

Ανάπτυξη
Δεξιοτήτων
Δια Βίου Διαχείρισης
Σταδιοδρομίας
Θεωρητικό Πλαίσιο



ΚΕΝΤΡΟ
EUROGUIDANCE
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Έργο: Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και υλοποίηση προγράμματος ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στο αντικείμενο «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας».

Ανάδοχος: Κέντρο Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (ΚΕΑΕΣ),
Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Τομέας Ψυχολογίας

Επιστημονική Υπεύθυνη Έργου:

Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης,
Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Τομέας Ψυχολογίας

Παραδοτέο 1ο: Ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο

Συγγραφική ομάδα: Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης ΕΚΠΑ, Δρ. Αικατερίνη Αργυροπούλου, Εκπαιδευτικός - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Δρ. Νίκος Δρόσος, Ψυχολόγος - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Φορέας υλοποίησης και έκδοσης: © Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π)

Χρηματοδότηση: Πρόγραμμα δράσεων Κέντρου EUROGUIDANCE της Ελλάδας
Euroguidance 2013 (50% Lifelong Learning Program - 50% Εθνική Συμμετοχή).

Υπεύθυνη Έργου: Φωτεινή Βλαχάκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
MSc, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., Υπεύθυνη δράσεων Κέντρου EUROGUIDANCE της Ελλάδας

Ομάδα έργου ΕΟΠΠΕΠ: Φωτεινή Βλαχάκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc,
Σταυρούλα Τετραδάκου, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
MSc, Σταυρούλα Δουλάμη, Ψυχολόγος,
Στελέχη Δ/νσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού
του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.

© ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΟΠΠΕΠ), 2013

ISBN 978-960-98476-6-7

**ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)**

Διεύθυνση Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Λεωφόρος Εθνικής Αντιστάσεως 41, Νέα Ιωνία, 14234, Αττική
Τηλ. 210 2709175 guidance@eoppep.gr
www.eoppep.gr

Επιτρέπεται η ανατύπωση, η αναπαραγωγή, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο με την προϋπόθεση ότι θα παρουσιάζονται ή θα αναφέρεται ο φορέας υλοποίησης ΕΟΠΠΕΠ και τα ονόματα των συντακτών του παρόντος εγχειριδίου.

Η έκδοση αυτή χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο το συντάκτη της και η Επιτροπή
δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτήν.



ΚΕΝΤΡΟ
EUROGUIDANCE
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ



Πρόγραμμα
δια βίου
μάθησης



Αγαπητοί αναγνώστες

Στη σημερινή κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα και με γνώμονα τις ραγδαίες αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας, το σύστημα της εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης, πέρα από την παροχή των αναγκαίων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, κάτι που είναι απαραίτητο για να έχει κανείς πιθανότητες να εξεύρει μια θέση εργασίας στο πολύ δύσκολο οικονομικό περιβάλλον που ζούμε, είναι σημαντικό να εκπληρώνει και άλλους στόχους. Να ενεργοποιεί τους πολίτες, ώστε να μπορούν να διαχειρίζονται τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους πορείες σύμφωνα με τους ευρύτερους σκοπούς τους, να συνδυάζουν τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους με τις ευκαιρίες στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας, επιτυγχάνοντας παράλληλα την προσωπική ολοκλήρωσή τους.

Οι μαθητές καλούνται σε νεαρή ηλικία να λάβουν σημαντικές αποφάσεις για την σταδιοδρομία τους, γεγονός που απαιτεί στήριξη για να αποκτήσουν επίγνωση των αναγκών, των αξιών, των επιθυμιών και των δυνατοτήτων τους καθώς και των διαθέσιμων ευκαιριών. Οι νέοι και ενήλικες κάθε ηλικίας, αντιμετωπίζοντας τις απρόβλεπτες αλλαγές στην αγορά εργασίας, συχνά καλούνται να σχεδιάσουν ξανά τη σταδιοδρομία τους, να αναβαθμίζουν συστηματικά τις γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητές τους, να αναζητήσουν νέους τομείς και ευκαιρίες απασχόλησης σε νέα επαγγέλματα που συνεχώς εμφανίζονται, αντικαθιστώντας άλλα που θεωρούνται ξεπερασμένα.

Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι τα «εργαλεία» για την στήριξη των μαθητών, των νέων, αλλά και των ενηλίκων κάθε ηλικίας, την διαχείριση των ζητημάτων που αφορούν στην μάθηση και την εργασία, την προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας και τον σχεδιασμό και επανασχεδιασμό της σταδιοδρομίας με βάση τις εκάστοτε συνθήκες.

Ιδιαίτερα σήμερα, η καλλιέργεια των αναγκαίων δεξιοτήτων για τη δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας από τους πολίτες κάθε ηλικίας αποκτά κομβική σημασία, τόσο μέσα στο τυπικό σύστημα εκπαίδευσης, όσο και μέσα στη δια βίου μάθηση. Οι δράσεις του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), συνδέοντας τα προσόντα με την αγορά εργασίας και την απασχόληση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, στοχεύουν στην πληροφόρηση και στήριξη των πολιτών, με ολοκληρωμένο και αποτελεσματικό τρόπο.

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Π. ΓΚΙΟΥΛΕΚΑΣ

Υφυπουργός Παιδείας και Θρησκευμάτων

Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Θεωρητικό Πλαίσιο

**Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου,
Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης ΕΚΠΑ**

**Δρ. Αικατερίνη Αργυροπούλου,
Εκπαιδευτικός - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

**Δρ. Νίκος Δρόσος,
Ψυχολόγος - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

Πρόλογος

Αγαπητοί αναγνώστες,

Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), εποπτευόμενος φορέας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του για την ενίσχυση της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας στην Ελλάδα και ως Κέντρο EUROGUIDANCE της Ελλάδας, υλοποίησε το έργο Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και προγράμματος ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στο αντικείμενο «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας».

Στόχος μας είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των στελεχών παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού για ένα τόσο κρίσιμο θέμα που αποτελεί και μια από τις τέσσερις βασικές προτεραιότητες που έχουν τεθεί σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να ενισχυθεί η απασχολησιμότητα των πολιτών κάθε ηλικίας και η ετοιμότητά τους να διαχειριστούν τα θέματα της σταδιοδρομίας τους σε όλες τις φάσεις των κομβικών μεταβάσεων της ζωής τους.

Ειδικά στη χώρα μας, λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες συνθήκες της βαθιάς οικονομικής κρίσης που διανύουμε, οι επιπτώσεις της οποίας πλήττουν κυρίως τους νέους αλλά και όλους τους πολίτες, είναι αναγκαία περισσότερο παρά ποτέ η ενδυνάμωση του ατόμου να διαχειρίζεται την επαγγελματική του ανάπτυξη, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες που προκύπτουν από τις διάφορες εναλλαγές μεταξύ εκπαίδευσης, ανεργίας και εργασίας. Τα στελέχη που παρέχουν σχετικές υπηρεσίες στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση έχουν να επιτελέσουν ένα δύσκολο και απαιτητικό έργο.

Ελπίζουμε, το κείμενο αυτό, το οποίο αναφέρεται εκτενώς σε βασικά ζητήματα που είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη κατά την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής στην σύγχρονη μεταβαλλόμενη κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα, να φανεί χρήσιμο στην καθημερινή πρακτική των συμβούλων σταδιοδρομίας προς όφελος των πολιτών κάθε ηλικίας.

Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει σε όσους συνέβαλαν με τις ιδέες, εμπειρίες και γνώσεις τους στην ολοκλήρωση αυτής της πολύ σημαντικής έκδοσης του ΕΟΠΠΕΠ, η οποία υλοποιήθηκε με την επιστημονική εποπτεία της Καθηγήτριας Δέσποινας Σιδηροπούλου – Δημακάκου και τη συνεργασία διακεκριμένων επιστημόνων και συνεργατών του Κέντρου Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (ΚΕΑΕΣ) του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Ιωάννης Γερ. Βουτσινάς
Οικονομολόγος (MBA)- Πολιτικός Επιστήμων
Διευθύνων Σύμβουλος του ΕΟΠΠΕΠ



Εισαγωγή

Το παρόν εγχειρίδιο με τίτλο «Θεωρητικό πλαίσιο της ανάπτυξης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας» αποτελεί το πρώτο παραδοτέο υποστηρικτικό υλικό του έργου *Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και υλοποίηση προγράμματος ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στο αντικείμενο «ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας» στο πλαίσιο των δράσεων του ΕΟΠΠΕΠ ως κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για το έτος 2013*, το οποίο μας ανατέθηκε από τον ΕΟΠΠΕΠ τον Ιούλιο 2013.

Στόχος του έργου είναι η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους στην ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων, γνώσεων και στάσεων για τον σχεδιασμό και την δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας τους.

Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές, οι οποίες χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη πραγματικότητα σε όλους τους τομείς των ανθρώπινων δραστηριοτήτων, επηρεάζουν με απρόβλεπτο τρόπο τη σταδιοδρομία του ατόμου, αλλά και την προσωπική και οικογενειακή του ζωή. Οι στόχοι, οι ευκαιρίες, οι επιλογές και οι προοπτικές επαναπροσδιορίζονται διαρκώς σε κάθε επίπεδο της καθημερινή ζωής, ενώ παράλληλα αναδεικνύεται όλο και περισσότερο η σημασία «προσόντων», πέραν των τυπικών, δηλαδή εκείνων που αποκτούνται από την εμπειρία και τα μαθησιακά αποτελέσματα, και αναφέρονται στο τι γνωρίζουμε, κατανοούμε και μπορούμε να κάνουμε.

Για να αντεπεξέλθουν τα άτομα στις ταχύτατες αλλαγές και στο κλίμα ρευστότητας που επικρατεί, χρειάζεται να διαθέτουν αφενός βασικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται μέσα από το σχολείο, την κατάρτιση, τη μη τυπική εκπαίδευση, την άτυπη μάθηση και τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου, και αφετέρου ένα πλέγμα πολυπλευρών δεξιοτήτων, όπως ετοιμότητα σε μεταβάσεις, καλλιέργεια μιας νέας οπτικής για την πραγματικότητα, διερεύνηση πιθανών ευκαιριών και προσωπικών δυνατοτήτων, αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, αυτοαποτελεσματικότητα, ενεργό προσήλωση σε συγκεκριμένους στόχους, συνειδητοποιημένη επιμονή, πειραματισμό, καινοτομία. Οι δεξιότητες αυτές θεωρούνται σημαντικά «εφόδια» για την αποτελεσματική διαχείριση της σταδιοδρομίας.

Καθώς όλα τα εθνικά συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού καλούνται να εξετάσουν το ζήτημα της ανάπτυξης των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας για όλους τους πολίτες κάθε ηλικίας, μέσα από καινοτόμες στρατηγικές, μεθόδους και εργαλεία, φαίνεται αναγκαία η ενίσχυση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, ώστε να είναι σε θέση να υποστηρίξουν την απόκτηση των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας. Αναφύεται, λοιπόν, το ερώτημα «*πώς οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης μπορούν να διαχειριστούν τις νέες συνθήκες και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των χρηστών των υπηρεσιών τους (μαθητών, σπουδαστών, νέων εργαζομένων, νέων που πλήττονται από ανεργία, κάθε πολίτη που διεκδικεί μια θέση στην αγορά εργασίας) προκειμένου να στηρίξουν το άτομο στη διεκδίκηση προοπτικών για το μέλλον του;*». Οι απαντήσεις στο παραπάνω ερώτημα καθιστούν την επαγγελματική συμβουλευτική και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας μια διαδικασία ενδυνάμωσης, εκπαίδευσης και πρόληψης. Ωστόσο, απαιτείται αναδιαμόρφωση και εμπλουτισμός των παρεχόμενων υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής και εξειδίκευση των συμβούλων, προκειμένου να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της τρέχουσας κοινωνικής πολυπλοκότητας: πολυαπλής μεταβάσεις κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου, επαναπροσανατολισμός ανέργων, νέες μορφές εργασίας, δια βίου επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το παρόν εγχειρίδιο αφορά στο θεωρητικό πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας και περιλαμβάνει τρία κεφάλαια. Το εισαγωγικό κεφάλαιο με τίτλο «Μια νέα ματιά στη σταδιοδρομία» αναφέρεται σύντομα στη σταδιοδρομία ως ζήτημα σχεδιασμού ζωής. Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο «Δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας» παρουσιάζεται μια σύγχρονη προσέγγιση των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας. Με την βοήθεια ενός αριθμού κρίσιμων ερωτημάτων γίνεται μια προσπάθεια να αναλυθεί, με τρόπο κατανοητό, το περιεχόμενο, η λειτουργία και η χρήση των δεξιοτήτων αυτών στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας.

Το κεφάλαιο εμπλουτίζεται με παραδείγματα καλών πρακτικών που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Το τρίτο κεφάλαιο με τίτλο «Μέθοδοι και τεχνικές για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας» αναφέρεται στις κατάλληλες μεθόδους επαγγελματικής συμβουλευτικής και σε ειδικές παρεμβάσεις που μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να αναπτύξουν δεξιότητες για τη δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας τους και εμπλουτίζεται, επίσης, με παραδείγματα καλών πρακτικών.

Οι υπηρεσίες *Δια βίου συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού* θεωρούνται σήμερα όλο και περισσότερο απαραίτητες για κάθε πολίτη. Γι' αυτό η ενίσχυση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στη χώρα μας, μέσω καινοτόμων στρατηγικών, μεθόδων και εργαλείων, φαίνεται αναγκαία προκειμένου οι λειτουργοί συμβουλευτικής και προσανατολισμού να είναι σε θέση να υποστηρίξουν την απόκτηση των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας για όλους τους πολίτες κάθε ηλικίας. Ευελπιστούμε ότι το εγχειρίδιο αυτό θα φανεί χρήσιμο και θα αξιοποιηθεί δεόντως από τους λειτουργούς επαγγελματικού προσανατολισμού προκειμένου να ανταποκριθούν με αποτελεσματικό τρόπο στις απαιτήσεις των χρηστών των υπηρεσιών τους.

Αθήνα, Αύγουστος 2013

Η επιστημονική Υπεύθυνη του προγράμματος
Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου
Καθηγήτρια Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Περιεχόμενα

	Σελ.
Πρόλογος	6
Εισαγωγή	7
1. Μια νέα ματιά στη σταδιοδρομία	10
2. Δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας.....	11
2.1. Ποιες είναι οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας;	12
2.2. Πώς μπορούν να καλλιεργηθούν οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας σε διάφορα εκπαιδευτικά/κοινωνικά πλαίσια στη χώρα μας;	29
2.3. Πώς μπορούν οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας να ανταποκριθούν στα ειδικά προβλήματα ομάδων και ατόμων με διαφορετικές κοινωνικές, οικονομικές, πολιτιστικές και άλλες ανάγκες;.....	41
3. Μέθοδοι και τεχνικές για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας	48
Επίλογος	57
Βιβλιογραφία.....	58

1. Μια νέα ματιά στη σταδιοδρομία

Ο σύγχρονος κόσμος της εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονη περιπλοκότητα και συνεχή αλλαγή. Η εξεύρεση και διατήρηση μιας θέσης απασχόλησης αποτελεί σοβαρό μέλημα και αγωνία για ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού, καθώς η επαγγελματική σταθερότητα και μονιμότητα έχει περιορισθεί. Απομακρυνόμαστε πλέον, από μια μορφή γραμμικής σταδιοδρομίας στο πλαίσιο της οποίας το άτομο ξεκινά να εργάζεται σε ένα επάγγελμα και συνεχίζει στο ίδιο επάγγελμα επί μακρόν, και οδεύουμε σε νέες μορφές σταδιοδρομίας που συχνά αποδίδονται με τους όρους «απρόβλεπτη», «πολύπλευρη», «ασταθής», «κυκλική» και «μεταβατική» (Hearne, 2010). Κάτω από τις νέες συνθήκες οικονομικής κρίσης και κοινωνικής αστάθειας η αγορά εργασίας δεν προσφέρει πλέον σταθερά «μονοπάτια» επάνω στα οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους (Savickas, 2001). Ως αποτέλεσμα, ο σύγχρονος εργαζόμενος καλείται να αναλάβει με υπευθυνότητα πρωτοβουλίες, και να δείξει μεγαλύτερη προσωπική ευθύνη προκειμένου να κατευθύνει τη ζωή του και να διαχειριστεί με αποτελεσματικό τρόπο τη σταδιοδρομία του¹ (Hall, 2004).

Ταυτόχρονα, ένα ζήτημα που αναδεικνύεται συνεχώς, στις μέρες μας είναι η ανάπτυξη ενός «ανθεκτικού» επαγγελματικού ανθρώπινου εργατικού δυναμικού, το οποίο προϋποθέτει συνεχή εκπαίδευση και αναδημιουργία (Council of The European Union, 2008. Field, 2010). Η επαγγελματική ανέλιξη τείνει να διασφαλίζεται μέσα από την ανάπτυξη της «απασχολησιμότητας»², στην οποία συμβάλλει η συνεχιζόμενη αναβάθμιση και ο εκσυγχρονισμός των επαγγελματικών προσόντων (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004a. Sullivan & Baruch, 2009).

Το γεγονός αυτό φαίνεται ότι δημιουργεί σοβαρές συνέπειες στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, καθώς μετατρέπει τα ζητήματα της σταδιοδρομίας σε πιο περίπλοκα και ευρέα σε σχέση με το παρελθόν και, πιθανόν, σε περισσότερο ουσιαστικά. Συγκεκριμένα, γίνονται πιο περίπλοκα γιατί το ζήτημα της επαγγελματικής επιλογής, το οποίο αποτελούσε κυρίαρχο συστατικό στοιχείο της επαγγελματικής ανάπτυξης στην αρχή του 20ου αιώνα, αντικαταστάθηκε στη σύγχρονη εποχή από την ικανότητα του ατόμου να εντοπίζει τις ευκαιρίες, οι οποίες θεωρούνται ευεργετικές για τον εαυτό του (Guichard et al., 2012). Επίσης, τα επαγγελματικά ζητήματα γίνονται ευρύτερα, καθώς αναγκάζουν το άτομο να απαντήσει τόσο στο ερώτημα «ποιος είμαι;» όσο και στο ερώτημα «τι γνωρίζω;». Προκειμένου να απαντηθούν τα ερωτήματα αυτά, το άτομο χρειάζεται να αναπτύξει μια ικανότητα ενδοσκοπήσης, να καθορίσει τις προτεραιότητες της ζωής του και να επαναπροσδιορίζει αυτά τα βασικά στοιχεία σε όλη τη διάρκεια του βίου του (Sultana, 2011). Ακόμη, τα ζητήματα της σταδιοδρομίας φαίνεται να γίνονται περισσότερο ουσιαστικά, καθώς δεν μπορούν να ξετάζονται ξεχωριστά από τα προσωπικά. Ο κάθε άνθρωπος, προκειμένου να αλληλεπιδράσει αποτελεσματικά με τους άλλους, χρειάζεται να ερμηνεύσει τον εαυτό του και τις ενέργειές του με το δικό του προσωπικό τρόπο και να καθορίσει τα βασικά στοιχεία που δίνουν νόημα και κατεύθυνση στη ζωή του (Guichard et al., 2012). Η ενασχόλησή του με τα θέματα αυτά αποτελεί ένα σημαντικό αναπτυξιακό έργο, με αποτέλεσμα η σταδιοδρομία να αποτελεί ένα *ζήτημα σχεδιασμού ζωής* (Savickas et al., 2009) και να μετατρέπεται σε μια ευρύτερη πρόκληση.

Παράλληλα, αποτελεί ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της εποχής μας το γεγονός ότι η κινητικότητα των ατόμων σε σχέση με την εργασία έχει αυξηθεί και τα άτομα δεν δεσμεύονται πλέον από έναν οργανισμό, ένα επάγγελμα ή ακόμη και μια χώρα (Sullivan & Arthur, 2006). Έτσι, λοιπόν, αναγνωρίζοντας τη μειωμένη σταθερότητα και την αυξημένη αβεβαιότητα στο εργασιακό περιβάλλον καθώς και τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις τα άτομα αναλαμβάνουν την ευθύνη διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους, ενδιαφερόμενα, ταυτόχρονα, για την προσωπική

1. Ο όρος **σταδιοδρομία** αναφέρεται στην επαγγελματική εξέλιξη και πορεία (Μπαμπινιώτης, 1998). Ωστόσο, διεθνώς υπάρχει μια διαμάχη γύρω από αυτή την έννοια. Έτσι, ως σταδιοδρομία θεωρείται το σύνολο της εργασίας στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου (Sears, 1982), το σύνολο της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου ενός ατόμου (McDaniels, 1989), η αλληλουχία των επαγγελμάτων και άλλων ρόλων της ζωής που συνδυάζονται για να εκφράσουν τη δέσμευση κάποιου να εργαστεί στο πλαίσιο του συνολικού του μοντέλου αυτοανάπτυξης (Super, 1976) (βλ. στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006). Η σταδιοδρομία θεωρείται «μοναδική» για κάθε άτομο και δημιουργείται από ότι κανείς επιλέγει ή δεν επιλέγει. Περιλαμβάνει όχι μόνο τα επαγγέλματα, αλλά και διάφορα προεπαγγελματικά και μεταεπαγγελματικά ζητήματα, καθώς επίσης και την ενοποίηση της εργασίας με άλλους ρόλους (οικογένεια, κοινότητα, ελεύθερος χρόνος) (Herr, Cramer & Niles, 2004) (βλ. ο.π.).

2 Η ικανότητα προσωπικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας για τη διασφάλιση της απασχόλησης.

τους πρόοδο και την εύρεση διεξόδων στις εσωτερικές τους ανησυχίες (Sullivan & Baruch, 2009). Βασικό στοιχείο για την αίσθηση της ολοκλήρωσης της ζωής τους δεν αποτελεί η δέσμευσή τους από τον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται, αλλά οι επαγγελματικές επιλογές που τα ίδια κρίνουν αναγκαίο να πραγματοποιήσουν. Για να το καταφέρουν αυτό οι άνθρωποι χρειάζεται να είναι σε θέση να ανακατασκευάζουν γνώσεις, να επαναπροσδιορίζουν δυνατότητες και να διευρύνουν τις ικανότητές τους με τέτοιο τρόπο, ώστε να καθιστούν τον εαυτό τους πάντα χρήσιμο για την αγορά εργασίας (Cao, Hirchi & Deller, 2013). Στην επαγγελματική συμβουλευτική εμφανίζονται νέοι όροι που περιγράφουν τη σταδιοδρομία και τον εργαζόμενο και, οι οποίοι υποδηλώνουν τις στάσεις και τις πεποιθήσεις του σύγχρονου ανθρώπου απέναντι στη σταδιοδρομία. Ο *πρωτεύϊκός εργαζόμενος*³ (protean careerist) έχει τη δυνατότητα να ανταποκρίνεται στις ευκαιρίες ή να αντιμετωπίζει τις απειλές που εμφανίζονται στην επαγγελματική του ζωή, ακόμη, και όταν οι εσωτερικευμένες αξίες και πεποιθήσεις του έρχονται σε αντίθεση με αυτές του επαγγελματικού περιβάλλοντος στο οποίο βρίσκεται (Briscoe & Hall, 2006). Παρομοίως, η *χωρίς όρια σταδιοδρομία* (boundaryless career)⁴ αναδεικνύει έναν εργαζόμενο περισσότερο ανεξάρτητο από το παραδοσιακό πρότυπο, ο οποίος αναλαμβάνει την ευθύνη της σταδιοδρομίας του, διακρίνεται από πίστη στις δυνατότητές του και είναι πρόθυμος να προχωρήσει σε μεταβάσεις μεταξύ διαφόρων επαγγελμάτων, ενασχολήσεων ή οργανισμών ή να εξερευνήσει ένα νέο επαγγελματικό περιβάλλον (Sullivan & Arthur, 2006).

Από τα παραπάνω, γίνεται εύλογα κατανοητό ότι η ολοένα μεγαλύτερη πολυπλοκότητα του επαγγελματικού περιβάλλοντος προκαλεί το άτομο να σχεδιάζει τη σταδιοδρομία του σε πιο ρευστά πλαίσια και το αναγκάζει να αναλάβει με υπευθυνότητα πρωτοβουλίες με σκοπό την αποτελεσματικότερη διαχείρισή της (Hall, 2004). Έτσι, τα άτομα καλούνται να βασιστούν στις δικές τους ικανότητες, με σκοπό την άσκηση της αποτελεσματικής επίδρασης στο περιβάλλον τους αλλά και την κατάλληλη ρύθμιση της συμπεριφορά τους προκειμένου να επιτύχουν σε οποιοδήποτε επαγγελματικό περιβάλλον και να αναπτύξουν μακροπρόθεσμα μια επιτυχή σταδιοδρομία (Cao, Hirchi & Deller, 2013). Η αντίληψη αυτή αποδίδει έμφαση στην έννοια της *απασχολησιμότητας*, η οποία τείνει να αντικατασταθεί από τους όρους της *επαγγελματικής προσαρμοστικότητας* και της *επαγγελματικής ανθεκτικότητας*, καθώς οι όροι αυτοί σηματοδοτούν έναν ενεργό τρόπο αναζήτησης εργασίας και επαγγελματικής προσαρμογής, ο οποίος επιτρέπει στο άτομο να αναγνωρίζει και να συνειδητοποιεί τις επαγγελματικές ευκαιρίες που του παρουσιάζονται και να προσαρμόζεται στις εργασιακές αλλαγές και τις συνθήκες εργασίας (Bimrose & Hearne, 2012. Fugate, 2006).

2. Δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας

Στην προσπάθεια των ατόμων να αντεπεξέλθουν στις ταχύτατες αλλαγές και στο κλίμα ρευστότητας που επικρατεί, φαίνεται ότι είναι σημαντικό να διαθέτουν βασικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται μέσα από το σχολείο, την κατάρτιση, τη μη τυπική εκπαίδευση, την άτυπη μάθηση και τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου. Ακόμη, είναι σημαντικό να διαθέτουν ένα πλέγμα πολυπλευρων δεξιοτήτων που βοηθούν στη συλλογή, ανάλυση, σύνθεση και οργάνωση των πληροφοριών για τον εαυτό, την εκπαίδευση και τα επαγγέλματα, καθώς και στη λήψη αποφάσεων, την επίλυση προβλημάτων και την υλοποίηση μεταβάσεων (European Lifelong Guidance Policy Network,

3. Ο όρος «πρωτεύϊκός εργαζόμενος» (ευμετάβολος εργαζόμενος) δεν αναφέρεται σε άτομα που είναι ασταθή ή δέχονται παθητικά τις αλλαγές του εργασιακού περιβάλλοντος και απλά προσπαθούν να μην αντιδράσουν. Ο Hall (2004) εμπνεύσθηκε τον όρο από τον Ελληνικό θαλάσσιο θεό Πρωτέα, ο οποίος είχε την ικανότητα **να αλλάζει μορφές κατά βούληση**. Σύμφωνα με τους Briscoe και Hall (2006) η πρωτεύϊκη (ευμετάβολη) σταδιοδρομία περιλαμβάνει τόσο μια στάση σύμφωνη με τις αξίες του ατόμου όσο και μια στάση αυτο-καθοδηγούμενης διαχείρισης σταδιοδρομίας. Η «ευμετάβολη» στάση σταδιοδρομίας υποδηλώνει την προσωπική και άρα υποκειμενική αξιολόγηση της επαγγελματικής επιτυχίας (δηλαδή, κατά πόσο το άτομο πιστεύει ότι έχει πραγματοποιήσει τους στόχους που έχει θέσει και εάν θεωρεί τις προοπτικές στη σταδιοδρομία του καλές), καθώς και την ολιστική προσέγγισή του ατόμου απέναντι στη ζωή.
4. Ο όρος «χωρίς όρια σταδιοδρομία» αναφέρεται στα διάφορα επίπεδα φυσικής και ψυχολογικής επαγγελματικής κινητικότητας μεταξύ διαδοχικών αλλαγών που παρατηρούνται στο εργασιακό τοπίο. Η φυσική κινητικότητα αντανάκλα την προθυμία του ατόμου να προχωρήσει σε πραγματικές μεταβάσεις μεταξύ διαφόρων επαγγελμάτων, ενασχολήσεων ή οργανισμών. Το άτομο, δηλαδή, επιδιώκει να εργαστεί σε διαφορετικά περιβάλλοντα και δεν διστάζει ακόμα και να μετακομίσει, προκειμένου να εξερευνήσει ένα νέο επαγγελματικό τομέα. Η δεύτερη διάσταση, της ψυχολογικής επαγγελματικής κινητικότητας, αναφέρεται στην πνευματική ικανότητα του ατόμου να «κινείται». Το άτομο, σε αυτή την περίπτωση επιζητεί και απολαμβάνει τη συνεργασία και επαφή με άτομα από διαφορετικά επαγγελματικά περιβάλλοντα και αισθάνεται γεμάτο ενέργεια και ενθουσιασμό όταν εμπλέκεται σε νέες εμπειρίες και καταστάσεις εκτός των καθορισμένων επαγγελματικών πλαισίων (Sullivan & Arthur, 2006).

2012). Οι δεξιότητες αυτές θεωρούνται σημαντικά «εφόδια» στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Με τη βοήθεια των δεξιοτήτων αυτών οι πολίτες που διεκδικούν μια θέση στην αγορά εργασίας μπορούν να διαχειρίζονται τις περίπλοκες μεταβάσεις που χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, να διερευνούν πιθανές ευκαιρίες και προσωπικές δυνατότητες, να αξιοποιούν τις διαθέσιμες ευκαιρίες μάθησης, να ενδυναμώνουν την προσωπική τους επάρκεια και να αναζητούν έναν εργασιακό τρόπο ζωής πολύ διαφορετικό από το παραδοσιακό πρότυπο (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2010).

