζήτηση εργασίας.
- Σε μακροοικονομικό επίπεδο, οι ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, η δομή της οικονομίας και η γενικότερη οικονομική κατάσταση επιδρούν στις συνθήκες απασχολησιμότητας ==> Μια μακρά περίοδος ανεργίας κατά τη μετάβαση στην αγορά εργασίας επιδρά αρνητικά σε μελλοντικές αμοιβές και εργασιακές ευκαιρίες. Υπάρχουν όμως και κοινωνικές επιπτώσεις (π.χ. καθυστέρηση αναχώρησης από το πατρικό σπίτι, δημιουργία οικογένειας).

- ✓ Επί μέρους εθνικές διαφορές και στο εσωτερικό των συστημάτων.
- ✓ Έντονη επιρροή της θεσμικής ρύθμισης των αγορών και του προστατευτισμού της απασχόλησης στην ενσωμάτωση των ατόμων στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα των νέων.
- ✓ Σημαντικός ο ρόλος της οικογένειας και του κοινωνικοοικονομικού υποβάθρου ==> “Μεσογειακό μοντέλο” μετάβασης από εκπαίδευση σε αγορά εργασίας: εκτεταμένη οικογενειακή στήριξη με αποτέλεσμα να καθυστερεί η είσοδος των νέων ατόμων στην απασχόληση μέχρι την εξεύρεση κατάλληλου επαγγέλματος.
- ✓ Το μέγεθος του πληθυσμού που είναι υποψήφιο για είσοδο στην απασχόληση.
- ✓ Φύλο και επίδοση στις μαθησιακές διαδικασίες επηρεάζουν σε μικρο-επίπεδο τη διαδικασία μετάβασης σε σταθερή απασχόληση.
- ✓ Οι ιδιαίτερες συνθήκες στην αγορά εργασίας: είδος ανάπτυξης, ρυθμός δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και αριθμός τους, ανακατανομή των εργαζομένων, είδος της δημιουργούμενης απασχόλησης, κλπ. Οι δύσκολες οικονομικές συνθήκες επηρεάζουν αρνητικά την είσοδο σε απασχόληση, αλλά και αυξάνουν την ταχύτητα εξόδου στην ανεργία ή την ασταθή απασχόληση.
- ✓ Ο μηχανισμός της εκπαίδευσης με την ποιότητα και το περιεχόμενό της ==> όσο ανώτερο το επίπεδο εκπαίδευσης και συνθετότερη η δια βίου μάθηση, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες απασχόλησης και επιταχύνεται η μετάβαση, αφού αυξάνονται οι παραγωγικές δεξιότητες των εκπαιδευομένων (θεωρία ανθρωπίνου κεφαλαίου).

## Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Τι;

Περιλαμβάνει 3 στοιχεία:

- Πληροφόρηση για σταδιοδρομία που αναφέρεται σε μαθήματα, επαγγέλματα και διαδρομές σταδιοδρομίας, και σε λειτουργία αγοράς εργασίας.
- Συμβουλευτική σταδιοδρομίας, που πραγματοποιείται είτε σε ατομική βάση είτε σε μικρές ομάδες και δίνει έμφαση σε εξειδικευμένα θέματα που απασχολούν τα άτομα.
- Εκπαίδευση για τη σταδιοδρομία, που αποτελεί μέρος του προγράμματος σπουδών, η οποία αποδίδει προσοχή στην υποστήριξη των ατόμων να αναπτύξουν τις απαραίτητες ικανότητες για τη διαχείριση της εξέλιξης της καριέρας τους.

## Επαγγελματικός προσανατολισμός: Πού;

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός ενεργοποιείται σε διαφορετικούς χώρους λαμβάνοντας κάθε φορά διαφορετική μορφή:

- Προβλέψεις για επαγγελματικό προσανατολισμό σε εκπαιδευτικά ιδρύματα.
- Προβλέψεις για επαγγελματικό προσανατολισμό στους χώρους εργασίας.
- Υπηρεσίες προσανατολισμού στην κοινότητα.

## Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Τι ΔΕΝ είναι;

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αφορά την υποστήριξη των ατόμων ώστε να μπορούν να επιλέξουν μεταξύ ενός ευρέος φάσματος ευκαιριών σε συνδυασμό με τις ιδιαίτερες ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες τους.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός διαφέρει από:

- ❖ Επιλογή προσωπικού (σε αυτήν λαμβάνονται αποφάσεις σχετικά με την πρόσληψη ατόμων).
- ❖ Προώθηση (προσπάθεια να πειστούν άτομα να επιλέξουν συγκεκριμένες ευκαιρίες έναντι άλλων).

*Και τα δύο αυτά σχετίζονται με σκοπό (και σχεδιάστηκαν ειδικά για) να ανταποκριθούν στις ανάγκες των παρόχων ευκαιριών (π.χ. οργανισμών εκπαίδευσης και κατάρτισης, εργοδοτών).*

# Επαγγελματικός Προσανατολισμός vs. Εκπαιδευτικός Προσανατολισμός

Στο παρελθόν υπήρχε διάκριση ανάμεσα στον «εκπαιδευτικό προσανατολισμό» (που αφορά την επιλογή μαθημάτων) και στον «επαγγελματικό προσανατολισμό» (που αφορά την επιλογή επαγγέλματος).

Ο λόγος που συνέβαινε αυτό ήταν ότι οι εκπαιδευτικές επιλογές προηγούνταν ή τουλάχιστον θα έπρεπε να διαχωρίζονται από τις επιλογές που αφορούν το επάγγελμα.

→ Σήμερα αυτό θεωρείται ξεπερασμένο, αφού οι μεταβολές στον χώρο της εργασίας έχουν μεταβάλει και τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ένα άτομο σε σχέση με την αγορά εργασίας (πριν την είσοδό του, αλλά και στη διάρκεια της πορείας του σε αυτήν) → Ο επαγγελματικός προσανατολισμός περιλαμβάνει ένα ευρύτερο πλαίσιο δράσεων με αντικείμενο την σταδιοδρομία σε όλη τη διάρκεια της ζωής των ατόμων.

\*\*\*\*\*

## **Τι συμβαίνει στην πραγματικότητα;**

- Διαρκής διασύνδεση μάθησης/εκπαίδευσης και εργασίας σε όλη τη διάρκεια του ανθρώπινου βίου.
- Πιθανές μεταβολές στην κατεύθυνση της καριέρας του ατόμου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ==> οφείλει να μαθαίνει νέες δεξιότητες για να το επιτύχει αυτό.
- Οι επιλογές σταδιοδρομίας όχι μόνο προϊόν επιλογής μόνο σε ένα συγκεκριμένο σημείο της ζωής ενός ατόμου, αλλά και αποτέλεσμα μιας σειράς δια βίου διασυνδεόμενων μαθησιακών και επαγγελματικών επιλογών.

# Ρόλος εκπαίδευσης και κατάρτισης σε απασχολησιμότητα (1)

3 επίπεδα/φάσεις ενδιαφέροντος:

## **(Φάση 1) Προετοιμασία για απασχόληση**

- ✓ Μεγάλη η σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης ως συνόλου με δομική συνέχεια.
- ✓ Κάθε τύπος μάθησης είναι θεμιτός.
- ✓ Ανεξάρτητα από την επιλεγόμενη εκπαιδευτική διαδρομή και το επίπεδο πιστοποίησης που επιτυγχάνεται τελικά, όλα τα άτομα πρέπει να έχουν τουλάχιστον αρχική εκπαίδευση. Μέσω αυτής εξασφαλίζουν τις κύριες ικανότητες, την αναγκαία υποκίνηση και την επαρκή κατανόηση της αγοράς εργασίας, ώστε να είναι κατάλληλα προετοιμασμένα για τη μελλοντική τους σταδιοδρομία.

## Ρόλος εκπαίδευσης και κατάρτισης σε απασχολησιμότητα (2)

### (Φάση 2) Μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση

- ✓ Είναι η περίοδος από την αποφοίτηση από την μαθησιακή δραστηριότητα μέχρι την εξεύρεση σταθερής εργασίας.
- ✓ Ιδιαίτερο ρόλο παίζει η ποιότητα της εκπαίδευσης που έλαβε κάποιος και η σχέση της με την αγορά εργασίας.
- ✓ Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης συμβάλλουν κυρίως:
  - μέσω συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και καθοδήγησης, και
  - μέσω της προόδου των Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων ==> διαφάνεια, συγκρισιμότητα, κατανόηση από τους δυνητικούς εργοδότες.

