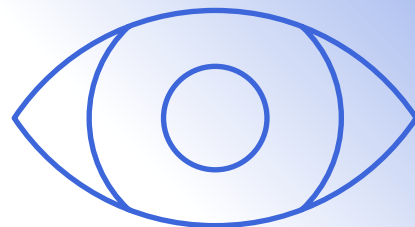




2026

ΕΡΕΥΝΑ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Παρουσίαση Ευρημάτων & Προτάσεων
του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης
& Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας



ΕΚΠΑ
Εργαστήριο
Συμβουλευτικής Επιστήμης
και Επαγγελματικής
Σταδιοδρομίας

1837-2027
190
YEARS



HELLENIC REPUBLIC
**National and Kapodistrian
University of Athens**

2026

ΕΡΕΥΝΑ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Παρουσίαση Ευρημάτων & Προτάσεων
του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης
& Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

Επιμέλεια έκδοσης: Εργαστήριο Συμβουλευτικής Επιστήμης και Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας ΕΚΠΑ

Επιστημονική υπεύθυνη: Κατερίνα Αργυροπούλου, Αναπληρώτρια καθηγήτρια ΕΚΠΑ

Έρευνα: Ασπασία Καραβία, Αναστασία Βρεττού.

Σύνταξη αποτελεσμάτων: Ασπασία Καραβία, Αναστασία Βρεττού.

Σχεδιασμός, σελιδοποίηση: Μελίνα Κωνσταντινίδη, melina@busybdesign.gr

Επιτρέπεται η δωρεάν αναπαραγωγή του κειμένου αυτής της έκδοσης σε οποιαδήποτε μορφή ή μέσο, υπό την προϋπόθεση ότι αναπαράγεται με τρόπο ακριβή και μη παραπλανητικό.

Είναι απαραίτητη η αναφορά στα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης και Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας και στον τίτλο της έκδοσης.

Για ερωτήματα σχετικά με την έκδοση, παρακαλούμε επικοινωνήστε στο:

simvouleftiki@ppp.uoa.gr

Η Έρευνα Συμβούλων Σταδιοδρομίας 2026 είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στη σελίδα:

counselinglab.eds.uoa.gr



ΕΚΠΑ

Εργαστήριο

Συμβουλευτικής Επιστήμης

και Επαγγελματικής

Σταδιοδρομίας

01

ΠΡΟΛΟΓΟΣ



Κατερίνα Αργυροπούλου

Αν. Καθηγήτρια Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης & Διευθύντρια του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης και Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας

Η διεθνής βιβλιογραφία έχει αναδείξει τη σημασία της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας για την υποστήριξη των ατόμων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους μεταβάσεις, ενώ παράλληλα έχει αναδείξει τη σημασία της επαγγελματικής επάρκειας, των δεξιοτήτων και της διαρκούς επαγγελματικής ανάπτυξης των Συμβούλων για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (OECD, 2021, Cedefop, 2021¹). Στο ελληνικό πλαίσιο, η αποτύπωση του συστήματος δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας αναδεικνύει ένα σύνθετο πεδίο παροχής υπηρεσιών, με διαφορετικούς φορείς, ρόλους και επίπεδα επαγγελματικής δραστηριότητας, αλλά και ζητήματα που αφορούν την οργάνωση, την ποιότητα, την επαγγελματική ανάπτυξη και την άσκηση του έργου των Συμβούλων (Cedefop, 2023²). Υπό το πρίσμα αυτό, καθίσταται σημαντική η συστηματική διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι ίδιοι οι επαγγελματίες αντιλαμβάνονται τον ρόλο τους, τις ανάγκες των εφήβων και ενηλίκων συμβουλευόμενων, τις καθημερινές επαγγελματικές τους πρακτικές, καθώς και τις δυσκολίες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά τη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων στο ελληνικό εργασιακό και θεσμικό περιβάλλον.

Τα ευρήματα της έρευνας υπερβαίνουν την απλή ποσοτική καταγραφή δεδομένων και στατιστικών δεικτών, καθώς συνιστούν μια ευρύτερη αποτύπωση της καθημερινής πραγματικότητας ενός επαγγελματικού κλάδου που καλείται να υποστηρίξει άτομα σε κρίσιμες μεταβατικές περιόδους της ζωής τους. Η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας πραγματοποιείται συχνά σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα, περιορισμένη ή κατακερματισμένη πληροφόρηση, καθώς και από ραγδαίες κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές μεταβολές, οι οποίες επηρεάζουν καθοριστικά τη διαμόρφωση και τον σχεδιασμό των σύγχρονων επαγγελματικών διαδρομών.

1 Cedefop (2021). A fresh look at guidance practitioner professionalism. *Cedefop briefing note*, December 2021. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/543840>

OECD. (2021). Career guidance for adults in a changing world of work. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>

2 Cedefop (2023). Inventory of lifelong guidance systems and practices - Greece. CareersNet national records. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-greece-0>

Επιδίωξη της παρούσας έκθεσης είναι να αποτελέσει αφετηρία για την ανάπτυξη ενός ουσιαστικού και τεκμηριωμένου διαλόγου σχετικά με το παρόν και το μέλλον της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στην Ελλάδα. Παράλληλα, φιλοδοξεί να συμβάλει στην πληρέστερη κατανόηση του ρόλου και της κοινωνικής αξίας των Συμβούλων Σταδιοδρομίας, στην ανάδειξη των θεσμικών και επαγγελματικών αναγκών του κλάδου, καθώς και στη διαμόρφωση των απαραίτητων προϋποθέσεων για την ενίσχυση της ποιότητας και της προσβασιμότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών συμβουλευτικής προς όλους τους ενεργούς πολίτες που τις έχουν ανάγκη (OECD, 2024³).

Σε ένα κοινωνικό και επαγγελματικό περιβάλλον στο οποίο οι διαδρομές σταδιοδρομίας καθίστανται ολοένα και λιγότερο γραμμικές και προβλέψιμες, η δυνατότητα κάθε ατόμου να αναπτύσσει αυτογνωσία, να αναγνωρίζει τις δεξιότητες και τις δυνατότητές του και να σχεδιάζει συνειδητά την επαγγελματική του πορεία αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Υπό το πρίσμα αυτό, η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας δεν ανταποκρίνεται αποκλειστικά σε μια ατομική ανάγκη, αλλά συνιστά ταυτόχρονα μια ευρύτερη κοινωνική προτεραιότητα, καθώς συνδέεται με την ενδυνάμωση των ατόμων, την προώθηση της κοινωνικής συμμετοχής και την αποτελεσματικότερη προσαρμογή στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της σύγχρονης κοινωνίας.

**Σίσσυ Καραβία**

Σύμβουλος Σταδιοδρομίας MSc, PhD Cand.

Η έρευνα αυτή, που πραγματοποιείται για πρώτη φορά στην Ελλάδα, φιλοδοξεί να δώσει μια κατά το δυνατόν πληρέστερη εικόνα των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν στο πεδίο οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας σήμερα. Τα αποτελέσματά της δεν περιμένουμε ότι θα αποτελέσουν έκπληξη, τουλάχιστον για τους ίδιους τους συμβούλους, μιας και η εικόνα που σκιαγραφείται είναι αυτή που βιώνουμε καθημερινά. Ελπίζουμε και ευχόμαστε όμως, αυτή η συστηματική καταγραφή να λειτουργήσει προτρεπτικά για τους αρμόδιους φορείς, ώστε να προχωρήσουν στις απαραίτητες αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο, αλλά και ενημερωτικά για το ευρύ κοινό, που έχει να ωφεληθεί περισσότερο από τη συμβουλευτική υποστήριξη σε ένα ρευστό εργασιακό τοπίο, όπου ο καθένας οφείλει να δημιουργήσει το δικό του προσωπικό μονοπάτι σταδιοδρομίας.

**Αναστασία Βρεττού**

Σύμβουλος Σταδιοδρομίας MSc, PhD Cand.

Η έρευνα του 2026 για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας στην Ελλάδα τοποθετείται σε ένα διεθνές περιβάλλον που μετασχηματίζεται από την ταχεία πρόοδο της τεχνητής νοημοσύνης, όπως αποτυπώνεται στα τέσσερα σενάρια του World Economic Forum για το 2030: *Επιταχυνόμενη Πρόοδος, Εποχή Εκτοπισμού, Οικονομία Συνεπιβατών Ανθρώπου-ΑΙ και Επιβραδυνόμενη Πρόοδος*. Τα ευρήματα αναδεικνύουν ότι οι σύμβουλοι αποτελούν κρίσιμους φορείς υποστήριξης για εφήβους και ενήλικες που καλούνται να διαχειριστούν αβεβαιότητα, μεταβάσεις και νέες απαιτήσεις δεξιοτήτων. Ανεξαρτήτως σεναρίου, οι ωφελούμενοι αντιλαμβάνονται τον σύμβουλο ως σταθερό σημείο αναφοράς, ικανό να ενισχύσει την προσαρμοστικότητα, να διευκολύνει τη λήψη αποφάσεων και να μετριάσει τις επιπτώσεις των τεχνολογικών και κοινωνικοοικονομικών μεταβολών.

02

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Πρόλογος	3
2. Περιεχόμενα	6
3. Εισαγωγή	7
4. Μεθοδολογία έρευνας	8
5. Αποτελέσματα	10
5.1. Δημογραφικά στοιχεία και επαγγελματικό προφίλ Συμβούλων	10
5.2. Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας & Έφηβοι	10
5.3. Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας και Ενήλικες	16
5.4. Σύμβουλοι & Εργασιακό Περιβάλλον	21
6. Κύρια συμπεράσματα	26
7. Επιλογικές σκέψεις	29
8. Βιβλιογραφικές αναφορές	30

03

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το επάγγελμα του Συμβούλου Σταδιοδρομίας έχει αναγνωριστεί στη σύγχρονη εποχή ως μια ειδικότητα όχι μόνο κομβικής σημασίας για τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, αλλά και ως ένας κλάδος με δυναμικές προοπτικές στη μελλοντική αγορά εργασίας. Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, οι προοπτικές απασχόλησης των συμβούλων σταδιοδρομίας παρουσιάζονται ιδιαίτερα ευνοϊκές. Ο επαγγελματικός τους ρόλος ενισχύεται σημαντικά από τη διεύρυνση των πολιτικών για τη διά βίου καθοδήγηση, τις αυξημένες ανάγκες μετάβασης στην αγορά εργασίας, καθώς και τον ψηφιακό μετασχηματισμό των σχετικών υπηρεσιών. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP, 2004), ήδη από τη δεκαετία του 2000, επισήμανε ότι η σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού αναγνωρίζεται πλέον ευρύτερα. Στο πλαίσιο αυτό, οι ευρωπαϊκές πολιτικές περιέλαβαν ρητά τη στελέχωση των δομών επαγγελματικής καθοδήγησης, τη συνεχιζόμενη κατάρτιση του εξειδικευμένου προσωπικού, καθώς και τη βελτίωση της πρόσβασης και της χρηματοδότησης των υπηρεσιών αυτών (Sultana, 2012). Πιο πρόσφατα, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 2021, 2022) υπογράμμισε ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί θεμελιώδη μοχλό πολιτικής για την υποστήριξη των ενηλίκων στην αποτελεσματική πλοήγησή τους σε μια διαρκώς εξελισσόμενη αγορά εργασίας. Παράλληλα, ο οργανισμός αναγνώρισε ότι οι δημόσιες υπηρεσίες και οι πάροχοι απαιτείται να διαθέτουν επαρκή στελέχωση προκειμένου να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στην αυξανόμενη ζήτηση. Στο ίδιο πνεύμα, η σύγχρονη βιβλιογραφία αναφορικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό (Sudjani et al., 2025) αναδεικνύει ότι οι σύμβουλοι μετατοπίζονται από τον παραδοσιακό ρόλο του παρόχου πληροφοριών σε εκείνον του «ψηφιακού διευκολυντή», γεγονός που προϋποθέτει ενισχυμένη τεχνολογική επάρκεια. Η εξέλιξη αυτή επιβεβαιώνει ότι οι τεχνολογικές αναβαθμίσεις ενισχύουν -και δεν περιορίζουν- τη μελλοντική ανάγκη για εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό στο πεδίο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Παρά το γεγονός αυτό, η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας αντιμετωπίζει πολυδιάστατες προκλήσεις. Αυτές συνδέονται τόσο με το εθνικό θεσμικό πλαίσιο (ασαφής κατοχύρωση επαγγελματικών δικαιωμάτων, απουσία θεσμοθετημένης ένταξης των συμβούλων στις επίσημες σχολικές δομές) και τις δυσκολίες της ελληνικής αγοράς εργασίας, όσο και με εμπόδια ή παρερμηνείες που αφορούν τον ρόλο του συμβούλου και την ίδια τη συμβουλευτική διαδικασία.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αποτυπώσει, για πρώτη φορά, την εικόνα της εργασιακής πραγματικότητας των Συμβούλων Σταδιοδρομίας, να αναδείξει τα κρίσιμα ζητήματα του κλάδου και να αποτελέσει τη βάση για έναν ουσιαστικό διάλογο γύρω από τον θεσμό, τον ρόλο και τις προκλήσεις της επιστήμης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στη χώρα μας.