Με δεδομένο το χαρακτήρα της εποχής μας η σχέση του ατόμου με την τυπική μάθηση, την κατάρτιση, την επιμόρφωση και τη μετεκπαίδευση φαίνεται ότι θα διατηρηθεί σε όλη τη διάρκεια του βίου του (European Lifelong Guidance Policy Network, 2009-2010). Για τον λόγο αυτό, οι παραπάνω δεξιότητες θεωρούνται **δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας**, ενώ η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών μπορεί να βοηθήσει τους πολίτες τόσο στη διαχείριση μιας μη γραμμικής επαγγελματικής πορείας όσο και στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους. Επιπλέον, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών φαίνεται να συμβάλλει στην καλύτερη ψυχολογική και επαγγελματική προσαρμογή τους και να αναπτύσσει στο άτομο την αίσθηση του «ανήκειν» και του «κοινωνικού» ή «κοινού καλού» (Steger & Dik, 2010).

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ELGPN) εξέδωσε προσφάτως έναν Οδηγό Καλών Πρακτικών, μέσω του οποίου επιδιώκει να ενημερώσει τα κράτη μέλη της Ένωσης ως προς διάφορα ζητήματα πολιτικών και καλών πρακτικών στο πλαίσιο των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας. Ο οδηγός αυτός καταγράφει καινοτόμες στρατηγικές, μεθόδους και εργαλεία ανάπτυξης δεξιοτήτων σε διάφορα πλαίσια, προκειμένου να βοηθήσει τα άτομα, σε οποιοδήποτε σημείο στη ζωή τους, να κάνουν εκπαιδευτικές επιλογές, επιλογές κατάρτισης, επαγγελματικές επιλογές και να διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους (European Lifelong Guidance Policy Network, 2012). Στο πλαίσιο αυτής της ευρωπαϊκής πολιτικής γίνεται προσπάθεια να ενισχυθούν και στη χώρα μας οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, ώστε να καταστούν ικανοί να υποστηρίξουν τους πελάτες τους στην απόκτηση των δεξιοτήτων αυτών και να βοηθήσουν κάθε πολίτη που διεκδικεί μια θέση στην αγορά εργασίας να σχεδιάσει τη σταδιοδρομία του χωρίς να χάσει την αίσθηση του εαυτού και της κοινωνικής ταυτότητας.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται μια σύγχρονη προσέγγιση για τις δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας. Με την βοήθεια ενός αριθμού κρίσιμων ερωτημάτων, τα οποία διατυπώνονται στη συνέχεια, γίνεται μια προσπάθεια να αναλυθεί με τρόπο κατανοητό το περιεχόμενο, η λειτουργία και η χρήση των δεξιοτήτων αυτών στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας:

2.1. Ποιες είναι οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας;

2.1.1. Μετασχηματισμός των τυχαίων γεγονότων σε επαγγελματικές ευκαιρίες

Στο πλαίσιο της ανάπτυξης διαφόρων θεωριών, μέσω των οποίων γίνεται προσπάθεια ανάλυσης και αντιμετώπισης των συνεπειών της οικονομικής/κοινωνικής κρίσης στον τομέα της απασχόλησης, έχουν διατυπωθεί δύο σύγχρονες προσεγγίσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης, οι οποίες βασίζονται αντίστοιχα στη θεωρία του Χάους (Pryor & Bright, 2011) και στη θεωρία του Τυχαίου (Krumboltz & Levin, 2004. Krumboltz, 2009). Και οι δύο θεωρίες υποστηρίζουν ότι η πραγματικότητα στην οποία ζούμε είναι από τη φύση της αβέβαιη, πολυσύνθετη και ευμετάβλητη και δημιουργεί περιορισμούς σε σχέση με το τί γνωρίζουμε και, κυρίως, με το τί ελέγχουμε στη ζωή μας. Έτσι, ακόμη και στις προσεκτικά σχεδιασμένες και αυστηρά ελεγχμένες καταστάσεις είναι πιθανόν να προκύψουν απρόβλεπτα δυσάρεστα γεγονότα και αποτυχίες, όπως η απώλεια μιας θέσης εργασίας και η αδυναμία εξεύρεσης μιας νέας θέσης απασχόλησης.

Η θεωρία του Χάους⁵ υποστηρίζει ότι η φύση της πραγματικότητας που ζούμε είναι πολυσύνθετη και περιέχει ένα μεγάλο αριθμό απρόοπτων καταστάσεων. Αυτή η σύνθετη φύση της πραγματικότητας περιορίζει τη δυνατότά μας να σχεδιάσουμε, να προβλέψουμε και να ελέγχουμε τα γεγονότα της ζωής μας. Για να αντιμετωπίσουμε τις

5. **Επιστήμη του Χάους** (ΦΥΣΙΚΗ): η επιστήμη που μελετά πώς από το **τυχαίο**, το **ασταθές**, το **απρόβλεπτο**, την **αταξία** μπορεί να δημιουργηθεί τάξη και μορφή.

απρόβλεπτες καταστάσεις και να αποκτήσουμε μεγαλύτερο έλεγχο στη ζωή μας υποστηρίζεται ότι πρέπει να αναπτύξουμε μια δεξιότητα ζωής που ονομάζεται «ετοιμότητα στο τυχαίο». Η **ετοιμότητα στο τυχαίο** είναι η δεξιότητά μας να αναγνωρίζουμε και να αξιοποιούμε τις τυχαίες καταστάσεις και τα αποτελέσματά τους και θα λέγαμε ότι είναι ένας τρόπος να διαχειρίζεται κανείς αποτελεσματικά όχι μόνο τα θετικά αλλά και τα αρνητικά απρόοπτα γεγονότα της ζωής του. Όσο πιο *ευέλικτος, αισιόδοξος, περίεργος, επίμονος και τολμηρός* είναι ένας άνθρωπος τόσο καλύτερα θεωρείται ότι μπορεί να διαχειρισθεί τα απρόοπτα γεγονότα της ζωής του. Η έννοια της ετοιμότητας στο τυχαίο διατυπώθηκε, καταρχάς, στο πλαίσιο της Θεωρίας του Τυχαίου (Krumboltz, 2009). Η θεωρία υποστηρίζει ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά είναι προϊόν αναρίθμητων παραγόντων και μαθησιακών εμπειριών που προκαλούνται από σχεδιασμένες και μη σχεδιασμένες καταστάσεις, στις οποίες τα άτομα ανακαλύπτουν τον εαυτό τους. Οι μαθησιακές αυτές εμπειρίες μας βοηθούν να αποκτήσουμε γνώσεις, δεξιότητες, ενδιαφέροντα, πεποιθήσεις, ευαισθησίες, να βιώσουμε διάφορα συναισθήματα και να προχωρήσουμε σε μελλοντικές δράσεις.

Σε σχέση με την επαγγελματική μας ζωή η προσέγγιση του τυχαίου υποστηρίζει ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία δεν μπορεί να προγνωσθεί γιατί είναι μια λειτουργία αναρίθμητων απρόβλεπτων μαθησιακών εμπειριών που αρχίζουν από τη γέννησή μας. Τα τυχαία συμβάντα είναι αναπόφευκτα στη ζωή μας, και αν κανείς βρίσκεται σε επαγρύπνηση μπορεί να τα αξιοποιήσει όταν συμβούν. Ουσιαστικά, μας προτείνει είναι να είμαστε «ανοιχτοί» και θετικοί απέναντι σε νέες καταστάσεις και σε απρόβλεπτα γεγονότα, καθώς αυτά μπορεί να μας βοηθήσουν, αν αξιοποιηθούν σωστά, να βελτιώσουμε την επαγγελματική αλλά και την προσωπική μας ζωή. Τα μη προσχεδιασμένα (μη προγραμματισμένα) γεγονότα είναι ένα φυσιολογικό αλλά και απαραίτητο συστατικό της ζωής και της σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με τη Θεωρία του Τυχαίου (Krumboltz, 2009) υπάρχει μια σειρά μύθων που έχουν διαμορφωθεί κατά καιρούς και αφορούν στον σχεδιασμό της επαγγελματικής ζωής και τους οποίους η προσέγγιση της αξιοποίησης των τυχαίων γεγονότων έρχεται να αντικρούσει:

Κοινοί «μύθοι»	Πώς τους αντικρούει η Θεωρία του Τυχαίου
Μην αφήνεις τυχαία γεγονότα να χαλάσουν τα σχέδιά σου	Εκμεταλλεύσου στο έπακρο τα τυχαία γεγονότα
Διάλεξε έναν επαγγελματικό στόχο το συντομότερο δυνατόν	Πάντα να διατηρείς ανοιχτές τις επιλογές σου
Κάνε ό,τιδήποτε μπορείς για να πραγματοποιήσεις το «όνειρό» σου	Να είσαι σε επαγρύπνηση ώστε, αν χρειαστεί, να αλλάξεις το όνειρό σου
Να ενεργείς μόνο όταν είσαι σίγουρος/η για το αποτέλεσμα	Προσπάθησε, ακόμη κι αν δεν γνωρίζεις το αποτέλεσμα
Απόφυγε να κάνεις λάθη	Προχώρησε μπροστά και ας κάνεις λάθη
Περίμενε να σου φέρει η τύχη μια επιθυμητή αλλαγή στη ζωή σου	Κάνε ό,τι μπορείς για να δημιουργήσεις τη δική σου τύχη
Αναζήτησε θέση σε ένα επάγγελμα μόνο αν έχεις τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται	Αναζήτησε θέση σε ένα επάγγελμα ακόμη κι αν δεν κατέχεις όλες τις απαιτούμενες δεξιότητες– θα τις μάθεις στη συνέχεια
Βάλε σε προτεραιότητα τη σταδιοδρομία σου	Απόλαυσε τη ζωή – Καλή ζωή είναι η ισορροπημένη ζωή
Η τύχη είναι απλά μια σύμπτωση	Η τύχη δεν είναι σύμπτωση

Η αξιοποίηση αυτών των αρχών μπορεί να οδηγήσει τα άτομα στην απόκτηση μιας σειράς δεξιοτήτων, οι οποίες τα βοηθούν να επωφεληθούν από τις απρόοπτες καταστάσεις και να τις μετατρέπουν σε επαγγελματικές ευκαιρίες (Krumboltz, 2009. Shahnasarian, 2009). Με την υποστήριξη των επαγγελματικών συμβούλων οι άνθρωποι μπορούν να γίνουν ικανοί:

1. να αναγνωρίζουν πιθανές ευκαιρίες

Ο στόχος μας είναι να τους βοηθήσουμε να μάθουν πώς να μετατρέπουν τα απρόοπτα, τα μη προσχεδιασμένα γεγονότα, τις τυχαίες καταστάσεις σε ευκαιρίες για τη σταδιοδρομία τους. Το να εξαρτά κανείς τη σταδιοδρομία του από απρόοπτα γεγονότα δεν σημαίνει απαραίτητα ότι χάνει τον έλεγχο. Αντιθέτως, μπορεί να προκαλέσει τυχαία γεγονότα που ίσως είναι ωφέλιμα και μπορεί να μάθει να εκμεταλλεύεται τις ευκαιρίες που προκύπτουν από αυτά.

2. να ξεπερνούν τις δυσκολίες που τους εμποδίζουν να δράσουν

Ο στόχος μας εδώ είναι να διδάξουμε στους ανθρώπους να ξετάζουν τις πεποιθήσεις τους και τα εξωτερικά εμπόδια που μπορεί να τους αποτρέπουν από το να ξεκινήσουν δημιουργικές δραστηριότητες. Υπάρχουν δύο ειδών εμπόδια που αναχαιτίζουν τους ανθρώπους να αναλάβουν δράση: τα εσωτερικά και τα εξωτερικά. Τόσο τα εσωτερικά όσο και τα εξωτερικά μπορούν να ξεπεραστούν, αλλά συνήθως έχουμε μεγαλύτερο έλεγχο των εσωτερικών εμποδίων και από αυτά πρέπει να ξεκινήσουμε. Για παράδειγμα, οι *δυσλειτουργικές* (μη λογικές) πεποιθήσεις και σκέψεις για τη σταδιοδρομία (μύθοι σταδιοδρομίας, πεποιθήσεις που χαρακτηρίζονται από προκατάληψη, παραπληροφόρηση ή διαστρέβλωση της πραγματικότητας, «παρερμηνείες», «παράλογες προσδοκίες») μπορεί να αποτελέσουν εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, καθώς επηρεάζουν αρνητικά τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Έτσι, είναι πιθανό να μειώσουν την ικανότητα του ατόμου να λαμβάνει επαγγελματικές αποφάσεις ή να επιλύει προβλήματα που εμφανίζονται στην πορεία της σταδιοδρομίας του. Μέσω της γνωστικής αναδόμησης, της συνεργασίας, της απόδοσης προσοχής στα συναισθήματα και της ανάπτυξης μιας αποτελεσματικής συμβουλευτικής σχέσης οι πελάτες μαθαίνουν να αντικαθιστούν τις δυσλειτουργικές σκέψεις με λειτουργικές, με συνέπεια τις θετικές αλλαγές στη συμπεριφορά και τα συναισθήματα. Με βάση αυτές τις αρχές, κατορθώνουν να *αναγνωρίσουν*, να *αντιμετωπίσουν* και να *αλλάξουν* αυτές τις πεποιθήσεις και να *δράσουν* πιο λειτουργικά στην επίλυση προβλημάτων και στη λήψη αποφάσεων (Sampson et al., 1996. 1999).

3. να προετοιμαστούν για την πραγματική ζωή, να μάθουν πώς θα επαναξιολογούν τις προτεραιότητές τους όταν οι καταστάσεις αλλάζουν, και να προχωρούν σε κάτι άλλο όταν τα όνειρά τους δεν εκπληρώνονται. Να μην παραμένουν πιστοί σε ατυχείς επιλογές και να μην απορρίπτουν ευκαιρίες επειδή δεν ταιριάζουν με τον αρχικό τους στόχο. Οι ευκαιρίες μπορεί να τους προσφέρουν εμπειρία και δεξιότητες που θα τους φανούν χρήσιμες για το μέλλον.

4. να μάθουν να προσπαθούν, ακόμη κι αν δεν γνωρίζουν το αποτέλεσμα

Ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους να δοκιμάζουν νέες δραστηριότητες, ακόμη κι αν δεν γνωρίζουν πολλά γι' αυτές, καθώς ποτέ δεν γνωρίζει κανείς ποιό γεγονός θα τον οδηγήσει σε μια ενδιαφέρουσα ευκαιρία. Τους ενθαρρύνουμε, επίσης, να κρατούν επαφές με άλλους ανθρώπους (δικτύωση). Ποτέ δεν ξέρει κανείς ποιος και πότε μπορεί να του φανεί χρήσιμος.

5. να προχωρούν και να μην φοβούνται να κάνουν λάθη

Ο φόβος για τα λάθη μάς εμποδίζει πολλές φορές να κάνουμε αυτό που θέλουμε. Οι άνθρωποι πρέπει να υιοθετήσουμε μια άλλη στάση, να μάθουμε ότι το να κάνουμε λάθη είναι φυσιολογικό και μπορεί να είναι, επίσης, εποικοδομητικό και να βοηθήσει στην επιτυχία, καθώς τα λάθη μας διδάσκουν και μπορεί να οδηγήσουν σε αποτελέσματα πολύ καλύτερα από αυτά που ελπίζουμε.

6. να αναλαμβάνουν δράση για να δημιουργήσουν την τύχη τους

Ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους να δημιουργούν τη δική τους τύχη, αναλαμβάνοντας δράση και αυξάνοντας έτσι τις ευκαιρίες που θα τους βοηθήσουν να βρουν μια ικανοποιητική δουλειά. Η καλή τύχη δεν είναι πάντοτε στο χέρι μας, όμως η καλή τύχη τείνει να εμφανίζεται στους ανθρώπους που είναι δραστήριοι.

7. να χρησιμοποιούν τις «μεταβιβάσιμες» δεξιότητές τους και να μην σταματούν ποτέ να μαθαίνουν

Ως «μεταβιβάσιμες» δεξιότητες ορίζονται οι δεξιότητες οι οποίες μπορούν να μεταβιβάζονται από το ένα επαγγελματικό περιβάλλον στο άλλο, από τη μια δουλειά στην άλλη, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορα περιβάλλοντα.

Πολλά άτομα υποτιμούν τις δεξιότητές τους εκτός κι αν αυτές συνδέονται με αμειβόμενη εργασία. Προσπαθούμε, λοιπόν, να τους βοηθήσουμε να αξιολογήσουν τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει από άλλους τομείς της ζωής τους, για παράδειγμα, μέσα από τα χόμπι και τα ενδιαφέροντά τους, από εθελοντική εργασία και παροχή υπηρεσιών στην κοινότητα ή ακόμη από το να είναι κάποια «μητέρα και σύζυγος». Αυτό βοηθά τα άτομα να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση για να μεταφέρουν τέτοιες δεξιότητες σε ένα κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον.

8. να κατανοήσουν ότι η αποτυχία είναι κάτι φυσιολογικό

Η αποτυχία πρέπει να συζητιέται ως ένα φυσιολογικό και πιθανό αποτέλεσμα σε έναν αβέβαιο και σύνθετο κόσμο, ώστε ο άνθρωπος να την αποδεχτεί ως αναπόφευκτο κομμάτι της ζωής. Μια αποτυχία μπορεί να μην είναι ευχάριστο γεγονός αλλά δεν είναι απαραίτητα κακό ή αξιολογικά. Άλλωστε, συχνά η πρόοδος περιγράφεται ως «δύο βήματα εμπρός και ένα πίσω». Το πίσω βήμα είναι η αποτυχία αλλά και έτσι ακόμη ο άνθρωπος προχωρά προς την πρόοδο. Τα λάθη και οι αποτυχίες παρέχουν εξαιρετικές μαθησιακές εμπειρίες, καθώς μπορούν να αποτελέσουν ευκαιρίες για μάθηση, να ενθαρρύνουν τη δημιουργικότητα του ατόμου, να βοηθήσουν στην προσωπική/πνευματική του ανάπτυξη, και στην αποδοχή των περιορισμών του ως ανθρώπινου όντος (Pryor & Bright, 2011).

2.1.2. Η «τέχνη» της σταδιοδρομίας (CareerCraft)⁶

Όπως προαναφέρθηκε, η θεώρηση της σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα του «προσχεδιασμένου τυχαίου περιστατικού» (Michell, Levin & Krumboltz, 1999) δίνει έμφαση στο γεγονός ότι οι άνθρωποι πρέπει να μπορούν να δημιουργούν, να αναγνωρίζουν, να αλληλίζουν και να μετατρέπουν τυχαία ή απροσχεδίαστα γεγονότα σε ευκαιρίες για μάθηση και για εξέλιξη στη σταδιοδρομία τους. Αυτό απαιτεί την ανάπτυξη δεξιοτήτων, όπως περιέργεια, επιμονή, ευελιξία, αισιοδοξία και τόλημ. Στην ίδια κατεύθυνση, το *CareerCraft*, προτείνει ένα νέο πρότυπο θεώρησης της διαμόρφωσης της σταδιοδρομίας από την πλευρά της «χειροτεχνίας» - της «τέχνης της σταδιοδρομίας» και όχι απλώς από την πλευρά της «διαχείρισης της σταδιοδρομίας». Μέσα στα πλαίσια της μεταβαλλόμενης πραγματικότητας στη σταδιοδρομία, οι άνθρωποι, αξιοποιώντας την αβεβαιότητα ως σύμμαχο, προσεγγίζουν ενεργητικά και δημιουργικά τα θέματα της εργασίας και «σφυρηλατούν» τη σταδιοδρομία τους (Watts, 1996).

Η «τέχνη της σταδιοδρομίας» εστιάζει στις ικανότητες και δεξιότητες, την καλλιτεχνία και την εφευρετικότητα. Μια τέτοια προσέγγιση προβάλλει τη συνέργεια της πρακτικότητας, της δεξιολογίας και της δημιουργικότητας, ως βασικά στοιχεία για το «χτίσιμο» της σταδιοδρομίας (Poehnell & Amundson, 2002). Έτσι, οι άνθρωποι που χτίζουν τη σταδιοδρομία τους είναι κατά μια έννοια «δημιουργικοί καλλιτέχνες» που καλούνται να δώσουν λύση σε πολλά πρακτικά προβλήματα στην πορεία προς την επιτυχία, πρέπει να επινοήσουν νέες αλλά και πρακτικές και χρήσιμες ιδέες για τους εαυτούς τους, τις επιλογές της σταδιοδρομίας τους, τους τρόπους προώθησής τους, τη δημιουργία και την ανακάλυψη ευκαιριών, την εκτέλεση της εργασίας. Παράλληλα, για το χτίσιμο της σταδιοδρομίας χρειάζεται ο συνδυασμός των κατάλληλων «υλικών»: δεξιότητες, ενδιαφέροντα, αξίες, προσωπικότητα, υποστήριξη από σημαντικούς ανθρώπους, εκπαιδευτικές και μαθησιακές εμπειρίες, εργασιακή εμπειρία και εμπειρίες από τον ελεύθερο χρόνο καθώς και ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Όπως σε κάθε τέχνη, έτσι και στην «τέχνη της σταδιοδρομίας» η δημιουργικότητα είναι βασικό συστατικό, καθώς βοηθά τους ανθρώπους να ασχοληθούν πιο ολιστικά με την όλη διαδικασία του χτισίματος της σταδιοδρομίας.

Τα πλεονεκτήματα της θεώρησης της σταδιοδρομίας από την οπτική της «τέχνης» της σταδιοδρομίας (*CareerCraft*) είναι ότι τα άτομα αναπτύσσουν μια αίσθηση δέσμευσης και την ικανότητα να ακολουθούν την τάση της εποχής, δεν ψάχνουν απλά αλλά «κατασκευάζουν» νέες ευκαιρίες και είναι πιο εφευρετικά στον εντοπισμό λύσεων για την αντιμετώπιση των διαφόρων δυσκολιών και εμποδίων. Η δημιουργική αυτή προσέγγιση επίσης, δραστηριοποιεί και ενδυνα-

6. Η προσέγγιση αυτή παρουσιάστηκε αναλυτικά από τους Norman Amundson & Grey Poehnell στη διάρκεια του επιμορφωτικού σεμιναρίου με τίτλο «Το Μοντέλο της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού» που διοργανώθηκε για στελέχη ΣΥΕΠ από το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) το 2006 και το 2007 (από τον Νοέμβριο του 2011 το ΕΚΕΠ συγχωνεύθηκε δια απορροφήσεως στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού-ΕΟΠΠΕΠ).

μώνει τους ανθρώπους και προωθεί την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, ενώ συγχρόνως δημιουργεί στα άτομα θετική αυτοεικόνα και προσωπική ικανοποίηση για την επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη. Οι Arthur, Inkson και Pringle (1999) περιγράφουν τη σπουδαιότητα της δημιουργικότητας στη σταδιοδρομία με τη μεταφορά του θεάτρου - τη σκηνή πάνω στην οποία οι άνθρωποι «ως ηθοποιοί» υποδύονται την εργασιακή τους ζωή. Στην «παλιά» οικονομία δίνονταν έμφαση σε έργα που βασίζονται στο σενάριο και στα οποία οι άνθρωποι έπαιζαν το ρόλο τους χωρίς να υπάρχει δυνατότητα να εξασκήσουν τη δημιουργικότητά τους. Όμως η «νέα» οικονομία αντιπροσωπεύεται καλύτερα από το θέατρο που βασίζεται στον αυτοσχεδιασμό και στο οποίο η δημιουργικότητα και η καινοτομία είναι πολύ σημαντικά στοιχεία για την ενεργό συμμετοχή του «ηθοποιού» και για μια ποιοτική παράσταση. Οι «ηθοποιοί» αισθάνονται ότι είναι αναπόσπαστο κομμάτι της διαδικασίας, δραστηριοποιούνται και ενδυναμώνονται, καθώς χτίζουν δημιουργικά κάθε παράσταση με δυναμικό τρόπο.

Στη σημερινή αγορά εργασίας οι περισσότεροι άνθρωποι προσεγγίζουν την εύρεση θέσης απασχόλησης με τον ίδιο συνήθως τρόπο όπως και την αγορά προϊόντων από ένα πολυκατάστημα. Με αυτή την νοοτροπία του καταναλωτή, αν δεν υπάρχουν «έτοιμες» δουλιές να προσφέρονται από επιχειρήσεις και οργανισμούς και να δημοσιεύονται σε εφημερίδες, τότε κανείς πρέπει να περιμένει να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας από κάποιους άλλους· παρόλα αυτά η επιχειρηματική δραστηριότητα ακόμα και με την ανάπτυξη μικρών επιχειρήσεων δείχνει ότι υπάρχει χώρος για περισσότερη δράση. Αντί για την αναμονή να εμφανιστούν νέες θέσεις εργασίας ή ευκαιρίες απασχόλησης, τα άτομα μπορούν να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για την ανάπτυξη νέων δυνατοτήτων για τους εαυτούς τους. Η αξιοποίηση της προσέγγισης αυτής στην επαγγελματική συμβουλευτική όσο και στην εκπαίδευση των ατόμων σε θέματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας αλλά και των ίδιων των συμβούλων σταδιοδρομίας, προϋποθέτει την ενίσχυση της ενεργού δέσμευσης των ατόμων σε σωματικό, συναισθηματικό, ψυχικό και πνευματικό επίπεδο καθώς και την ανάπτυξη της δημιουργικότητας και της φαντασίας. Τα θέματα αυτά αποτελούν πρόσκληση για τα άτομα αλλά και για τους συμβούλους, καθώς συνδέονται άρρηκτα με τη διάθεση για τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξή τους (Poehnell & Amundson & 2002).

2.1.3. Ένα επάγγελμα για μια ζωή; Αποχαιρετώντας την μονιμότητα και οδεύοντας στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα

«Ένα επάγγελμα για μια ζωή». Η αντίληψη που έγινε αξία και στόχος για το άτομο εδώ και δεκαετίες τείνει πλέον να εκλείψει, καθώς η σταδιοδρομία απομακρύνεται από το παλαιότερο, γραμμικό μοντέλο και οδεύουμε σε μια άλλη πραγματικότητα, στην οποία το άτομο θα χρειαστεί να μεταπηδά από τον έναν επαγγελματικό χώρο στον άλλο (Cameron, 2009). Η **επαγγελματική προσαρμοστικότητα** (career adaptability) θεωρείται όλο και περισσότερο ως μια πολυδιάστατη έννοια που σχετίζεται με τη μεταβλητή ικανότητα των ατόμων να διαπραγματευτούν με επιτυχία τις μεταβάσεις (Savickas, 2013). Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, η έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας αναδιαμορφώνεται από τη μετανεωτερική θεωρία του Savickas, στο πλαίσιο του μοντέλου που ανέπτυξε για τον *Σχεδιασμό Ζωής* και προτείνεται σε αντικατάσταση του όρου «επαγγελματική ωριμότητα» που είχε προταθεί πριν τρεις δεκαετίες (Super & Knasel, 1981). Κατά τον Savickas (2008), η επαγγελματική προσαρμοστικότητα περιγράφει *την ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος προκειμένου να αντιμετωπίσει, να ακολουθήσει ή να αποδεχτεί την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία όλες τις απρόβλεπτες προσαρμογές και μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα απαιτηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και την αγορά εργασίας ευρύτερα.*

Σε παρόμοιο πλαίσιο οι Rottinghaus, Day και Borgen (2005) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα εκφράζει την αντιλαμβανόμενη ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει και να αξιοποιήσει την αλλαγή στο μέλλον με νέα επαγγελματικά καθήκοντα, καθώς και να μπορέσει να ανακτήσει τις δυνάμεις του, όταν απρόβλεπτα γεγονότα μεταβάλλουν τα σχέδια της σταδιοδρομίας του. Για τον λόγο αυτό, το περιεχόμενο της έννοιας δηλώνει το προσωπικό χαρακτηριστικό της *ευελιξίας* ή την προθυμία του ατόμου να αντιμετωπίσει τους στόχους της σταδιοδρομίας, τις μεταβάσεις ή τα απροσδόκητα γεγονότα με τις κατάλληλες ενέργειες.

Προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας πρέπει να διασαφηνίσουμε τους όρους *μετάβαση, προσαρμογή και προσαρμοστικότητα*.

α. Μετάβαση

Η έννοια της *μετάβασης* (*transition*) διατυπώνεται ως κάθε αλλαγή στη σταδιοδρομία σχετικά με την εργασία, θέσεις εργασίας, ένα επαγγελματικό «τραύμα» (π.χ. συνταξιοδότηση, απόλυση), την ανάπτυξη δεξιοτήτων ή την ενίσχυση των ήδη υπάρχουσών (Savickas & Porfeli, 2012). Οι μεταβάσεις μπορεί να είναι επιθυμητές ή ανεπιθυμητές, προγραμματισμένες ή τυχαίες, μπορεί να οφείλονται σε κάποια προαγωγή ή υποβάθμιση/υποβιβασμό ή ακόμη, να εμπεριέχουν απροσδόκητα ή οδυνηρά γεγονότα.

β. Προσαρμογή

Η *προσαρμογή* (*adaptation*) προέρχεται από το ρήμα «προσαρμόζομαι» που σημαίνει *εναρμονίζομαι με τις συνθήκες* και μπορεί να θεωρηθεί ως η ισορροπία που χρειάζεται να επέλθει ανάμεσα στις εσωτερικές ανάγκες και τις εξωτερικές ευκαιρίες. Ωστόσο, δεν προσαρμόζονται όλοι οι άνθρωποι με τον ίδιο τρόπο. Άλλοι άνθρωποι διαφέρουν ως προς την προθυμία τους να διαχειριστούν τις αλλαγές, ενώ άλλοι αλληλίζουν περισσότερο ή λιγότερο (όταν η αλλαγή είναι αναγκαία) και ως εκ τούτου, εντάσσονται περισσότερο ή λιγότερο σε ρόλους ζωής, με την πάροδο του χρόνου (Bimrose, Brown, Barnes & Hughes 2011. Savickas & Porfeli, 2012).