## Ρόλος εκπαίδευσης και κατάρτισης σε απασχολησιμότητα (3)

### (Φάση 3) Παραμονή σε απασχόληση

- ✓ Επηρεάζεται από την ικανότητα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης να ανανεώνουν και να αναβαθμίζουν συνεχώς τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων.
- ✓ Προϋπόθεση αποτελεί το να είναι τα συστήματα αυτά ανοιχτά και προσβάσιμα σε όλους τους δυνητικούς εκπαιδευόμενους.

*Η 1<sup>η</sup> και η 3<sup>η</sup> φάση έχουν ήδη προβλεφθεί και καλυφθεί σε επίπεδο πολιτικών από τη στρατηγική της Ε.Ε. για “παραμονή στην απασχόληση και πρόοδο στην καριέρα” (ET 2020), όμως δεν έχει υπάρξει συγκεκριμένο πλαίσιο για την 2<sup>η</sup>, που είναι και η πιο δύσκολη.*



## Μετάβαση από τη μάθηση στην αγορά εργασίας

Η μετάβαση στην αγορά εργασίας αντανακλά την ενσωμάτωση των ατόμων, ειδικά των νέων, στην αγορά εργασίας.

Διαστάσεις:

- Ταχύτητα / διάρκεια μετάβασης
- Σταθερότητα της εργασιακής σχέσης
- Ποιότητα εργασίας

# Μετάβαση από τη μάθηση στην αγορά εργασίας. Διαστάσεις (I)

## Ταχύτητα μετάβασης

Η ταχύτητα εξεύρεσης μιας εργασίας αντίστοιχης με τις δεξιότητες και τις ικανότητες του ατόμου σε σχέση με τις προσφερόμενες θέσεις στην αγορά εργασίας.



πιθανή καθυστέρηση ==> απώλεια αυτοπεποίθησης, μεγαλύτερης διάρκειας παραμονή εκτός εργατικού δυναμικού, πέρασμα σε κατάσταση ανενεργού.

# Μετάβαση από τη μάθηση στην αγορά εργασίας. Διαστάσεις (II)

## Σταθερότητα της εργασιακής σχέσης

Η πιθανότητα εναλλαγής περιόδων εργασίας και ανεργίας προκαλεί εργασιακή αστάθεια.



Παρουσιάζεται αδυναμία να κεφαλαιοποιήσει κανείς την συσσωρευόμενη εργασιακή εμπειρία του, ιδιαίτερα αν αυτή προέρχεται από σύντομες περιόδους απασχόλησης

==> μείωση των εργασιακών προοπτικών του ατόμου.

# Μετάβαση από τη μάθηση στην αγορά εργασίας. Διαστάσεις (III)

## Ποιότητα εργασίας

Αναφέρεται στη δυνατότητα να αντιστοιχεί το περιεχόμενο της θέσης απασχόλησης με το μαθησιακό υπόβαθρο, τις δεξιότητες και τις ικανότητες του ατόμου.

# Δια βίου μάθηση και αγορά εργασίας. 2 διαφορετικά καθεστώτα μετάβασης

## 1. Σύστημα επαγγελματικών αγορών εργασίας (occupational labour markets system-OLM)

Χαρακτηρίζονται από υψηλής τυποποίησης συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχουν συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες, οι οποίες αναγνωρίζονται στην αγορά εργασίας ως αξιόπιστο μέτρο των ατομικών δεξιοτήτων.

π.χ. δυικό σύστημα Γερμανίας → όσοι εξερχόμενοι από μαθησιακές διαδικασίες κατέχουν τα απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα απολαμβάνουν σημαντικά πλεονεκτήματα σε σχέση με εκείνους που εξέρχονται από τη γενική εκπαίδευση, εισέρχονται στην αγορά εργασίας γρηγορότερα και φτάνουν σε σταθερές θέσεις εργασίας ταχύτερα.

# Δια βίου μάθηση και αγορά εργασίας. 2 διαφορετικά καθεστώτα μετάβασης (συνέχεια)

## 2. Σύστημα θεσμικών αγορών εργασίας

### (institutional labour markets system-ILM)

Η εκπαίδευση κατά μεγάλο μέρος βασίζεται στο σχολείο και βρίσκεται σε διάσταση με την αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να προσφέρει πιο γενικές και λιγότερο εξειδικευμένες -ανάλογα με το στόχο- συγκεκριμένες δεξιότητες.