04

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα Οκτωβρίου 2025-Φεβρουαρίου 2026 μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Στον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου λήφθηκε υπόψη το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο εργάζονται οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, καθώς και η ποικιλομορφία της εκπαίδευσης που λαμβάνουν. Για τον λόγο αυτό, και προκειμένου να αποτυπωθεί μια κατά το δυνατόν πιο ξεκάθαρη εικόνα των ζητημάτων που αντιμετωπίζουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας στο πεδίο, στην έρευνα προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν όλοι επαγγελματίες που εργάζονται με ενήλικες ή/και εφήβους και οι οποίοι έχουν λάβει κάποιου είδους εκπαίδευση στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, από όλη την Ελλάδα.

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας σχεδιάστηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο (ad hoc), προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τους στόχους της μελέτης. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε και διανεμήθηκε ψηφιακά μέσω της πλατφόρμας Google Forms. Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσής του υπολογίστηκε στα 15 λεπτά.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από τέσσερις (4) διακριτές θεματικές ενότητες:

- 1. Δημογραφικά Στοιχεία και Επαγγελματικό Προφίλ:** Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει πέντε (5) ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες στοχεύουν στη σκιαγράφηση του προφίλ του δείγματος. Ζητούνται πληροφορίες όπως η ηλικιακή ομάδα, το φύλο, η γεωγραφική περιφέρεια εργασίας, το επίπεδο εκπαίδευσης στον επαγγελματικό προσανατολισμό, καθώς και τα έτη επαγγελματικής εμπειρίας στο πεδίο.
- 2. Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας & Έφηβοι:** Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από δεκαπέντε (15) ερωτήσεις που αφορούν αποκλειστικά τη συμβουλευτική πρακτική με εφήβους. Περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου, ερωτήσεις κλίμακας (π.χ. συχνότητας από «Ποτέ» έως «Πάντα» και εξοικείωσης από «Καθόλου» έως «Απόλυτα»), καθώς και ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών (π.χ. επιλογή των τριών συνηθέστερων αιτημάτων ή εμποδίων). Διερευνώνται θέματα όπως η συχνότητα των συνεδριών, η εμπλοκή των γονέων, η εξοικείωση με τα ψυχομετρικά εργαλεία, οι δυσκολίες λήψης απόφασης, αλλά και οι τάσεις/μόδες στις επιλογές των εφήβων (μέσω μιας ερώτησης ανοιχτού τύπου).
- 3. Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας & Ενήλικες:** Η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει έντεκα (11) ερωτήσεις και εστιάζει στα χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής με ενήλικους. Η δομή της ακολουθεί την προηγούμενη ενότητα, αξιοποιώντας ερωτήσεις κλίμακας (βαθμού και συχνότητας) και ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής (έως τρεις απαντήσεις). Εξετάζονται ζητήματα όπως το «σοκ σταδιοδρομίας», η επιθυμία αλλαγής σταδιοδρομίας, τα συνηθέστερα αιτήματα (π.χ. αλλαγή σταδιοδρομίας, ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής, σύνταξη βιογραφικού) και τα εμπόδια που συναντούν οι ενήλικες στη λήψη αποφάσεων (π.χ. φόβος αυτοματισμού, οικονομικά εμπόδια).

- 4. Δυσκολίες Συμβούλων στο Εργασιακό τους Περιβάλλον (Προκλήσεις, Εμπόδια, Καλές Πρακτικές):** Η τέταρτη και τελευταία ενότητα αποτελείται από δέκα (10) ερωτήσεις και διερευνά το ευρύτερο επαγγελματικό πλαίσιο των συμβούλων. Μέσα από ερωτήσεις κλειστού τύπου και πολλαπλών επιλογών, αποτυπώνονται στοιχεία για τη μισθολογική κλίμακα, τη χρήση κοινωνικών δικτύων, τη δικτύωση, την τήρηση του κώδικα δεοντολογίας, καθώς και τις μεγαλύτερες θεσμικές ή πρακτικές προκλήσεις του επαγγέλματος (π.χ. έλλειψη αναγνώρισης, περιορισμένη πρόσβαση σε δεδομένα αγοράς εργασίας).

Διαδικασία Συλλογής και Ζητήματα δεοντολογίας

Η πρόσκληση πραγματοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μέσω αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά και μέσω απευθείας επικοινωνίας με άτομα και επαγγελματικούς φορείς (ΣΕΣΥΣΕΠ, ΕΛΕΣΥΠ, Μεταπτυχιακό ΠΑΙΤΔΕ ΕΚΠΑ, ΠΕΣΥΠ), ώστε να ενημερωθούν και να κινητοποιηθούν όσο το δυνατόν περισσότεροι σύμβουλοι.

Στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου (εισαγωγικό σημείωμα) παρεχόταν πλήρης ενημέρωση προς τους συμμετέχοντες σχετικά με τον φορέα διεξαγωγής και τον σκοπό της έρευνας. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου προϋπέθετε την εκούσια συμμετοχή των συμβούλων, ενώ δεν ζητήθηκαν προσωπικά δεδομένα ταυτοποίησης (όπως ονοματεπώνυμο), διασφαλίζοντας έτσι την ανωνυμία των συμμετεχόντων και την ειλικρίνεια των απαντήσεών τους.

05

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

1. Δημογραφικά Στοιχεία και Επαγγελματικό Προφίλ Συμβούλων

Όσον αφορά το φύλο των συμμετεχόντων, η συντριπτική πλειονότητα (74,7%) ήταν γυναίκες. Η ηλικιακή κατανομή του δείγματος υποδεικνύει υψηλή συγκέντρωση στις ηλικίες 35-44 ετών (29,6%) και στην κατηγορία άνω των 50 ετών (27,6%). Ακολουθούν οι ηλικιακές ομάδες 45-50 ετών, οι οποίες αποτελούν το 24,1% του δείγματος, και 25-34 ετών με ποσοστό 18,6%.

Στο πλαίσιο της πανελλαδικής εμβέλειας της έρευνας, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν την εργασιακή τους έδρα. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν την ισχυρή κυριαρχία των μεγάλων αστικών κέντρων, καθώς η πλειονότητα των συμβούλων δραστηριοποιείται στην Περιφέρεια Αττικής (57,8%), ακολουθούμενη από την Κεντρική Μακεδονία με 16,1%.

Μικρότερα, αλλά διακριτά ποσοστά, συγκεντρώνουν η Ανατολική Μακεδονία και Θράκη (4,5%), η Στερεά Ελλάδα (4,0%), η Θεσσαλία (3,5%) και η Κρήτη (3,0%). Στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και στην Πελοπόννησο δραστηριοποιείται το 2,5% του δείγματος αντίστοιχα. Τέλος, σε χαμηλότερα επίπεδα κυμαίνεται η εκπροσώπηση των επαγγελματιών στη Δυτική Ελλάδα (2,0%), την Ήπειρο (1,5%), καθώς και στις νησιωτικές περιφέρειες του Αιγαίου και του Ιονίου (αθροιστικά 2,5%).

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης και εξειδίκευσης στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομία, παρατηρείται σημαντική ποικιλομορφία, με το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματος να διαθέτει υψηλό ακαδημαϊκό υπόβαθρο. Ειδικότερα, το 71,2% των συμμετεχόντων κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ενώ καταγράφεται και εκπροσώπηση σε επίπεδο 4% διδακτορικού διπλώματος. Παράλληλα, το 15,7% έχει ολοκληρώσει ετήσιο πρόγραμμα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και ένα 9,1% έχει παρακολουθήσει σχετικό επιμορφωτικό πρόγραμμα διάρκειας άνω των 300 ωρών.

Αντίστοιχη κατανομή παρατηρείται και ως προς τα έτη επαγγελματικής εμπειρίας στο αντικείμενο. Ως επικρατέστερη κατηγορία αναδείχθηκαν τα 2 έως 5 έτη, συγκεντρώνοντας το 31,3% των απαντήσεων. Ακολουθούν οι σύμβουλοι με εμπειρία έως 2 έτη (22,2%) και εκείνοι με 5 έως 10 έτη (20,2%). Αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό των πλέον έμπειρων επαγγελματιών (με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 15 ετών), το οποίο ανέρχεται στο 19,2%, ενώ το μικρότερο μερίδιο του δείγματος (7,1%) αφορά την κατηγορία των 10 έως 15 ετών εμπειρίας.

2. Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας & Έφηβοι

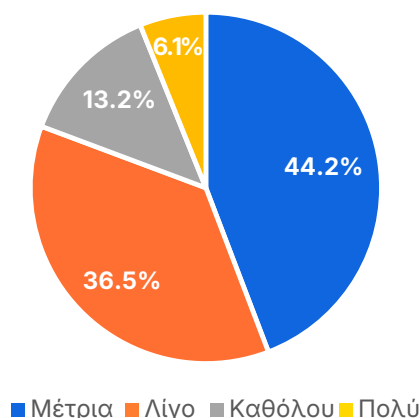
Η διερεύνηση της συμβουλευτικής πρακτικής με εφήβους και η αποτύπωση των αναγκών, των στάσεων και των ιδιαίτερων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, αποτελεί θεμελιώδη πυλώνα για την αξιολόγηση του θεσμού. Το αναπτυξιακό στάδιο της εφηβείας, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού συστήματος, διαμορφώνει ένα σύνθετο πεδίο παρέμβασης. Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να χαρτογραφήσει τη δυναμική αυτής της διαδικασίας μέσα από τη συστηματική εξέταση τεσσάρων (4) βασικών αξόνων που αλληλεπιδρούν δυναμικά: το προφίλ και τον βαθμό εξοικείωσης των εφήβων

με τον θεσμό, τη δομή της συμβουλευτικής διαδικασίας, τον ρόλο και τις παρεμβάσεις του οικογενειακού περιβάλλοντος, καθώς και τα κυρίαρχα εμπόδια και τις σύγχρονες τάσεις που διαμορφώνουν τις επαγγελματικές τους επιλογές.

Προφίλ εφήβων συμβουλευόμενων

Αναφορικά με το ηλικιακό προφίλ των εφήβων και των νέων που λαμβάνουν υπηρεσίες συμβουλευτικής, κυριαρχεί η ηλικιακή ομάδα των 15-16 ετών, συγκεντρώνοντας το 40,6% του δείγματος. Ακολουθούν οι έφηβοι ηλικίας 17-18 ετών (39,3%) και οι νέοι 18-19 ετών (17,4%). Παράλληλα, καταγράφεται και ένα μικρότερο, αλλά αξιοσημείωτο ποσοστό (11,7%), το οποίο αφορά μαθητές μικρότερης ηλικίας (13-14 ετών) που απευθύνονται σε σύμβουλο σταδιοδρομίας.

Εξοικείωση Εφήβων με τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας



Ως προς τον βαθμό εξοικείωσης με τον θεσμό της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας γενικότερα, τα ευρήματα υποδεικνύουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Η πλειονότητα των εφήβων εμφανίζεται «μέτρια» (44,2%) ή «λίγο» (36,5%) εξοικειωμένη, ενώ ένα 13,2% δηλώνει παντελή έλλειψη εξοικείωσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόλις το 6,1% των συμβουλευόμενων θεωρείται «πολύ εξοικειωμένο», ενώ δεν υπήρξε καμία αναφορά από τους συμβούλους για εφήβους που να είναι «απόλυτα εξοικειωμένοι».