γ. Προσαρμοστικότητα

Το περιεχόμενο της έννοιας *προσαρμοστικότητα* (*adaptivity*) δηλώνει το προσωπικό χαρακτηριστικό της ευελιξίας ή την προθυμία του ατόμου να αντιμετωπίσει τους στόχους της σταδιοδρομίας του, τις μεταβάσεις ή τα απροσδόκητα γεγονότα με τις κατάλληλες ενέργειες. Ωστόσο, η προσαρμοστικότητα από μόνη της δεν αρκεί, ώστε να υπάρχει συμπεριφορά προσαρμογής. Το άτομο που διακρίνεται από προσαρμοστική ετοιμότητα έχει αναπτύξει κατάλληλες δεξιότητες προσαρμοστικότητας, δηλαδή, γνώσεις, στάσεις και στρατηγικές. Η αξιοποίηση αυτών των δεξιοτήτων θα βοηθήσει το άτομο να φέρει την αλλαγή στη ζωή και στο επαγγελματικό του περιβάλλον, εξασφαλίζοντας ισορροπία και αρμονία (Bimrose, Brown, Barnes & Hughes 2011. Savickas & Porfeli, 2012). Οι δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας περιλαμβάνουν το *ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία*, τον *έλεγχο*, την *περιέργεια*, την *αυτοπεποίθηση* και τον *βαθμό δέσμευσης* (Savickas & Porfeli, 2012).

Συγκεκριμένα, **το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία** σχετίζεται με θέματα προσανατολισμού στο μέλλον και μάλιστα, με ένα αίσθημα αισιοδοξίας για το μέλλον αυτό. Ο **έλεγχος** αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να ασκεί κάποια επίδραση στο περιβάλλον και στη διαμόρφωση των επαγγελματικών ζητημάτων που το αφορούν. Η **περιέργεια** δίνει έμφαση τόσο στην αναζήτηση πληροφοριών σχετικών με τη σταδιοδρομία και τα μελλοντικά επαγγελματικά σχέδια, όσο και στη διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος. Η **αυτοπεποίθηση** σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό και στο ότι μπορεί να καταφέρει ό,τι χρειάζεται για την επίτευξη της πορείας του επαγγελματικού του στόχου. Τέλος, ο **βαθμός δέσμευσης** ενθαρρύνει τον πειραματισμό για νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης, αντί να επικεντρώνεται το ενδιαφέρον του ατόμου σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική επιλογή παραβλέποντας έτσι άλλες δυνατότητες που έχει (Bimrose, Brown, Barnes & Hughes, 2011).

Από τα παραπάνω γίνεται, εύλογα, κατανοητό ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με τη διαμόρφωση της ταυτότητας. Από την προθυμία, λοιπόν, του ατόμου να καθλιεργήσει τις παραπάνω δεξιότητες, τον βαθμό στον οποίο έχει καθλιεργήσει τις δεξιότητες αυτές και τη διάθεσή του να τις αναπτύξει περαιτέρω εξαρτάται εν πολλοίς η ετοιμότητά του να αντιμετωπίσει και να αξιοποιήσει την αλλαγή στο μέλλον (Duffy & Blustein, 2005). Όσο πιο ευέλικτος είναι ένας άνθρωπος, αντιμετωπίζει με ενεργητικό τρόπο ζητήματα σταδιοδρομίας, ανακαλύπτει ενδιαφέρουσες επαγγελματικές ευκαιρίες και αναζητά δραστηριότητες που θεωρούνται χρήσιμες για την επίτευξη των στόχων του τόσο καλύτερα θεωρείται ότι διακρίνεται από επαγγελματική προσαρμοστικότητα.

Βασικοί δείκτες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ενός ατόμου θεωρούνται η ανάπτυξη της ικανότητας για κριτική σκέψη, η διερεύνηση πιθανών ευκαιριών και προσωπικών δυνατοτήτων, οι οποίες, ίσως, να μην είχαν έως τώρα αποκαλυφθεί, η αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, η ανάπτυξη σχέσεων που θα προσθέσουν εφόδια στη δια βίου εκπαίδευσή του, η θετική συναισθηματική του διάθεση. Σημαντικός είναι ο ρόλος των επαγγελματικών συμβούλων στην ενδυνάμωση του ατόμου, ώστε να ελέγχει την επαγγελματική του ζωή, όταν έρχεται αντιμέτωπο με πολλαπλές μεταβάσεις. Η αντίληψη αυτή δίνει τη δυνατότητα στην επαγγελματική συμβουλευτική να βοηθήσει τα άτομα να αναπτύξουν στρατηγικές όπως η επαγγελματική προσαρμοστικότητα προκειμένου να προβούν

σε θετικές για τον εαυτό τους ενέργειες και να αξιοποιήσουν όσο το δυνατόν καλύτερα το δυναμικό τους προκειμένου να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους (Μικεδάκη, 2012. Τσακανίκα, 2012).

Ωστόσο, πολλοί άνθρωποι δεν έχουν ενδιαφέρον να ικανοποιήσουν τους στόχους και την ανάγκη τους για αυτοπραγμάτωση, καθώς η απασχόληση γι' αυτούς σημαίνει μόνον επιβίωση. Η όποια προσπάθεια προσαρμογής τους στις αλλαγές γίνεται για να επιβιώσουν και όχι για να φτάσουν στο επίπεδο της αυτοπραγμάτωσης. Επιπλέον, για κάποια άτομα η κακή υγεία, η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης στις τοπικές αγορές εργασίας τους, οι αλλαγές των προσωπικών προτεραιοτήτων και η έλλειψη θεσμικής υποστήριξης συμβάλλουν στο να παραιτηθούν από την εκπαίδευσή τους και τις φιλοδοξίες σταδιοδρομίας τους. Τα άτομα αυτά ωφελούνται αν ασχοληθούν με κατάλληλες δραστηριότητες προσαρμοστικότητας στη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους, προκειμένου να αναπτύξουν επαγγελματική προσαρμοστικότητα με την πάροδο του χρόνου (Savickas, 2013).

2.1.4. Μπορεί το μέλλον να είναι καλύτερο από το παρόν; Το μοντέλο της επαγγελματικής ανάπτυξης σε συνδυασμό με την κοινωνική ευημερία

Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές ανατρέπουν δεδομένα πάνω στα οποία είχε οικοδομηθεί η εργασιακή μας κουλτούρα, αλλά και πολλές από τις επαγγελματικές μας πεποιθήσεις και συμπεριφορές. Οι διαρκείς ανακατατάξεις στην αγορά εργασίας δημιουργούν τόσο οικονομικές συνέπειες, όσο και κοινωνικές και ψυχολογικές. Ως αποτέλεσμα, οι άνθρωποι βιώνουν ψυχοκοινωνικές δυσκολίες, όπως αβεβαιότητα, δυσλειτουργικές επαγγελματικές πεποιθήσεις, χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας, αλλά και αρνητικά συναισθήματα, όπως ενοχή, σύγχυση, αμφιβολία για τον εαυτό και δισταγμό κατά τη διάρκεια της αλλαγής (Skovholt & Trotter-Mathison, 2011). Με δεδομένο τον χαρακτήρα της εποχής μας οι επαγγελματικοί σύμβουλοι αναμένεται όλο και περισσότερο να παρέχουν υποστήριξη σε πελάτες με σύνθετες ανάγκες (Bimrose, 2010) και να ακούν, να συναισθάνονται και να στηρίζουν άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με αλλαγές, απορρίψεις ή απρόοπτες καταστάσεις (Bimrose & Hearne, 2012). Με την υποστήριξη των επαγγελματικών συμβούλων οι άνθρωποι αυτοί μπορεί να γίνουν ικανοί να αντιμετωπίζουν τα συναισθήματα θυμού, ματαίωσης και άγχους που βιώνουν ή την απώλεια αυτοεκτίμησης και την κατά τη γνώμη τους προσωπική τους ανεπάρκεια καθώς και τις αλλαγές των προσωπικών τους προτεραιοτήτων.

Το μοντέλο TSP (Thriving with Social Purpose Conceptual Framework) που αναπτύχθηκε από τους Ford και Smith (2007) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των ανθρώπων που δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στη ζωή τους ή αντιμετωπίζουν περιορισμούς και εμπόδια στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές μπορεί να ενισχυθεί *εάν τους βοηθήσουμε να διαμορφώσουν κίνητρα* κατά την αλληλεπίδρασή τους με το περιβάλλον που ζουν και αναπτύσσονται. Τα κίνητρα, (σκοποί, επιθυμίες, προσδοκίες, συναισθήματα) μας ωθούν σε δράση και αποτελούν παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν τί θέλει και τί χρειάζεται το άτομο από την επαγγελματική του ζωή (Feldman, 2011). Σε σχέση με την επαγγελματική μας ζωή τα κίνητρα δίνουν τη δυνατότητα να δημιουργούμε συνειδητά και σταθερά, μελλοντικά σχέδια για τη σταδιοδρομία (Ford, 1992) και μας βοηθούν να διαμορφώσουμε *προσωπικούς στόχους*, να αποκτήσουμε *πεποιθήσεις προσωπικής επάρκειας* και να βιώσουμε διάφορα *συναισθήματα*. Τα κίνητρα ενθαρρύνουν το άτομο να προβάλει τον εαυτό του στο μέλλον, να οραματιστεί τις δυνατότητές του και να αποφασίσει, στη συνέχεια, αν και με ποιο τρόπο θα προχωρήσει σε μελλοντικές δράσεις (Vondracek, Ferreira & Santos, 2010).

Με την υποστήριξη των επαγγελματικών συμβούλων οι άνθρωποι μπορούν να αξιοποιήσουν τους προσωπικούς και κοινωνικούς τους στόχους, τις πεποιθήσεις προσωπικής επάρκειας και τα συναισθήματα που βιώνουν, προκειμένου να αναπτύξουν την ικανότητά τους για *ενεργό και ευέλικτη στοχοθεσία, πίστη στις ατομικές τους ικανότητες, αναγνώριση των συναισθημάτων τους* στην υλοποίηση των στόχων και *ευαισθητοποίηση απέναντι στο κοινό καλό* προκειμένου να λειτουργούν με αποτελεσματικό τρόπο στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον (Καραβία, 2012). Αναλυτικότερα, οι προσπάθειες των συμβούλων επικεντρώνονται στα ακόλουθα σημεία:

Ενεργός και ευέλικτη στοχοθεσία. Ο στόχος μας είναι να βοηθήσουμε το άτομο να αναπτύξει δεξιότητες που επιδιώκουν να δώσουν απάντηση στα ερωτήματα: «Ποιοι είναι οι στόχοι μου και πώς θα τους επιτύχω;», «Πώς θα

χειριστώ τις εναλλακτικές λύσεις που μου προσφέρονται;», «Πώς θα αξιοποιήσω τις εξωτερικές καταστάσεις προκειμένου να πετύχω το στόχο μου;». Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η βελτίωση της αντίληψης των προσωπικών στόχων (τρεχόντων και αναδυόμενων), η προθυμία διερεύνησης εναλλακτικών επιλογών και ανάληψης ρίσκου, ο προσανατολισμός στη δράση και η αποφυγή της επίδρασης από δυσμενείς αξιολογικές κρίσεις.

Πίστη στις ατομικές ικανότητες. Ενθαρρύνουμε το άτομο να εκφράσει την εμπιστοσύνη του στην προσωπική του ικανότητα και στη δυνατότητά του να καταφέρει ό,τι χρειάζεται για την επίτευξη της πορείας του επαγγελματικού του στόχου, με την κατάλληλη προσπάθεια. Η θετική πίστη στις ατομικές ικανότητες υιοθετεί την αντίληψη: «Πιστεύω στον εαυτό μου και τις δυνάμεις μου. Αν προσπαθήσω αρκετά, θα τα καταφέρω». Έτσι, το άτομο αναπτύσσει θετική συναισθηματική διάθεση και καλλιεργεί θετικές προσδοκίες για την επίτευξη της πορείας του επαγγελματικού του στόχου, ενώ ενισχύει τη ρεαλιστική θεώρηση που αναπτύσσει για την υλοποίηση του στόχου.

Γνώση και αξιοποίηση συναισθημάτων. Στόχος είναι να βοηθήσουμε το άτομο να αναγνωρίσει τον ρόλο των συναισθημάτων στην προσωπική και επαγγελματική του ζωή και να βελτιώσει την ικανότητα επένδυσης κατάλληλης συναισθηματικής ενέργειας στην υλοποίηση των στόχων (προσωπικών και επαγγελματικών). Τα θετικά συναισθήματα «ανοίγουν» και διευρύνουν το σύνολο των πράξεων και σκέψεων του ατόμου που επιστρατεύονται σε κάθε περίπτωση, ενώ τα αρνητικά συναισθήματα «περιορίζουν» τη συμπεριφορά του και προωθούν την αποφυγή και την αστοχία ως προς τις ευκαιρίες (Fazio et al., 2004). Η γνώση και αξιοποίηση συναισθημάτων υιοθετούν δύο βασικές αντιλήψεις: «Γνωρίζω και ελέγχω τα συναισθήματά μου». «Εμπλέκομαι συναισθηματικά, τόσο, όσο χρειάζεται για να προχωρήσω προς την κατεύθυνση που θέλω».

Κοινωνική ευαισθητοποίηση. Η κοινωνική ευαισθητοποίηση συνδέει το άτομο με το περιβάλλον μέσω της επιδίωξης κοινών στόχων. «Φροντίζω για την κοινωνία, άρα φροντίζω και για τον εαυτό μου ως μέλος αυτής της κοινωνίας». Τα άτομα που ενδιαφέρονται και φροντίζουν τους άλλους τείνουν να έχουν κοινωνικά προσανατολισμένους στόχους, αναπτύσσουν δεξιότητες «συνεταίριστικού πνεύματος» (αλληλεγγύη, συνεργατικότητα, διαπολιτισμικό σεβασμό κ.ά), διακρίνονται από κοινωνική ευαισθητοποίηση, συνειδητοποιούν τη σημασία της αλληλεξάρτησης των ατόμων και αναπτύσσουν ενσυναίσθηση προκειμένου να λειτουργούν αποτελεσματικά ως αναπόσπαστο τμήμα ενός ευρύτερου κοινωνικού συστήματος.

Συμπερασματικά, το μοντέλο της *επαγγελματικής ανάπτυξης σε συνδυασμό με την κοινωνική ευημερία* ενισχύει την προσαρμοστικότητα στις κοινωνικές αλλαγές, αναδεικνύει τη σημασία των συναισθημάτων στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, συνδέει τη συλλογική με την ατομική ευημερία, ενώ αποτελεί και ένα εργαλείο που βοηθά το άτομο να είναι εξοπλισμένο για το τυχαίο χωρίς να αφήνει τίποτε στην «τύχη». Επιπλέον, η ενίσχυση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να χαράξουν μια πορεία που θα τους προσφέρει τόσο προσωπική επιτυχία όσο και μια βαθύτερη αίσθηση ικανοποίησης και εκπλήρωσης.

Αντίστοιχα, μέσω αυτής της διαδικασίας η ίδια η κοινωνία, ως σύστημα, μπορεί να πορευθεί προς ένα πιο ανθρωποκεντρικό, πιο αισιόδοξο και πιο δίκαιο μέλλον, ενισχύοντας έτσι όχι μόνο την ευμάρεια του ατόμου αλλά και την ευημερία των κοινωνικών συστημάτων μέσα στα οποία το άτομο αυτό ζει, αναπτύσσοντας περισσότερες δυνατότητες για μια ζωή με « νόημα ».

2.1.5. Επαγγελματική ανθεκτικότητα: η ικανότητα επιβίωσης από την αλλαγή τη στιγμή που η αλλαγή συμβαίνει

Η ανθεκτικότητα καταδεικνύει «την κινητήρια δύναμη που απορρέει από τον καθένα μας ώστε να αναζητά την σοφία, την αυτοπραγμάτωση, τον αθλουισμό και να είναι σε αρμονία με μια πνευματική πηγή δύναμης» (Richardson, 2002, σελ. 309). Η έννοια αυτή περιλαμβάνει μια ποικιλία μεταβλητών, οι οποίες λειτουργούν ως προστατευτικοί παράγοντες και βοηθούν τα άτομα να επιβιώσουν από τις αντιξοότητες, όπως η αυτοεκτίμηση, η αυτοαποτελεσματικότητα, η υποκειμενική ευημερία, ο αυτοπροσδιορισμός, το κέντρο ελέγχου και τα συστήματα υποστήριξης. Επίσης, εκδηλώνεται με τη μορφή προσωπικών χαρακτηριστικών, όπως το να είναι κάποιος αποφασιστικός, ευέλικτος και ευπροσάρμοστος (Bimrose & Hearne, 2012).

Δευτερευόντως, η ανθεκτικότητα εμπεριέχει μια διαδικασία, η οποία δείχνει τον τρόπο που το άτομο διαχειρίζεται την αντιξοότητα, την αλλαγή ή την ευκαιρία (Flach, 1997). Έτσι, η ανθεκτικότητα αναδεικνύεται σε σημαντικό παράγο-

ντα όταν τα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με μια σειρά από εμπόδια όπως ηλικία, χαμηλή αυτοπεποίθηση, καταστάσεις που προκαλούν άγχος, οικογενειακές απαιτήσεις, οργανωτική αδιαλλαξία και οικονομικές εκτιμήσεις. Ακόμη, η ανθεκτικότητα περιγράφεται ως μια διεπιστημονική αναγνώριση των κινητήριων δυνάμεων των ανθρώπων, που τους οδηγούν στην αυτοπραγμάτωση και στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης ταυτότητας (Richardson, 2002).

Η επαγγελματική ανθεκτικότητα ορίζεται ως «*η ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές, ακόμη και όταν οι συνθήκες είναι αποθαρρυντικές ή αποδιοργανωτικές*» (London, 1997, σελ. 34). Εν ολίγοις, με τον όρο «ανθεκτικότητα» εννοούμε την ικανότητα μας να αντιμετωπίζουμε τις αντιξοότητες. Τα άτομα και οι κοινότητες είναι ικανά να ξαναχτίζουν τη ζωή τους, ακόμα και μετά από καταστροφές και τραγωδίες. «Είμαι ανθεκτικός» δεν σημαίνει ότι διάγω τον βίο μου χωρίς εντάσεις ή πόνο. Ο δρόμος της ανθεκτικότητας βρίσκεται στο να αγωνιζόμαστε και να επιβιώνουμε μέσα από τα συναισθήματα και τις συνέπειες των εντάσεων και των επώδυνων γεγονότων (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2012). Το να είσαι ανθεκτικός σημαίνει ότι παρά τις δυσκολίες, τον πόνο, το πένθος ή τον θυμό συνεχίζεις να λειτουργείς σωματικά και ψυχικά. Η ανθεκτικότητα προσφέρει προστασία από ποικίλες καταστάσεις που συνδέονται με το άγχος και την κατάθλιψη και, μάλιστα, αν κάποιος έχει ήδη προβλήματα ψυχικής υγείας, η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας μπορεί να τον βοηθήσει να λειτουργήσει καλύτερα (Mayo Clinic, 2011). Γενικά, τα άτομα που περιγράφονται ως ανθεκτικά τείνουν να παρουσιάζουν λιγότερες προβληματικές συμπεριφορές από ότι οι άνθρωποι που περιγράφονται ως μη ανθεκτικοί, καθώς τα ανθεκτικά άτομα αναπτύσσουν τη δυνατότητα να διερευνούν τις ατομικές τους δυνάμεις και να ελέγχουν τη ζωή τους (Μόττη-Στεφανίδη, 2004).

Η αντίληψη αυτή σηματοδοτεί την ανάπτυξη ορισμένων στρατηγικών αντιμετώπισης, συμπεριλαμβανομένων των συναισθηματικών ικανοτήτων για την αντιμετώπιση των δομικών εμποδίων (οικογένεια, εργασία και εμπόδια που σχετίζονται με θεσμικά και οργανωτικά ζητήματα ή/και των εμποδίων προδιάθεσης (δυνατότητες και γνώσεις) (Cardoso & Moreira, 2009. Hearne, 2010). Ερευνητικά δεδομένα υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ανθεκτικότητα είναι πολύ κοντινή ως έννοια με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Και οι δύο έννοιες φαίνεται ότι είναι αλληλένδετες, καθώς βοηθούν το άτομο να πληρηθύνει καλύτερα στη ρευστή αγορά εργασίας και να κάνει «σταθερά» βήματα σε ασαφή περιβάλλοντα (Bimrose, Barnes & Hughes, 2008). Ωστόσο, η *επαγγελματική ανθεκτικότητα* φαίνεται ότι συνδέεται με την ικανότητα του ατόμου να συντονίζει τη συμπεριφορά του με τα συναισθήματα και τις γνωστικές του λειτουργίες, ώστε να προσαρμοσθεί στην αλλαγή, να επιβιώσει από την αλλαγή τη στιγμή που συμβαίνει (Goodman, 1994. Kohn, O' Brien, Wood, Rickering & Decicco, 2003), ενώ, η *επαγγελματική προσαρμοστικότητα* φαίνεται να ορίζει την ικανότητα του ατόμου να εκμεταλλεύεται τις προσωπικές ικανότητες και τις δυνατότητες που του παρέχει το περιβάλλον προκειμένου να διαχειριστεί ή να «διαπραγματευτεί» την αλλαγή στην πάροδο του χρόνου.

Η ανθεκτικότητα δεν είναι κάτι που είτε γεννιέσαι με αυτό είτε όχι. Αντιθέτως, αναπτύσσεται καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν και αποκτούν καλύτερο τρόπο σκέψης, δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και περισσότερη γνώση. Η ανθεκτικότητα, επίσης, αναπτύσσεται με τη βοήθεια των υποστηρικτικών σχέσεων με τους γονείς, τους ομηλικούς και τους άλλους συνανθρώπους μας, όπως και με τις παραδόσεις της κοινότητας που βοηθούν τον άνθρωπο να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα απροσδόκητα γεγονότα της ζωής του. Άλλοι παράγοντες που φαίνεται να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας είναι:

- Η θετική άποψη του ατόμου για τον εαυτό του και η εμπιστοσύνη του στις δυνάμεις και τις ικανότητές του.
- Η ικανότητά του να διαχειρίζεται έντονα συναισθήματα και ένστικτα.
- Οι καλές δεξιότητες επικοινωνίας και επίλυσης προβλημάτων.
- Η αίσθηση του ατόμου ότι ελέγχει τη ζωή του.
- Η αναζήτηση βοήθειας και υποστηρικτικών πηγών.
- Η διαχείριση του άγχους με υγιείς τρόπους και η αποφυγή καταστροφικών στρατηγικών εξόδου από αυτό, όπως η κατάχρηση ουσιών.
- Η προσφορά βοήθειας προς τους άλλους.
- Η αναζήτηση νοήματος στη ζωή, παρά τις δυσκολίες ή τα τραυματικά γεγονότα.

2.1.6. Η αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας: Μια νέα μεταβλητή στη διερεύνηση της σταδιοδρομίας

Για να καταφέρει το άτομο να προχωρήσει σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μεταβάσεις, να ανταποκριθεί σε ευκαιρίες, να αναπτύξει προθυμία συνεχούς προσαρμογής στο περιβάλλον και διάθεση για συνεχή μάθηση, καθώς και να αναζητήσει ουσιαστικές ανταμοιβές από την εργασία χρειάζεται να αναλάβει την ευθύνη διαχείρισης της σταδιοδρομίας του, ώστε να παραμένει επαγγελματικά ενεργό (Hall, 2004. Segers et al., 2008). Σε μια προσπάθεια περαιτέρω διερεύνησης των συναφών μεταβλητών που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για τη διερεύνηση των στάσεων και συμπεριφορών του ατόμου, μέσα στο πλαίσιο της εργασίας και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας, αναδύεται η έννοια της *αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας*, ως η προσωπική επάρκεια του ατόμου να αντεπεξέλθει σε ποικίλα θέματα που συνδέονται με τη σταδιοδρομία του (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μυλωνάς & Αργυροπούλου, 2012).

Η *αυτοαποτελεσματικότητα* ή οι *προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας* (self-efficacy/self-efficacy beliefs) αναφέρονται στις εκτιμήσεις του ατόμου για την ικανότητά του να οργανώσει και να εκτελέσει το απαιτούμενο σχέδιο δράσεων που θα αποδειχτεί αποτελεσματικό σε μια συγκεκριμένη κατάσταση (Bandura, 1997). Με άλλα λόγια, η αυτοαποτελεσματικότητα δεν αναφέρεται στο κατά πόσο ένα άτομο είναι ικανό αντικειμενικά, αλλά στις προσωπικές πεποιθήσεις για το αν διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες να εκτελέσει ένα έργο κάτω από διάφορες συνθήκες, με όποιες ικανότητες κι αν έχει.

Η γνώση των απόψεων του ατόμου για την αποτελεσματικότητά του

- μπορεί να καταστεί σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης του βαθμού στον οποίο θα εμπλακεί σε μια κατάσταση, καθώς και της επιμονής του να αντιμετωπίσει δυσκολίες που ενδέχεται να προκύψουν κατά την εκτέλεση μιας δραστηριότητας,
- συνδέεται με τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τους τρόπους παρωθήσεων του ατόμου,
- προάγει με πολλαπλούς τρόπους την προσωπική επιτυχία και ικανοποίηση (Καλίρης, 2012α).

Έτσι, οι άνθρωποι που έχουν μεγάλη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους αντιμετωπίζουν τις δύσκολες καταστάσεις ως προκλήσεις που πρέπει να ξεπεραστούν και όχι ως απειλές που πρέπει να αποφευχθούν. Για τον λόγο αυτό, τα άτομα που διαθέτουν ισχυρές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας επιδεικνύουν υψηλό βαθμό αφοσίωσης στις προσπάθειες που καταβάλλουν για να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους και, συνήθως, προσεγγίζουν απειλητικές και δύσκολες καταστάσεις με διάθεση να ασκήσουν έλεγχο επάνω τους. Αντιθέτως, εκείνοι που αμφιβάλλουν για τις ικανότητές τους, δειλιάζουν και φοβούνται ενόψει επικίνδυνων καταστάσεων, οι οποίες εκλαμβάνονται ως προσωπικές απειλές και αζεπέραστα εμπόδια (Bimrose, 2006).

Η διαδικασία ανάπτυξης και τροποποίησης των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας προσδιορίζεται από τις παρακάτω πηγές πληροφοριών: τις προσωπικές εμπειρίες και επιδόσεις, τη μάθηση που παρέχεται από τα κοινωνικά πρότυπα, την κοινωνική πειθώ και τη σωματική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου (Bandura, 1997). Συγκεκριμένα, *οι επιτυχίες* αυξάνουν την εμπιστοσύνη που το άτομο έχει στις εκτιμήσεις του και στο εύρος των καταστάσεων που νιώθει ότι είναι επαρκές να αντιμετωπίσει. Η ανάπτυξη αίσθησης επάρκειας μέσω των προσωπικών εμπειριών δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να αναπτύσσει κατάλληλα σχέδια δράσης προκειμένου να διαχειρίζεται τις εναλλασσόμενες συνθήκες ζωής του. Επιπλέον, *η μάθηση που παρέχεται από τα κοινωνικά πρότυπα* ενδυναμώνει τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, καθώς αποτελεί αποτύπωση των αποτελεσμάτων των προσπαθειών και συμπεριφορών τρίτων, ενώ *η κοινωνική πειθώ* (π.χ. η παρότρυνση, ενθάρρυνση, οι ιστορίες που μεταφέρουν οι άλλοι) κινητοποιεί το άτομο να επιμείνει περισσότερο στην επίλυση των προβλημάτων που του παρουσιάζονται, σε σχέση με τα άτομα που αμφιβάλλουν για τις ικανότητές τους. Τέλος, η *σωματική και συναισθηματική κατάσταση* επηρεάζει τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου όταν εκείνο αντιμετωπίζει κάποιου τύπου απειλή. Έτσι, τα άτομα νιώθουν ότι τα καταφέρνουν σε καταστάσεις που δεν βιώνουν ένταση, ενώ σε δραστηριότητες που απαιτούν δύναμη και αντοχή, κρίνουν την κούραση, τα άγχη και τον πόνο ως σημάδια φυσικής μειονεξίας (Καλίρης, 2012α).

Η έννοια των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας έχει ερευνηθεί ευρέως τα τελευταία χρόνια στο χώρο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (Betz & Taylor, 2006). Ειδικότερα, έχει μελετηθεί εκτενώς η σχέση της συγκεκριμένης έννοιας με την επιλογή επαγγέλματος και τη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων,

τον βαθμό επιμονής των ανθρώπων στην επιδίωξη των επιθυμητών επαγγελματικών στόχων, τις δραστηριότητες του επαγγελματικού σχεδιασμού και τον βαθμό δέσμευσης του ατόμου στην επαγγελματική επιλογή, τη γνώση και ενεργοποίηση των επαγγελματικών ρόλων. Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας έχει δώσει τη δυνατότητα στους ερευνητές να κατασκευάσουν ψυχομετρικά εργαλεία που προορίζονται για χρήση στην επαγγελματική συμβουλευτική. Τα εργαλεία αυτά έχουν κατασκευαστεί για να μετρούν την αυτοαποτελεσματικότητα σε πλήθος εργασιών⁷, αλλά και την αυτοαποτελεσματικότητα στη διαδικασία λήψης απόφασης και στο περιεχόμενο των επαγγελματικών αποφάσεων, την αναζήτηση εργασίας, την επαγγελματική συμπεριφορά (Αργυροπούλου, Μπεζεβέγκης & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006. Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou & Besevegis, 2007. Brown, et al., 2011. Eden et al., 2010. Luthans, Zhu, & Avolio, 2006. Sidiropoulou-Dimakakou & Argyropoulou, 2006. Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou & Tampouri, 2012).

Με γνώμονα, λοιπόν, την κοινωνικο-γνωστική θεωρία του Bandura (1997) και την προέκταση της έννοιας της αυτοαποτελεσματικότητας στη βαθιά γνώση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και στην ορθή διαχείριση των επαγγελματικών απαιτήσεων σχεδιάστηκε η Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μυλωνάς & Αργυροπούλου, 2012). Συγκεκριμένα, για την ανάπτυξη της κλίμακας ελήφθησαν υπόψη τόσο τις δεξιότητες που αναπτύσσει το άτομο κάτω από διαφορετικές συνθήκες για να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις των επαγγελματικών του επιδιώξεων όσο και τις ραγδαίες και μεγάλες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές στην ελληνική πραγματικότητα (π.χ. σύνθετος κόσμος της εργασίας, εργασιακή και οικονομική ανασφάλεια, πολλαπλές μεταβάσεις και νέες μορφές απασχόλησης, τροποποίηση εργασιακών συνθηκών και σχέσεων). Ως συνέπεια, η *Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στον Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας* επιδιώκει να αξιολογήσει τις προσωπικές πεποιθήσεις ενός ατόμου, σχετικά με την ικανότητά του να συμπεριφέρεται με τέτοιο τρόπο ή να πράττει τις κατάλληλες ενέργειες που απαιτούνται για να αντιμετωπίζει ποικίλα θέματα που συνδέονται με τη σταδιοδρομία του (Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas & Argyropoulou, 2012). Η νέα αυτή μεταβλητή μπορεί να εφαρμοστεί στην επαγγελματική συμβουλευτική προκειμένου να κατανοηθεί το πλαίσιο σκέψης και δράσης του ατόμου στη διερεύνηση της σταδιοδρομίας του ή/και να ενισχυθεί η ικανότητα του ατόμου μέσω της οποίας γνωστικές, κοινωνικές και συμπεριφορικές δεξιότητες οργανώνονται σε μια ενιαία πορεία δράσης για την εξυπηρέτηση των στόχων της σταδιοδρομίας.