π.χ. συστήματα Μεγάλης Βρετανίας και Γαλλίας → ο συντονισμός μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα χαλαρός ==> αργή και ασταθής ενσωμάτωση των νέων ιδιαίτερα εργαζομένων στην απασχόληση.

## Δια βίου μάθηση και αγορά εργασίας. Εναλλακτικό καθεστώς μετάβασης

- ✓ Τρίτο εναλλακτικό καθεστώς μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.
- ✓ Χαρακτηρίζει τις τρεις νοτιο-ευρωπαϊκές χώρες (Ιταλία, Ελλάδα και Πορτογαλία).
- ✓ Συνδυάζει στοιχεία από τα δύο προηγούμενα συστήματα. Τα στοιχεία αυτά επηρεάζουν τη δυνατότητα των νέων να απασχοληθούν (απασχολησιμότητα) και την ταχύτητα σύγκλισης σε σταθερή εργασία:
  - ισχυρά προσόντα/επαγγελματικά πιστοποιητικά
  - ισχυρή επαγγελματική εμπειρία

## Σε επίπεδο μακροοικονομικό υπάρχουν τρία βασικά συστατικά στοιχεία για επιτυχή μετάβαση στην αγορά εργασίας, τα οποία συνδέονται με την E&K

α) Καλά οργανωμένες διαδρομές που συνδέουν την αρχική εκπαίδευση με την εργασία και οποιαδήποτε περαιτέρω δραστηριότητα.

β) Εκτεταμένες ευκαιρίες για τον συνδυασμό εργασιακής εμπειρίας με την εκπαίδευση.

γ) Καλή πληροφόρηση και καθοδήγηση.

➤ Απαραίτητη η ύπαρξη ευκαιριών μαθητείας στα προγράμματα σπουδών ή η εργασιακή εμπειρία στη διάρκεια των σπουδών → οδηγεί στην απόκτηση μιας θέσης εργασίας και σε δεξιότητες που απευθύνονται σε συγκεκριμένους κλάδους και σε μεγαλύτερη πιθανότητα εισόδου σε εξειδικευμένη απασχόληση.

➤ Συστήματα E&K που έχουν αναπτύξει αλληλεπίδραση με τις επιχειρήσεις, έχουν αποτελεσματική συμβουλευτική σταδιοδρομίας και μηχανισμούς υποστήριξης της εύρεσης εργασίας και έχουν ρυθμίσει ανάλογα τα προγράμματα σπουδών, διευκολύνουν πάρα πολύ τη διαδικασία μετάβασης, καθώς λειτουργούν αντισταθμιστικά έναντι κοινωνικοοικονομικών παραγόντων που επιδρούν αρνητικά στη διαδικασία μετάβασης.



# Θετικές επιπτώσεις του επαγγελματικού προσανατολισμού στην αγορά εργασίας

## A. ΑΤΟΜΟ

[Αφορά τόσο τον εργαζόμενο όσο και τον άνεργο και τον οικονομικά ανενεργό]

- Διαπίστωση των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας → κατανόηση του μηχανισμού προφοράς-ζήτησης εργασίας + διαδικασιών προσλήψεων.
- Στοχευμένη βελτίωση γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και εξειδίκευσης → βελτίωση ανθρωπίνου κεφαλαίου.
- Επιδίωξη αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων και πιστοποίησης των απαραίτητων για επαγγελματική ενσωμάτωση και εξέλιξη γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Βελτίωση εκπαιδευτικών και εργασιακών επιδόσεων.
- Αναβάθμιση γοήτρου (status) στον χώρο εργασίας.
- Θετικές προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης.
- Αυξημένες δυνατότητες και ευκαιρίες κατάρτισης και δια βίου μάθησης.
- Διευκόλυνση κινητικότητας (επαγγελματικής, κοινωνικής, γεωγραφικής).