Εξετάζοντας την επαφή των νέων με συγκεκριμένα επιστημονικά εργαλεία, όπως τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων, η εικόνα παραμένει αντίστοιχη. Το μεγαλύτερο τμήμα των εφήβων (39,8%) είναι «μέτρια» εξοικειωμένο με τη χρήση τους, το 27,6% «λίγο» και το 13,8% «καθόλου», με ένα ελάχιστο ποσοστό να αξιολογείται ως απόλυτα εξοικειωμένο.

Ακόμη χαμηλότερα είναι τα επίπεδα εξοικείωσης αναφορικά με τη χρήση αφηγηματικών δραστηριοτήτων και ασκήσεων κατά τη συμβουλευτική διαδικασία. Σύμφωνα με τις αναφορές των συμβούλων, το 40,2% των εφήβων είναι «λίγο» εξοικειωμένο και το 36,6% «καθόλου». Μέτρια εξοικείωση εντοπίζεται στο 20,6% του δείγματος, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό κρίνεται ως «πολύ εξοικειωμένο», χωρίς να καταγράφεται καμία περίπτωση απόλυτης εξοικείωσης.

Σε ό,τι αφορά τις στάσεις και τους προβληματισμούς των εφήβων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, η έρευνα καταδεικνύει έντονη επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Το 45,6% των συμβούλων αναφέρει ότι είναι «αρκετά συχνό» φαινόμενο οι έφηβοι να δηλώνουν πως «δεν έχουν ιδέα τι θέλουν να κάνουν», ενώ το ποσοστό (31,8%) των συμμετεχόντων 31,8% το χαρακτηρίζει «πολύ συχνό». Η εμφάνιση αυτής της δήλωσης «μερικές φορές» καταγράφεται στο 21,5%, ενώ ελάχιστες είναι οι αναφορές για «σπάνια» εμφάνιση του φαινομένου.

Τέλος, ένα ιδιαίτερα σαφές και κρίσιμο εύρημα αποτελεί η τάση των εφήβων να αξιολογούν τις επαγγελματικές τους επιλογές έχοντας ως αποκλειστικό κριτήριο τη σχολική τους επίδοση σε συγκεκριμένα μαθήματα (π.χ. Αρχαία ή Μαθηματικά). Η πρακτική αυτή εντοπίζεται με εξαιρετικά μεγάλη συχνότητα: το 45,4% των συμβούλων την παρατηρεί «πολύ συχνά», το 39,7% «αρκετά συχνά» και το 3,1% «πάντα». Στον αντίποδα, μόλις το 9,3% των εφήβων υιοθετεί αυτό το κριτήριο «μερικές φορές», το 2,1% «σπάνια» και ένα ελάχιστο 0,5% «ποτέ».

Με βάση τις απαντήσεις της έρευνας, τα πλέον συνήθη αιτήματα των εφήβων στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας επικεντρώνονται στην ανάγκη για προσανατολισμό και αυτογνωσία. Κυρίαρχα αιτήματα αποτελούν η επιθυμία να γνωρίσουν τις γενικότερες διαθέσιμες επιλογές (60,8%) και να κατανοήσουν τι πραγματικά ταιριάζει στην προσωπικότητά τους (60,3%). Παράλληλα, σχεδόν μισοί από τους εφήβους (47,9%) αναζητούν εξειδικευμένες πληροφορίες για συγκεκριμένες σχολές, ενώ σημαντικό ποσοστό εστιάζει στην επαγγελματική εξασφάλιση και τη σίγουρη αποκατάσταση (38,1%). Έντονη είναι και η ανάγκη για επιβεβαίωση, είτε σχετικά με το αν βρίσκονται στη σωστή κατεύθυνση (35,6%) είτε για το αν οι σκέψεις τους συνάδουν με το προφίλ τους (28,9%), ενώ πολύ μικρότερο ποσοστό αφορά σε πιέσεις από το οικογενειακό περιβάλλον (4,6%), εναλλακτικές διόδους (4,1%), υπαρξιακά ζητήματα (0,5%) ή σπουδές στο εξωτερικό (0,5%).

Η Συμβουλευτική διαδικασία με εφήβους

Αναφορικά με τη δομή και τη χρονική διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, τα ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι ο πλέον καθιερωμένος κύκλος συναντήσεων κυμαίνεται στις 3 έως 4 συνεδρίες, επιλογή που καλύπτει τη συντριπτική πλειονότητα (50,5%) των επαγγελματιών. Ένα σημαντικό ποσοστό των συμβούλων (26,3%) ολοκληρώνει τη διαδικασία σε πιο βραχύβιο πλαίσιο, πραγματοποιώντας μόλις 1 έως 2 συνεδρίες. Αντίθετα, οι πιο εκτεταμένες παρεμβάσεις είναι λιγότερο συνηθισμένες, με το 15,5% του δείγματος να αναφέρει πως χρειάζεται 5 έως 6 συνεδρίες και μόλις ένα 7,7% να παρατείνει τη διαδικασία σε περισσότερες από 6 συναντήσεις.

Σχετικά με την πρακτική της μετα-συμβουλευτικής παρακολούθησης (follow-up), η εικόνα του κλάδου εμφανίζεται σχεδόν διχοτομημένη, αν και καταγράφεται μια ελαφρά τάση υπέρ της διατήρησης της επαφής με τον συμβουλευόμενο. Συγκεκριμένα, το 53,6% των συμβούλων δήλωσε πως πραγματοποιεί συνεδρία παρακολούθησης μετά την άροδο ενός τριμήνου από την ολοκλήρωση της διαδικασίας. Ωστόσο, ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό, της τάξης του 46,4%, απάντησε αρνητικά, γεγονός που υποδεικνύει ότι η διαδικασία του follow-up δεν έχει παγιωθεί ως καθολική πρακτική στη συμβουλευτική σταδιοδρομία.

Τέλος, διερευνήθηκε ο βαθμός διαθεματικής συνεργασίας και πιο συγκεκριμένα η συχνότητα παραπομπής των συμβουλευόμενων σε ειδικούς ψυχικής υγείας. Το μεγαλύτερο μέρος των

συμβούλων (47,4%) προχωρά σε τέτοιες παραπομπές «σπάνια», ενώ ακολουθεί ένα 39,2% που το πράττει «μερικές φορές». Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα ποσοστό της τάξης του 6,7% δεν παραπέμπει «ποτέ» περιστατικά σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Στον αντίποδα, οι συχνές παραπομπές αποτελούν την εξαίρεση στον κανόνα, καθώς μόλις το 5,2% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι παραπέμπει «αρκετά συχνά» και ένα ελάχιστο 1,5% «πολύ συχνά», αναδεικνύοντας ότι, αν και υπάρχει επαφή με τον τομέα της ψυχικής υγείας, η πρακτική αυτή αξιοποιείται στοχευμένα και μόνο όταν κρίνεται απολύτως αναγκαίο.

Ο ρόλος των γονέων στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας εφήβων

Αναφορικά με τη σύνθεση των προσώπων που συμμετέχουν ενεργά στις συνεδρίες, τα ευρήματα καταδεικνύουν μια σαφή τάση αυτονόμησης του εφήβου. Ειδικότερα, στο 45,4% των περιπτώσεων η διαδικασία πραγματοποιείται αποκλειστικά με τον συμβουλευόμενο, χωρίς τη φυσική παρουσία κηδεμόνων. Όταν υφίσταται γονεϊκή συμμετοχή, αυτή διακρίνεται κυρίως σε δύο μορφές: στο 24,2% των περιπτώσεων παρίστανται και οι δύο γονείς, ενώ σε ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό της τάξης του 19,6% συμμετέχει αποκλειστικά η μητέρα. Ένα υπολειπόμενο 10,8% αφορά πιο ευέλικτα ή μικτά σχήματα, όπου ο έφηβος συμμετέχει εναλλάξ ή σε κάποιες φάσεις από κοινού με τον έναν ή και με τους δύο γονείς του.

Εξετάζοντας τις δυναμικές που αναπτύσσονται μεταξύ των επαγγελματιών και του οικογενειακού περιβάλλοντος, διερευνήθηκε η τάση των γονέων να παρεμβαίνουν στη διαδικασία, ζητώντας από τους συμβούλους να κατευθύνουν τα παιδιά τους προς συγκεκριμένες επαγγελματικές ή εκπαιδευτικές επιλογές. Το φαινόμενο αυτό καταγράφεται ως υπαρκτό αλλά κυμαινόμενο, καθώς το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος (39,2%) αντιμετωπίζει τέτοια αιτήματα «μερικές φορές» και ένα 25,8% «σπάνια». Παρόλα αυτά, είναι ιδιαίτερα κρίσιμο το εύρημα ότι πάνω από το ένα τέταρτο των επαγγελματιών δέχεται τέτοιου είδους γονεϊκές πιέσεις συστηματικά, με το 19,6% να απαντά «αρκετά συχνά», το 7,2% «πολύ συχνά» και ένα 0,5% «πάντα». Στον αντίποδα, μόλις το 7,7% των συμβούλων δήλωσε ότι δεν έχει δεχθεί «ποτέ» προσπάθεια επιρροής από τους γονείς.

Άμεσα συνδεδεμένο με τις γονεϊκές προσδοκίες είναι και το φαινόμενο της εσωτερικής οικογενειακής ασυμφωνίας. Η πλειονότητα των επαγγελματιών (46,4%) παρατηρεί «μερικές φορές» στις συνεδρίες περιπτώσεις όπου οι έφηβοι εκφράζουν επαγγελματικές επιθυμίες και όνειρα με τα οποία οι γονείς τους διαφωνούν. Το χάσμα αυτό, ωστόσο, αποδεικνύεται εντονότερο για ένα πολύ μεγάλο τμήμα των συμβουλευόμενων, με το 31,4% των συμβούλων να το καταγράφει «αρκετά συχνά» και το 11,9% «πολύ συχνά». Αντίθετα, οι περιπτώσεις όπου υπάρχει πλήρης ευθυγράμμιση απόψεων και συνεπώς οι συγκρούσεις αναφέρονται «σπάνια», περιορίζονται μόλις στο 10,3% του δείγματος, χωρίς μάλιστα να καταγράφεται καμία αναφορά για παντελή απουσία (ποτέ) διαφωνιών μεταξύ εφήβων και γονέων.

Εμπόδια λήψης απόφασης για τη σταδιοδρομία από τους εφήβους

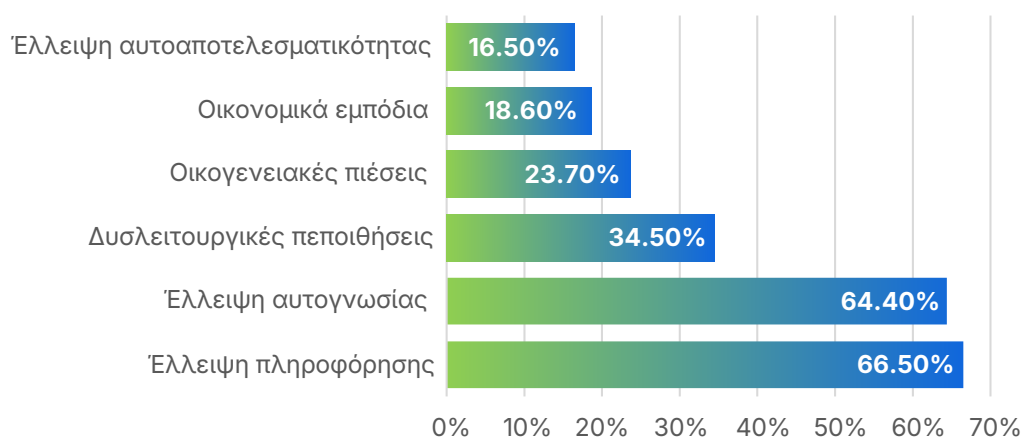
Διερευνώντας τα συνηθέστερα εμπόδια που παρατηρούν οι επαγγελματίες κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης των εφήβων, τα ευρήματα καταδεικνύουν μια ισχυρή αλληλεπίδραση εσωτερικών ελλείψεων και περιβαλλοντικών περιορισμών. Ειδικότερα, οι δύο κυρίαρχοι ανασταλτικοί παράγοντες που συγκεντρώνουν τις περισσότερες αναφορές είναι η έλλειψη πληροφορόρησης (66,5%) και η έλλειψη αυτογνωσίας (64,4%). Η ταυτόχρονη επικράτηση των δύο

αυτών παραγόντων επιβεβαιώνει ότι οι έφηβοι δυσκολεύονται να καταλήξουν σε ασφαλείς επιλογές, πρωτίστως διότι δεν διαθέτουν επαρκή και ξεκάθαρη εικόνα ούτε για τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, αλλά ούτε και για τα δεδομένα των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών διαδρομών.