Η θεωρητική παραγοντική δομή του εν λόγω ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τις παρακάτω διαστάσεις: α) *Ψυχική ανθεκτικότητα* (η ικανότητα του ατόμου να λειτουργεί με επάρκεια παρά το γεγονός ότι ζει κάτω από αντίξοες στρεσογόνες συνθήκες) (Rutter, 2006), β) *Κοινωνική ευαισθητοποίηση* (η ικανότητα ενεργητικής ανταπόκρισης του ατόμου στα αιτήματα της κοινωνίας), γ) *Κοινωνικό δίκτυο στήριξης* (αποτελεσματική δικτύωση), δ) *Δεξιότητες προσωπικής ευελιξίας*, ε) *Εργασιακή απόδοση*, στ) *Σχέδιο δράσης*, ζ) *Ικανότητα προσαρμογής στις μεταβάσεις*.

Η διερευνητική ανάλυση παραγόντων ανέδειξε τέσσερεις παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας ονομάστηκε, **δι-αχείριση σταδιοδρομίας** και παρουσιάζει την ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίζει με επάρκεια ζητήματα της σταδιοδρομίας πρακτικής ή συναισθηματικής φύσεως. Ο δεύτερος παράγοντας ονομάστηκε, **δεξιότητες σταδιοδρομίας** και αναφέρεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την καλύτερη οργάνωση και εκτέλεση μιας εργασίας, ιδιαίτερα, όταν το άτομο εργάζεται κάτω από δύσκολες συνθήκες. Ο τρίτος παράγοντας ονομάστηκε, **ευελιξία στην εργασία** και αναδεικνύει την ικανότητα προσαρμογής στις μεταβάσεις ή την ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται στις αλλαγές που συμβαίνουν στην εργασία. Ο τέταρτος παράγοντας ονομάστηκε, **δημιουργικότητα στην εργασία** και περιλαμβάνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ικανότητα ενεργητικής ανταπόκρισης στην εργασία, όπως επινόητικότητα, δημιουργικότητα και δημόσιες σχέσεις.

7. Οι περισσότεροι ερευνητές έχουν περιορίσει τη διερεύνηση της αυτοαποτελεσματικότητας αναφορικά με συγκεκριμένες κάθε φορά εργασίες, καθώς η φράση που χρησιμοποιήθηκε από τον Bandura «δεδομένες απαιτήσεις συγκεκριμένων καταστάσεων» είχε μέχρι πρόσφατα προσδώσει μια «στενή» οπτική στην έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας. Εντούτοις, μερικά χρόνια μετά την εισαγωγή του όρου της αυτοαποτελεσματικότητας στη ψυχολογική έρευνα και θεωρία, προτάθηκε μια νέα μορφή των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας από τους ειδικούς, η *γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα*, η οποία έχει τις εξής ιδιότητες: α) αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου όσον αφορά στην ικανότητα του να ανταποκριθεί σε ποικιλία διαφορετικών καταστάσεων, β) είναι ένα πλέγμα όλων των προηγούμενων εμπειριών επιτυχίας και αποτυχίας στη ζωή του ατόμου, γ) επηρεάζει τις προσδοκίες ικανότητας ενός ατόμου για την αντιμετώπιση νέων καταστάσεων (Chen et al., 2004)

Οι παράγοντες αυτοί θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για να σχεδιαστούν πρακτικές εφαρμογές που θα βοηθούσαν το άτομο να αναπτύξει την προσωπική του επάρκεια στην αντιμετώπιση ποικίλων θεμάτων, τα οποία συνδέονται με τη σταδιοδρομία. Η εκπαίδευση στις παραπάνω δεξιότητες στηρίζεται στις πηγές των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και στη χρήση μεθόδων ενεργητικής, συμμετοχικής εκπαίδευσης. Σημαντικός θεωρείται, επίσης, ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων πεδίων γνώσεων και δεξιοτήτων στους οποίους τα άτομα χρειάζονται ενίσχυση των αναφερόμενων πεποιθήσεων αυτεπάρκειας. Για τον λόγο αυτό, στη διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος ενίσχυσης των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας προτείνεται να χορηγηθεί η Κλίμακα πριν από την έναρξη του εκπαιδευτικού προγράμματος και η ίδια διαδικασία να επαναληφθεί σε τακτά χρονικά διαστήματα κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος. Παράλληλα, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και ποιοτικές μέθοδοι αξιολόγησης των πηγών και των τρόπων διαμόρφωσης των πεποιθήσεων αυτεπάρκειας των εκπαιδευόμενων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης σχετικά με τις ικανότητές τους στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας. Στη διαμόρφωση της αυτοαποτελεσματικότητας στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας καταλυτικός είναι ο ρόλος της παροχής ανατροφοδότησης σχετικά με την επίδοση των συμμετεχόντων. Σε κάθε περίπτωση, τα σχόλια που προκύπτουν από την αξιολόγηση των συμβούλων πρέπει να επικεντρώνονται περισσότερο στις επιτυχίες των εκπαιδευόμενων παρά στις αδυναμίες τους (Urban et al., 2002). Ταυτόχρονα, οι σύμβουλοι, πρέπει να στηρίζονται στην παροχή ανατροφοδότησης, δίνοντας σημασία τόσο στα δυνατά σημεία των εκπαιδευόμενων όσο και στα σημεία στα οποία χρειάζονται βελτίωση. Παράλληλα, είναι αναγκαίο να τους βοηθούν να διαχειρίζονται τα θετικά αλλά και τα αρνητικά συναισθήματα και τις σκέψεις που προκύπτουν από την ανατροφοδότηση που δέχονται για την επίδοσή τους στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας (Lent et al., 2009).

2.1.7. Ο «θετικός προσανατολισμός στο μέλλον» ως μέσο για τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας

Η ευτυχία και η υποκειμενική ευημερία αποτελούν δύο έννοιες αλληλένδετες, που, πολλές φορές, χρησιμοποιούνται ως συνώνυμες. Η ευημερία είναι βασικό συστατικό στοιχείο της θετικής ανάπτυξης και σχετίζεται με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα, την ανάπτυξη της επαγγελματικής ταυτότητας και την αυτοπεποίθηση (Hunter & Csikszentmihalyi, 2003). Ένας τρόπος που οδηγεί στην υποκειμενική ευημερία είναι η εύρεση του νοήματος στη ζωή (Lent, 2004), ενώ ένας τρόπος που οδηγεί στην ευτυχία είναι η πνευματικότητα. Το άτομο, με τον καθορισμό και την πρόοδο στην επίτευξη των προσωπικών του στόχων, την εμπλοκή σε δραστηριότητες και την αλληλεπίδραση του με το περιβάλλον διευκολύνει την προσωπική του ανάπτυξη και την αίσθηση του σκοπού και δίνει νόημα στη ζωή του ενισχύοντας, ταυτόχρονα, την προσωπική του ευημερία. Η θεωρητική βάση της αίσθησης του σκοπού και του νοήματος στη ζωή ανάγεται στην κλασική αρχαιότητα και στις απόψεις του Αριστοτέλη, ο οποίος θεωρούσε ότι το άτομο πρέπει να χρησιμοποιεί τις αρετές και τις δεξιότητες του για να εξυπηρετεί το γενικότερο καλό και για να έχει έναν υψηλό σκοπό στη ζωή⁸. Ως συνέπεια, η αίσθηση του σκοπού και του νοήματος στη ζωή ενδυναμώνει την ικανότητα του ατόμου να ζει τη ζωή του με περισσότερο λειτουργικό τρόπο, ενώ θεωρείται ότι έχει θετική επίδραση στην επαγγελματική ανάπτυξη, στη σταδιοδρομία και στην επαγγελματική επιλογή (Robbins & Kliewer, 2000).

Σε σχέση με τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας η προσέγγιση αυτή φαίνεται να αναδεικνύει την αντίληψη ότι η αίσθηση της ύπαρξης νοήματος στη ζωή ενισχύει την ανάπτυξη της αυτογνωσίας, την επιτυχή προσαρμογή σε νέες καταστάσεις και τη θετική προδιάθεση της προσωπικότητας στην αλλαγή (Hirschi, 2011. Vella-Brodrick, 2006). Οι άνθρωποι που αναπτύσσουν μια γενική αίσθηση υποκειμενικής ευημερίας βλέπουν τη σταδιοδρομία τους ως περισσότερο σημαντική, δίνουν μεγαλύτερη αξία στη δουλειά τους και επιδιώκουν μεγαλύτερη συνοχή στην ομάδα στην οποία εργάζονται (Arnold, et al., 2007). Με άλλα λόγια, η αίσθηση υποκειμενικής ευημερίας επιτρέπει στο άτομο να ζήσει μια «καλή ζωή» και να σχεδιάσει με περισσότερο αποτελεσματικό τρόπο τη σταδιοδρομία του.

Μήπως, λοιπόν, θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθούν συγκεκριμένοι τρόποι, με τους οποίους οι άνθρωποι θα μπορούν να αποκτήσουν μια αίσθηση υποκειμενικής ευημερίας και στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους; Η προσέγγιση των

8. Οι απόψεις αυτές διαπνέουν όλο το έργο του Αριστοτέλη και φαίνονται ιδιαίτερα στα «Πολιτικά» (βλ. «Πολιτικά» - μετάφραση Διονύσης Βίτσος, Αποτύπωμα, 2010), και στα «Ηθικά Νικομάχεια» (βλ. «Ηθικά Νικομάχεια» - μετάφραση: Μαρίνα Κολιτσοπούλου & Χριστίνα Θάνου, Ειδικές Εκδόσεις Α.Ε., 2011), λ.χ. «Όταν όλοι κατευθύνουν όλες τους τις προσπάθειες προς το γενικό καλό, τούτο το κράτος διοικείται καλά, αλλά όταν [...] αποβλέπουν μόνο προς το δικό τους συμφέρον, πρέπει να περιμένουμε μια εξέλιξη προς το χειρότερο». Βλ. επίσης, Γεωργούλη, Κ. Δ. (1992). Αριστοτέλους Φυσική Ακρόασις: Τα φυσικά. Αθήνα: Παπαδήμας.

«πιθανών εαυτών» (*possible selves*) χρησιμοποιείται πολλές φορές, με στόχο την αυτογνωσία και την έκφραση του ατόμου για το μέλλον του. Οι «πιθανοί εαυτοί» περιλαμβάνουν τις σκέψεις, τις εικόνες και τα συναισθήματα που βιώνει το άτομο για το μέλλον του (Markus & Nurius, 1986). Πρόκειται για συστατικά της αυτοαντίληψης, τα οποία εμπεριέχουν γνωστικές και συναισθηματικές πτυχές του εαυτού για το τί θέλουμε να γίνουμε, τί μπορούμε να γίνουμε και τί θέλουμε να αποφύγουμε να γίνουμε (Brown et al., 2003). Οι «πιθανοί εαυτοί» αποτελούν οραματισμούς προσανατολισμένους στο μέλλον, ενσωματώνουν συναισθήματα, αξίες και στόχους, ενώ αποτελούν δυνατά κίνητρα για το άτομο (Cross & Markus, 1991).

Η προσέγγιση των «πιθανών εαυτών» χρησιμοποιείται στην επαγγελματική συμβουλευτική για να βοηθήσει το άτομο να συνειδητοποιήσει τις ελπίδες, τις προσδοκίες, τις ανησυχίες και τους φόβους του, οι οποίοι ενδέχεται να αποτελούν εμπόδια επαγγελματικής ανάπτυξης. Μέσω αυτής της προσέγγισης το άτομο ενθαρρύνεται να αξιολογήσει δυνατότητες και αδυναμίες και, στη συνέχεια, να θέσει στόχους, να διαχειριστεί τη σχέση του με το περιβάλλον, να προσαρμοστεί σε νέες καταστάσεις και να δώσει θετικό νόημα στην αλλαγή (Plimmer, 2012). Επιπλέον, με το να σκέφτεται και να αναλογίζεται σχετικά με το πώς θα ήθελε να είναι στο μέλλον, δημιουργεί σενάρια ζωής, διαμορφώνει ένα ρεπερτόριο διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων και αναπτύσσει στάσεις και στρατηγικές για την επίτευξη αυτών των ρόλων (Plimmer & Schmidt, 2007).

Η παρέμβαση των «πιθανών εαυτών» είναι περισσότερο αποτελεσματική όταν οι επαγγελματικοί σύμβουλοι ενθαρρύνουν το άτομο να αναγνωρίσει τα εμπόδια της επαγγελματικής του ζωής, να συνειδητοποιήσει τις δυνατότητές του, να εντοπίσει τις διαφορές που δημιουργούνται ανάμεσα στις παρελθούσες καταστάσεις και τις επιθυμητές επαγγελματικές επιδιώξεις και να διευρύνει την αντίληψή του για το τί είναι δυνατό και πιθανό (Plimmer, 2012). Η προσέγγιση των «πιθανών εαυτών» επιδιώκει να ερμηνεύσει τη μεταβαλλόμενη φύση της σταδιοδρομίας και του εαυτού στην πάροδο του χρόνου (Young & Collin, 2004).

2.1.8. Μέθοδοι και εργαλεία «πληθόγησης» στην αγορά εργασίας: Δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, κοινωνικής δικτύωσης, κινητικότητας, διαχείρισης χρόνου

1) Δεξιότητες αναζήτησης εργασίας

Η προσέγγιση της αγοράς εργασίας και η ανάπτυξη σταδιοδρομίας με στόχο την εύρεση και τη διατήρηση της εργασίας έχει ως προϋπόθεση να αποκτήσουν τα άτομα καλή γνώση των σχετικών διαθέσιμων εργαλείων και διαδικασιών και να αναπτύξουν δεξιότητες αναζήτησης εργασίας⁹. Παράλληλα, ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής στην «εκπαίδευση» των ατόμων στη χρήση και αξιοποίηση των μεθόδων αυτών και στην ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων είναι πολύ σημαντικός. Ακολουθώντας αναφέρονται επιγραμματικά οι δεξιότητες αναζήτησης εργασίας.

- **Αξιοποίηση των έντυπων και διαδικτυακών πηγών για τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την αναζήτηση εργασίας**

Στη διαδικασία σχεδιασμού της σταδιοδρομίας ο ενδιαφερόμενος μπορεί να ωφεληθεί από τη χρήση διαφόρων ιστοτόπων, οι οποίοι περιλαμβάνουν λίστες επαγγελμάτων, παρέχουν τη δυνατότητα αναζήτησης πληροφορήσεων για ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ, επίσης, υπάρχουν ιστότοποι στους οποίους επιτρέπεται η ανάρτηση βιογραφικών και αναζήτησης εργασίας, καθώς και ιστότοποι όπου προσφέρεται η ανάλυση επαγγελμάτων. Η έρευνα (Taber & Luzzo, 1999) έχει δείξει ότι η πιο αποτελεσματική βοήθεια για τους ανθρώπους που αναζητούν επαγγελματική συμβουλευτική είναι ο συνδυασμός τόσο της υποστήριξης του συμβούλου όσο και της χρήσης της τεχνολογίας. Οι πελάτες χρειάζεται να γίνουν ικανοί να χειριστούν πληροφορίες και να μάθουν μέσω της τεχνολογίας να αντλούν τις πληροφορίες που χρειάζονται. Έτσι, θα μπορέσουν να διευρύνουν τους ορίζοντές τους και να ελέγξουν κατά πόσο είναι ρεαλιστικές οι σκέψεις τους (Nathan & Hill, 2006). Ωστόσο, ο επαγγελματικός

9. Στην Διαδικτυακή Διαδραστική Πύλη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΕΟΠΠΕΠ www.eopppep.gr/teens, στην κατηγορία των Θεματικών Καταλόγων «Γνωρίζω την αγορά εργασίας – Αναζητώ Εργασία», παρουσιάζονται σχετικές πληροφορίες που απευθύνονται σε όσους αναζητούν εργασία, όπως βασικές οδηγίες για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας, αλλά και εξειδικευμένες οδηγίες για τη σύνταξη και διαχείριση βιογραφικού σημειώματος, συνοδευτικής επιστολής, συνέντευξης επιλογής κ.λπ.

σύμβουλος χρειάζεται να γνωρίζει πολύ καλά τα συστήματα και τους ιστοτόπους που προτείνει στους πελάτες του και να παρακολουθεί με ενεργό τρόπο τη διαδικασία χρήσης των μέσων αυτών. Ένας αποτελεσματικός τρόπος είναι να ενθαρρύνουμε τους πελάτες να χρησιμοποιούν στην αρχή βοηθητικές ιστοσελίδες και ύστερα να έρθουν σε επαφή με ανθρώπους οι οποίοι εργάζονται σε επαγγέλματα που ενδιαφέρουν τον κάθε πελάτη. Τέλος, ο επαγγελματικός σύμβουλος θα πρέπει να παρέχει διαρκή συμβουλευτική υποστήριξη προκειμένου να βοηθήσει τον κάθε πελάτη του να μετατρέψει τα δεδομένα που συνέλεξε σε χρήσιμες για τον ίδιο πληροφορίες που θα τον βοηθήσουν στη λήψη αποφάσεων (Amundson, Harris – Bowlsbey & Niles, 2008).

Επιπλέον, κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, ο ημερήσιος τύπος περιλαμβάνει κοινοποιήσεις θέσεων εργασίας μέσω των μικρών αγγελιών, ενώ κυκλοφορούν και ειδικά έντυπα ή ένθετα αποκλειστικά αφιερωμένα στο θέμα αυτό (Bolles, 2010). Κάποιες φορές, οι αγγελίες στον τύπο για αναζήτηση υποψηφίων είναι διατυπωμένες κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να κάνουν σαφείς τους όρους απασχόλησης, την περιγραφή της θέσης εργασίας και το προφίλ του υποψηφίου, άλλοτε όμως όχι. Γι' αυτό, το άτομο πρέπει να εκπαιδευτεί στο να διαβάσει προσεκτικά τις μικρές αγγελίες και να αναζητεί επακριβώς όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνονται. Εκτός από τα έντυπα, πληθώρα συμβουλών και πληροφοριών για την αναζήτηση εργασίας προσφέρει και το διαδίκτυο. Αρκετοί δικτυακοί τόποι επιτρέπουν στους υποψήφιους εργαζόμενους τη μεθοδική αναζήτηση εργασίας καθώς και τη συμπλήρωση και ηλεκτρονική καταχώρηση βιογραφικού σημειώματος, ενώ και οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να εντοπίζουν αξιόλογα στελέχη στις βάσεις δεδομένων αυτών των δικτυακών τόπων. Επομένως, η εκπαίδευση του ατόμου στον εντοπισμό και στην αξιοποίηση των διαδικτυακών και έντυπων πηγών για την αγορά εργασίας και η ανάπτυξη δεξιοτήτων κριτικής ανάγνωσης των παρεχόμενων πληροφοριών έχει πολύ μεγάλη σημασία.

• *Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής*

Το βιογραφικό σημείωμα αποτελεί το μέσο με το οποίο ο εργοδότης θα γνωρίσει τον υποψήφιο εργαζόμενο και θα σχηματίσει την πρώτη εντύπωση για αυτόν. Τα στοιχεία, λοιπόν, που αναγράφονται αλλά και ο τρόπος με τον οποίο παρουσιάζονται έχουν μεγάλη σημασία για το εάν τελικά θα καταφέρει το άτομο να προχωρήσει σε συνέντευξη εργασίας. Επομένως, το βιογραφικό σημείωμα πρέπει να είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο ώστε να προσελκύει το ενδιαφέρον του εργοδότη. Βασικές αρχές που διέπουν τη σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος είναι η απλότητα, η συντομία, η σαφήνεια, η πληρότητα, η συνέπεια, η συνοχή, η ορθότητα σύνταξης και ορθογραφίας, η προσεγγμένη εμφάνιση. Το βιογραφικό σημείωμα είναι σημαντικό να προσαρμόζεται κάθε φορά στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας για την οποία κάνει αίτηση ο υποψήφιος και να λαμβάνεται πρόνοια ώστε να τονίζονται τα θετικά στοιχεία και προσόντα που κάνουν το άτομο να ξεχωρίζει. Στο διαδίκτυο υπάρχουν πολλά διαφορετικά υποδείγματα βιογραφικών, ενώ ιδιαίτερα διαδεδομένο είναι το Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα «Europass»¹⁰, το οποίο δίνει έμφαση στις δεξιότητες που απέκτησε το άτομο από κάθε εργασία ή εκπαίδευση ή ακόμα και από δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου. Στις περιπτώσεις που το βιογραφικό σημείωμα αποστέλλεται μέσω ηλεκτρονικού ή κανονικού ταχυδρομείου, είναι σημαντικό να συνοδεύεται από μια επιστολή, όπου θα τονίζονται οι λόγοι για τους οποίους επέλεξε ο υποψήφιος εργαζόμενος να στείλει το βιογραφικό του στη συγκεκριμένη εταιρεία καθώς και να αναδεικνύονται επιλεγμένα σημεία του βιογραφικού σημειώματος αλλά και ειδικά χαρακτηριστικά του ατόμου που αποδεικνύουν την καταλληλότητά του για την εν λόγω θέση εργασίας (Αδαμοπούλου, Βλαχάκη, Τετραδάκου & Χαροκοπάκη, 2007). Θεωρείται λοιπόν αναγκαία η εκπαίδευση του ατόμου στη σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος και της συνοδευτικής επιστολής και η ανάπτυξη δεξιοτήτων για την προβολή των ιδιαίτερων προσόντων που το ίδιο διαθέτει σε άμεση συνάρτηση με τις απαιτήσεις της εκάστοτε θέσης εργασίας.

10. Το Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα Europass αποτελεί τον κεντρικό άξονα του Φακέλου Europass, ο οποίος είναι ένας προσωπικός φάκελος, κοινός για όλες τις χώρες της Ευρώπης, που απαρτίζεται από πέντε έγγραφα. Αυτά περιγράφουν τα προσόντα, τις γνώσεις, τις ικανότητες και δεξιότητες που έχει αποκτήσει κανείς από την εκπαιδευτική και επαγγελματική του πορεία. Τα έγγραφα Europass έχουν κοινή μορφή για όλους τους πολίτες της Ε.Ε. Το Βιογραφικό Σημείωμα (CV) και το Διαβατήριο Γλωσσών συμπληρώνεται από κάθε ενδιαφερόμενο, ενώ το Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού, το Παράρτημα Διπλώματος και η Κινητικότητα Europass συμπληρώνονται και εκδίδονται από τους αρμόδιους φορείς. Στην Ελλάδα, ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) είναι το Εθνικό Κέντρο EUROPASS. Περισσότερες πληροφορίες <http://europass.eoppep.gr>, <http://europass.cedefop.europa.eu/el/documents/curriculum-vitae>

- *Δεξιότητες αυτοπαρουσίασης κατά τη συνέντευξη επιλογής*

Η συνέντευξη αποτελεί το μέσο με το οποίο ο εργοδότης θα γνωρίσει τους υποψήφιους εργαζόμενους καλύτερα και θα επιλέξει, μεταξύ των ατόμων που έχουν τα τυπικά προσόντα για τη θέση, αυτόν που θα του φανεί πιο κατάλληλος (Bolles, 2010. ΚΕΘΙ, 2008, Αδαμοπούλου κ.α., 2007). Στόχος σε μια συνέντευξη είναι να τονίσει ο υποψήφιος και να υποστηρίξει τα θετικά του σημεία και να δώσει την εικόνα ότι είναι ο κατάλληλος άνθρωπος για αυτή τη θέση. Ο υποψήφιος προς εργασία, με τη βοήθεια του επαγγελματικού συμβούλου, θα πρέπει να προετοιμαστεί για τη συνέντευξη, για το περιεχόμενο των απαντήσεων στις ερωτήσεις που θα του τεθούν, όσο και για θέματα γενικότερης συμπεριφοράς και εμφάνισης όπως γλώσσα του σώματος, τόνος της φωνής, ακρίβεια στην ώρα προσέλευσης στο ραντεβού, ενδυματολογικές επιλογές ανάλογα με τη θέση και ερωτήσεις που μπορεί να απευθύνει ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος στον εργοδότη σχετικά με την επιθυμητή θέση και την εταιρεία.

- *Δεξιότητες επίγνωσης και ανάδειξης προσόντων (γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων) και επιτευγμάτων: Ο προσωπικός φάκελος επαγγελματικών προσόντων (Portfolio11)*

Μια σημαντική δεξιότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας είναι το να μπορεί κανείς να δηλώσει ξεκάθαρα ποιος είναι, τί γνωρίζει και τί μπορεί να κάνει. Ο προσωπικός φάκελος επαγγελματικών προσόντων είναι ένα εργαλείο ζωής που μας βοηθά να ανακαλύψουμε και να παρουσιάσουμε τον εαυτό μας. Είναι μια δυναμική συλλογή υλικού ή στοιχείων που συνοψίζουν, τεκμηριώνουν και τονίζουν τα καλύτερα σημεία του χαρακτήρα, των επιτευγμάτων και των προσδοκιών του κάθε ατόμου. Είναι οι αποδείξεις των δυνατοτήτων μας.

Ο προσωπικός φάκελος επαγγελματικών προσόντων μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση των δυνατών και των αδύνατων σημείων του κάθε ατόμου, με σκοπό τη λήψη εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών αποφάσεων. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους σε διαφορετικές χρονικές στιγμές:

- ως ένα προσωπικό ημερολόγιο που καταγράφει τις εμπειρίες της ζωής,
- ως ένα εργαλείο μάθησης για την αξιολόγηση μαθησιακών και επαγγελματικών εμπειριών που βοηθά στη σταδιοδρομία,
- ως ένα εργαλείο που βοηθά στη διερεύνηση της σταδιοδρομίας και τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων,
- ως ένα εργαλείο προώθησης του εαυτού για υποβολή αιτήσεων σε θέσεις εργασίας,
- ως ένα εργαλείο αυτογνωσίας, προσωπικής και επαγγελματικής αξιολόγησης. και εντοπισμού των αναγκών για περαιτέρω αναβάθμιση των προσόντων σύμφωνα με τους στόχους που θέτει κάθε φορά το άτομο.

Κάθε πληροφορία (γραπτό κείμενο, παρουσιάσεις, βιογραφικό σημείωμα, βίντεο, κ.ά) που περιλαμβάνεται στον προσωπικό φάκελο επαγγελματικών προσόντων αποτελεί απόδειξη για τα προσωπικά χαρακτηριστικά ή τα επιτεύγματα του ατόμου. Τα στοιχεία αυτά αναλύονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση προκειμένου να σχεδιάσουμε τη σταδιοδρομία μας και να αναδείξουμε καλύτερα ποιοι είμαστε και τι μπορούμε να κάνουμε (Amundson, Poehnell & Pattern, 2005).

2) Δεξιότητες κοινωνικής δικτύωσης

Ένας μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας καταλαμβάνεται μέσω γνωριμιών και συστάσεων (Bolles, 2010. ΚΕΘΙ, 2008. Taylor & Hardy, 2004). Στο δίκτυο κοινωνικών επαφών περιλαμβάνονται τόσο οι προσωπικές γνωριμίες κάποιου, όσο και οι επαφές με ανθρώπους που του συστήθηκαν από κάποιον άλλο και είναι σε θέση να βοηθήσουν. Στους ανθρώπους που θεωρούνται προσωπικές γνωριμίες συγκαταλέγονται οι φίλοι, πρώην εργοδότες, συμμαθητές ή καθηγητές από το σχολείο ή το πανεπιστήμιο, μέλη ενός επαγγελματικού συλλόγου στον οποίο κάποιος είναι εγγεγραμμένος, συγγενείς, πρώην συνάδελφοι, γείτονες, άνθρωποι με τους οποίους κάποιος μοιράζεται μια ασχολία, άνθρωποι που συναντά κάποιος στις καθημερινές του συναλλαγές κ.ο.κ. Οι άνθρωποι αυτοί μπορούν

11. Ο ΕΟΠΠΕΠ, στο πλαίσιο της Διαδικτυακής Διαδραστικής Πύλης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού www.eopper.gr/teens έχει αναπτύξει ένα καινοτόμο ψηφιακό εργαλείο με το οποίο οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αναπτύξουν τον ψηφιακό ατομικό τους φάκελο προσόντων και δεξιοτήτων (<http://www.eopper.gr/teens/index.php/digital-folder>). Αξιοποιώντας την ψηφιακή εφαρμογή μπορεί κανείς να ετοιμάσει το δικό του e-portfolio, συμπεριλαμβάνοντας σε έναν εύκολο και ευέλικτο στη χρήση ψηφιακό φάκελο, όλα εκείνα τα αποδεικτικά (π.χ. κείμενα, εικόνες, αρχεία ήχου, video, ιστοσελίδες κλπ.) αναδεικνύοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις ικανότητες και τα ταλέντα του.