# Θετικές επιπτώσεις του επαγγελματικού προσανατολισμού στην αγορά εργασίας

## B. ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

- Διασφάλιση αναβαθμισμένων γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων στο ανθρώπινο δυναμικό.
- Δέσμευση για ποιότητα και επένδυση στους ανθρώπινους πόρους.
- Μεγιστοποίηση της απόδοσης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.
- Αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης.
- Ενίσχυση κινήτρων για συνεχή επιμόρφωση και αποδοτικότερη κατάρτιση των εργαζομένων  
➔ ανταπόκριση στις πραγματικές ανάγκες του επαγγέλματος και της αγοράς εργασίας.
- Διευκόλυνση διαδικασιών επιλογής κατάλληλου προσωπικού, καθώς υπάρχει σε κάποιο βαθμό σηματοδότηση της δυνατότητας του ατόμου να αντεπεξέλθει στις εργασιακές απαιτήσεις.
- Διαμόρφωση ενός σχετικά αντικειμενικού πλαισίου για την αξιολόγηση του προσωπικού.<sup>26</sup>

# ***Θετικές επιπτώσεις του επαγγελματικού προσανατολισμού στην αγορά εργασίας***

## **Γ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ**

- Εστίαση και αναβάθμιση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού πάνω σε συστηματική και οργανωμένη βάση.
- Ενίσχυση προοπτικών αύξησης της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας.
- Υπάρχει (ή τουλάχιστον είναι αναμενόμενη) μείωση του κόστους παραγωγής.
- Βελτίωση της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων και των προσφερόμενων υπηρεσιών.
- Δημιουργία μέτρου σύγκρισης με άλλες χώρες.
- Ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού.

## **Δ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Επιβεβαίωση της αντιστοιχίας και της ποιότητας των εισροών (δραστηριότητες διδασκαλίας και κατάρτισης) που οδηγούν σε συγκεκριμένο πιστοποιητικό ή δίπλωμα, με την αγορά εργασίας.

# Θετικές επιπτώσεις του επαγγελματικού προσανατολισμού στην αγορά εργασίας

## Ε. ΚΡΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΘΝΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ

- Θέσπιση κοινών (εθνικών ή υπερεθνικών) σημείων αναφοράς για τη συσχέτιση εθνικών συστημάτων ανάπτυξης, αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων → διευκόλυνση της επικοινωνίας των συστημάτων μεταξύ τους.
- Δημιουργία συστημάτων ανάπτυξης και αναγνώρισης προσόντων που είναι ανεξάρτητα, αλλά συσχετισμένα και αμοιβαία κατανοητά.
- Διευκόλυνση της σύγκρισης και της μεταφοράς επαγγελματικών προσόντων μεταξύ οργανισμών, συστημάτων, χωρών.
- Υποστήριξη της κινητικότητας εκπαιδευομένων και εργαζομένων.
- Διευκόλυνση της αποτύπωσης του επιπέδου των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού στο εθνικό και στο διεθνές περιβάλλον.
- Αντιστοίχιση προσόντων και αναγκών της αγοράς εργασίας → ανάπτυξη οικονομίας. + κοινωνική συνοχή.

- Ενίσχυση πρόσβασης και συμμετοχής σε διά βίου μάθηση.
- Εστίαση σε πολυεπίπεδη μάθηση: τυπική – μη τυπική – άτυπη → υποστήριξη ατόμων με διαφορετικό υπόβαθρο, εμπειρίες και στόχους.
- Ενίσχυση της δυνατότητας των αγορών εργασίας να ερμηνεύουν τα επαγγελματικά προσόντα → διευκόλυνση της κινητικότητας.
- Διάχυση υφιστάμενων εργαλείων επαγγελματικής ένταξης και κινητικότητας (προγράμματα εκπαίδευσης και επιχειρηματικότητας, μάθηση στο χώρο εργασίας -WBL, Europass, Erasmus+, ECTS, ECVET).
- Ενίσχυση της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται εντός και εκτός των εθνικών συστημάτων (π.χ. μέσω κλαδικών οργανώσεων και πολυεθνικών εταιρειών).
- Διαμόρφωση κοινού πλαισίου αναφοράς με εστίαση στα μαθησιακά αποτελέσματα, ώστε να διευκολύνεται η αντιστοίχισή τους με τα επαγγελματικά προσόντα + διασύνδεση των επαγγελματικών προσόντων που απονέμονται από εθνικές αρχές με εκείνα που απονέμονται από άλλους φορείς.