Ως σημαντικό ανασταλτικό στοιχείο ακολουθούν οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις, οι οποίες εντοπίζονται από το 34,5% των συμβούλων, εμποδίζοντας τους νέους να αξιολογήσουν ρεαλιστικά και αντικειμενικά τις προοπτικές τους. Σε ό,τι αφορά τους εξωτερικούς παράγοντες, σχεδόν ένα τέταρτο των επαγγελματιών (23,7%) παρατηρεί εμπόδια που πηγάζουν από το οικογενειακό περιβάλλον (όπως ασύμβατες προσδοκίες ή πιέσεις), ενώ τα πρακτικά και οικονομικά εμπόδια αποτελούν τροχοπέδη για το 18,6% των συμβουλευόμενων.

Επιπλέον, η έλλειψη αυτοαποτελεσματικότητας καταγράφεται στο 16,5% των απαντήσεων, φανερώνοντας ότι ένα υπολογίσιμο τμήμα των εφήβων δεν πιστεύει επαρκώς στην ικανότητά του να υλοποιήσει τους στόχους του. Τέλος, σε σαφώς μικρότερα ποσοστά αναφέρονται τα εμπόδια που προέρχονται άμεσα από το σχολικό περιβάλλον (6,2%), ενώ υπήρξαν και ελάχιστες, μεμονωμένες αναφορές (αθροιστικά κάτω του 2%) σε ζητήματα όπως η δομική ακαμψία του εκπαιδευτικού συστήματος, η έλλειψη κοινωνικής εμπειρίας και η γενικευμένη αναποφασιστικότητα.

Τα σημαντικότερα εμπόδια των εφήβων στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων



Τάσεις στις επιλογές των εφήβων

Διερευνώντας την ύπαρξη συγκεκριμένων τάσεων ή «μόδας» στις επαγγελματικές επιλογές των εφήβων, τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι ένα σημαντικό τμήμα των επιλογών ακολουθεί συγκεκριμένα, σύγχρονα ρεύματα. Αν και περίπου το 22% των συμβούλων δήλωσε πως δεν παρατηρεί κάποια συγκεκριμένη ή ομοιογενή τάση, οι υπόλοιπες απαντήσεις αναδεικνύουν σαφείς κατευθύνσεις.

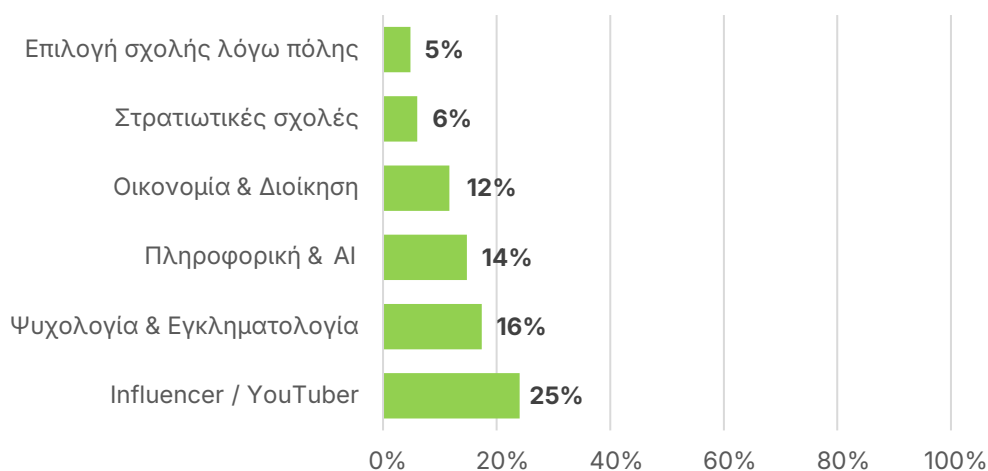
Η κυρίαρχη τάση, η οποία συγκεντρώνει περίπου το 25% των αναφορών, αφορά τον προσανατολισμό των εφήβων σε επαγγέλματα που σχετίζονται με το διαδίκτυο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Συγκεκριμένα, καταγράφεται ισχυρή προτίμηση σε ρόλους όπως Influencer, YouTuber, TikToker και δημιουργός ψηφιακού περιεχομένου. Σύμφωνα με τις αναφορές των συμβούλων, η τάση αυτή τροφοδοτείται από την επιρροή των social media και συχνά συνδέεται από τους εφήβους με την επιθυμία για «εύκολο χρήμα», γρήγορο πλουτισμό, δημοσιότητα, αλλά και με την αντίληψη ότι πρόκειται για επαγγέλματα που δεν απαιτούν τυπικά ακαδημαϊκά προσόντα ή πολυετείς σπουδές.

Δεύτερη σε συχνότητα τάση (16%) αποτελεί η εντυπωσιακή ζήτηση για συγκεκριμένα επαγγέλματα, με την Ψυχολογία και τη Εγκληματολογία να κυριαρχούν ως τάσεις. Όπως σημειώνεται σε ορισμένες απαντήσεις, οι συγκεκριμένες επιλογές, καθώς και επαγγέλματα όπως αυτά του Σεφ, φαίνεται να δέχονται άμεση επιρροή από πρότυπα που προβάλλονται ευρέως στην τηλεόραση και τα κοινωνικά δίκτυα.

Παράλληλα, διακριτή τάση αποτελεί η στροφή προς τον τομέα των θετικών και τεχνολογικών επιστημών (14%), με ρητές αναφορές στην Πληροφορική, τις νέες τεχνολογίες, τον ψηφιακό μετασχηματισμό και την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI). Επιπρόσθετα, ένα ποσοστό της τάξης του 12% εστιάζει στον κλάδο της Οικονομίας και της Διοίκησης Επιχειρήσεων. Η συγκεκριμένη κατεύθυνση συνδέεται συχνά με την έννοια της «επιχειρηματικότητας», αλλά και με την καταγεγραμμένη αντίληψη μερίδας των μαθητών ότι το 4ο Επιστημονικό Πεδίο αποτελεί μια συγκριτικά πιο «εύκολη» εκπαιδευτική οδό.

Τέλος, σε μικρότερα ποσοστά (περίπου 6%) διατηρείται η σταθερή προτίμηση προς τις Στρατιωτικές και Αστυνομικές Σχολές, τάση που οι σύμβουλοι αποδίδουν αποκλειστικά στην επιθυμία για άμεση επαγγελματική αποκατάσταση και ασφάλεια. Επίσης, καταγράφεται μια συμπληρωματική τάση όπου το ακαδημαϊκό αντικείμενο έρχεται σε δεύτερη μοίρα (περίπου 5%), καθώς οι έφηβοι επιλέγουν σχολές με αποκλειστικό κριτήριο την πόλη φοίτησης (είτε για να μείνουν στον τόπο κατοικίας τους λόγω οικονομικών περιορισμών, είτε για να βρεθούν σε πόλη της αρεσκείας τους) ή στρέφονται γενικότερα στην αναζήτηση εύκολων και γρήγορων λύσεων (π.χ. σύντομα προγράμματα) για την άμεση ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Τάσεις επαγγελματών εφήβων



Εμπειρικές αναφορές από το πεδίο:

«Τα κοινωνικά μέσα επηρεάζουν τα παιδιά - δείχνουν πως είναι όλα εύκολα - εύκολο χρήμα.»

«Οτιδήποτε κυριαρχεί στα Social ως επιτυχημένο γίνεται τάση.»

«Υψηλές απολαβές, work-life balance, η μόδα του «κοινωνικού νοήματος» δηλαδή επιλογές όπως ψυχολόγος, κοινωνικός λειτουργός κλπ.»

«Ακούω πολύ συχνά θέλω να γίνω tiktok-er-instagrammer-influencer κλπ και να κερδίζω πολλά χρήματα.»

«Όλοι θέλουν να γίνουν μηχανικοί ή ψυχολόγοι.»

3. Σύμβουλοι σταδιοδρομίας και ενήλικες

Η μελέτη των χαρακτηριστικών της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με ενήλικους ωφελούμενους καθίσταται εξαιρετικά κρίσιμη σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον. Οι ενήλικες καλούνται σήμερα να διαχειριστούν σύνθετες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μεταβάσεις, οι οποίες συχνά συνοδεύονται από έντονη αβεβαιότητα και πίεση. Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να αποτυπώσει τον υποστηρικτικό ρόλο του συμβούλου στην καθοδήγηση του ενήλικου πληθυσμού, μέσα από τη συστηματική εξέταση τεσσάρων (4) αλληλένδετων αξόνων που καθορίζουν την παρέμβαση: τη φύση των αιτημάτων και το επίπεδο εργαλειακής εξοικείωσης των ωφελούμενων, τη δομή και τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, τη διαχείριση του σοκ σταδιοδρομίας και, τέλος, τα ψυχολογικά και κοινωνικοοικονομικά εμπόδια που ανακύπτουν πριν από τη λήψη κρίσιμων επαγγελματικών αποφάσεων.

Προφίλ - Αίτημα ενηλίκων

Η διερεύνηση του προφίλ και των αιτημάτων των ενηλίκων - ωφελούμενων, όπως αυτά γίνονται αντιληπτά από τους συμβούλους σταδιοδρομίας, αναδεικνύει κρίσιμα στοιχεία για το επίπεδο ετοιμότητας των ενηλίκων καθώς και για τη φύση των αναγκών τους. Αρχικά, τα δεδομένα δείχνουν ότι περίπου το 25% του ελληνικού εργατικού δυναμικού, ανεξαρτήτως ηλικιακής ομάδας, απευθύνεται σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, γεγονός που μαρτυρά μια σταθερή ζήτηση για τον θεσμό. Ωστόσο, οι απαντήσεις των συμβούλων υπογραμμίζουν ότι οι ενήλικες συμβουλευόμενοι εμφανίζουν περιορισμένη έως μέτρια εξοικείωση με τη διαδικασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ειδικότερα, η σχετική πλειονότητα των επαγγελματιών (46,9%) χαρακτηρίζει την εξοικείωση αυτή ως «μέτρια», το 30,9% θεωρεί ότι οι ωφελούμενοι είναι «λίγο» ενήμεροι, ενώ ένα 10% εκτιμά ότι δεν γνωρίζουν «καθόλου» τη διαδικασία. Στον αντίποδα, μόλις το 12,2% των συμβούλων τοποθετεί το επίπεδο ενημέρωσης των ενηλίκων σε «πολύ» υψηλό βαθμό.

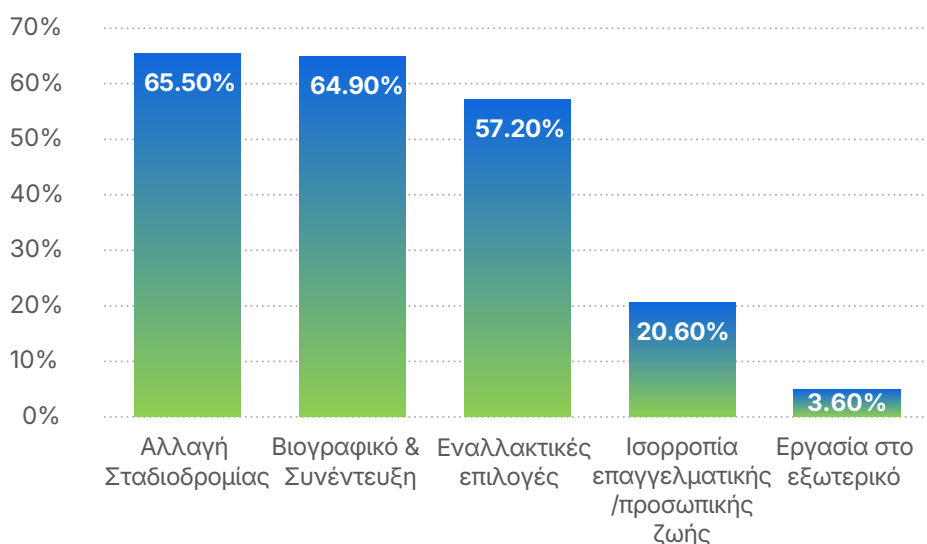
Παρόμοια εικόνα ψηφιακού και εργαλειακού ελλείμματος προκύπτει και ως προς τη χρήση εξειδικευμένων ψυχομετρικών εργαλείων. Το 44,5% των συμβούλων αναφέρει ότι οι συμβουλευόμενοι κατανοούν μόνο μερικώς τι ακριβώς αξιολογεί ένα ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων. Η κατανόηση αυτή εμφανίζεται ακόμη πιο περιορισμένη στην περίπτωση των ποιοτικών/αφηγηματικών δραστηριοτήτων, καθώς μόλις το 7,4% των συμβουλευομένων φαίνεται να αντιλαμβάνεται επαρκώς τον βαθύτερο σκοπό και τη λειτουργία τους. Τα ευρήματα αυτά

υποδηλώνουν ότι οι ωφελούμενοι συχνά προσέρχονται με μια εργαλειακή ή τεχνοκρατική προσδοκία, δυσκολευόμενοι να συλλάβουν τη συμβουλευτική ως μια ολιστική διαδικασία αυτογνωσίας.