να φανούν πολύ χρήσιμοι στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας, αρκεί να είναι ενήμεροι για τον τύπο εργασίας που ενδιαφέρει το άτομο καθώς και για τα προσόντα του και, επίσης, να γνωρίζουν πώς να έρθουν σε επαφή με το ενδιαφερόμενο άτομο σε περίπτωση που έχουν πληροφορίες για κάποια θέση εργασίας. Ακόμη, στο δίκτυο κοινωνικών επαφών μπορούν να προστεθούν επαφές του ατόμου που αναζητά εργασία με άγνωστους προς αυτόν ανθρώπους, συνήθως εργοδότες, τους οποίους το άτομο προσεγγίζει είτε τηλεφωνικά είτε με μια απευθείας επίσκεψη στον φυσικό χώρο της επιχείρησης για μια πρώτη συνάντηση. Έτσι, το άτομο εκδηλώνει το ενδιαφέρον του να εργαστεί στη συγκεκριμένη επιχείρηση, εφόσον υπάρχει διαθέσιμη θέση εργασίας που να ταιριάζει με τα προσόντα του, ενώ η κίνηση αυτή αναδεικνύει την πρωτοβουλία του ατόμου και αυξάνει τις πιθανότητές του να κληθεί σε μια συνέντευξη με την πρώτη ευκαιρία.

Η εξοικείωση του ατόμου με όλους τους διαθέσιμους τρόπους κοινωνικής δικτύωσης και η ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων συμβάλλουν σημαντικά στην ενεργό συμμετοχή του στο «χτίσιμο της σταδιοδρομίας». Το δίκτυο κοινωνικών επαφών και γνωριμιών βοηθά και στην γενικότερη επαγγελματική πορεία και ανάπτυξη και στην αναζήτηση και τον εντοπισμό νέων ευκαιριών. Παράλληλα, τα σύγχρονα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. Facebook, Twitter, Linked In κλπ.) προσφέρουν πολλές διαφορετικές δυνατότητες ανάπτυξης του προσωπικού δικτύου του κάθε ατόμου, το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί στην αναζήτηση εργασίας αλλά και στην ευρύτερη επαγγελματική ανάπτυξη.

3) Δεξιότητες κινητικότητας – διαπολιτισμικές δεξιότητες ¹²

Στον ευρωπαϊκό χώρο ακούγονται οι όροι «διεθνή προσόντα», «διακρατικές ικανότητες», «ευρω-προσόντα», «ευρωπαϊκά βασικά προσόντα», «ευρω-ικανότητες», «διαπολιτισμικές δεξιότητες» και άλλα παρόμοια. Με τους όρους αυτούς δηλώνεται ένα φάσμα δεξιοτήτων, γνώσεων και στάσεων που επιτρέπουν στο άτομο να δράσει σε διακρατικό ή διεθνές επαγγελματικό πλαίσιο (Kristensen, 1997, σελ. 22). Δεν είναι εύκολο να ορίσει κανείς ποιές ακριβώς πρέπει να είναι οι διακρατικές ικανότητες του σύγχρονου εργαζόμενου, καθώς ποικίλουν ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης, την εταιρία ή την επαγγελματική θέση. Σε μερικά κράτη-μέλη τα προσόντα αυτά θεωρούνται πολύ ουσιαστικά, λόγω της σύνθεσης της οικονομίας, ενώ σε άλλα λιγότερο σημαντικά. Για παράδειγμα, στη Δανία η σπουδαιότητα αυτής της ικανότητας θεωρείται τόσο αυταπόδεικτη ώστε η κατάρτιση στις γλώσσες είναι υποχρεωτική σε όλους τους χώρους επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Οι *διακρατικές ικανότητες* διακρίνονται κυρίως σε τρεις μεγάλες κατηγορίες (ό.π.):

1. στη γλωσσική επάρκεια
2. στη διαπολιτισμική ικανότητα, και
3. στη διεθνή επαγγελματική ικανότητα, η οποία αναφέρεται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες σε ορισμένα επαγγέλματα, ώστε να μπορεί κανείς να δράσει διεθνώς, π.χ. η γνώση νομικών και διοικητικών πρακτικών σε άλλες χώρες πέραν της χώρας του ενδιαφερόμενου.

Ως *διαπολιτισμική ικανότητα* θεωρείται η ικανότητα να αλληλεπιδρά κανείς δημιουργικά με ανθρώπους διαφορετικού πολιτισμικού υπόβαθρου, στη βάση μιας αντίληψης διαφορών και ομοιοτήτων σε αξίες και στάσεις. Ορίζονται, έτσι, τρία επίπεδα διαπολιτισμικής ικανότητας:

- *Μονοπολιτισμικό*: το άτομο βλέπει και κρίνει το κάθε τι σύμφωνα με τα δικά του πολιτισμικά πρότυπα. Η στάση του προς άλλες κουλτούρες χαρακτηρίζεται από στερεότυπα.
- *Διαπολιτισμικό*: το άτομο μπορεί να εξηγήσει τις πολιτισμικές διαφορές χάρις σε συγκεκριμένες γνώσεις που έχει αποκτήσει ή μέσω προσωπικών εμπειριών ή άλλων πηγών.
- *Υπερπολιτισμικό*: το άτομο είναι ικανό να διακρίνει τις πολιτισμικές διαφορές και να επιλύσει διαπολιτισμικά προβλήματα με ισορροπημένο τρόπο. Μπορεί να αναπτύξει τη δική του ταυτότητα κάτω από το φως της διαπολιτισμικής κατανόησης. Έχει εποπτεία τόσο του δικού του πολιτισμού όσο και των άλλων, έτσι ώστε να κατανοεί και να εκτιμά και τους δύο.

12. Ο ΕΟΠΠΕΠ εκπόνησε το 2012 το «Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Κινητικότητας: Επιστημονικό Υποστηρικτικό Υλικό για Συμβούλους Σταδιοδρομίας» και τον «Οδηγό Κινητικότητας στην Ευρώπη για μαθητές, νέους και κάθε ενδιαφερόμενο που αναζητεί ευκαιρίες για σπουδές και εργασία», ενώ παράλληλα υλοποίησε επιμορφωτικά σεμινάρια στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη με στόχο την ευαισθητοποίηση των συμβούλων σταδιοδρομίας και των ενδιαφερομένων για τα θέματα της κινητικότητας και τις σχετικές δεξιότητες και ευκαιρίες. Βλ. σχετικά στο http://www.eoppep.gr/images/SYEP/BOOKLET_SYMBOYLON_teliko.pdf και στο http://www.eoppep.gr/images/SYEP/BOOKLET_MATHITON_teliko.pdf

Παράλληλα, η συμμετοχή του ατόμου σε διακρατικές εμπειρίες και ευκαιρίες κινητικότητας, είτε για λόγους εκπαιδευτικούς είτε εργασιακούς, συμβάλλει στην καλλιέργεια επιπρόσθετων δεξιοτήτων, οι οποίες ενισχύουν σημαντικά τόσο την προσωπική του εξέλιξη και ωρίμανση όσο και τις επαγγελματικές προοπτικές και τις κοινωνικές σχέσεις. Συγκεκριμένα, ενισχύεται¹³:

- η πρόσβαση σε νέες γνώσεις που αφορούν είτε ένα οργανωμένο σύνολο γνώσεων, είτε μαθησιακά περιστατικά,
- η απόκτηση νέων δεξιοτήτων είτε μέσα από τον χώρο της εργασίας είτε στον χώρο των σπουδών ή στη διαχείριση της καθημερινότητας και του ελεύθερου χρόνου,
- η ενίσχυση της απασχολησιμότητας,
- η ανάπτυξη των γλωσσικών δεξιοτήτων σε επίπεδο που δεν μπορεί να επιτευχθεί με κανένα άλλο τρόπο παρά μόνο με την εμπειρία της κινητικότητας,
- η ανάπτυξη διαπολιτισμικών ικανοτήτων, όπως, για παράδειγμα, η ευελιξία και η ικανότητα προσαρμογής, η κατανόηση και αποδοχή του διαφορετικού που αποκτώνται μέσα από τη γνώση και εμπειρία ενός άλλου πολιτισμού,
- η διαπολιτισμική ευαισθησία.

4) Δεξιότητες διαχείρισης χρόνου

Η έννοια «διαχείριση χρόνου» αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τον χρόνο του, έτσι ώστε να καταναλώνει τον απαραίτητα απαιτούμενο χρόνο σε κάθε δραστηριότητα, καθώς ο χρόνος είναι περιορισμένος (Randel, 2010. Tracy, 2004, 2007). Η αποτελεσματική διαχείριση χρόνου επιτρέπει, επίσης, στα άτομα να κατανέμουν το χρόνο τους ανάλογα με τις προτεραιότητές τους και έχει εφαρμογή όχι μόνο στην επαγγελματική αλλά και την προσωπική ζωή. Πιο αναλυτικά, η έννοια «Διαχείριση Χρόνου» περιλαμβάνει τους εξής παράγοντες: αποτελεσματικό/σωστό σχεδιασμό, χρονικό πλαίσιο, ιεράρχηση δραστηριοτήτων (σημαντικό/επείγον) και επένδυση του κατάλληλου χρόνου στην κατάλληλη δραστηριότητα.

Καλό θα ήταν το άτομο να σχεδιάζει την ημέρα του από την προηγούμενη, δημιουργώντας ένα κατάλογο με όλες τις δραστηριότητες που έχει να κάνει. Στη συνέχεια, οι δραστηριότητες πρέπει να ιεραρχηθούν ξεκινώντας από τις πιο σημαντικές για τη συγκεκριμένη ημέρα. Μια πολύ λειτουργική και καθιερωμένη μέθοδος ιεράρχησης δραστηριοτήτων είναι αυτή βάσει του διαχωρισμού «σημαντικό» και «επείγον». «Σημαντικό» είναι αυτό που πρέπει να γίνει οπωσδήποτε και έχει σοβαρό αντίκτυπο αλλά όχι απαραίτητα σήμερα. Το «επείγον», μπορεί να μην είναι τόσο σημαντικό αλλά πρέπει να γίνει αμέσως γιατί αν δεν γίνει σήμερα θα έχει αντίκτυπο και σε άλλους τομείς. Κάθε νέα δραστηριότητα πρέπει να ξεκινά αφού τελειώσει η προηγούμενη, μέσα στο σχεδιασμένο χρονικό πλαίσιο, καθώς διαφορετικά χρειάζεται απαναπροσαρμογή όλο το πλάνο. Είναι σημαντικό να σχεδιάζει το ίδιο το άτομο ένα χρονοδιάγραμμα που θα το ικανοποιεί. Τα τελικά χρονικά όρια (deadlines), πιθανότατα να είναι εξωτερικά (π.χ. τίθεται από τον προϊστάμενο), ωστόσο είναι πιο λειτουργικό να θέτει το ίδιο το άτομο εσωτερικά χρονικά όρια και να διαιρεί το έργο σε υπό-στόχους με υπό-χρονικά όρια. Είναι πολύ σημαντικό να τηρούνται τα χρονικά όρια, καθώς η απώλεια χρόνου για μια δραστηριότητα που μπορεί να ολοκληρωθεί σε πολύ μικρότερο χρονικό διάστημα είναι σημάδι μη αποτελεσματικής διαχείρισης χρόνου. Τρία βασικά χαρακτηριστικά που βοηθούν στην αποτελεσματική διαχείριση χρόνου είναι η *οργάνωση*, η *σωστή εκμετάλλευση του χρόνου* και η *εστίαση στη εκάστοτε δραστηριότητα*. Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι μεγάλο τμήμα του χρόνου μας καταναλώνεται σε έξω-εργασιακές δραστηριότητες μέσα στο ωράριό μας, όπως κάνισμα, κουβεντούλα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, τηλεφωνήματα κ.α. Είναι λειτουργικό να υπάρχει στο πλάνο κάποιος χρόνος προσωπικού διαλείμματος, όμως αυτό χρειάζεται να είναι χρονικά οριοθετημένο. Τέλος, είναι απαραίτητο να υπάρχει προσωπική δέσμευση του ατόμου ότι θα ακολουθήσει το πλάνο που έχει θέσει.

13. Όπως υποσημείωση 12.

2.2. Πώς μπορούν να καλλιεργηθούν οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας σε διάφορα εκπαιδευτικά/κοινωνικά πλαίσια στη χώρα μας;

1. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας κατά τη σχολική ηλικία

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας θα ήταν σημαντικό να διευκολύνεται στη σχολική ηλικία, μέσω κατάλληλων δραστηριοτήτων εντός του δημοτικού σχολείου ή με την ενθάρρυνση της συμμετοχής των παιδιών σε διάφορες σχετικές εξωσχολικές δραστηριότητες. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός σε παιδιά πρώτης σχολικής ηλικίας δεν στοχεύει να οδηγήσει σε πρώιμες επαγγελματικές επιλογές και σχέδια αλλά να τα βοηθήσει να αναπτύξουν μεγαλύτερη γνώση του εαυτού τους, του κόσμου της εργασίας και των σχέσεων αυτών των δύο, έτσι ώστε τα παιδιά να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να κατανοήσουν τη σημασία και το ρόλο που διαδραματίζει το επάγγελμα στην κοινωνική ζωή (Δημητρόπουλος & Μπακατσά, 2002. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Παπαϊωάννου, 2009). Η επαγγελματική συμβουλευτική στο δημοτικό σχολείο θα πρέπει μάλλον να θεωρείται μια διαδικασία δυναμική και δημιουργική, ένα εργαλείο που δεν πρέπει να αποτελεί ένα ξεχωριστό τμήμα του αναλυτικού προγράμματος αλλά μέρος των στόχων του δημοτικού σχολείου ενσωματωμένο στο αναλυτικό πρόγραμμα. Για τον λόγο αυτό, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας στη σχολική ηλικία στηρίζεται σε ενεργητικές, βιωματικές μεθόδους, μετατρέποντας τη διδασκαλία σε παιχνίδι. Εδώ, το παιχνίδι αποκτά μια εκπαιδευτική λειτουργία, καθώς η σχεδίαση και η εκτέλεση της δραστηριότητας καθοδηγούνται από τον εκπαιδευτικό και ο μαθητής εκτελεί τη δραστηριότητα με στόχο συγκεκριμένα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα (McSarry & Jones, 2000) (βλ. Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 1).

Ως συνέπεια, η μετάβαση των μαθητών από το δημοτικό στο γυμνάσιο μπορεί να ενθαρρύνει την ανάπτυξη δραστηριοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας που βοηθούν στη σύνδεση της σχολικής εργασίας με την καθημερινή εξωσχολική ζωή, τη βαθύτερη γνωριμία με τον εαυτό, τη γνωριμία με το περιβάλλον, την αναζήτηση και αξιοποίηση πληροφοριών (Herr, Crammer & Niles, 2004). Συγκεκριμένα, στη χώρα μας, κατά τη μετάβαση των μαθητών από το δημοτικό στο γυμνάσιο μπορεί να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων μέσω καινοτόμων δράσεων ή δραστηριοτήτων, όπως είναι οι δραστηριότητες της Ευέλικτης Ζώνης ή τα προγράμματα Αγωγής Σταδιοδρομίας καθώς και οι δραστηριότητες της σχολικής και κοινωνικής ζωής, σύμφωνα με το νέο αναλυτικό πρόγραμμα του δημοτικού σχολείου. Στο πλαίσιο ανάπτυξης των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας κατά τη μετάβαση των μαθητών από το δημοτικό στο γυμνάσιο, οι μαθητές χρειάζεται να βοηθηθούν να αναπτύξουν βασικές γνώσεις και στάσεις της καθημερινής ζωής προκειμένου να πραγματοποιήσουν ομαλά τη μετάβαση από το δημοτικό σχολείο στο γυμνάσιο και να αρχίσουν να σχεδιάζουν την ακαδημαϊκή και τη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη (Freeman, 1994. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος & Ταμπούρη, 2009. Σιδιροπούλου-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou & Drosos, 2013) (βλ. Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 1).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 1.

Δημιουργία ψυχομετρικού εργαλείου και ειδικών ασκήσεων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης των μαθητών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

Το Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, έχει αναπτύξει ένα έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων λήψης απόφασης των μαθητών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2010. Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou & Drosos, 2013). Επίσης, σχεδίασε ένα εγχειρίδιο χρήσης με ειδικές δραστηριότητες που ανταποκρίνονται στα στάδια επαγγελματικής ανάπτυξης του παιδιού στο δημοτικό σχολείο και στηρίζονται σε ενεργητικές, βιωματικές μεθόδους, μετατρέποντας έτσι τη διδασκαλία σε παιχνίδι (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος & Ταμπούρη, 2009). Οι δραστηριότητες χωρίζονται σε πέντε ενότητες ανάπτυξης δεξιοτήτων: (1) Αυτογνωσία, (2) Ανάπτυξη αυτοεκτίμησης, (3) Ευαισθητοποίηση σε σχέση με τα επαγγέλματα, (4) Ανάπτυξη ενδιαφέροντος για θέματα σταδιοδρομίας, (5) Ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων.

2. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας στην εφηβεία

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η καλλιέργεια των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας των εφήβων υποστηρίζεται ότι μπορεί να πραγματοποιηθεί με οργανωμένο τρόπο στο εκπαιδευτικό πλαίσιο. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε μέσω ενός ως ξεχωριστού μαθήματος είτε μέσω της διάχυσης σε όλο το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ακολουθώντας τις αρχές του σχεδιασμού των αναλυτικών προγραμμάτων, δηλαδή της συνάφειας, της εξέλιξης, της προσαρμογής και της ευελιξίας. Επίσης, τονίζεται η ανάγκη για την αξιοποίηση βιωματικών και καινοτόμων στρατηγικών μάθησης (π.χ. παιχνίδια σταδιοδρομίας, ηλεκτρονικές εφαρμογές) και χρήση καινοτόμων μεθόδων για την αξιολόγηση της απόκτησης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας (π.χ. χαρτοφυλάκια/ατομικοί φάκελοι προσόντων). Ειδική μνεία γίνεται για την ανάγκη δημιουργίας εθνικών πλαισίων δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας βάσει της εξελικτικής προσέγγισης, για τον καθορισμό της ελάχιστης βάσης γνώσεων και δεξιοτήτων για όλους τους πολίτες, ενώ θεωρείται ότι η προσέγγιση αυτή χρειάζεται να αξιοποιηθεί και για την αντιμετώπιση της σχολικής διαρροής (European Lifelong Guidance Policy Network, 2012. Βλάχακη, 2013).

Οι δράσεις των σχετικών προγραμμάτων χρειάζεται να περιλαμβάνουν είτε την εκμάθηση διαφόρων ομάδων δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας (όπως αυτοαποτελεσματικότητα, συνειδητοποίηση ευκαιριών, εκπαίδευση στη λήψη αποφάσεων, εκπαίδευση στις μεταβάσεις) είτε την ανάπτυξη μεταβιβάσιμων και κοινωνικών δεξιοτήτων που θεωρούνται σημαντικές για τη ζωή και τη σταδιοδρομία (π.χ. αναζήτηση και αξιολόγηση πληροφοριών, καθορισμός και επίτευξη στόχων, ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης, επικοινωνία, ομαδική εργασία, διαχείριση προσωπικών συγκρούσεων, προβολή του εαυτού στο μέλλον) (Hirschi, 2009. Maclean & Wilson 2009. European Lifelong Guidance Policy Network, 2012). Βασικός σκοπός των προγραμμάτων αυτών είναι οι έφηβοι-μαθητές να αναπτύξουν τις δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας στο πλαίσιο των διαφόρων μαθημάτων στο σχολείο αλλά και εκτός του σχολείου και να μεταφέρουν αυτή την γνώση σε διάφορες προκλήσεις της ζωής. Με τη βοήθεια των δεξιοτήτων αυτών μπορούν να επιτύχουν με καλύτερο τρόπο τη μετάβασή τους από το δομημένο τρόπο λειτουργίας του σχολείου στο λιγότερο δομημένο εξωτερικό κόσμο.

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών μπορεί να επιτευχθεί με τη συνδυαστική εφαρμογή στοχευμένων μεθόδων εξάσκησης των εφήβων-μαθητών στην ανάπτυξη στρατηγικών επίλυσης προβλημάτων και στον μεθοδολογικό σχεδιασμό. Για τον λόγο αυτό, θεωρούνται ιδιαίτερα χρήσιμα ως συμπληρωματικά εργαλεία οι ημέρες σταδιοδρομίας, ο φάκελος εργασιών-portfolio ή το ημερολόγιο, η χρήση εργαλείων ΤΠΕ (π.χ. ηλεκτρονικά εργαλεία αξιολόγησης, ιστότοποι, δικτυακές πύλες, φόρουμ) και οι ηλεκτρονικές πληροφορίες. Τα εργαλεία αυτά μπορούν να συμβάλουν στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και να δώσουν κίνητρα στους μαθητές να συνεχίζουν μόνοι τους τη διαδικασία αναζήτησης και αξιολόγησης «κωδικοποιώντας» ή «μεταφράζοντας» τις δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας σε επαγγελματικές πληροφορίες (Athanasou & Van Esbroeck, 2008. Shimoni, Gati & Tal, 2007).

Στη χώρα μας, η ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων έχει ενισχυθεί για χρόνια μέσω της διδασκαλίας του μαθήματος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Γ' Γυμνασίου και στην Α' Λυκείου, ενώ, παράλληλα, αξιόλογες προσπάθειες έχουν γίνει για τη διάχυση των στόχων του επαγγελματικού προσανατολισμού στο αναλυτικό πρόγραμμα διαφόρων μαθημάτων. Ακόμη, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων έχουν συμβάλει διάφορα Προγράμματα Αγωγής Σταδιοδρομίας, τα οποία έχουν υλοποιηθεί για περισσότερα από 10 χρόνια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με τη συνεργασία όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας. Τα τελευταία χρόνια, σταδιακά εγκαταλείπεται η παραδοσιακή προσέγγιση των θεμάτων της σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού μέσα από την παραδοσιακή διδασκαλία του σχετικού μαθήματος και αρχίζουν να αξιοποιούνται και στον ΣΕΠ νέες και καινοτόμες μέθοδοι, όπως η ερευνητική εργασία (project), οι δραστηριότητες σχολικής και κοινωνικής ζωής¹⁴ καθώς και σύγχρονα διαδικτυακά εργαλεία ανάπτυξης σταδιοδρομίας (βλ. Παραδείγματα Καλών Πρακτικών 2α, 2β, 2γ, και 2δ).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 2α.

Πρόγραμμα παρέμβασης για την Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Λήψης Απόφασης

Το Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, σχεδίασε και υλοποίησε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Λήψης Απόφασης σε μαθητές Γ' Γυμνασίου και Α' Λυκείου, με σκοπό την παροχή βοήθειας στους μαθητές ώστε να μπορούν να χρησιμοποιούν τις λογικές διαδικασίες κατά τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων. Πιο συγκεκριμένα, το πρόγραμμα στοχεύει να βοηθήσει τους μαθητές στην αξιολόγηση των εναλλακτικών επιλογών με την εκμάθηση συγκεκριμένων τεχνικών λήψης απόφασης. Η ποιτική φάση του προγράμματος υλοποιήθηκε σε επτά σχολεία, ενώ η κύρια φάση περιλάμβανε την εφαρμογή σε πάνω από 20 σχολεία σε όλη την Ελλάδα.

Το πρόγραμμα αποτελείται από επτά συναντήσεις διάρκειας μιας διδακτικής ώρας και μπορεί να εφαρμοστεί σε ομάδες 8-14 ατόμων. Σε κάθε συνάντηση, ο σύμβουλος παρουσιάζει μια συγκεκριμένη τεχνική λήψης απόφασης και στη συνέχεια καλούνται οι μαθητές να ασκηθούν στην τεχνική που τους διδάχθηκε με τη βοήθεια ασκήσεων οι οποίες είναι συγκεκριμένα σενάρια. Παράλληλα, σε κάποιες συναντήσεις παρουσιάζονται ορισμένα από τα πιο κοινά λάθη στη λήψη απόφασης και, αντίστοιχα, οι ασκήσεις αφορούν στην αξιολόγηση της δυνατότητας των μαθητών να αναγνωρίσουν το λάθος και να το αποφύγουν.

Η αξιολόγηση του προγράμματος με τη χρήση ερωτηματολογίων που αξιολογούν τις δυσλειτουργικές σκέψεις του ατόμου σε σχέση με τις αποφάσεις σταδιοδρομίας, καθώς και την ίδια την ικανότητα λήψης απόφασης έδειξε ότι υπήρξε σημαντική διαφορά σε όλες τις διαστάσεις των ερωτηματολογίων. Οι εκπαιδευτικοί/ σύμβουλοι που εφάρμοσαν το πρόγραμμα, ανέφεραν ότι το μάθημα έγινε πιο ευχάριστο και δημιουργικό, ενώ η ωφέλεια των μαθητών ήταν φανερή.

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 2β.

Η Διαδικτυακή Διαδραστική Πύλη Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού εφήβων και νέων www.eoppep.gr/teens

Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), ΝΠΙΔ εποπτευόμενο από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, ακολουθώντας τις σχετικές ευρωπαϊκές κατευθύνσεις, δίνει έμφαση στην ανάπτυξη καινοτόμων εργαλείων ανάπτυξης σταδιοδρομίας αυξάνοντας την πρόσβαση των πολιτών κάθε ηλικίας σε ανάλογες υπηρεσίες με την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο αυτό, έχει αναπτύξει με τη συγχρηματοδότηση του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του Υπουργείου Παιδείας, ΕΣΠΑ 2007-2013, τη Διαδικτυακή Διαδραστική Πύλη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για εφήβους (Διαδικτυακή Πύλη Πολυμέσων) www.eoppep.gr/teens, η οποία είναι ένα φιλικό και νεανικό εργαλείο που

14. Βλ. ιστότοπο του ΥΠΔΒΜΘ <http://www.minedu.gov.gr> «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Λοιπές Διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων».

παρέχει πολλές διαφορετικές δυνατότητες πληροφόρησης και στήριξης σε εφήβους μαθητές γενικής ή/και επαγγελματικής εκπαίδευσης και νέους, για τον σχεδιασμό της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους πορείας. Σημαντικά στοιχεία είναι η αξιοποίηση ψηφιακών εφαρμογών, on line παιχνιδιών, βίντεο κλπ. με τα οποία οι περισσότεροι έφηβοι είναι πολύ εξοικειωμένοι, καθώς και «εργαλεία» που βοηθούν και κινητοποιούν τους μαθητές και τις μαθήτριες να γνωρίσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, αξίες και ενδιαφέροντά τους, να καταρτίσουν το ατομικό τους σχέδιο δράσης και να προετοιμαστούν εγκαίρως για τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας. Βασικές διαδικτυακές υπηρεσίες της Πύλης www.eorpep.gr/teens είναι:

- ✓ ψηφιοποιημένα – αυτοματοποιημένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού (τα οποία κατασκευάστηκαν και σταθμίστηκαν για τον ελληνικό πληθυσμό από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο με τη χρηματοδότηση του Γ' ΚΠΣ), με στόχο την υποστήριξη των μαθητών/ μαθητριών και νέων στη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων με βάση τις αξίες, τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντά τους.
- ✓ ψηφιακό εργαλείο για την ανάπτυξη του ατομικού φακέλου δεξιοτήτων (e-portfolio) για την ανάδειξη των επιτευγμάτων και των δεξιοτήτων που έχουν αναπτύξει οι νέοι, τόσο στο πλαίσιο του σχολείου όσο και από δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου. Ο ηλεκτρονικός φάκελος μπορεί να εμπλουτίζεται συνεχώς και να αποτελεί τρόπο παρουσίασης και απόδειξης κατοχής βασικών δεξιοτήτων.
- ✓ το διαδικτυακό διαδραστικό εργαλείο διαχείρισης σταδιοδρομίας Real Game, προσαρμοσμένο στα ελληνικά δεδομένα για τις ηλικίες 15-18 και 12-15 ετών, το οποίο έχει ως στόχο να βοηθήσει τους εφήβους να γνωρίσουν καλύτερα τόσο τον εαυτό τους, όσο και τις ευκαιρίες αλλά και τις ευθύνες της ενήλικης ζωής, με έναν ευχάριστο και ταυτόχρονα δημιουργικό τρόπο. Οι έφηβοι θα οραματιστούν το μέλλον τους “παίζοντας” ατομικά ή ομαδικά, με τη βοήθεια των συμβούλων, των καθηγητών τους ή των γονέων τους το Καναδικό διαδικτυακό διαδραστικό εργαλείο ανάπτυξης δεξιοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας, διεθνώς αναγνωρισμένο και ευρέως χρησιμοποιούμενο σε πολλές χώρες της Ε.Ε. (σε εξέλιξη).
- ✓ βίντεο παρουσίασης επαγγελμάτων και βασικών δεξιοτήτων θα “ζωντανεύουν” στα μάτια των εφήβων τα διάφορα επαγγέλματα και τον κόσμο της αγοράς εργασίας (σε εξέλιξη).
- ✓ διασύνδεση με την Εθνική Βάση Δεδομένων Εκπαιδευτικών Ευκαιριών «ΠΛΟΗΓΟΣ» <http://ploigos.eorpep.gr>
- ✓ θεματικοί ενημερωτικοί κατάλογοι για την συστηματική πληροφόρηση των εφήβων και νέων για θέματα σπουδών και εργασίας, οι οποίοι συμβάλλουν στην καλλιέργεια κουλτούρας δια βίου μάθησης και δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας.
- ✓ δυνατότητα αποστολής ερωτημάτων και επικοινωνίας των ενδιαφερομένων με με Σύμβουλο ΣΕΠ των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Η Πύλη έχει ξεκινήσει τη λειτουργία της από το Δεκέμβριο του 2012 και έχει συμβάλει σημαντικά στην αύξηση της πρόσβασης των ενδιαφερομένων μαθητών και νέων σε υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, ενώ παράλληλα έχει ενισχύσει την αποτελεσματικότητα των 79 ΚΕΣΥΠ του Υπουργείου Παιδείας, καθώς έχουν τη δυνατότητα μέσω της Πύλης να υποστηρίξουν πολύ μεγαλύτερο αριθμό μαθητών Γυμνασίων και Λυκείων. Σταδιακά, η Πύλη θα επεκτείνεται μέχρι το τέλος του 2015, με στόχο να αναπτυχθούν και υπηρεσίες τηλεσυμβουλευτικής μέσω της Πύλης, ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες μαθητών και νέων από απομακρυσμένες περιοχές και ΑμεΑ. Η προστιθέμενη αξία της Πύλης αναμένεται να αυξηθεί και να επωφεληθεί το σύνολο των μαθητών εφόσον αξιοποιηθεί όσο το δυνατόν περισσότερο στο πλαίσιο των προβλεπόμενων σχολικών δραστηριοτήτων ή των projects.

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 2γ.

Εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον στη Μάθη

Η εξοικείωση με το περιβάλλον εργασίας είναι ένα εθνικό πρόγραμμα στο οποίο μια ομάδα μαθητών (ηλικίας 14-15 ετών) τοποθετούνται για μια εβδομάδα σε ένα πλαίσιο εργασίας που σχετίζεται με τον χρηματοπιστωτικό τομέα (π.χ. τράπεζα ή ασφαλιστική εταιρεία), τον τομέα της υγείας (π.χ. νοσοκομείο ή κέντρο υγείας) ή τον το-

μέα των ΤΠΕ (π.χ. εταιρεία λογισμικού). Οι μαθητές παρατηρούν τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της δουλειάς τους, ενώ εκτελούν μικρές εργασίες. Ένα ημερολόγιο βοηθά να αναστοχαστούν πάνω σε προσωπικά και εργασιακά θέματα. Είναι, επίσης, έτοιμοι, με εβδομαδιαία μαθήματα που λαμβάνουν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για την αντιμετώπιση τεσσάρων θεμάτων: 1) τη συλλογή πληροφοριών για θέματα βιομηχανίας και υγείας, 2) το πώς να κάνουν μια καλή πρώτη εντύπωση στο χώρο εργασίας, 3) τον σχεδιασμό της πορείας προς την εργασία, 4) την καλή χρήση του ημερολογίου. Το πρόγραμμα αυτό βοηθά τους μαθητές να σκεφτούν με συγκεκριμένο τρόπο για την πορεία της σταδιοδρομίας τους και να διευρύνουν τις γνώσεις τους για τις ευκαιρίες που ενδέχεται να συναντήσουν στη σταδιοδρομία τους. Επίσης, τους βοηθά να κατανοήσουν τη σχέση μεταξύ των γνώσεων που αποκτούν στο σχολείο και των ευκαιριών για εργασία. Κατά συνέπεια, οι μαθητές είναι πιο πιθανό να παρακολουθούν προσεκτικότερα τα μαθήματα στην τάξη τους και να οικοδομούν θετική εικόνα για το μέλλον τους. Κατανοούν, ακόμα, το πόσο σημαντικό είναι να αποκτούν μια σειρά από δεξιότητες προκειμένου να πετύχουν με αποτελεσματικό τρόπο την προετοιμασία για τη μετάβασή τους στην απασχόληση και τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της σχολικής εκπαίδευσης και του κόσμου της εργασίας.

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 26.

Ερωτηματολόγιο «ΑΡΙΑΔΝΗ»

Οι σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις του επαγγελματικού προσανατολισμού υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική αξιολόγηση πρέπει να χρησιμοποιείται για να προκαλέσει μάθηση, όχι απλώς για να ταιριάξει τα προσωπικά χαρακτηριστικά με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά (Krumboltz, 2009). Ειδικότερα η αξιολόγηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων μπορεί να προκαλέσει συζητήσεις για τους τρόπους με τους οποίους τα παρόντα ενδιαφέροντα μπορούν να εφαρμοστούν σε μια ποικιλία επαγγελμάτων. Το γεγονός ότι τα ενδιαφέροντα μπορούν να αλλιάξουν με την πάροδο του χρόνου μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να βοηθήσει τους πελάτες να συνειδητοποιήσουν ότι δεν χρειάζεται να δεσμεύουν τον εαυτό τους σε ένα επάγγελμα εφ' όρου ζωής (Krumboltz 2009). Έτσι, η σύγχρονη αντίληψη για τον ρόλο των ερωτηματολογίων επαγγελματικών ενδιαφερόντων είναι ότι η αξιοποίησή τους αποτελεί πρόκληση για μάθηση, αφετηρία για τη διερεύνηση του εαυτού, κίνητρο για τη εξερεύνηση του κόσμου της εργασίας, και αφορμή για την ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης.

Ο στόχος αυτής της προσέγγισης είναι η προετοιμασία του μαθητή για έναν αβέβαιο κόσμο, στον οποίο θα χρειαστεί μελλοντικά να κάνει πολλές επαγγελματικές επιλογές. Τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων έχουν, λοιπόν, βοηθητικό ρόλο στην επαγγελματική συμβουλευτική και πρέπει οι επαγγελματικοί σύμβουλοι να τα βλέπουν υπό αυτή την οπτική.

Σε αυτή την φιλοσοφία βασίσθηκαν οι Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος (υπό δημοσίευση) για την κατασκευή του «ΑΡΙΑΔΝΗ», το οποίο αποτελεί ένα ερωτηματολόγιο-πρόκληση για μάθηση και αφορμή για διερεύνηση του εαυτού και του κόσμου της εργασίας. Χρησιμοποιείται ως αφορμή για να ενδυναμωθεί η θετική στάση του μαθητή απέναντι στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας, να συνδεθεί η παρούσα συμπεριφορά του με μελλοντικά αποτελέσματα, και, κυρίως, να βοηθηθεί στην προετοιμασία για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας του μέλλοντος (Savickas, 2004, 2012) και όχι ως προσπάθεια να αναπαράγει την επαγγελματική ζωή του παρελθόντος και του παρόντος.

Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων «ΑΡΙΑΔΝΗ» αποτελεί ένα σύγχρονο, έγκυρο και αξιόπιστο ψυχομετρικό εργαλείο που κατασκευάστηκε στην Ελλάδα για την αξιολόγηση των ψυχομετρικών ενδιαφερόντων των μαθητών ηλικίας 15-18 και φοιτητών στα πρώτα έτη σπουδών. Έχει δημιουργηθεί με βάση τις ανάγκες του ελληνικού και κυπριακού εκπαιδευτικού συστήματος και ανταποκρίνεται στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Δίνει βαθμολογία για 16 μεγάλες ομάδες επαγγελμάτων και αποτελείται από 200 δηλώσεις σχετικές με επαγγελματικές δραστηριότητες και σχεδιασμένες για να συνδέουν τα ενδιαφέροντα των μαθητών με τις επαγγελματικές ομάδες. Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων «ΑΡΙΑΔΝΗ» χρησιμοποιεί ως βάση την αντίληψη ότι σε κάθε επάγγελμα ο εργαζόμενος μπορεί να έχει κάποιο βαθμό αλληλεπίδρασης με στοιχεία, με ανθρώπους (ή/και ζώα) και με αντικείμενα. Ο βαθμός αυτής της αλληλεπίδρασης διαμορφώνει τη βάση για την ομαδοποίηση των επαγγελματιών. Για κάθε επαγγελματική ομάδα υπάρχει ικανός αριθμός ερωτήσεων που περιγράφουν διάφορες επαγγελμα-

τικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Ο μαθητής καλείται να δηλώσει τον βαθμό στον οποίο του αρέσουν οι δραστηριότητες αυτές, χρησιμοποιώντας μια πεντάβαθμη κλίμακα.

Το «ΑΡΙΑΔΝΗ» αποτελεί ένα προσαρμοστικό ερωτηματολόγιο, καθώς, ανάλογα με τις απαντήσεις του μαθητή στις 16 παραπάνω ομάδες επαγγελματιών, ενδέχεται να εμφανιστούν επιπλέον ερωτήσεις για να εξεταστεί ο βαθμός στον οποίο το άτομο δείχνει ενδιαφέρον για συγκεκριμένες υποομάδες επαγγελματιών. Συνολικά, υπάρχει η δυνατότητα εξέτασης 30 υποομάδων επαγγελματιών.

3. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Θεωρείται, συχνά λανθασμένα, ότι όσοι φοιτούν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έχουν πάρει ήδη αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία που θα ήθελαν να ακολουθήσουν και ότι έχουν αναπτύξει δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας είτε μέσα από την εμπειρία τους στην επίσημη μαθητεία, είτε μέσω της δουλειάς μετά το σχολείο ή κατά τη διάρκεια των διακοπών, είτε μέσω της μερικής απασχόλησης. Τα ερευνητικά δεδομένα και η εμπειρία δείχνουν ότι οι μαθητές και σπουδαστές στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης βρίσκονται συχνά εκεί όχι από επιλογή, αλλά επειδή έχουν οδηγηθεί από το γενικό εκπαιδευτικό σύστημα, ή γιατί δεν είχαν κάποιες καλύτερες επιλογές (Sidiropoulou-Dimakakou, Argyropoulou, Drosos & Terzaki, 2012. Σκιππητάρη-Βαντσιώτη, 2011). Επιπλέον, οι μαθητές και σπουδαστές αυτοί έχουν συχνά αρνητικές εμπειρίες στο σχολείο, βλέπουν μικρή σχέση μεταξύ της τυπικής μάθησης και του κόσμου της εργασίας και έχουν ανάγκη να διαχειρίζονται καλύτερα τις όλο και πιο σύνθετες και μη-γραμμικές μεταβάσεις μεταξύ της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εργασίας (Cameron, 2009. Smith & Beaton, 2008).

Οι συχνές αλλαγές στην παραγωγή και την οικονομία, σε συνδυασμό με τις ολοένα και πιο επισφαλείς συμβάσεις εργασίας, ενισχύουν τον ισχυρισμό ότι οι μαθητές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει επίσης να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας και να το πράξουν σε μια διά βίου προοπτική. Η αποτελεσματικότητα τέτοιων δραστηριοτήτων μπορεί να ενισχυθεί: α) με τη δημιουργία εργαλείων (π.χ. portfolio, επαγγελματικό προφίλ, μητρώο κατάρτισης) που συλλέγουν, συνοψίζουν και τεκμηριώνουν διάφορες εμπειρίες μάθησης και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους μαθητές κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως και στην εργασία και την καθημερινή τους ζωή, β) με εργαστήρια που ενσωματώνονται στο εβδομαδιαίο μάθημα (προπόνηση για την ανάπτυξη κοινωνικών και προσωπικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και δεξιοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες, γ) με τη χρήση ηλεκτρονικών συστημάτων καθοδήγησης και πρόσβασης στο διαδίκτυο, που καλλιεργούν τις δεξιότητες επιχειρηματικότητας και επαγγελματικής προσαρμογής (Nathan & Hill, 2006. Palmer & Whybrow, 2006) (βλ. Παραδείγματα Καλών Πρακτικών 3α και 3β).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 3α.

Πρωθώντας τη διαφάνεια στην επαγγελματική εκπαίδευση στην Ιταλία

Το *Libretto formativo del Cittadino* («Το Προσωπικό Μητρώο Κατάρτισης») είναι ένα εργαλείο σχεδιασμένο για να συλλέγει, να συνοψίζει και να τεκμηριώνει τις διάφορες εμπειρίες μάθησης και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τους πολίτες κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως και στην εργασία και την καθημερινή τους ζωή. Ο στόχος είναι να αυξηθεί η διαφάνεια και η χρηστικότητα των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας, καθώς και των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας. Το Προσωπικό Μητρώο Κατάρτισης μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και στην αγορά εργασίας. Είναι ένα εργαλείο που στοχεύει να αναδείξει τις δεξιότητες, τα προσόντα και τα επιτεύγματα του κάθε ατόμου διευκολύνοντας τη διαφάνεια και την αναγνώριση προκειμένου να ενδυναμωθούν οι πολίτες στις μεταβάσεις τους.

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 3β.**Πρόγραμμα “STOP & GO” στο Λουξεμβούργο**

Το πρόγραμμα «Stop & Go» εστιάζει στον προσωπικό προσανατολισμό και την προσωπική ανάπτυξη φέρνοντας κοντά τη διδασκαλία μέσα στο σχολείο με τα εξωτερικά ερεθίσματα από εξειδικευμένο προσωπικό στον καλλιτεχνικό, πολιτιστικό και θεραπευτικό τομέα. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε μαθητές ηλικίας 14-15 κατά τη μετάβαση από την κατώτερη δευτεροβάθμια στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (κυρίως στην επαγγελματική εκπαίδευση). Στόχος του είναι να ενσωματώσει τις εμπειρίες της δημιουργικής εργασίας στην καθημερινή ζωή και να στηρίξει την ανάπτυξη των κομβικών δεξιοτήτων των μαθητών: αυτάρκεια, αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, αυτοαποτελεσματικότητα, λήψη αποφάσεων, ευελιξία και ανάληψη δράσης. Τα «Εργαστήρια Σταδίων Ζωής» έχουν ενσωματωθεί στο εβδομαδιαίο μάθημα - εργασιακή βοήθεια για την ανάπτυξη κοινωνικών και προσωπικών δεξιοτήτων, κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους, ενώ τα εντατικά καλλιτεχνικά εργαστήρια βοηθούν τους μαθητές της επαγγελματικής εκπαίδευσης να αναπτύξουν δημιουργικές και καλλιτεχνικές δεξιότητες. Η αξιολόγηση του προγράμματος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το πρόγραμμα βοήθησε τους νέους να αποκτήσουν επίγνωση των εμπειριών τους και να αντιμετωπίσουν τις κοινωνικές καταστάσεις πιο αποτελεσματικά.

4. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

Όλο και περισσότερο τα πανεπιστήμια και τα άλλα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αναγνωρίζουν ότι, εκτός από τις ευθύνες που έχουν να μεταδώσουν γνώσεις και δεξιότητες σε συγκεκριμένους τομείς και κλάδους, οφείλουν, επίσης, να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο και στην υποστήριξη της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας, παρέχοντάς τους βοήθεια για τη διαχείριση και εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους στη διάρκεια του χρόνου (European Lifelong Guidance Policy Network, 2012). Τέτοιες πρωτοβουλίες ενθαρρύνονται μέσα από τις δραστηριότητες επιστημονικών κέντρων των Πανεπιστημίων¹⁵ και των Γραφείων Διασύνδεσης, τα οποία με τη βοήθεια επιστημονικών προγραμμάτων που υλοποιούν, επιδιώκουν να υποστηρίξουν τους φοιτητές στην πιστοποίηση των εμπειριών και των ικανοτήτων τους. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν συνήθως κατάρτιση, δια βίου εκπαίδευση, βιωματικές ασκήσεις, προσωπική ή ομαδική συμβουλευτική, ασύγχρονη εκπαίδευση μέσω e-learning και εργαλεία για την ψηφιακή πλατφόρμα. Βασικός στόχος των προγραμμάτων αυτών είναι η πολύπλευρη υποστήριξη των φοιτητών/αποφοίτων για την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας και για την ανάπτυξη μιας επιτυχημένης σταδιοδρομίας, ενώ ταυτόχρονα, επιδιώκεται η ανάπτυξη δεξιοτήτων μετάβασης, θετικής αυτό-αντίληψης, αποτελεσματικής αλληλεπίδρασης, διαχείρισης πληροφοριών, διαχείρισης αλλαγών, λήψης αποφάσεων, πρόσβασης στην αγορά εργασίας (βλ. Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 4).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 4.**Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας σε Πανεπιστήμιο στην Πορτογαλία**

Σεμινάρια αυτοδιαχείρισης σταδιοδρομίας έχουν αναπτυχθεί και υλοποιούνται από τους καθηγητές και ερευνητές ψυχολογίας του Κέντρου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Πανεπιστημίου του Minho, στην Πορτογαλία. Τα σεμινάρια επιδιώκουν να καλλιεργήσουν την αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας των προπτυχιακών φοιτητών (διερεύνηση σταδιοδρομίας, καθορισμός στόχων, σχεδιασμός και υλοποίηση των σχεδίων δράσης, παρακολούθηση και ανατροφοδότηση) και την ανάπτυξη στρατηγικών συμπεριφορών σταδιοδρομίας σε διδακτορικούς φοιτητές. Το πρώτο σεμινάριο περιλαμβάνει οκτώ συνεδρίες παρέμβασης των 120 λεπτών η καθεμία, που υλοποιούνται σε εβδομαδιαία βάση, σε περιβάλλον τάξης ή στο κέντρο σταδιοδρομίας του Πανεπιστημίου, με μικρές ομάδες των 8-10 φοιτητών από διάφορες σχολές. Το δεύτερο σεμινάριο αποτελείται από επτά συνεδρίες παρέμβασης των 90 λεπτών η καθεμία που υλοποιήθηκαν σε εβδομαδιαία βάση στο κέντρο σταδιοδρομίας,

15. π.χ. στο Πανεπιστήμιο Αθηνών έχουν δημιουργηθεί τέτοιου είδους κέντρα, όπως το Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, το Κέντρο Σχολικού & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το Κέντρο Έρευνας και Εφαρμογών Σχολικής Ψυχολογίας, κ.ά. Βλ. www.uoa.gr

με μικρές ομάδες συμμετεχόντων από διαφορετικούς επιστημονικούς κλάδους. Και τα δύο σεμινάρια αναπτύχθηκαν σε τρεις βασικούς άξονες σχεδιασμού σταδιοδρομίας: επαγγελματική προσωπικότητα, προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας, και θέματα ζωής. Ιδιαίτερη έμφαση, δίνεται στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Η διαδικασία και τα αποτελέσματα αξιολογούνται μέσω καταλόγων ελέγχου, ερωτηματολογίων και δομημένων συνεντεύξεων.

5. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας ενηλίκων

Η δια βίου μάθηση γίνεται οδόενα και πιο επίκαιρη για τους ενήλικες, καθώς ενθαρρύνονται όλο και περισσότεροι να συμμετάσχουν εκ νέου στην εκπαίδευση και την κατάρτιση σε διάφορα στάδια στη ζωή τους. Μερικές φορές, η εκ νέου κατάρτιση καθίσταται αναπόφευκτη, καθώς μερικοί άνθρωποι θέλουν να αποκτήσουν νέα ενδιαφέροντα ή να ανανεώσουν τα παλιά τους. Ακόμη, η μετακίνηση από μία κατάσταση (π.χ. απασχόληση) σε μια άλλη (π.χ. ανεργία) συνεπάγεται την ανάγκη επανακατάρτισης, καθώς αναδεικνύεται η προοπτική μιας δεύτερης ή μιας τρίτης σταδιοδρομίας. Τέλος, η προοπτική να αποκτήσει κανείς πολύ ελεύθερο χρόνο, όπως η περίοδος μετά τη συνταξιοδότηση θα μπορούσε να ιδωθεί ως μια περίοδος κατά την οποία οι άνθρωποι μπορούν να συνεχίσουν να αναπτύσσονται και να εξελίσσονται (Nathan & Hill, 2006). Συχνά ωστόσο, οι ενήλικες συμμετέχουν στην εκπαίδευση και κατάρτιση για λόγους που δεν συνδέονται στενά με την εργασία, αλλά περισσότερο με την προσπάθειά τους να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής ή για νέες ευκαιρίες κοινωνικοποίησης.

Οι τομείς των δεξιοτήτων που συνήθως συνδέονται με τη δια βίου διαχείριση σταδιοδρομίας αναφέρονται στην αυτογνωσία, τη γνώση ευκαιριών, τη λήψη αποφάσεων, τις δεξιότητες μετάβασης και τις δεξιότητες επαγγελματικής ανθεκτικότητας και απασχολησιμότητας. Σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων οι διάφορες δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας μπορούν να σχεδιαστούν με προσαρμόσιμο τρόπο προκειμένου να ανταποκριθούν στις διαφορετικές ανάγκες των ενηλίκων, συμπεριλαμβανομένης της κάθετης και οριζόντιας επαγγελματικής κινητικότητας, της αντιμετώπισης των περιόδων ανεργίας, της στροφής προς την εργασία με μερική απασχόληση, καθώς και της συνταξιοδότησης (βλ. Παραδείγματα Καλών Πρακτικών 5α., 5β. και 5γ.).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 5α.

Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας

Το Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ) αποτελεί δημόσιο Σχολείο Εκπαίδευσης Ενηλίκων, το οποίο παρέχει τίτλο ισότιμο του Γυμνασίου. Το πρόγραμμα σπουδών διαφέρει από το αντίστοιχο της τυπικής εκπαίδευσης ως προς το περιεχόμενο, τη διδακτική μεθοδολογία και την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων, ενώ η συνολική του διάρκεια είναι 2 εκπαιδευτικά έτη. Απευθύνεται σε πολίτες άνω των 18 ετών που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Γυμνάσιο) και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και από το Ελληνικό Δημόσιο. Το εβδομαδιαίο πρόγραμμα είναι 25ωρο και τα μαθήματα γίνονται σε απογευματινές ώρες, από Δευτέρα έως Παρασκευή, ενώ τα ΣΔΕ που λειτουργούν σε σωφρονιστικά καταστήματα έχουν πρωινό ωράριο. Τα ΣΔΕ στην Ελλάδα θεσμοθετήθηκαν με το νόμο 2525/97 στο πλαίσιο που έχουν προδιαγράψει οι διακηρυγμένες αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι στόχοι των ΣΔΕ είναι η επανασύνδεση των εκπαιδευομένων με τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, η διαμόρφωση θετικής στάσης προς τη μάθηση, η απόκτηση βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων, η ενίσχυση της προσωπικότητας και, τέλος, η πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Μεγάλη καινοτομία των ΣΔΕ αποτελούν οι Συμβουλευτικές υπηρεσίες, οι οποίες στελεχώνονται από έναν Σύμβουλο Σταδιοδρομίας και έναν Σύμβουλο Ψυχολόγο σε κάθε σχολείο. Είναι μία πό τις ελάχιστες περιπτώσεις που έχει δοκιμαστεί στην πράξη στην Ελλάδα ένα μοντέλο δύο συμβούλων, εκ των οποίων ο ένας επικεντρώνεται σε θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και ο δεύτερος σε θέματα ψυχολογικής υποστήριξης. Ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας εργάζεται τρεις μέρες την εβδομάδα στα ΣΔΕ που έχουν πάνω από 4 τμήματα

και δύο μέρες την εβδομάδα σε αυτά με λιγότερο από τέσσερα. Ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας στα ΣΔΕ οφείλει να λαμβάνει υπόψη του το γενικότερο κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον των εκπαιδευόμενων. Τα σύγχρονα κοινωνικά φαινόμενα -όπως η αύξηση της φτώχειας και της ανεργίας, η μετανάστευση- τα φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας, έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στις ευάλωτες ομάδες της κοινωνίας και κατά συνέπεια, αυξάνεται η ανάγκη τους για βοήθεια και στήριξη. Σε τέτοιες ομάδες, ανήκει συνήθως η πλειοψηφία των μαθητών των ΣΔΕ και ειδικότερα όσοι προέρχονται από υποβαθμισμένες περιοχές. Συχνά οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες αντιμετωπίζουν πιο έντονα το φαινόμενο της ανεργίας, απασχολούνται σε εργασίες χαμηλού κοινωνικού κύρους ή καταλήγουν θύματα εκμετάλλευσης υπό την ευρύτερη έννοια. Οι μαθητές των ΣΔΕ στη συντριπτική πλειοψηφία τους είναι: (α) άτομα εργαζόμενα, τα οποία αποβλέπουν τόσο στην προσωπική τους βελτίωση ως προς την αύξηση των τυπικών τους προσόντων όσο και στην κατάρτιση και την επιδίωξη μιας καλύτερης εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εξέλιξης, (β) Άτομα άνεργα (η πλειοψηφία των σπουδαστών), τα οποία επίσης επιδιώκουν την προσωπική τους βελτίωση ως προς την απόκτηση επιπλέον εφοδίων, ώστε να διεκδικήσουν ή να επανακτήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας. Ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, επομένως, αντιμετωπίζει ένα ετερόκλητο σύνολο, στο οποίο κάθε άτομο είναι και μια ξεχωριστή περίπτωση. Υπάρχουν λοιπόν πολλές ατομικές διαφορές μέσα στην ομάδα, ωστόσο αυτές οι διαφορές ασκούν μια πολύ εποικοδομητική αλληλεπίδραση. Το αξιοσημείωτο είναι ότι, ενώ υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ατόμων, ταυτόχρονα όλοι έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό και ένα κοινό σκοπό. Όλοι δεν έχουν τελειώσει το Γυμνάσιο, γεγονός που ίσως δημιουργεί αισθήματα μειονεξίας για τα μέχρι σήμερα επιτεύγματα τους, ειδικότερα στο χώρο της εκπαίδευσης ή της επαγγελματικής τους αποκατάστασης, καθώς και ένα αίσθημα αδικίας. Παράλληλα όμως, όλοι επιδιώκουν την προσωπική τους βελτίωση στον μορφωτικό, επαγγελματικό και κοινωνικό τομέα, σκοπός ο οποίος υποδηλώνει αισιοδοξία και αποφασιστικότητα για επιτυχία.

Το έργο του Συμβούλου Σταδιοδρομίας είναι πολύπλευρο ωστόσο, με απώτερο σκοπό την προετοιμασία των μαθητών του να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή τον επαναπροσανατολισμό τους στην εκπαίδευση και στις επαγγελματικές τους επιλογές. Παράλληλα, επιδιώκει την ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης, και αυτοπεποίθησης των μαθητών του καθώς και την ενίσχυση της αισιοδοξίας, της επιμονής και της υπομονής για την επίτευξη, όσο το δυνατόν, υψηλότερων στόχων. Ο Σύμβουλος προσεγγίζει τους μαθητές του λαμβάνοντας υπόψη το φυσικό, πολιτισμικό και κοινωνικοοικονομικό τους περιβάλλον, συνεργάζεται με τις οικογένειες τους, χωρίς να παραβιάζει την ιδιωτική τους ζωή ή τα προσωπικά τους δεδομένα και συμπράττει με τους συναδέλφους του και τους τοπικούς φορείς ως προς την επίλυση προβλημάτων στα οποία έχει τη δυνατότητα να φανεί χρήσιμος. Ωστόσο, για κάθε ομάδα στόχο προσαρμόζει το περιεχόμενο του προγράμματος και τους στόχους του, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων της ομάδας του, τις ανάγκες τους και τις δυνατότητες τους να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας παρέχει τις ακόλουθες υπηρεσίες: (α) ατομική συμβουλευτική, (β) ομαδική Συμβουλευτική, (γ) σχέδια δράσεων (projects) ή εργαστήρια, (δ) Ασκήσεις αυτογνωσίας, (ε) παροχή πληροφόρησης (προφορικής και έντυπης) αναφορικά με σπουδές και επαγγελματικές επιλογές, (στ) χρήση ψυχομετρικών εργαλείων ή και απλών ερωτηματολογίων, ως επικουρικά μέσα για τη διερεύνηση ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων, προσωπικών αξιών κ.τ.λ., (ζ) υποστήριξη στη διαδικασία λήψης μιας εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής απόφασης, (η) υποστήριξη στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας: συγγραφή βιογραφικού σημειώματος, δομή συνέντευξης, πηγές εύρεσης εργασίας κ.τ.λ. (θ) εξοικείωση των μαθητών με την αγορά εργασίας καθώς και με τους κυριότερους φορείς της τοπικής κοινωνίας, (ι) διασύνδεση με τοπικούς φορείς και άλλες υπηρεσίες.

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 5β.

Επιμορφωτικά σεμινάρια Κ.Ε.Α.Ε.Σ.

Το Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, σχεδιάζει και υλοποιεί ετησίως επιμορφωτικά σεμινάρια τα οποία βασίζονται στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων και στο μοντέλο της συνδυαστικής και βιωματικής μάθησης, περιλαμβάνοντας δια ζώσης διδασκαλία και εξ αποστάσεως ασύγχρονη επιστημονική στήριξη, μέσω μελέτης πρόσθετου υλικού και εκπόνησης

εργασιών. Τα σεμινάρια απευθύνονται σε λειτουργούς συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού και σε στελέχη ανθρώπινου δυναμικού που επιθυμούν α) να εκπαιδευθούν αποτελεσματικά στην αξιοποίηση μεθόδων και τεχνικών επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού, οι οποίες ανταποκρίνονται στην εποχή των αλλαγών στην αγορά εργασίας και στην περίοδο της οικονομικής κρίσης, β) να εντάξουν στη δουλειά τους τεστ και ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού, γ) να εκπαιδευθούν αποτελεσματικά σε βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής, δ) να αποκτήσουν γνώσεις, σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο σε θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού που αφορούν τις ειδικές ομάδες πληθυσμού.

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 5γ.

«Ανάπτυξη δεξιοτήτων κινητικότητας: Πρόγραμμα ευαισθητοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας και μαθητών, φοιτητών και νέων», Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), 2012

Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) στο πλαίσιο των δράσεων του ως Κέντρο Euroguidance και Europass της Ελλάδας για το έτος 2012 πραγματοποίησε πρόγραμμα ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης στη Συμβουλευτική Κινητικότητα. Το πρόγραμμα περιλάμβανε την ανάπτυξη επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού για τη Συμβουλευτική Κινητικότητας για συμβούλους και για μαθητές, φοιτητές και νέους, την παραγωγή βίντεο με εμπειρίες κινητικότητας στα ελληνικά κατόπιν συνεργασίας με τον ONISEP (Office National d' Information sur les Enseignements et les Professions / Κέντρο Πληροφόρησης της Γαλλίας για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα και την υλοποίηση δυο σεμιναρίων (σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη) για συμβούλους σταδιοδρομίας με τίτλο «Συμβουλευτική Κινητικότητας: Ανάπτυξη δεξιοτήτων Συμβούλων Σταδιοδρομίας»/ και παράλληλα την υλοποίηση εργαστηρίων για μαθητές, φοιτητές και νέους με θέμα «Κινητικότητα στην Ευρώπη: Πόσο έτοιμος/η είσαι για μια εμπειρία κινητικότητας;». Εισηγητές των σεμιναρίων ήταν οι κ.κ. Graziana BOSCATO (Euroguidance Γαλλίας) & Jozef VANRAEPENBUSCH (Euroguidance Βελγίου), Μέλη της Ομάδας Εργασίας για την Κινητικότητα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Euroguidance καθώς και έμπειροι έλληνες ομιλητές. Τα σεμινάρια παρακολούθησαν 270 σύμβουλοι σταδιοδρομίας από όλη την Ελλάδα.

Στόχος των σεμιναρίων ήταν η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των στελεχών επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας διαφόρων υπηρεσιών σε όλη την Ελλάδα (π.χ. ΚΕΣΥΠ, Γραφεία Διασύνδεσης, Υπηρεσίες EURES του ΟΑΕΔ, ιδιωτικών φορέων ΣΥΕΠ κλπ.) αλλά και των μαθητών, φοιτητών και νέων σε θέματα Κινητικότητας στην Ευρώπη για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης καθώς και η πληροφόρησή τους για τα προγράμματα και τις ευκαιρίες κινητικότητας για μαθητές, φοιτητές, νέους κλπ.

Κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων συμμετείχαν μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου, ΕΠΑΣ και νέοι στους οποίους παρουσιάστηκε το εγχειρίδιο «Οδηγός Κινητικότητας» του ΕΟΠΠΕΠ, έγινε προβολή των βίντεο του ONISEP με εμπειρίες κινητικότητας και βιωματικό εργαστήριο (workshop) με ασκήσεις για την προσέγγιση διαφόρων ζητημάτων για την κινητικότητα και τις σχετικές δεξιότητες καθώς και τη συμπλήρωση των εγγράφων EUROPASS.

Δείτε σχετικά:

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ - Επιστημονικό Υποστηρικτικό Υλικό για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

http://www.eoppep.gr/images/SYEP/BOOKLET_SYMBOYLON_teliko.pdf

ΟΔΗΓΟΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ στην Ευρώπη για μαθητές, φοιτητές, νέους και κάθε ενδιαφερόμενο που αναζητεί ευκαιρίες για σπουδές και εργασία

http://www.eoppep.gr/images/SYEP/BOOKLET_MATHITON_teliko.pdf

6. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας ενηλίκων στην απασχόληση

Οι ενήλικες δυσκολεύονται όλο και περισσότερο να βρουν και να διατηρήσουν την εργασία τους και βιώνουν συχνότερα την εμπειρία της ανασφάλειας, τόσο λόγω της φύσης των συμβάσεων εργασίας που προσφέρονται, όσο και γιατί η αναδιάρθρωση και η μεταβολή των εργασιακών δομών απαιτούν συνεχή ανανέωση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Η αντίληψη αυτή αναδεικνύει έντονα την ανάγκη για τους ενήλικες να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας προκειμένου να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για την αντιμετώπιση των διαφόρων προκλήσεων (McArdle et al., 2007). Οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας επικεντρώνονται κυρίως, στις δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, προσωπικής επάρκειας στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και σε δεξιότητες αναζήτησης εργασίας. Οι δεξιότητες αυτές διευκολύνουν την επαγγελματική επανένταξη του ατόμου (ιδιαίτερα σε ανέργους), ενώ βοηθούν και στη μελλοντική διαχείριση της σταδιοδρομίας του (Koen et al., 2010). Ωστόσο, η διαδικασία επαγγελματικής επανένταξης μπορεί να επιτευχθεί με περισσότερο αποτελεσματικό τρόπο όταν περιλαμβάνει και την εκμάθηση δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων, διαχείρισης πληροφοριών, ομαδικής εργασίας, θετικής στάσης απέναντι στην αλλαγή, καθώς και τεχνικών αναζήτησης εργασίας (π.χ. σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικών επιστολών της αίτησης για εργασία, δεξιότητες συνέντευξης και αυτοπαρουσίασης) (Zikic & Klehe, 2006).

Η μεγάλη ανάγκη να δοθεί έμφαση στην προετοιμασία των ατόμων και ειδικά όσων απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, ώστε να διευκολυνθεί η επαγγελματική τους ένταξη έχει γίνει πλήρως αντιληπτή και πολλοί διαφορετικοί φορείς έχουν προσπαθήσει να εντάξουν στις παροχές τους υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής (βλ. Παραδείγματα Καλών Πρακτικών 6α. και 6β.).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 6α.

«Ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας ανέργων» Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υλοποιεί, πρόσφατα εισήγαγε νέες συμβουλευτικές παρεμβάσεις για την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ανέργων και τη διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν Συμβουλευτική & Επαγγελματικό Προσανατολισμό – Διαχείριση Σταδιοδρομίας, Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας, Συμβουλευτική Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών. Τα θέματα αυτά προσεγγίζονται με την διοργάνωση ομαδικών συμβουλευτικών συνεδριών των 8 ως 12 ατόμων, οι οποίες απευθύνονται, κατά περίπτωση, σε άτομα που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας χωρίς σαφή επαγγελματικό στόχο ή σε άτομα που καλούνται να αλλιάξουν το επάγγελμα που ασκούσαν στο παρελθόν, σε ανέργους που βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας, έχουν σαφή επαγγελματικό στόχο και τα προσόντα τους ζητούνται από την αγορά εργασίας. Για την ένταξη ενδιαφερομένων σε ομάδα συμβουλευτικής, απαιτείται η κατάρτιση Ατομικού Σχεδίου Δράσης σε συνεργασία με εργασιακό σύμβουλο στα ΚΠΑ του ΟΑΕΔ. Η διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας για τη διαχείριση σταδιοδρομίας και τη Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας σε μια ομάδα ανέργων κυμαίνεται μεταξύ επτά (7) και οκτώ (8) ημερών, ενώ η διαδικασία της Συμβουλευτικής Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών διαρκεί μεταξύ 21 και 25 ωρών.

Η διαδικασία Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Διαχείριση Σταδιοδρομίας περιλαμβάνει βασικά ζητήματα για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας, όπως: Συμβουλευτική με σκοπό την ανάπτυξη της Αυτοαντίληψης και Δημιουργία Επαγγελματικού Προφίλ, Πληροφόρηση-Γνωριμία με το Περιβάλλον Εργασίας, Εκπαιδευτική Πληροφόρηση, Σύνθεση – Λήψη Απόφασης – Κατάρτιση Επαγγελματικού Σχεδίου Δράσης.

Η Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας υλοποιείται μέσα από μια σειρά ολοκληρωμένων και οργανωμένων διαδικασιών αναζήτησης θέσεων εργασίας, με βιωματικό τρόπο, όπου ο άνεργος ακολουθεί ένα δομημένο πρόγραμμα «πλήρους απασχόλησης». Η υπηρεσία αυτή παρέχεται από εξειδικευμένους συμβούλους στις Δομές του ΟΑΕΔ σε ομαδικό επίπεδο και καλύπτει την εκπαίδευση στη σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος, της συνοδευτικής επιστολής και τη συμμετοχή στη συνέντευξη επιλογής με τον εργοδότη.

Σκοπός της Συμβουλευτικής Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών είναι η ευαισθητοποίηση, η ενθάρρυνση και η παροχή βοήθειας στους ανέργους για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ώστε να μετατραπεί η επιχειρηματική ιδέα τους σε επιχειρηματικό σχέδιο με απώτερο στόχο τη δημιουργία επιχείρησης με αυξημένες προοπτικές βιωσιμότητας. Περιλαμβάνει: Συμβουλευτική με σκοπό τη διερεύνηση επαγγελματικού/ επιχειρηματικού προφίλ, Διερεύνηση επιχειρηματικής ιδέας / λήψη επιχειρηματικής απόφασης, Ανάπτυξη προγράμματος μάρκετινγκ και βασικού χρηματο-οικονομικού σχεδιασμού.

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 6B.

«Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: “Profilpass” στην εκπαίδευση Ενηλίκων και “Berufswahlpass” και “Profilpass” στα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - Γερμανία”¹⁶

Το ProfilPASS αποτελεί ένα φάκελο δεξιοτήτων που χρησιμοποιείται στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων για τη συνολική παρουσίαση των δεξιοτήτων ζωής του ατόμου. Καταγράφει και αξιολογεί ικανότητες και δεξιότητες. Υποστηρίζει τους ανθρώπους βοηθώντας τους να αναγνωρίσουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους. Το ProfilPASS αξιολογεί ικανότητες και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσα από τη δραστηριότητα σε διαφορετικούς τομείς της ζωής ενός ατόμου: την επαγγελματική κατάρτιση, την εθελοντική εργασία, την απασχόληση, τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου, την οικογένεια, κλπ. Το εργαλείο επικεντρώνεται ιδιαιτέρως στις ικανότητες που αποκτήθηκαν σε άτυπα και μη-τυπικά μαθησιακά πλαίσια. Υποστηρίζει την ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας και την αυτο-αξιολόγηση μέσω του προσωπικού αναστοχασμού και της αποτίμησης των προσωπικών επιτευγμάτων, ικανοτήτων και ενδιαφερόντων, καθώς και μέσω της στοχοθέτησης.

Στον χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο επαγγελματικός προσανατολισμός εδώ και χρόνια κατέχει σημαντική θέση στο ωρολόγιο πρόγραμμα. Σε όλα τα ομοσπονδιακά κρατίδια, θέματα προετοιμασίας για την εργασία και επαγγελματικού προσανατολισμού διδάσκονται συστηματικά σε ένα ειδικό μάθημα, το οποίο μπορεί να έχει διάφορες ονομασίες (π.χ. μαθήματα στην εργασία, εργασία-οικονομία-τεχνολογία) ή είναι ενσωματωμένα σε άλλα μαθήματα. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και οι Δεξιότητες Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας αποτελούν βασικό μέρος του περιεχόμενου τους.

Προκειμένου να διευκολυνθεί, υποστηριχθεί και αξιολογηθεί η μαθησιακή διαδικασία στον τομέα αυτό, ο φάκελος Berufswahlpass (Διαβατήριο Επιλογών Σταδιοδρομίας) χρησιμοποιείται σε 12 από τα 16 κρατίδια, έχοντας ενσωματωθεί σε κάποιο μάθημα. Το εργαλείο όχι μόνο περιλαμβάνει διάφορα ερεθίσματα και πληροφορίες για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, αλλά και βοηθά στην αξιολόγηση των προσωπικών επιτευγμάτων και ενδιαφερόντων, μέσω τόσο της αυτο-αξιολόγησης, όσο και της εξωτερικής ανατροφοδότησης. Το εργαλείο περιλαμβάνει, επιπλέον, λίστες ελέγχου και ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης για διάφορα θέματα, όπως το ταίριασμα των επιλογών σταδιοδρομίας με τις δυνατότητες του ατόμου. Έτσι, επιδιώκει να αξιολογήσει τη μάθηση που επιτεύχθηκε στα θέματα της σταδιοδρομίας και να ενθαρρύνει την κριτική σκέψη και την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των μαθητών. Μέσω του εργαλείου αυτού, ενισχύονται η αυτογνωσία, η αυτοεκτίμηση και η αυτο-αποτελεσματικότητα του ατόμου.

Η διαδικασία επαγγελματική συμβουλευτική, ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας και η ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας υποστηρίζονται και αξιολογούνται, τόσο μέσω του επαγγελματικού προσανατολισμού, όσο και μέσω της συνεργασίας με τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Επιπλέον, το Διαβατήριο Επιλογών Σταδιοδρομίας βοηθά τους μαθητές στην τεκμηρίωση των βημάτων κατά τη διαδικασία της επιλογής σταδιοδρομίας, καθώς και στη διαχείριση και αξιοποίηση των αποδεικτικών εγγράφων.

Το Berufswahlpass αναπτύχθηκε ως μέρος ενός προγράμματος με τίτλο «Σχολείο, Οικονομία και Εργασία». Το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας και έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε περίπου 80% των γενικών σχολείων, ως αναπόσπαστο μέρος των προγραμμάτων εκπαίδευσης σταδιοδρομίας από το 2005. Συνεχώς περαιτέρω ανάπτυξη του εργαλείου εξασφαλίζεται από μια ομάδα εργασίας των ομοσπονδιακών κρατιδίων που χρησιμοποιούν το εργαλείο, η οποία υποστηρίζει επίσης την ιστοσελίδα και οργανώνει περαιτέρω συναφείς δραστηριότητες.

Βλ. www.Berufswahlpass.de και βάση δεδομένων KSSLLL

16. Βλ. στο «Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully» (Δεξιότητες Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Παράγοντες επιτυχίας στην εφαρμογή ενισχυτικών πολιτικών), Dorianne Gravina & Miha Lovsin. Μελέτη που ανατέθηκε από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Διά Βίου ΣΥΕΠ (ELGPN), 2012.

2.3. Πώς μπορούν οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας να ανταποκριθούν στα ειδικά προβλήματα ομάδων και ατόμων με διαφορετικές κοινωνικές, οικονομικές, πολιτιστικές και άλλες ανάγκες;

Πολιτισμικά διαφορετικοί

Παρά τη γενική διαπίστωση ότι η πολιτισμική ταυτότητα των ατόμων έχει σημαντική επίδραση στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και μοχλόντι έχει σταδιακά αυξηθεί το ερευνητικό ενδιαφέρον για θέματα πολιτισμικής διαφορετικότητας, παραμένουν αναπάντητα αρκετά ερωτήματα. Σε αυτό συντελεί το γεγονός ότι η έρευνα σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό μειονοτικών ομάδων αντιμετωπίζει διάφορα προβλήματα, όπως ο σαφής καθορισμός των σχετικών όρων (π.χ. φυλή, εθνικότητα, και μειονοτική ομάδα), η ταύτιση των μελών μιας εθνικής ή φυλετικής ομάδας με άτομα που προέρχονται από συγκεκριμένο (και μάλιστα κατώτερο) κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο, και η ίδια η διαδικασία των μετρήσεων οι οποίες γίνονται από μέλη της κυρίαρχης πολιτισμικά ομάδας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.α., 2008). Οι μειονοτικές ομάδες δεν είναι ομοιογενείς, αλλά απαρτίζονται από πλήθος διακριτών υποομάδων με τα δικά τους ξεχωριστά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των ατόμων που ανήκουν στην ίδια εθνική-φυλετική ομάδα ως προς το επίπεδο επιπολιτισμού, τον βαθμό απόκτησης εθνικής-φυλετικής ταυτότητας, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση και ως προς πολλές άλλες μεταβλητές.

Η Gottfredson (1986) υποστηρίζει ότι οι μειονοτικές ομάδες αντιμετωπίζουν επαγγελματικά προβλήματα που οφείλονται στη παρουσία συγκεκριμένων παραγόντων κινδύνου. Η σύγκριση με τον γενικότερο πληθυσμό ενδέχεται να δημιουργεί αρκετές δυσκολίες, ενώ το κυριότερο, ίσως, πρόβλημα που βιώνουν είναι η κοινωνική απομόνωση που οφείλεται στη διάκριση, την προκατάληψη ή την περιορισμένη γλωσσική επάρκεια. Συχνά χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτοεκτίμηση, ως αποτέλεσμα εμπειριών διάκρισης και αρνητικών στερεοτύπων. Επίσης, πολλά προβλήματα των μειονοτικών πληθυσμών οφείλονται σε παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική / πολιτισμική τους ομάδα. Ακόμη, είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν προβλήματα κατά την επιλογή επαγγέλματος λόγω κοινωνικοοικονομικών μειονεκτημάτων κ.α. (Herbert & Cheatham, 1988). Άλλα προβλήματα οφείλονται σε αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. πρόωγη μητρότητα), ενώ πολλοί άνδρες από μειονοτικές ομάδες έχουν περιορισμένες επαγγελματικές επιλογές επειδή ωθούνται στο να βρουν κάποιο επάγγελμα που να είναι πολιτισμικά αποδεκτό (Brooks, 1980) ή έχουν περιορισμένα επαγγελματικά πρότυπα και οδηγούνται σε εργασίες που αντιπροσωπεύουν χαμηλού επιπέδου κοινωνικές δραστηριότητες και ενδιαφέροντα (Arbona & Novy, 1991. Dunn & Veltman, 1989). Πρέπει να τονιστεί ότι έχει βρεθεί κατ' επανάληψη (π.χ. Arbona & Novy, 1991. Atkinson, Morten & Sue, 1993) ότι η κυρίαρχη ομάδα έχει επαγγελματικά στερεότυπα για τα μέλη φυλετικών και εθνικών μειονοτήτων. Αυτό συμβάλλει στο να οδηγούνται σε επαγγέλματα χαμηλότερου κύρους, επειδή εκεί βρίσκουν ευκολότερα εργασία. Επιπρόσθετα προβλήματα που φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι μειονοτικοί πληθυσμοί σε σχέση με την επαγγελματική τους ανάπτυξη είναι η έλλειψη αυτογνωσίας, οι επαγγελματικοί στόχοι και αξίες που έρχονται σε σύγκρουση με άλλους σημαντικούς προσωπικούς στόχους, η περιορισμένη επαγγελματική πληροφόρηση, η ανάγκη για ταχεία είσοδο στην αγορά εργασίας λόγω οικονομικών προβλημάτων και η δυσκολία στον εντοπισμό και την αξιοποίηση των ευκαιριών. Αρκετοί μελετητές εστίασαν στη μεγάλη σημασία της υποστήριξης και της πίστης στις δυνατότητες των ατόμων από σημαντικούς άλλους (γονείς, σχολείο κ.α.) για να ξεπεραστούν τα όποια προβλήματα (Fisher & Padmawidjaja, 1999. Juntunen et al., 2001).

Από τα παραπάνω καθίσταται φανερό η ακόμη μεγαλύτερη σημασία που έχει η ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας για τα πολιτισμικά διαφορετικά άτομα. Οι παράγοντες κινδύνου που περιγράφηκαν (μειωμένη αυτοεκτίμηση κ.α.) δεν διευκολύνουν την ανάληψη πρωτοβουλιών και, σε συνδυασμό με τις εμπειρίες διάκρισης και τα αρνητικά στερεότυπα, οδηγούν σε αρνητικές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας. Παράλληλα, η «ετοιμότητα στο τυχαίο» και η «επαγγελματική προσαρμοστικότητα» προϋποθέτουν διερεύνηση των ευκαιριών και ενδυνάμωση της προσωπικής επάρκειας, ενώ τα προβλήματα των μειονοτικών ομάδων εστιάζονται ακριβώς στον εντοπισμό των ευκαιριών και στη μειωμένη επαγγελματική πληροφόρηση. Όλα αυτά δημιουργούν περαιτέρω προβλήματα στη δυνατότητα των ατόμων να αναβαθμίζουν και να εκσυγχρονίζουν τα προσόντα τους, με αποτέλεσμα να έχουν περιορισμένες επαγγελματικές επιλογές. Οι αυξημένοι παράγοντες κινδύνου και οι αντιξοότητες που αντιμετωπίζουν καταδεικνύουν και την ανάγκη ανάπτυξης της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, αλλά και της έμφασης στην εκμάθηση συγκεκριμένων τεχνικών αναζήτησης εργασίας κ.τ.λ.

Πρόσφατες έρευνες στην Ελλάδα (Δρόσος, 2007, 2011. Δρόσος & Κασωτάκη, 2005. Παπαδοπούλου, 2005. Σακελλαρίδη, 2001. Σιδηροπούλου & Δρόσος, 2010) έχουν δείξει ότι υπάρχουν σαφείς διαφορές στην επαγγελματική ανάπτυξη των πολιτισμικώς διαφορετικών μαθητών και, επομένως, οι παρεμβάσεις θα έπρεπε να είναι πιο στοχευμένες, ώστε να απαντούν στις ανάγκες τους. Είναι απαραίτητη η διεξαγωγή περαιτέρω ερευνών για την καλύτερη κατανόηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης και, παράλληλα, η δημιουργία και δοκιμή εργαλείων που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν εντός της σχολικής τάξης. Όπως έδειξε πρόσφατη έρευνα (Δρόσος, 2011), υπάρχει μια ασθενής θετική σχέση ανάμεσα στον προσανατολισμό των πολιτισμικώς διαφορετικών μαθητών προς την ελληνική κουλτούρα και τη δεξιότητα λήψη απόφασης, αλλά και τον βαθμό πληροφόρησης για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες. Ενδεχομένως, αυτό σχετίζεται με τη δομή της ελληνικής κοινωνίας, η οποία έγινε πρόσφατα προορισμός των μεταναστών, και οι γηγενείς δυσκολεύονται στην αποδοχή της μετάβασης από μια ομογενοποιημένη σε μια πολυπολιτισμική κοινωνία. Η Ελλάδα δεν έχει διαμορφώσει ακόμη μια θετική πολυπολιτισμική ιδεολογία, με αποτέλεσμα να υπάρχει πίεση προς τα άτομα να υιοθετήσουν την κυρίαρχη κουλτούρα ώστε να έχουν καλύτερη προσαρμογή (βλ. Motti et al., 2008). Χρειάζεται, λοιπόν, να αξιοποιηθούν βιωματικές ασκήσεις στο πλαίσιο του σχολείου, οι οποίες θα στοχεύουν στην άρση των στερεοτύπων, ώστε να μην αποτελεί η πολιτισμική διαφορετικότητα αρνητικό παράγοντα για την επαγγελματική ανάπτυξη. Σε αυτό το πλαίσιο σκέψης θα βοηθούσε τόσο η προσαρμογή ασκήσεων που έχουν κατασκευαστεί σε άλλες χώρες (υπάρχει πληθώρα εργαλείων, λ.χ. The diversity KIT, 2002¹⁷), αλλά κυρίως ανάπτυξη και δοκιμή εργαλείων παρέμβασης για τις ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας. Το Κέντρο Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (ΚΕΑΕΣ) ανέπτυξε μια σειρά βιωματικών ασκήσεων για μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που στοχεύουν στην σταδιακή άρση των στερεοτύπων που επικρατούν σε σχέση με τους αλλοδαπούς, ώστε οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των τελευταίων να διευρυνθούν. Οι ειδικά σχεδιασμένες ασκήσεις ξεκινούν από την αναγνώριση της ύπαρξης των στερεοτύπων, ώστε το άτομο να αποκτήσει την πεποίθηση ότι η συγκεκριμένη κατάσταση βρίσκεται ουσιαστικά υπό το δικό του έλεγχο και να ξεκινήσει έτσι μια διαδικασία τροποποίησης. Ο τελικός στόχος είναι η ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος και την αναγνώριση των δυνατοτήτων στον επαγγελματικό τομέα όλων των ατόμων ανεξάρτητα από την εθνικότητα τους, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην αξιοποίηση των ανώτερων νοητικών λειτουργιών, οι οποίες καθιστούν το άτομο ικανό να παίρνει αποφάσεις με αυτόνομο, μοναδικό τρόπο, παρατηρώντας, αξιολογώντας ή εκτιμώντας τη συμπεριφορά του στις διάφορες καταστάσεις (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος, 2008. Δρόσος, 2011β).

Η αντιμετώπιση των ζητημάτων των ατόμων που ανήκουν στην ομάδα των πολιτισμικά διαφορετικών απαιτεί την ανάπτυξη ιδιαίτερων δεξιοτήτων από μέρους των επαγγελματικών συμβούλων και τον σεβασμό των αρχών της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής (π.χ. *Πολιτισμική ενσυναίσθηση*¹⁸, *Ισορροπία*¹⁹). Ωστόσο, έρευνες σε συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007. Τσαούσης, 2009), έδειξαν ότι οι ίδιοι θεωρούν την κατάρτιση τους σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη πολιτισμικά διαφορετικών ατόμων και την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής σε αυτά αρκετά ελλιπή, και τονίζουν την ανάγκη τους για περαιτέρω κατάρτιση. Ένα θετικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση ήταν η διεξαγωγή ειδικού σεμιναρίου από το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ)²⁰ για την εκπαίδευση 50 επαγγελματικών συμβούλων στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική, οι οποίοι ανέλαβαν με τη σειρά τους την εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των στελεχών διαφόρων υπηρεσιών στο αντικείμενο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

17. Πρόκειται για ένα εγχειρίδιο, το οποίο περιλαμβάνει ένα μεγάλο αριθμό βιωματικών ασκήσεων για την ανάπτυξη διαπολιτισμικής συνείδησης στους νέους: Crochunis, T., Erdey, S., & Swdlow, J. (2002). *The diversity KIT*. Rhode Island: LAB at Brown University. Σχετική σύνδεση: <http://www.alliance.brown.edu/tcl/diversitykitpdfs/diversitykit.pdf>

18. Η έννοια της *πολιτισμικής ενσυναίσθησης* αναφέρεται τόσο στην κατανόηση, από την πλευρά του συμβούλου, των μηνυμάτων που στέλνει ο πελάτης, όσο και στη μεταφορά του μηνύματος στον πελάτη ότι γίνεται κατανοητός από τον σύμβουλο (Ridley, 1995).

19. Πρόκειται για έναν όρο με τον οποίο δηλώνεται ο προσδιορισμός της ταυτότητας των διαφορετικών ή ακόμη και των συγκρουόμενων πολιτισμικά απόψεων, χωρίς να απαιτείται η επίλυση αυτής της διαφοράς προς χάρη κάποιας από τις αντίθετες απόψεις (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Δημητρόπουλος, 1998).

20. Το σεμινάριο είχε συνολική διάρκεια 120 ώρες και έλαβε χώρα από τον Σεπτέμβριο έως τον Δεκέμβριο του 2010. Επιστημονικός υπεύθυνος: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών. Εν συνεχεία, τα σεμινάρια ευαισθητοποίησης των στελεχών διαφόρων υπηρεσιών στο αντικείμενο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής υλοποιήθηκαν τον Οκτώβριο και Νοέμβριο του 2011.

Μακροχρόνια άνεργοι

Στη σύγχρονη και ραγδαία μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας τα άτομα βιώνουν μια έντονη επαγγελματική ανασφάλεια. Η οικονομική κρίση οδηγεί σε εκτεταμένες μειώσεις προσωπικού, αύξηση της ανεργίας και, κατ' επέκταση, αύξηση του ανταγωνισμού. Τα ποσοστά ανεργίας προσεγγίζουν το 30% του ενεργού πληθυσμού, ενώ ειδικότερα στις νεανικές ηλικίες ξεπερνούν το 50%. Σε αυτό το πλαίσιο σκέψης, γίνεται φανερό ότι πρέπει να δοθεί μεγάλη έμφαση στο πώς θα βοηθήσουμε το άτομο να αναπτύξει χαρακτηριστικά που θα του είναι απαραίτητα για να μπορεί να προσαρμοστεί στις ραγδαίες αλλαγές της αγοράς εργασίας. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι το ενδιαφέρον για θέματα που αφορούν στη σταδιοδρομία, η θετική αυτοεκτίμηση που συνδυάζεται με αυτογνωσία, η υπευθυνότητα, η προσαρμοστικότητα, η δημιουργικότητα, οι δεξιότητες λήψης αποφάσεων και ανάληψης πρωτοβουλιών, οι κοινωνικές δεξιότητες και οι δεξιότητες ανάπτυξης κοινωνικού δικτύου. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που βρίσκονται επί μακρόν σε ανεργία ενδέχεται να παγιδευτούν σε ένα φαύλο κύκλο που δεν τους επιτρέπει να ξεφύγουν εύκολα από αυτήν: αρχικά η ανεργία οδηγεί σε έντονα αρνητικά συναισθήματα (θλίψη, αδικία, πικρία, θυμός κ.α.) και χρειάζονται χρόνο προσαρμογής στη νέα κατάσταση· εν συνεχεία κάνουν προσπάθειες αναζήτησης εργασίας, οι οποίες, όμως, είναι συχνά μη συστηματικές και με λάθος τρόπο, οπότε δεν στέφονται με επιτυχία· η παρατεταμένη ανεργία οδηγεί εκ νέου σε πιο έντονα αρνητικά συναισθήματα αλλά και σε αποχή από τις εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας που δυσκολεύουν ακόμη περισσότερο την εύρεση εργασίας (Δρόσος, 2012). Έτσι, συχνά τα άτομα δυσκολεύονται να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο, λοιπόν, της επαγγελματικής συμβουλευτικής για μακροχρόνια ανέργους πρέπει να δοθεί έμφαση: (α) στην ανάπτυξη χαρακτηριστικών που θα τους βοηθήσουν να αποκτήσουν επαγγελματική προσαρμοστικότητα (λ.χ. ανάπτυξη αυτοεκτίμησης, αισιοδοξίας για το μέλλον, δικεκεδικητικότητας, συναισθηματικής νοημοσύνης, καταπολέμηση δυσλειτουργικών σκέψεων (Bolles, 2010. Taylor & Hardy, 2004), όπως έχει αναλυθεί στα προηγούμενα κεφάλαια του παρόντος εγχειριδίου), (β) στην παροχή πληροφόρησης τόσο για εκπαιδευτικές όσο και επαγγελματικές δυνατότητες, (γ) στην εκμάθηση δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, (δ) στην παροχή βοήθειας σε τελείως πρακτικά ζητήματα (λ.χ. συμπλήρωση αιτήσεων για δουλειά, δημιουργία βιογραφικών κ.α.) και (ε) στη διασύνδεση με φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, η ανάπτυξη επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (χρησιμοποιούμε τον όρο αυτό ως «ομπρέλα» που περιλαμβάνει τα σχετικά χαρακτηριστικά, λ.χ. αυτοεκτίμηση, αυτοέλεγχος, επαγγελματική δέσμευση κ.α.) αποτελεί προϋπόθεση για να μπορέσει το άτομο να ωφεληθεί από τις υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και να πιστέψει ότι όντως η κατάσταση στην οποία βρίσκεται (μακροχρόνια ανεργία) μπορεί να αλλάξει και αυτή η αλλαγή θα προκύψει μέσα από τις δικές του πράξεις και τη δική του κινητοποίηση. Εξίσου σημαντική είναι η εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας (Bolles, 2010. ΚΕΘΙ, 2008. Taylor & Hardy, 2004), αλλά και η παροχή πληροφόρησης, καθώς συνήθως τα άτομα αναζητούν εργασία με μη συστηματικούς ή λάθος τρόπους (λ.χ. μετά την δεύτερη εβδομάδα αναζήτησης εργασίας απογοητεύονται και σταματούν το εντατικό ψάξιμο, δεν αξιοποιούν όλα τα μέσα αναζήτησης εργασίας, δεν αξιοποιούν ή δεν αναπτύσσουν κοινωνικό δίκτυο, δεν έχουν σωστά δομημένο βιογραφικό, δεν φτιάχνουν συνοδευτική επιστολή, δεν έχουν αναπτύξει δεξιότητες αυτοπαρουσίασης κ.α.) ή παραβλέπουν πληροφορίες για δυνατότητα εργασίας ή ανάπτυξης προσόντων (λ.χ. επιδοτούμενα σεμινάρια, επιδοτούμενη πρακτική άσκηση κ.α.). Τέλος, είναι πολύ σημαντική η διασύνδεση με φορείς αλλά και υποψήφιους εργοδότες στην τοπική αγορά εργασίας, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα συνεργασίας και κάλυψης των αναγκών σε εργατικό δυναμικό από τους ωφελούμενους των υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Γυναίκες

Η θεωρία και η έρευνα για την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών υπογραμμίζει ότι η σταδιοδρομία των γυναικών είναι διαφορετική από τη σταδιοδρομία των ανδρών, ενώ οι θεωρίες που βασίζονται στην ανδρική εργασιακή εμπειρία δεν είναι κατάλληλες για να εξηγήσουν τις εμπειρίες των γυναικών (Bimrose, 2008. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004β). Οι κλασικές επαγγελματικές θεωρίες έχουν αναπτυχθεί κατά βάση από άνδρες και ασχολούνται, κυρίως, με την ερμηνεία των επαγγελματικών επιλογών των ανδρών, ενώ δεν λαμβάνουν υπόψη τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους των γυναικών (Collin, 2006). Καθώς η γυναικεία εργασία αποτελεί ένα διαφορετικό εργασιακό μοντέλο, η ανάγκη ξεχωριστής μελέτης της σταδιοδρομίας των γυναικών προβάλλεται στον επιστημονικό χώρο, σήμερα, ως προφανής. Στο πλαίσιο αυτό, ένα νέο μοντέλο σταδιοδρομίας το «Καλειδοσκόπιο» αποτελεί μια εναλλακτική

οπτική προκειμένου να εξεταστεί η πορεία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών και των αντίστοιχων δεξιοτήτων που αναδύονται.