Αναφορικά με τη φύση των αιτημάτων, καταγράφεται μια έντονη επικέντρωση σε άμεσες και πρακτικές ανάγκες, γεγονός που αποτυπώνει τις πιέσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Η υψηλή συχνότητα των αιτημάτων για αλλαγή σταδιοδρομίας (65,5%) σε συνδυασμό με την ανάγκη για πρακτική υποστήριξη σε τεχνικές αναζήτησης εργασίας, όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και η προετοιμασία για συνέντευξη (64,9%), επιβεβαιώνει ότι η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονη ρευστότητα και αστάθεια. Παράλληλα, αναδεικνύεται ότι οι ενήλικες βρίσκονται σε διαρκή ανάγκη επανειδίκευσης και αναπροσανατολισμού, με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας να λειτουργεί στην πράξη ως ένας βασικός μηχανισμός διαχείρισης και υπέρβασης επαγγελματικών κρίσεων.

Στο ίδιο πλαίσιο, η σημαντική παρουσία αιτημάτων για αναζήτηση εναλλακτικών επιλογών (57,2%) μαρτυρά ότι πολλοί ενήλικες στερούνται σαφούς εικόνας για τις προσωπικές τους δυνατότητες ή για τις διαθέσιμες επαγγελματικές διαδρομές που προσφέρει το σύγχρονο περιβάλλον. Αντίθετα, τα ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά σε αιτήματα που αφορούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (20,6%) ή την εύρεση εργασίας στο εξωτερικό (3,6%) υποδηλώνουν ότι η συντριπτική πλειονότητα των συμβουλευομένων κινητοποιείται από πιεστικά, βραχυπρόθεσμα προβλήματα επιβίωσης και αποκατάστασης, παραμερίζοντας τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους.

Αιτήματα ενηλίκων



Η Συμβουλευτική διαδικασία με τους ενήλικες

Αναφορικά με τη συμβουλευτική διαδικασία, το 38,3% των συμβούλων σταδιοδρομίας δήλωσε ότι πραγματοποιεί 3-4 ατομικές συνεδρίες με κάθε συμβουλευόμενο, ενώ το 26% θεωρεί ότι δύο συνεδρίες είναι επαρκείς για την ολοκλήρωση της διαδικασίας. Ακολουθεί το 24,5% των συμβούλων που διεξάγει 5-6 συνεδρίες, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό, της τάξης του 11,2%, πραγματοποιεί περισσότερες από έξι συνεδρίες με κάθε άτομο. Τα δεδομένα αυτά υποδηλώνουν ότι δεν υπάρχει μία ενιαία πρακτική ως προς τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, αλλά ότι αυτή διαφοροποιείται ανάλογα με τις ανάγκες του συμβουλευόμενου, τους στόχους της παρέμβασης και τη συμβουλευτική προσέγγιση που ακολουθεί κάθε επαγγελματίας.

Επιπλέον, το 55,4% των συμβούλων ανέφερε ότι πραγματοποιεί επαναληπτική συνεδρία έπειτα από τρεις μήνες, με στόχο την ανασκόπηση της διαδικασίας και την αξιολόγηση της πορείας του συμβουλευόμενου. Η πρακτική αυτή φαίνεται να ενισχύει τη συνέχεια της συμβουλευτικής υποστήριξης και να συμβάλλει στην παρακολούθηση της εφαρμογής των επαγγελματικών αποφάσεων και στόχων.

Όσον αφορά τις παραπομπές σε άλλους επαγγελματίες ή υπηρεσίες, οι περισσότεροι σύμβουλοι δήλωσαν ότι προχωρούν σε αυτές σπάνια (39,2%) ή μερικές φορές (38,1%), ενώ το 10,3% ανέφερε ότι δεν έχει πραγματοποιήσει ποτέ παραπομπή. Τα ευρήματα αυτά συνάδουν με τη σχετική βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συχνά λειτουργούν με ασαφή όρια ρόλου και περιορισμένη εκπαίδευση σε διαδικασίες παραπομπής, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε δισταγμό ή αποφυγή παραπομπής ακόμη και όταν αυτή κρίνεται αναγκαία (Niles & Harris-Bowlsbey, 2021).

Παράλληλα, η έλλειψη οργανωμένων πρωτοκόλλων συνεργασίας και διεπιστημονικών δικτύων φαίνεται να ενισχύει την τάση των συμβούλων να επιχειρούν τη διαχείριση ζητημάτων που ενδεχομένως υπερβαίνουν το επαγγελματικό τους πεδίο ευθύνης (Maree, 2020). Το στοιχείο αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω επιμόρφωση των συμβούλων σε θέματα παραπομπής, καθώς και για ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών ειδικοτήτων που εμπλέκονται στην υποστήριξη ενηλίκων σε ζητήματα σταδιοδρομίας και ψυχοκοινωνικής ενδυνάμωσης.

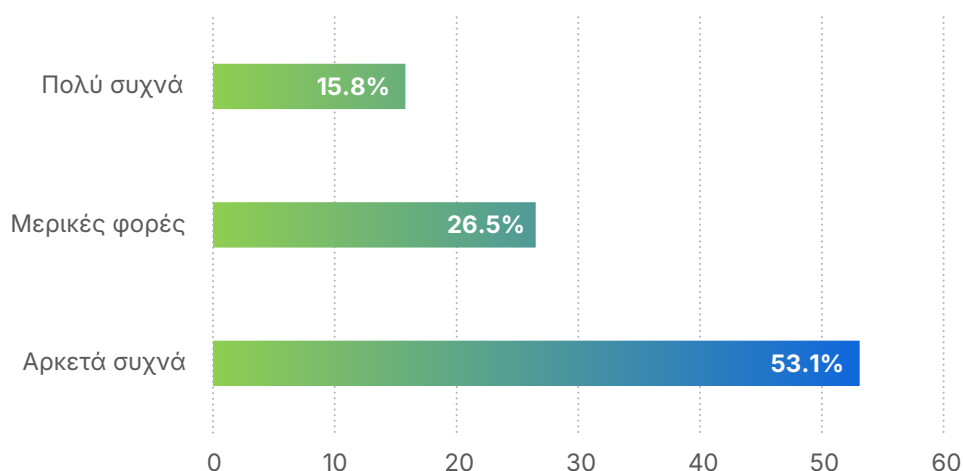
Η Μετάβαση στη σταδιοδρομία

Τα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν ότι το φαινόμενο του «σοκ σταδιοδρομίας» αποτελεί μία συχνή εμπειρία για τους ενήλικες συμβουλευόμενους. Συγκεκριμένα, το 15,8% των συμβούλων σταδιοδρομίας δήλωσε ότι οι ενήλικες έρχονται αντιμέτωποι με σοκ σταδιοδρομίας πολύ συχνά, ενώ η πλειονότητα, σε ποσοστό 53,1%, θεωρεί ότι το φαινόμενο εμφανίζεται αρκετά συχνά. Παράλληλα, το 26,5% υποστήριξε ότι αυτό συμβαίνει μερικές φορές. Τα δεδομένα αυτά καταδεικνύουν ότι οι επαγγελματικές μεταβάσεις και οι απρόβλεπτες αλλαγές στην επαγγελματική πορεία αποτελούν πλέον συνηθισμένη πραγματικότητα για τους ενήλικες.

Το «σοκ σταδιοδρομίας» συνδέεται συχνά με απρόσμενα γεγονότα ή αλλαγές, όπως η απώλεια εργασίας, η εργασιακή εξουθένωση, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας ή η ανάγκη επαναπροσδιορισμού επαγγελματικών στόχων. Ως αποτέλεσμα, οι ενήλικες καλούνται να προσαρμοστούν σε νέα δεδομένα, γεγονός που ενισχύει την ανάγκη για υποστήριξη μέσω της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Παράλληλα, η έρευνα δείχνει ότι οι ενήλικες συμβουλευόμενοι εκφράζουν συχνά την επιθυμία για αλλαγή εργασίας. Συγκεκριμένα, το 51,3% των συμβούλων ανέφερε ότι οι συμβουλευόμενοι εκδηλώνουν αυτή την επιθυμία αρκετά συχνά, ενώ το 17,9% δήλωσε ότι αυτό συμβαίνει πολύ συχνά. Τα ευρήματα αυτά αντανakλούν τις σύγχρονες τάσεις κινητικότητας στην αγορά εργασίας και συνδέονται με το φαινόμενο του «job hopping», δηλαδή της συχνής αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος ή επαγγελματικής κατεύθυνσης.

Σοκ σταδιοδρομίας

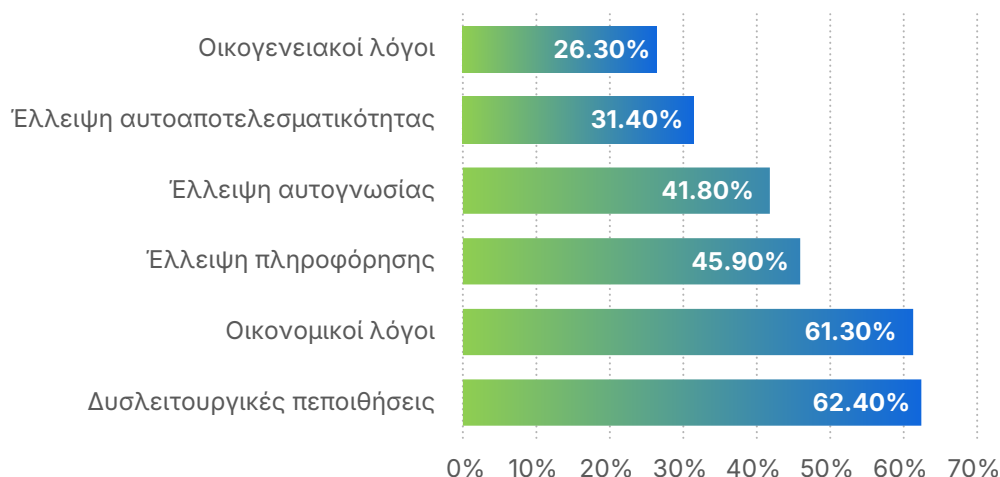


Η αυξανόμενη αυτή τάση φαίνεται να σχετίζεται άμεσα με τις τεχνολογικές εξελίξεις, τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και την ανάγκη συνεχούς προσαρμογής των εργαζομένων σε νέα επαγγελματικά δεδομένα. Σύμφωνα με έρευνα της KPMG (2026), η επιθυμία για επαγγελματική αλλαγή και κινητικότητα παρουσιάζει διαρκή αύξηση, κυρίως λόγω των τεχνολογικών αλλαγών και του μετασχηματισμού της φύσης της εργασίας. Οι εξελίξεις αυτές ενισχύουν τη σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ως υποστηρικτικού μηχανισμού για τη διαχείριση μεταβάσεων, αβεβαιότητας και επαγγελματικού επαναπροσδιορισμού.

Εμπόδια στη Λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία ενηλίκων

Ο τρόπος λήψης αποφάσεων των ατόμων στη συμβουλευτική σταδιοδρομία αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους άξονες της διαδικασίας επαγγελματικού προσανατολισμού. Στη συγκεκριμένη έρευνα, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας κλήθηκαν να αναφέρουν ποια θεωρούν ως τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες πριν από τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης.

Εμπόδια ενηλίκων



Ειδικότερα, οι δύο κυρίαρχοι παράγοντες που φαίνεται να καθυστερούν τη διαδικασία λήψης απόφασης είναι οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις (62,4%) και οι οικονομικοί λόγοι (61,3%). Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν ότι οι ενήλικες επηρεάζονται τόσο από εσωτερικούς ψυχολογικούς όσο και από εξωτερικούς κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες. Οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις λειτουργούν ανασταλτικά, περιορίζοντας την αυτοπεποίθηση και την ικανότητα των ατόμων να αναγνωρίσουν τις δυνατότητες και τις επαγγελματικές τους προοπτικές. Η διάσταση αυτή συνδέεται άμεσα και με την έλλειψη αυτογνωσίας, η οποία καταγράφεται επίσης ως σημαντικό εμπόδιο σε ποσοστό 41,8%.

Παράλληλα, οι οικονομικοί λόγοι αποτελούν έναν ιδιαίτερα καθοριστικό εξωτερικό παράγοντα, καθώς η οικονομική αβεβαιότητα, οι περιορισμένοι οικονομικοί πόροι ή η ανάγκη διατήρησης σταθερού εισοδήματος συχνά αποτρέπουν τα άτομα από την ανάληψη επαγγελματικών πρωτοβουλιών ή αλλαγών.

Σημαντικά εμπόδια αναδείχθηκαν, επίσης, η έλλειψη πληροφόρησης (45,9%) και η έλλειψη αυτοαποτελεσματικότητας (31,4%). Η περιορισμένη πρόσβαση σε έγκυρη πληροφόρηση σχετικά με την αγορά εργασίας, τις εκπαιδευτικές επιλογές ή τις επαγγελματικές διεξόδους δυσχεραίνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ενώ η χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει αρνητικά την πίστη των ατόμων στις ικανότητές τους να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις μιας επαγγελματικής επιλογής ή μετάβασης.

Ακολουθούν οι οικογενειακοί λόγοι με ποσοστό 26,3%, οι οποίοι σχετίζονται με κοινωνικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις, προσδοκίες και πιέσεις, καθώς και ο φόβος του αυτοματισμού και των τεχνολογικών εξελίξεων (10,8%), που φαίνεται να δημιουργεί ανασφάλεια σχετικά με το μέλλον της εργασίας και τη βιωσιμότητα ορισμένων επαγγελμάτων.

Τέλος, σε ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά καταγράφηκαν εμπόδια όπως η απογοήτευση από την Ελλάδα (0,5%), η δυσκολία μετεγκατάστασης (0,5%) και ο φόβος αλλαγής (0,5%). Παρότι οι παράγοντες αυτοί εμφανίζονται λιγότερο συχνοί, εξακολουθούν να επηρεάζουν ορισμένα άτομα, υποδηλώνοντας ότι η διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων είναι πολυπαραγοντική και επηρεάζεται από διαφορετικές προσωπικές και κοινωνικές συνθήκες.

4. Σύμβουλοι & Εργασιακό Περιβάλλον

Η διερεύνηση του εργασιακού περιβάλλοντος των συμβούλων σταδιοδρομίας και η αποτύπωση των συναισθημάτων, των στάσεων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν, αποτελεί ένα κομβικό πεδίο μελέτης για την κατανόηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υποστήριξης. Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να χαρτογραφήσει την εργασιακή πραγματικότητα των επαγγελματιών του κλάδου, μέσα από τη συστηματική εξέταση τεσσάρων (4) βασικών αξόνων που αλληλεπιδρούν δυναμικά και διαμορφώνουν την επαγγελματική τους καθημερινότητα.

Αντιλήψεις ωφελομένων και Προσβασιμότητα

Ο άξονας αυτός εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο οι ωφελούμενοι αποκωδικοποιούν τον σύμβουλο σταδιοδρομίας και την πρόσβαση σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι αντιλήψεις αυτές είναι καθοριστικές, καθώς επηρεάζουν άμεσα το επίπεδο της συμβουλευτικής διαδικασίας και το αίσθημα αποτελεσματικότητας του ίδιου του συμβούλου.

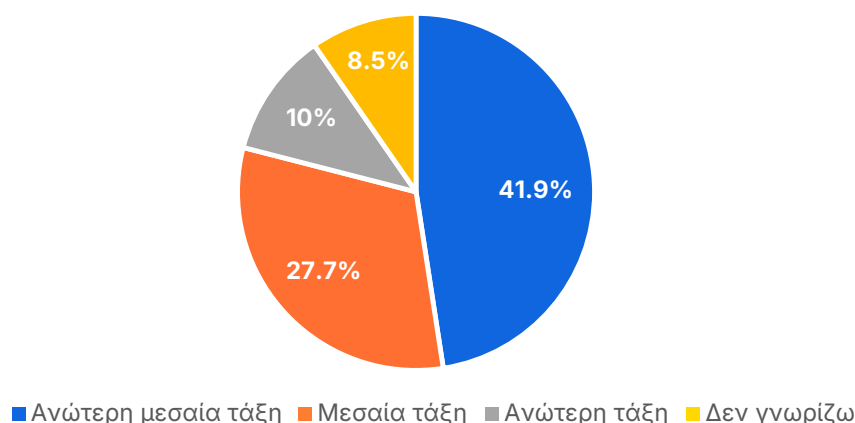
Όπως προκύπτει από τα δεδομένα, η πλειονότητα των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι ωφελούμενοι προσέρχονται με ελλιπή γνώση γύρω από τις αρμοδιότητες και το αντικείμενο του συμβούλου. Συγκεκριμένα, το 43,7% απάντησε ότι οι συμβουλευόμενοι κατανοούν «Λίγο» τον ρόλο αυτό, ενώ ένα επιπλέον 7,5% θεωρεί ότι δεν τον κατανοούν «Καθόλου». Το 35,2% των συμβούλων τοποθετεί αυτή την κατανόηση σε «Μέτριο» επίπεδο, ενώ μόλις το 13,1% δηλώνει ότι οι ωφελούμενοι είναι «Πολύ» ενημερωμένοι πριν από την πρώτη επαφή.

Τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν μια σημαντική πρόκληση: οι σύμβουλοι καλούνται συχνά κατά την πρώτη συνεδρία να επενδύσουν χρόνο στην αποσαφήνιση του ρόλου τους και στη διαχείριση των προσδοκιών των πελατών, οι οποίοι ενδέχεται να αναμένουν έτοιμες λύσεις ή μαγικές συνταγές.

Σχετικά με τα κοινωνικά στρώματα που έχουν ουσιαστική πρόσβαση στις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και σύμφωνα με τα συλλεχθέντα δεδομένα, η ανώτερη μεσαία τάξη αναδεικνύεται ως η κυρίαρχη ομάδα με τη μεγαλύτερη ορατότητα και πρόσβαση, συγκεντρώνοντας το 41,9% των απαντήσεων των επαγγελματιών. Στη δεύτερη θέση ακολουθεί η μεσαία τάξη με ποσοστό 27,7%, γεγονός που δείχνει ότι, κατά την άποψη των συμβούλων, οι εν λόγω υπηρεσίες αξιοποιούνται προνομιακά και σε συντριπτικό βαθμό από τα μεσοανώτερα στρώματα, τα οποία αθροιστικά αγγίζουν το 69,6% του δείγματος.

Στον αντίποδα, η ανώτερη τάξη καταλαμβάνει ένα σταθερό αλλά σαφώς μικρότερο κομμάτι των απαντήσεων με 10%, ενώ ένα αξιοσημείωτο ποσοστό της τάξης του 8,5% επέλεξε την επιλογή «Δεν γνωρίζω», αποτυπώνοντας μια σχετική ουδετερότητα ή έλλειψη σαφούς εικόνας από μερίδα του δείγματος. Το πιο ανησυχητικό εύρημα εντοπίζεται στα ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά που συγκεντρώνουν η εργατική τάξη και οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, οι οποίες περιορίζονται στο εναπομείναν ποσοστό της κατανομής.

Πρόσβαση στις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας



Η συγκεκριμένη ασυμμετρία αναδεικνύει ένα θεσμικό και κοινωνικό χάσμα, καθώς οι πληθυσμοί που ενδεχομένως πλήττονται περισσότερο από την εργασιακή ανασφάλεια εμφανίζονται να έχουν τη μικρότερη πρόσβαση σε έγκυρη καθοδήγηση.

Επαγγελματικό Προφίλ Συμβούλων Σταδιοδρομίας

Εδώ αποτυπώνονται τα δομικά στοιχεία της επαγγελματικής ταυτότητας, η εργασιακή ικανοποίηση, το αίσθημα σκοπού και το νόημα που αντλούν οι σύμβουλοι από το έργο τους. Το προφίλ αυτό λειτουργεί συχνά ως εσωτερικό κίνητρο και ως προστατευτικός παράγοντας απέναντι στις πιέσεις του περιβάλλοντος.

Η διερεύνηση της οικονομικής κατάστασης των επαγγελματιών του κλάδου, μέσω της προσέγγισης της μισθολογικής τους κλίμακας, αναδεικνύει μια έντονη κατάτμηση, με ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 30,3% να επιλέγει να μην απαντήσει στη συγκεκριμένη ερώτηση. Μεταξύ των συμβούλων που δήλωσαν τις αποδοχές τους, το μεγαλύτερο μέρος κινείται σε χαμηλά έως μεσαία επίπεδα αμοιβών. Συγκεκριμένα, το 18,7% του δείγματος δηλώνει μηνιαίες αποδοχές ύψους 1.200€, το 16,7% αμείβεται με 1.000€, ενώ ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό 12,6% λαμβάνει αμοιβή έως 800€. Στις υψηλότερες εισοδηματικές κλίμακες, το 11,1% των ερωτηθέντων αναφέρει αποδοχές της τάξης των 1.500€, το 6,1% αμείβεται με 2.000€, ενώ μόλις το 4,5% δηλώνει μηνιαίο εισόδημα που ξεπερνά τα 2.000€. Τα δεδομένα αυτά φανερώνουν ότι ένα σημαντικό τμήμα των συμβούλων εργάζεται υπό καθεστώς σχετικά χαμηλών οικονομικών απολαβών, γεγονός που μπορεί να επηρεάζει μακροπρόθεσμα την εργασιακή τους ικανοποίηση, αλλά και την καθημερινή επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Όσον αφορά την εξωστρέφεια και την προβολή του έργου τους, οι πρακτικές παρουσίασης της επαγγελματικής τους εργασίας μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης χαρακτηρίζονται κυρίως από μια τάση επιφυλακτικότητας ή περιστασιακής χρήσης. Η σχετική πλειονότητα, η

οποία αγγίζει το 40%, χρησιμοποιεί τα εν λόγω μέσα μόνο περιστασιακά, ενώ το 30,8% δηλώνει ρητά ότι δεν τα αξιοποιεί για τον σκοπό αυτό. Αντίθετα, η συστηματική ψηφιακή προβολή υιοθετείται από το 29,3% των συμμετεχόντων, οι οποίοι απάντησαν καταφατικά. Η περιορισμένη ή μη γραμμική χρήση των ψηφιακών πλατφορμών έρχεται σε μερική αντίθεση με την υψηλή ετοιμότητα που επιδεικνύουν οι σύμβουλοι ως προς την παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά. Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων, σε ποσοστό 63,1%, δηλώνει ότι ενημερώνεται τακτικά για τις σύγχρονες τάσεις της αγοράς εργασίας, με το 11,1% να πραγματοποιεί αυτή την ενημέρωση ανά τρίμηνο και το 19,7% σε μέτριο βαθμό. Μόλις μια ισχνή μειοψηφία αναφέρει ότι ενημερώνεται σπάνια, ενώ καμία απάντηση δεν καταγράφηκε στην επιλογή «Ποτέ», επιβεβαιώνοντας ότι η διαρκής πληροφόρηση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του επαγγελματικού τους προφίλ.

Η ανάγκη για επαγγελματική διασύνδεση αποτυπώνεται έντονα και στις στρατηγικές δικτύωσης για την εξασφάλιση πιθανών παραπομπών, καθώς οι μισοί από τους συμμετέχοντες (50%) απάντησαν ότι έχουν ήδη δημιουργήσει ένα τέτοιο δίκτυο συνεργατών. Παράλληλα, το 21,7% των συμβούλων δηλώνει ότι δεν διαθέτει παρόμοιο δίκτυο, ενώ ένα σημαντικό 28,3% αναφέρει ότι βρίσκεται στη διαδικασία διαμόρφωσής του, γεγονός που μαρτυρά τη σταδιακή στροφή του κλάδου προς πιο συνεργατικά και εξωστρεφή μοντέλα λειτουργίας. Στο ίδιο πλαίσιο της επαγγελματικής υποστήριξης, οι γνώμες των συμβούλων αναφορικά με τη χρησιμότητα των ερευνών αγοράς που δημοσιεύουν τα Σωματεία κλίνονται προς τη θετική αποτίμηση. Το 38,4% των ερωτηθέντων τις θεωρεί πολύ χρήσιμες και το 13,1% πάρα πολύ χρήσιμες, ενώ το 32,3% τις αξιολογεί ως μέτρια χρήσιμες. Στον αντίποδα, το 13,1% τις βρίσκει λίγο χρήσιμες, με ένα εξαιρετικά περιορισμένο ποσοστό της τάξης του 3% να τις θεωρεί καθόλου χρήσιμες.

Τέλος, το πιο ισχυρό και ομοιογενές εύρημα που αναδεικνύει τη συμπαγή ταυτότητα του κλάδου αφορά τον βαθμό επίγνωσης και τήρησης των κανόνων δεοντολογίας. Η συντριπτική και απόλυτη πλειονότητα των συμβούλων, σε ποσοστό 91,4%, δηλώνει ότι γνωρίζει και εφαρμόζει απαρέγκλιτα τον Κώδικα Δεοντολογίας του επαγγέλματος. Το υπόλοιπο 7,6% του δείγματος αναφέρει ότι τον εφαρμόζει μερικώς, ενώ δεν εντοπίστηκε καμία αρνητική απάντηση. Η καθολική αυτή δέσμευση στις δεοντολογικές αρχές επιβεβαιώνει ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας διαθέτουν υψηλό αίσθημα ευθύνης και επαγγελματικής ηθικής, στοιχεία που λειτουργούν ως ο κύριος εσωτερικός άξονας και το θεμέλιο της συμβουλευτικής τους πρακτικής.

Προκλήσεις

Ο συγκεκριμένος παράγοντας εστιάζει στις συστημικές και οργανωτικές δυσκολίες, όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η γραφειοκρατία, η έλλειψη υποστήριξης ή εποπτείας, καθώς και ο κίνδυνος εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η πιο αξιοσημείωτη και καθολική πρόκληση που αναδεικνύεται από την ανάλυση αφορά την έλλειψη θεσμικής αναγνώρισης του επαγγέλματος. Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων, σε ποσοστό 64,1%, προσδιορίζει την απουσία ενός ισχυρού και ξεκάθਾਰου θεσμικού πλαισίου ως το κυριότερο εμπόδιο στην καθημερινή τους πρακτική, εύρημα που επιβεβαιώνει το αίσθημα χαμηλής επαγγελματικής ορατότητας και κύρους που βιώνουν οι σύμβουλοι από την πλευρά της πολιτείας και των οργανισμών. Ως δεύτερη σημαντικότερη πρόκληση καταγράφεται η ανεπάρκεια εποπτείας στους συμβούλους σταδιοδρομίας, η οποία συγκεντρώνει το 32,8% των προτιμήσεων. Η έλλειψη οργανωμένων δομών επαγγελματικής εποπτείας αφή-

νει τους επαγγελματίες εκτεθειμένους στο φαινόμενο της κόπωσης ενσυναίσθησης, καθώς στερούνται ενός ασφαλούς πλαισίου διαχείρισης των συναισθηματικών φορτίων που αποκομίζουν από τους ωφελούμενους.

Παράλληλα, οι εξωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική αντίληψη για τον θεσμό συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά. Συγκεκριμένα, το 29,8% των συμμετεχόντων εντοπίζει ως σημαντική δυσκολία τη χαμηλή ενημέρωση και εμπιστοσύνη της κοινωνίας προς τον θεσμό του επαγγελματικού προσανατολισμού, στοιχείο που δυσχεραίνει την προσέγγιση νέων ωφελούμενων. Στο καθαρά επιχειρησιακό και δομικό επίπεδο, οι σύμβουλοι καταγράφουν μια σειρά από ισοδύναμες προκλήσεις με ποσοστά που κυμαίνονται γύρω στο 22%. Ειδικότερα, ο περιορισμένος βαθμός πρόσβασης σε εργαλεία και πόρους επισημαίνεται από το 23,2% του δείγματος, οι περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης εντός του εργασιακού τους χώρου αναφέρονται από το 22,2%, ενώ η δυσκολία στη διασύνδεση με την αγορά εργασίας και τους εργοδότες αποτελεί τροχοπέδη για το 22,7% των ερωτηθέντων. Επιπλέον, το 21,7% των συμβούλων υπογραμμίζει την ασάφεια των δεοντολογικών ορίων σε ορισμένα εργασιακά πλαίσια ως παράγοντα που περιπλέκει το έργο τους.

Τέλος, μικρότερη αλλά υπαρκτή επίδραση ασκούν οι μακροοικονομικές συνθήκες και οι κοινωνικές πιέσεις. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στην ευρύτερη αγορά αναγνωρίζονται ως πρόκληση από το 15,2% των ερωτηθέντων, καθώς η έλλειψη θέσεων εργασίας περιορίζει την αποτελεσματικότητα των συμβουλευτικών παρεμβάσεων, ενώ οι οικογενειακές προτροπές και οι παρεμβολές του οικογενειακού περιβάλλοντος των ωφελούμενων σημειώνονται από το 6,1% του δείγματος. Μια σειρά από μεμονωμένες, εξειδικευμένες απαντήσεις (ποσοστού 0,5% έκαστη) κατέγραψαν πρόσθετες προσωπικές τοποθετήσεις των συμβούλων, όπως η καπήλευση του επαγγέλματος από μη εξειδικευμένους κλάδους, η συνεχής αύξηση του όγκου εργασίας και οι μειωμένες θέσεις εργασίας για τους ίδιους τους συμβούλους. Συνολικά, τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν ότι οι προκλήσεις των συμβούλων σταδιοδρομίας δεν πηγάζουν από την ίδια τη φύση της συμβουλευτικής διαδικασίας, αλλά έχουν δομικό, θεσμικό και οργανωσιακό χαρακτήρα, επιτείνοντας την ανάγκη για συστημικές παρεμβάσεις και θεσμική θωράκιση του κλάδου.

Τάσεις

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο κλάδος της Τεχνολογίας και της Πληροφορικής αναδεικνύεται ως η απόλυτα κυρίαρχη τάση στην εγχώρια αγορά εργασίας, συγκεντρώνοντας το εντυπωσιακό ποσοστό του 77,8%. Το εύρημα αυτό αντανακλά την καθολική αναγνώριση του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας από τους συμβούλους, οι οποίοι βλέπουν την πληροφορική ως τον βασικό πυλώνα απορρόφησης ανθρώπινου δυναμικού. Στη δεύτερη θέση της κλίμακας ιεράρχησης τοποθετείται ο κλάδος του Τουρισμού και της Εστίασης με ποσοστό 61,1%, γεγονός που επιβεβαιώνει τη σταθερή και διαχρονική εξάρτηση της ελληνικής οικονομίας από το τουριστικό προϊόν, καθώς και την υψηλή ζήτηση που αυτό συνεχίζει να παρουσιάζει για εποχική και μόνιμη απασχόληση.

Πίσω από αυτούς τους δύο ισχυρούς άξονες, καταγράφεται μια δεύτερη ομάδα κλάδων που παρουσιάζουν ισοδύναμη δυναμική και αναδυόμενη προοπτική, με ποσοστά που αγγίζουν το 36,9%. Αυτή η ομάδα περιλαμβάνει, από τη μία πλευρά, την Πράσινη Ενέργεια και τη Βιώσιμη

Ανάπτυξη, αποτυπώνοντας τη στροφή της αγοράς προς την πράσινη μετάβαση, και από την άλλη, τον κλάδο της Υγείας και της Φροντίδας, ο οποίος ενισχύεται σταθερά λόγω των δημογραφικών αλλαγών και της γήρανσης του πληθυσμού. Παράλληλα, οι Υπηρεσίες Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων θεωρούνται σημαντική τάση από το 34,3% των ερωτηθέντων, ενώ ο κλάδος των Χρηματοοικονομικών και των Κτηματομεσιτικών ακολουθεί με ποσοστό 26,8%, δείχνοντας μια αξιοσημείωτη κινητικότητα στην αγορά ακινήτων και τις επενδύσεις.

Στις χαμηλότερες θέσεις της κατανομής βρίσκονται οι κλάδοι της Ενέργειας και των Υπηρεσιών Κοινής Ωφέλειας με 12,6%, καθώς και οι Κατασκευές και οι Υποδομές με 11,6%. Η ανάλυση ολοκληρώνεται με μια σειρά από μεμονωμένες, γραπτές προσθήκες των ίδιων των ερωτηθέντων (ποσοστού 0,5% η καθεμία), οι οποίες αναδεικνύουν πιο εξειδικευμένες τάσεις, όπως η εφοδιαστική αλυσίδα, τα σούπερ μάρκετ και το λιανεμπόριο, η εξυπηρέτηση πελατών, η γενικότερη προσφορά υπηρεσιών, καθώς και η ανάγκη για ανθρωπιστικά επαγγέλματα. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας διαθέτουν μια σφαιρική και καλά ενημερωμένη εικόνα για την αγορά, εστιάζοντας τόσο σε παραδοσιακά ισχυρούς τομείς όσο και σε σύγχρονες, παγκόσμιες τάσεις (τεχνολογική και πράσινη ανάπτυξη), γεγονός που ενισχύει την εγκυρότητα του επαγγελματικού τους προφίλ.

06

ΚΥΡΙΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Έλλειμμα εξοικείωσης με τη διαδικασία και το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Η ανάλυση των δεδομένων αναδεικνύει ένα βαθύ συστημικό έλλειμμα κουλτούρας επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα. Η διαπίστωση ότι η πλειονότητα των εφήβων εμφανίζεται από «μέτρια» έως «λίγο» εξοικειωμένη με τον θεσμό (συνολικά 80,7%), σε συνδυασμό με το γεγονός ότι το 87,8% των ενηλίκων κινείται στα ίδια χαμηλά επίπεδα ενημέρωσης, υπογραμμίζει ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας εξακολουθεί να νοείται από το ευρύ κοινό ως μια αποσπασματική, εργαλειακή παροχή και όχι ως μια διά βίου αναπτυξιακή διαδικασία.

Το χάσμα αυτό γίνεται ακόμη πιο ορατό στην περίπτωση των ενήλικων ωφελούμενων. Ενώ προσέρχονται με πιεστικά αιτήματα αλλαγής σταδιοδρομίας (65,5%), εμφανίζουν έντονη δυσκολία να κατανοήσουν και να εμπλακούν σε ποιοτικές ή αφηγηματικές δραστηριότητες (μόλις 7,4% τις αντιλαμβάνεται επαρκώς). Αντίθετα, παρατηρείται μια σαφής «τεχνοκρατική προσδοκία»: οι ωφελούμενοι αναζητούν έτοιμες, μονοσήμαντες απαντήσεις μέσα από ψυχομετρικά εργαλεία ή περιορίζουν το αίτημά τους σε μια μηχανιστική υποστήριξη (σύνταξη βιογραφικού, προετοιμασία συνέντευξης σε ποσοστό 64,9%).

Η τάση αυτή φαίνεται να αντανakλά τη διαχρονική κυριαρχία του παραδοσιακού μοντέλου «ταιριάσματος» στην κοινωνική αντίληψη, το οποίο μπορεί μεν να απορρίπτεται πλέον από τη σύγχρονη βιβλιογραφία, στην πράξη όμως, τουλάχιστον στην Ελλάδα, εξακολουθεί να επικρατεί. Οι συμβουλευόμενοι προσδοκούν από τον σύμβουλο να λειτουργήσει ως ένας εμπειρογνώμονας που θα διαγνώσει τις κλίσεις τους και θα τους υποδείξει το «ιδανικό επάγγελμα».

Οι έφηβοι μποροστά στη λήψη απόφασης για τη σταδιοδρομία

Στον πληθυσμό των εφήβων καταγράφεται μια έντονη εσωτερική αντίφαση, η οποία αποτυπώνει τη σύγχυση των νέων ανάμεσα σε παραδοσιακές ακαδημαϊκές αγκυλώσεις και σε σύγχρονες ψηφιακές εξιδανικεύσεις:

Από τη μία πλευρά, το 88,2% των εφήβων (αθροιστικά «πολύ συχνά, αρκετά συχνά και πάντα») αξιολογεί τις επαγγελματικές του επιλογές με αποκλειστικό κριτήριο τη σχολική επίδοση σε συγκεκριμένα μαθήματα. Το εύρημα αυτό φανερώνει τον εγκλωβισμό των μαθητών στο εξετασιοκεντρικό μοντέλο του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Οι έφηβοι ταυτίζουν την προσωπική τους αξία και το επαγγελματικό τους μέλλον με έναν βαθμό σε σχολικά μαθήματα, υιοθετώντας μια άκαμπτη πεποίθηση ότι η αποτυχία σε ένα σχολικό αντικείμενο αποκλείει αυτόματα τη σταδιοδρομία σε έναν ολόκληρο επιστημονικό κλάδο.

Από την άλλη πλευρά, η έρευνα καταγράφει μια ισχυρή στροφή (25%) προς ψηφιακά επαγγέλματα της μόδας (Influencers, YouTubers, TikTokers). Εδώ, το κίνητρο μετατοπίζεται στην αναζήτηση «εύκολου χρήματος», γρήγορης δημοσιότητας και ενός ελκυστικού και «ισορροπημένου» τρόπου ζωής, απορρίπτοντας πλήρως την ανάγκη για τυπικά ακαδημαϊκά προσόντα ή παραδοσιακή εργασιακή προσπάθεια.

Το ταξικό χάσμα στην προσβασιμότητα σε υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Ένα από τα πιο ανησυχητικά και κοινωνικά κρίσιμα ευρήματα της έρευνας είναι η ακραία ασυμμετρία στην πρόσβαση στις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Το γεγονός ότι το 69,6% των ωφελούμενων προέρχεται αθροιστικά από την ανώτερη μεσαία και τη μεσαία τάξη, ενώ η εργατική τάξη και οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες καταγράφουν μηδαμινά ποσοστά, αναδεικνύει ένα βαθύ ταξικό χάσμα.

Στην Ελλάδα του 2026, ο επαγγελματικός προσανατολισμός αντιμετωπίζεται στην πράξη ως ένα «προνομιακό αγαθό» για όσους διαθέτουν την οικονομική δυνατότητα να το αγοράσουν από τον ιδιωτικό τομέα. Αυτό δημιουργεί ένα κοινωνικό παράδοξο: οι πληθυσμιακές ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, τη φτώχεια, τον ψηφιακό αποκλεισμό και τις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας -και οι οποίες έχουν τη μεγαλύτερη ανάγκη για καθοδήγηση και επανειδίκευση- είναι εκείνες που έχουν τη μικρότερη έως μηδενική πρόσβαση σε αυτήν. Το εύρημα αυτό αποτελεί μια ηχηρή κριτική στην απουσία οργανωμένων, προσβάσιμων και επαρκώς στελεχωμένων δημόσιων δομών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τόσο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση όσο και στην κοινότητα (π.χ. δήμοι, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης).

Το «σοκ σταδιοδρομίας» και η οικονομική πίεση στους ενήλικες

Η εργασιακή πραγματικότητα των ενηλίκων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από ένα καθεστώς διαρκούς αβεβαιότητας και έντονου ψυχικού φορτίου. Το 68,9% των συμβούλων αναφέρει ότι οι ενήλικες έρχονται αντιμέτωποι με το φαινόμενο του «σοκ σταδιοδρομίας» (career shock) από αρκετά έως πολύ συχνά, ένα εύρημα που συνάδενει απόλυτα με τα παγκόσμια δεδομένα για τη ρευστότητα των αγορών (KPMG, 2026).

Οι ενήλικες ωφελούμενοι στην Ελλάδα βρίσκονται εγκλωβισμένοι σε μια επώδυνη μέγγενη:

1. **Το Εσωτερικό/Επαγγελματικό Αίτιο:** Βιώνουν βαθιά εργασιακή κρίση, επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ή ξαφνικές δομικές αλλαγές (π.χ. ψηφιακός μετασχηματισμός, αυτοματισμός), γεγονός που πυροδοτεί μια έντονη επιθυμία για άμεση αλλαγή σταδιοδρομίας (65,5%).
2. **Το Εξωτερικό/Οικονομικό Ανάχωμα:** Την ίδια στιγμή, οι οικονομικοί λόγοι και η ανάγκη για σταθερό βιοπορισμό αποτελούν το κορυφαίο εμπόδιο για τη λήψη απόφασης (61,3%). Η οικονομική στενότητα της χώρας αφαιρεί από το άτομο το «μαξιλάρι ασφαλείας» που απαιτείται για να ρισκάρει μια μετάβαση.

Θεσμική Απαξίωση του Συμβούλου Σταδιοδρομίας

Το τελευταίο μεγάλο παράδοξο της έρευνας αφορά την κρατική και θεσμική αντιμετώπιση του ίδιου του σώματος των συμβούλων σταδιοδρομίας στην Ελλάδα.

Τα ευρήματα σκιαγραφούν ένα επαγγελματικό προφίλ εξαιρετικά υψηλής επιστημονικής ετοιμότητας και ηθικής δέσμευσης: το 71,2% κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, η συντριπτική πλειονότητα (63,1%) αναφέρει πως ενημερώνεται συστηματικά για τις τάσεις της αγοράς και το 91,4% δηλώνει ότι εφαρμόζει απαρέγκλιτα τον Κώδικα Δεοντολογίας. Ωστόσο, αυτή η επιστημονική επάρκεια προσκρούει σε θεσμικά ελλείματα, με το 64,1% των συμβούλων να αναδεικνύει την έλλειψη θεσμικής αναγνώρισης ως τη μεγαλύτερη πρόκληση του κλάδου.

Η θεσμική αυτή απαξίωση έχει άμεσες, απτές επιπτώσεις στην καθημερινότητα των επαγγελματιών:

- **Οικονομική Υποτίμηση:** Η πλειονότητα του δείγματος εργάζεται με χαμηλές αμοιβές (έως 1.200€), γεγονός που δεν ανταποκρίνεται στα ακαδημαϊκά τους προσόντα και στο επίπεδο ευθύνης του έργου τους.
- **Επαγγελματική Ευάλωτοτητα:** Η απουσία ενός ξεκάθਾਰου θεσμικού πλαισίου και η απουσία επίσημης ένταξης των συμβούλων στις σχολικές δομές αφήνει το πεδίο ανοιχτό σε φαινόμενα καπήλευσης του επαγγέλματος από μη εξειδικευμένους κλάδους.
- **Έλλειψη αναγνωρισμένων προσόντων για πρόσληψη σε δημόσιους συμβουλευτικούς φορείς:** Καθώς τα επαγγελματικά δικαιώματα κατοχυρώνονται στην Ελλάδα παραδοσιακά με τη λήψη του πρώτου πανεπιστημιακού πτυχίου (βασικός τίτλος σπουδών), ενώ η εξειδίκευση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό προσφέρεται κατά κύριο λόγο σε μεταπτυχιακό επίπεδο, δημιουργείται ένα οξύ θεσμικό παράδοξο. Επιστημονικά εξειδικευμένοι και πλήρως καταρτισμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας στερούνται της δυνατότητας να διεκδικήσουν με αξιώσεις σχετικές θέσεις στον δημόσιο τομέα, καθώς οι προκηρύξεις συχνά δεν αναγνωρίζουν τον μεταπτυχιακό τίτλο ως κύριο ή αποκλειστικό προσόν διορισμού στις δημόσιες δομές συμβουλευτικής. Το γεγονός αυτό οδηγεί στον αποκλεισμό του πλέον κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού από τις δημόσιες υπηρεσίες υποστήριξης των πολιτών, υποβαθμίζοντας στην πράξη την ποιότητα της παρεχόμενης διά βίου καθοδήγησης.
- **Έλλειμμα Υποστήριξης (Εποπτεία):** Το 32,8% καταγράφει ως μείζον πρόβλημα την ανεπάρκεια εποπτείας. Οι σύμβουλοι, διαχειριζόμενοι καθημερινά το σοκ σταδιοδρομίας και τις υπαρκτές κρίσεις των ωφελομένων, μένουν απροστάτευτοι απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση.

07

**ΕΠΙΛΟΓΙΚΕΣ
ΣΚΕΨΕΙΣ**

Η έρευνα του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης και Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας του ΕΚΠΑ για το 2026 φέρνει στην επιφάνεια μια κρίσιμη αλήθεια: η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στην Ελλάδα βρίσκεται σε μια φάση ώριμης επιστημονικής ετοιμότητας, η οποία όμως παραμένει θεσμικά ασύνδετη με τις ανάγκες της κοινωνίας.

Από τη μία πλευρά, έχουμε ένα σώμα συμβούλων με υψηλότερη εξειδίκευση, προσήλωση στη δεοντολογία και την παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας. Από την άλλη, έχουμε μια κοινωνία εφήβων εγκλωβισμένων ανάμεσα στο βαθμοθηρικό εκπαιδευτικό σύστημα και τις ψηφιακές φούσκες των social media, και μια κοινωνία ενηλίκων που βιώνει καθημερινά το σοκ σταδιοδρομίας, αλλά εμποδίζεται από την οικονομική ανασφάλεια.

Το «Έλλειμμα Εξοικείωσης» των πολιτών και το «Ταξικό Χάσμα» στην πρόσβαση δεν αποτελούν ατομικές αποτυχίες των ωφελούμενων, αλλά καθαρά συστημικές ελλείψεις της πολιτείας. Σε έναν κόσμο που αλλάζει ραγδαία λόγω του ψηφιακού και πράσινου μετασχηματισμού, ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν είναι πολυτέλεια, ούτε εμπορικό προϊόν. Είναι θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα, ένας βασικός πυλώνας για τη διασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης, της συμπερίληψης και της οικονομικής ευημερίας της χώρας.

Η παρούσα έκθεση ευρημάτων δεν φιλοδοξεί απλώς να καταγράψει στατιστικά δεδομένα. Φιλοδοξεί να αποτελέσει το έναυσμα για μια ριζική εκπαιδευτική και εργασιακή μεταρρύθμιση. Η θεσμική αναγνώριση και η οργανική ένταξη του Συμβούλου Σταδιοδρομίας σε κάθε φάση της δημόσιας ζωής αποτελεί το μοναδικό ασφαλές όχημα για να πλοηγηθούν οι πολίτες μας με ανθεκτικότητα, νόημα και αξιοπρέπεια στο μέλλον της εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2004). *Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe: A Cedefop synthesis report*. Office for Official Publications of the European Communities. https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf

KPMG. (2026). *Global Talent Trends Report 2026*. KPMG Insights.

OECD. (2021). *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work_9a94bfad-en.html

Maree, J. G. (2020). *Innovating career counseling: New perspectives on guidance and counseling in the 21st century*. Springer. DOI: [10.1007/978-3-030-48648-8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-48648-8)

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2021). *Career development interventions* (6th ed.). Pearson.

OECD. (2022). *Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany_5e6af8da-en.html

Sudjani, Putra, & Pendidikan Teknik Sipil. (2025). *Digital transformation in career guidance services*. *Jurnal PenSil*, 14(3). <https://doi.org/10.21009/jpensil.v14i3.59152>

World Economic Forum. (2026). *Four futures for jobs in the new economy: AI and talent in 2030*. World Economic Forum. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Four_Futures_for_Jobs_in_the_New_Economy_AI_and_Talent_in_2030_2025.pdf

Στοιχεία Επικοινωνίας

<https://counselinglab.eds.uoa.gr/>

Τ.: 6948777161, 210 727 7521, 210 72 77 606

Ε: simvouleftiki@ppp.uoa.gr, kargirop@eds.uoa.gr



Εργαστήριο Συμβουλευτικής Επιστήμης και
Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας



Εργαστήριο Συμβουλευτικής Επιστήμης και
Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας - ΕΚΠΑ



[laboratory_career_counselling](#)



ΕΚΠΑ

Εργαστήριο
Συμβουλευτικής Επιστήμης
και Επαγγελματικής
Σταδιοδρομίας

1837-2027
190
YEARS



HELLENIC REPUBLIC
**National and Kapodistrian
University of Athens**