Όπως, ένα καλίδοσκοπιο που χρησιμοποιεί τρεις καθρέπτες για να δημιουργήσει εναλλασσόμενα μοτίβα, το μοντέλο του Καλίδοσκοπίου περιγράφει πώς μια γυναίκα αλληλάζει τα πρότυπα της σταδιοδρομίας της, με το να «περιστρέφει» τις ποικίλες πτυχές της ζωής της, έτσι ώστε να οργανώσει με νέους τρόπους τις σχέσεις και τους ρόλους της (Sullivan & Mainiero, 2008). Πιο συγκεκριμένα, όταν μια γυναίκα πρόκειται να λάβει επαγγελματικές αποφάσεις εστιάζει σε τρεις παραμέτρους: στην *αυθεντικότητα*, η οποία αναφέρεται στο γεγονός ότι το άτομο κάνει τις επιλογές του μένοντας πιστό στις προσωπικές του ανάγκες, στην *ισορροπία*, σύμφωνα με την οποία το άτομο προσπαθεί να επιτύχει μια κατάσταση ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και της ζωής του εκτός αυτής και, τέλος, στην *πρόκληση*, η οποία αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου για ανάληψη ευθυνών και ενεργό συμμετοχή στο πλαίσιο της εργασίας του, καθώς και επαγγελματική εξέλιξη (Sullivan et al., 2009).

Οι παράμετροι αυτές παραμένουν σε όλη τη διάρκεια της ζωής μιας γυναίκας, ενώ βρίσκονται σε διαρκή διάδραση. Καθώς, όμως, σε κάθε φάση της ζωής της γυναίκας συγκεκριμένα θέματα αποκτούν βαρύνουσα σημασία, συνήθως μια από τις παραμέτρους αυτές έρχεται στο προσκήνιο, ενώ οι άλλες αναλαμβάνουν έναν δευτερεύοντα ρόλο. Ως συνέπεια, η βαρύτητα κάθε παραμέτρου εξαρτάται από το τί συμβαίνει στη ζωή της γυναίκας στην κάθε συγκεκριμένη στιγμή και το πώς συνδέεται η προσωπική της ζωή με την σταδιοδρομία της σε εκείνη τη συγκεκριμένη στιγμή. Για παράδειγμα, οι περισσότερες γυναίκες αναζητούν *προκλήσεις* στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους. Στη φάση αυτή, ζητήματα αυθεντικότητας και ισορροπίας υπάρχουν, είναι όμως δευτερεύουσας σημασίας. Έτσι, αποδίδεται έμφαση σε ευκαιρίες δια βίου μάθησης, πολυληπλών εργασιακών καθηκόντων και ανέλιξης (Sullivan & Mainiero, 2008), ενώ αναδεικνύεται η ανάπτυξη δεξιοτήτων στοχοθεσίας, διεκδικητικότητας και θετικού προσανατολισμού στο μέλλον.

Στη μέση περίπου της γυναικείας σταδιοδρομίας, η παράμετρος της *ισορροπίας* μετακινείται στην πρώτη θέση, ενώ η γυναίκα επιζητά να εξισορροπήσει την επαγγελματική με την οικογενειακή της ζωή είτε γιατί έχει οικογένεια, είτε γιατί έχει αναλάβει τη φροντίδα των γονέων της ή την απασχολεί η αναζήτηση συντρόφου. Κάνει τις επιλογές εκείνες που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των παιδιών, συζύγων, γονέων, φίλων, ακόμη και συναδέλφων. Συνήθως, σε αυτή τη φάση οι γυναίκες αναπροσαρμόζουν τη σταδιοδρομία τους προκειμένου το επαγγελματικό τους πρόγραμμα να γίνεται πιο ευέλικτο, ενώ βάζουν στην άκρη την ανάγκη τους για αυθεντικότητα προς όφελος των αναγκών των δικών τους ανθρώπων. Έτσι, η παράμετρος αυτή ενθαρρύνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων ευελιξίας, διαχείρισης ελεύθερου χρόνου, ισορροπίας εργασιακής προσωπικής ζωής (Forret, Sullivan & Mainiero, 2010).

Στα ώριμα χρόνια της σταδιοδρομίας των γυναικών κυριαρχεί η ανάγκη για *αυθεντικότητα*, η εμπιστοσύνη στον εαυτό και στις επιθυμίες και η λήψη αποφάσεων που βασίζεται σε όσα θέλουν οι ίδιες. Στη φάση αυτή οι γυναίκες αναζητούν νόημα στη ζωή και την εργασία τους, επιδιώκουν να αναπτύξουν μια ευρύτερη αντίληψη της επιτυχίας σε πολυληπτούς ρόλους και αναζητούν ψυχική και πνευματική αίσθηση υποκειμενικής ευημερίας (Forret, Sullivan & Mainiero, 2010. Sullivan & Mainiero, 2008).

Άτομα με αναπηρία

Τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των επιστημόνων στρέφεται ολοένα και περισσότερο στην ιδιαίτερη μελέτη των ζητημάτων που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία, καθώς αμφισβητείται ότι οι γενικές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης μπορούν να καλύψουν τα ιδιαίτερα ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης των ειδικών πληθυσμών. Οι θεωρίες, στο σύνολο τους, μπορεί να μας παρέχουν στοιχεία για την κατανόηση της επαγγελματικής ανάπτυξης γενικά, έχουν όμως θεωρητικούς και πρακτικούς περιορισμούς που δεν διευκολύνουν το έργο των συμβούλων που παρέχουν υπηρεσίες σε άτομα με αναπηρία.

Το επιστημονικό ενδιαφέρον για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία άρχισε να αναπτύσσεται στη δεκαετία του 1960. Η καθυστέρηση αυτή οφείλεται κατά τον Osipow (1976) στο γεγονός ότι τα άτομα με αναπηρία αποτελούν έναν πολύ διαφοροποιημένο πληθυσμό και δεν ανταποκρίνονται σε πολλές από τις υποθέσεις των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης. Ο ίδιος αποδίδει την αποτυχία να εφαρμοστούν οι θεωρητικές έννοιες στα άτομα με αναπηρία σε λανθασμένες αντιλήψεις για την αναπηρία, όπως ότι: α) η αναπηρία

υπερισχύει των υπολοίπων χαρακτηριστικών του ατόμου καθορίζοντας την επαγγελματική συμπεριφορά του, β) οι επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με αναπηρία είναι πολύ περιορισμένες, γ) η επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία καθυστερεί ή ανακόπτεται και συνιστά μάλλον θέμα τύχης. Ο Super (1990) πιστεύει ότι δεν υπάρχει η ανάγκη μιας εξειδικευμένης θεωρίας επαγγελματικής ανάπτυξης για τα άτομα με αναπηρία, καθώς η επαγγελματική ανάπτυξη των νέων με αναπηρία που δεν έχουν προβλήματα νοητικής λειτουργίας θα μπορούσε να παραλληλισθεί με την ανάπτυξη των μη αναπήρων, με διαφορές πιθανόν στο ηλικιακό φάσμα και τα στάδια ανάπτυξης (Clark et al., 1991)²¹. Οι Thomas & Berven (1984) θεωρούν ότι υπάρχουν περισσότερες διαφορές μεταξύ των ατόμων με αναπηρία, παρά ανάμεσα σε αυτούς και τους μη έχοντες κάποια αναπηρία και, συνεπώς, η ετερογένειά τους αποκλείει την πιθανότητα διατύπωσης μιας ισχύουσας για το σύνολό τους θεωρίας. Άλλωστε, η διαμόρφωση ενός ξεχωριστού θεωρητικού πλαισίου θα συνέβαλε στη διαιώνιση των στερεοτύπων διαχωρισμού τους (ό.π.).

Στον τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης, τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν συνήθως προβλήματα που σχετίζονται με τη λήψη αποφάσεων, τις ικανότητες, την επαγγελματική ωριμότητα, την κοινωνική αποδοχή, την περιορισμένη αυτοεκτίμηση, ενώ παράλληλα οι περιορισμένες εμπειρίες από τον πραγματικό κόσμο μπορεί να έχουν ως συνέπεια την αδυναμία του ατόμου να διαμορφώσει μια αντίληψη για τον εαυτό του ως εργαζόμενο άτομο και να δοκιμάσει τις δεξιότητές του (Gysbers et al., 1998). Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι πρέπει να γνωρίζουν αυτές τις συνέπειες της αναπηρίας στην προσωπικότητα των αναπήρων, ώστε να προσαρμόζουν καταλλήλως τα προγράμματα και τις υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού όταν εργάζονται με πελάτες που έχουν κάποια μορφή αναπηρίας.

Σύμφωνα με τον Burkhead (1984) τα προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων με αναπηρία πρέπει να είναι δομημένα με τρόπο ώστε:

- να υπάρχει μια ολιστική προσέγγιση των αναγκών του ατόμου,
- να διευκολύνουν το επίπεδο ανεξάρτητης λειτουργίας των ατόμων με αναπηρία,
- να συμβάλλουν στην άρση των αρχιτεκτονικών εμποδίων καθώς και των εμποδίων στα μέσα μεταφοράς και στη νομοθεσία,
- να εκπαιδεύουν τους εργοδότες γύρω από τους ανάπηρους εργαζομένους και τη νομοθεσία που διέπει την εργασία τους, και
- να διευκολύνουν την επαγγελματική εξερεύνηση των αναπήρων πελατών τους, να τους βοηθούν στη διασαφήνιση των επαγγελματικών τους στόχων, και να τους παρέχουν υπηρεσίες για την υλοποίηση αυτών των στόχων.

Ιδιαιτέρως τονίζεται (Brolin, 1986) ότι στους μαθητές με αναπηρίες πρέπει να διδάσκονται προεπαγγελματικές δεξιότητες όπως η γνώση και διερεύνηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων, συλλογή και σχεδιασμός των επαγγελματικών επιλογών, κατάλληλης εργασιακής συνήθειας και συμπεριφορές, χειρωνακτικές και σωματικές δεξιότητες, δεξιότητες μετάβασης στη αγορά εργασίας -και δεξιότητες αναζήτησης, εξασφάλισης και διατήρησης εργασίας. Παράλληλα, πρέπει να υποστηρίζεται η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων όπως η απόκτηση αυτοπεποίθησης, αυτογνωσίας, υπεύθυνης κοινωνικής συμπεριφοράς, ανεξαρτησίας, δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και δεξιοτήτων αποτελεσματικής επικοινωνίας.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας θεωρούμε ότι θα συνέβαλε στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία. Για παράδειγμα, η ανάπτυξη της «ανθεκτικότητας» μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση αυτού τούτου του προβλήματος της αναπηρίας αλλά, επίσης, και στην αντιμετώπιση της χαμηλής αυτοπεποίθησης, των κοινωνικών προκαταλήψεων, του άγχους και των οικονομικών δυσκολιών. Ιδιαιτέρως σε άτομα τα οποία κατέστησαν ανάπηρα μετά από ένα ατύχημα ή ασθένεια η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας μπορεί να βοηθήσει να ξαναχτίσουν τη ζωή τους μετά το επώδυνο γεγονός, να προσαρμοσθούν και να επιβιώσουν προσωπικά, κοινωνικά και επαγγελματικά. Παρομοίως, θεωρούμε σημαντική τη βοήθεια που μπορεί να προκύψει για το άτομο με αναπηρία από την η ανάπτυξη πεποισθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας, θετικού προσανατολισμού στο μέλλον, κοινωνικής δικτύωσης, αναζήτησης εργασίας, μετάβασης στην αγορά εργασίας²², και κινητικότητας²³.

21. Βλ. σχετ. Drummond, R.J., & Ryan, C.W (1995). *Career Counseling: A developmental approach*. N.J.: Prentice Hall, σελ. 210-211.

22. Παράδειγμα ανάπτυξης δεξιοτήτων μετάβασης στην αγορά εργασίας βλ. στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003β). Ένταξη των φοιτητών και πτυχιούχων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας: Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων Workable. Στο ανθολόγιο: Μ. Ψύλλα, Κ. Μαυριγιαννάκη, Α. Βαζαίου & Ο. Στασινοπούλου (επιμ). Άτομα με αναπηρίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αθήνα: Κριτική.

23. Ένα παράδειγμα ανάπτυξης δεξιοτήτων κινητικότητας αποτελεί οεσυρωπαϊκός οδηγός *Studying Abroad: Checklist of needs for students with*

Ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στη χώρα μας είναι οι ελάχιστες πληροφορίες που αποκτούν σχετικά με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους μέλλον. Ο περιορισμός των εμπειριών τους και η πιθανή αδυναμία αξιοποίησης κάποιας οδού επικοινωνίας μπορεί να δυσχεράνει την επαρκή πληροφόρησή τους, η οποία θα επέτρεπε τη δημιουργία μιας ρεαλιστικής εικόνας για τις απαιτήσεις και τις απολαβές ενός επαγγέλματος (Νταλάκα, 2004). Σε σχετικές έρευνες στην Ελλάδα βρέθηκε ότι οι μαθητές με κινητικές και αισθητηριακές αναπηρίες προσδοκούν από τον Σ.Ε.Π., μεταξύ των άλλων, περισσότερη βοήθεια στην πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, στη λήψη αποφάσεων και στην ανάπτυξη επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2007). Φαίνεται, πράγματι, ότι είναι απολύτως απαραίτητο να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών στους μαθητές με αναπηρία, καθώς η περιορισμένη επαγγελματική πληροφόρηση μπορεί να οδηγήσει σε μη ρεαλιστικές επαγγελματικές φιλοδοξίες και αποφάσεις (Curnow, 1989). Η ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και σχεδιασμού σταδιοδρομίας με την χρήση κατάλληλων ιστοτόπων θα μπορούσε να προσφέρει σημαντικά οφέλη στον τομέα αυτό.

Αναφορικά με την παροχή βοήθειας στη λήψη αποφάσεων φαίνεται ότι τα άτομα με αναπηρία δεν έχουν εξασκηθεί να παίρνουν αποφάσεις, καθώς αποφασίζει γι' αυτά συνήθως το συγγενικό τους περιβάλλον. Και εδώ ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί να προσφέρει σημαντική βοήθεια διδάσκοντας στους εφήβους με αναπηρία τα είδη των αποφάσεων, τις συνέπειές τους, τα βήματα προς μια ορθολογική απόφαση, τους παράγοντες που τη συνθέτουν και την πορεία προς την απόφαση. Για το σκοπό αυτό το ενδιαφερόμενο άτομο πρέπει να μάθει να διερευνά τις ανάγκες του και το περιβάλλον του, να συλλέγει πληροφορίες, να εκτιμά τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις ως προς το κόστος και τα οφέλη τους, και να πειραματίζεται.

Επίσης, τα ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν την ανάγκη να συμπεριληφθούν στα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού για μαθητές με αναπηρία για την απόκτηση προσωπικών και κοινωνικών δεξιοτήτων απαραίτητων για την ομαλή επαγγελματική ένταξη, όπως και δεξιοτήτων επαγγελματικής προετοιμασίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2007). Οι δεξιότητες αυτές θα μπορούσαν να διδαχθούν μέσα από ένα πρόγραμμα διάχυσης και, ανάλογα με τη δεξιότητα που επιδιώκεται να αποκτηθεί, να εμπλακούν σε αυτές σύμβουλοι, εκπαιδευτικοί, καθηγητές κατάρτισης και εκπρόσωποι του επιχειρηματικού κόσμου.

Όλα τα παραπάνω προϋποθέτουν εξειδικευμένες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και στοχευμένες ενέργειες σε επίπεδο σχολείου, πανεπιστημίου, αγοράς εργασίας και ευρύτερης κοινότητας, οι οποίες θα συμβάλουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας.

Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι που εργάζονται με αναπήρους πρέπει να κατανοούν σε βάθος το ζήτημα της διαφορετικότητας, καθώς οι ιδέες μας, οι στάσεις και υποθέσεις που κάνουμε για ανθρώπους που δεν προσαρμόζονται στις «νόρμες» της κοινότητας της «πλειονότητας», μπορούν να λειτουργήσουν εναντίον των ενδιαφερόντων των ανθρώπων αυτών με αποτέλεσμα να μην έχουν ίσες ευκαιρίες στη ζωή τους.. Οι Nathan & Hill (2006) προτείνουν στους επαγγελματικούς συμβούλους που εργάζονται με «μειονοτικές» ομάδες να λαμβάνουν υπόψη τους τις ακόλουθες οδηγίες:²⁴

- *Εξετάστε με ειλικρίνεια τις προκαταλήψεις σας και ρυθμίστε τις.*
- *Αποδεχτείτε ότι τα συναισθήματα θυμού και ματαίωσης που νιώθουν οι πελάτες, οι οποίοι προέρχονται από ομάδες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις, είναι δικαιολογημένα και δεν οφείλονται σε κάποια βαθύτερη ψυχοπαθολογία.*
- *Να είστε ενήμεροι ότι, αν οι άνθρωποι, από τη μέρα που γεννήθηκαν δέχονται μηνύματα ότι είναι άτομα δεύτερης κατηγορίας, τότε η αυτοεκτίμησή τους θα είναι πολύ περιορισμένη. Βοηθήστε τους να δομήσουν την αυτοπεποίθησή τους και να αποκτήσουν διεκδικητικότητα, για να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις ή παραπέμπτε τους σε πηγές που θα βρουν αυτή την υποστήριξη.*
- *Να θυμάστε ότι πολλοί άνθρωποι από μειονοτικές ομάδες θα έχουν βιώσει ένα μεγάλο αριθμό απορρίψεων, όταν κάνουν αίτηση για εργασία.*

disabilities .Βλ. Van Acker, M. (Ed.) (1995).

24. Βλ. Nathan & Hill, 2006, σελ. 259-261.

Όσον αφορά, πάντως, στην ελληνική πραγματικότητα ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν ότι οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού θεωρούν πως δεν είναι επαρκώς καταρτισμένοι στον τομέα της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας ειδικών ομάδων²⁵, ούτε διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε «να χρησιμοποιούν μέσα ανάπτυξης σταδιοδρομίας σχεδιασμένα να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ειδικών ομάδων».²⁶

Πρώην χρήστες εξαρτησιογόνων ουσιών & άτομα σε διαδικασία απεξάρτησης

Τα απεξαρτημένα άτομα καλούνται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με ιδιαίτερα δυσμενείς και άνισους όρους. Το μορφωτικό τους επίπεδο είναι κατά κανόνα χαμηλό, δεν έχουν ειδίκευση, εμπειρία και δεξιότητες που να τους βοηθούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό από τα άτομα αυτά είχε προηγούμενες συλλήψεις από την αστυνομία. Οι εργοδότες παρουσιάζονται ιδιαίτερα απρόθυμοι να τα προσλάβουν στην υπηρεσία τους, καθώς φοβούνται τυχόν υποτροπές τους. Η είσοδος τους στην αγορά εργασίας δεν παρεμποδίζεται μόνο από την έλλειψη κατάρτισης και τον κοινωνικό στιγματισμό, αλλά και από μια σειρά άλλων παραγόντων, όπως η κληνοσιμένη υγεία, οι δικαστικές εκκρεμότητες κ.α. Παράλληλα, η εθνική πολιτική για την κοινωνική και επαγγελματική τους επανένταξη είναι ακόμη αρκετά περιορισμένη, παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια δίνεται όλο και μεγαλύτερη σημασία στην υλοποίηση προγραμμάτων υποστήριξης των ομάδων αυτών (ΚΕ.Θ.Ε.Α., 2000α, 2000β).

Η απασχόληση θεωρείται διεθνώς ένας από τους καλύτερους «προγνώστες» της επιτυχούς θεραπείας των χρηστών ουσιών (Young, 2000). Για τον λόγο αυτό και εξ αιτίας του γεγονότος ότι οι δυσλειτουργικές συνέπειες της χρήσης μπορούν να αποτελέσουν εμπόδια για την ένταξη των πρώην χρηστών στην αγορά εργασίας, είναι εξαιρετικά σημαντικό να εντάσσονται στα θεραπευτικά προγράμματα υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής ένταξης, που θα βοηθήσουν τους πρώην χρήστες να βρουν εργασία το συντομότερο δυνατόν και να την διατηρήσουν. Μέσω των υπηρεσιών επαγγελματικής ένταξης/επανένταξης οι πρώην χρήστες μπορούν να βοηθηθούν ώστε να έχουν πρόσβαση σε εκπαιδευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες πληροφόρησης για την αγορά εργασίας, να αναπτύξουν, μια ρεαλιστική εικόνα για τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τους περιορισμούς τους, να διδαχθούν βασικές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων και να αποκτήσουν και να διατηρήσουν κίνητρα για εργασία (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2001β. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος, 2008β) .

Εκτός από την εκπαίδευσή τους για την εκμάθηση βασικών κοινωνικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων αναζήτησης και διατήρησης εργασίας, τα απεξαρτημένα άτομα θα μπορούσαν να ωφεληθούν από την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαβίου διαχείρισης σταδιοδρομίας, όπως η ετοιμότητα στο τυχαίο και η ικανότητα αξιοποίησης τυχαίων περιστατικών/ευκαιριών, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα, ο θετικός προσανατολισμός στο μέλλον και η ανθεκτικότητα. Η **ετοιμότητα στο τυχαίο** είναι ένας τρόπος να διαχειρίζονται αποτελεσματικά όχι μόνο τα θετικά αλλά και τα αρνητικά απρόοπτα γεγονότα της ζωής τους με αισιοδοξία και επιμονή. Η ανάπτυξη της «ανθεκτικότητας» μπορεί να τους βοηθήσει στην απεξάρτησή τους από τις ουσίες καθώς και, σε συνδυασμό με ένα θετικό προσανατολισμό προς το μέλλον, στην αντιμετώπιση της χαμηλής τους αυτοπεποίθησης, των κοινωνικών προκαταλήψεων, των ποικίλων δυσκολιών επανένταξης και να τους ενδυναμώσει ώστε να ξαναχτίσουν τη ζωή τους και να επιβιώσουν προσωπικά, κοινωνικά και επαγγελματικά.

25. Περισσότερα για τις δεξιότητες των συμβούλων βλ. στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Παυλάκος, Ν. (2007). Εξειδικευμένες δεξιότητες των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81, 231-255.

26. ό.π. Ως «ειδικές ομάδες» στην συγκεκριμένη έρευνα αναφέρονται όλες οι ομάδες των ανθρώπων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, άρα και τα άτομα με αναπηρία.

3. Μέθοδοι και τεχνικές για την ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας

Στο πλαίσιο της *Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, η παροχή βοήθειας για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας απαιτεί την υιοθέτηση κατάλληλων μεθόδων επαγγελματικής συμβουλευτικής και τον σχεδιασμό ειδικών παρεμβάσεων που θα βοηθήσουν τους ανθρώπους στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους. Στον τομέα αυτό, παρατηρείται ότι συγκεκριμένες προσεγγίσεις συμβουλευτικής μπορούν να είναι αποτελεσματικές στην «εκμάθηση» δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας.

Μία από τις προσεγγίσεις αυτές είναι η *αφηγηματική προσέγγιση*, η οποία αποτελεί μια στροφή από την συγκέντρωση πληροφοριών στην παραγωγή εμπειριών μέσα από τις «ιστορίες ζωής» (προσωπικές ιστορίες) του ατόμου. Οι ιστορίες ζωής λειτουργούν ως «φίλτρα» τα οποία περνούν από έλεγχο τις εμπειρίες του παρελθόντος και του παρόντος. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τον πελάτη για να «ξαναγράψει» νέες ιστορίες που θα δίνουν έμφαση σε προτιμώμενους τρόπους συσχέτισης με τον εαυτό του και τους άλλους (Brott, 2001).

Η αφηγηματική προσέγγιση διερευνά τον κόσμο του πελάτη μέσα από την εξέλιξη της ιστορίας ως διαδικασίας κατασκευής, αποδόμησης, ανακατασκευής και συγκατασκευής. Πιο συγκεκριμένα, η *κατασκευή* (construction) είναι η διαδικασία κατά την οποία το άτομο, με τη βοήθεια του συμβούλου, αποκαλύπτει τις ιστορίες ζωής του από τις εμπειρίες του παρελθόντος και του παρόντος. Στο στάδιο αυτό χρησιμοποιούνται τρεις ερωτήσεις: 1) «Ονόμασε τρία πρότυπα που θαυμάζεις και ανάληψε τα χαρακτηριστικά που θαυμάζεις στα πρότυπα αυτά». Οι απαντήσεις του ατόμου στην ερώτηση αυτή δίνουν στοιχεία για την αυτοαντίληψή του, τις αξίες και τα στοιχεία της ταυτότητάς του. 2) «Ονόμασε ποια είναι τα αγαπημένα σου περιοδικά, τηλεοπτικά προγράμματα και ιστοσελίδες που επισκέπτεσαι συχνά». Οι απαντήσεις του ατόμου στη συγκεκριμένη ερώτηση υποδεικνύουν τα περιβάλλοντα RIASEC (σύμφωνα με την τυπολογία του Holland) που προτιμά το άτομο και αυτά στα οποία αισθάνεται ότι μπορεί να ανταποκριθεί ο «επαγγελματικός του εαυτός». 3) «Ποιο είναι το αγαπημένο και το χειρότερο σχολικό σου μάθημα (η ερώτηση εστιάζεται στο γνωστικό αντικείμενο) και τι είναι αυτό που το έκανε ευχάριστο ή απωθητικό;» Οι απαντήσεις του ατόμου στην ερώτηση αυτή προσδιορίζει τα πρώιμα περιβάλλοντα στα οποία τα άτομα νιώθουν αυτοαποτελεσματικότητα και ικανοποίηση.

Η *αποδόμηση* (deconstruction) «ξετυλίγει» και επεξεργάζεται τις ιστορίες, ώστε να μπορούν να ειπωθούν κάτω από διαφορετικές οπτικές. Σκοπός δεν είναι να καταστραφεί η προσωπική ιστορία του ατόμου, αλλά να δει ο πελάτης τα θέματά του από μία άλλη, ευέλικτη οπτική.

Στο στάδιο της *ανακατασκευής* (reconstruction) το άτομο, με τη βοήθεια του συμβούλου, συνθέτει το πορτρέτο ζωής του μέσα από τις ιστορίες και διαμορφώνει τις ιστορίες με προοπτική στο μέλλον.

Τέλος, στη *συγκατασκευή* (co-construction) διεξάγεται συζήτηση πάνω στο σενάριο ζωής, γίνεται ανατροφοδότηση από το άτομο και διαμορφώνεται η καινούργια αφήγηση, έτσι ώστε να είναι λειτουργική για το άτομο και να το ωθεί στη δράση (Barclay & Wolff, 2012. Savickas, 2013).

Η αφηγηματική προσέγγιση αποτελεί μια πολύτιμη μέθοδο και ένα αποτελεσματικό εργαλείο για κάθε επαγγελματικό σύμβουλο, καθώς οι προσωπικές αφηγήσεις «φέρνουν στην επιφάνεια» τα ενδιαφέροντα, τα δυνατό σημεία, τις δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και τα στοιχεία της ταυτότητας των ατόμων. Οι προσωπικές αφηγήσεις βοηθούν το άτομο να αναπτύξει προσδοκίες για το μέλλον, οι οποίες του επιτρέπουν να ενσωματώσει τις εμπειρίες του παρόντος και του παρελθόντος σε ορισμένες μελλοντικές προοπτικές (McMahon & Watson, 2012). Ο σύμβουλος λειτουργεί ως *βοηθός αυτοβιογράφου* και λαμβάνει μέρος στην αφήγηση της προσωπικής ιστορίας του ατόμου, με στόχο να βοηθήσει το άτομο να γράψει νέες ιστορίες και να δώσει νόημα στους διάφορους ρόλους τη ζωής του και στους τρόπους συσχέτισης του εαυτού του με τους άλλους (McAdams & Olson's, 2010). Ωστόσο, οποιαδήποτε εφαρμογή της προσέγγισης αυτής στη συμβουλευτική διαδικασία απαιτεί μεγάλη εμπειρία από την πλευρά του συμβούλου, ενεργητική ακρόαση, εύστοχες ερωτήσεις, συνεργατική σχέση με τον πελάτη.

Άλλη προσέγγιση είναι οι *ασκήσεις δημιουργικής γραφής*, οι οποίες μπορούν να ενισχύσουν την καλλιέργεια

των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας, καθώς προσεγγίζουν με βιωματικό τρόπο τον λόγο και τις δυνατότητες του ατόμου, συνδυάζοντας παιχνίδι και μάθηση. Οι ασκήσεις αυτές μπορούν να βοηθήσουν το άτομο να καλλιεργήσει προσωπικές σχέσεις με τις λέξεις, να ευαισθητοποιηθεί απέναντι στο λεκτικό υλικό και να συμφιλιωθεί με τη γραφή που συνήθως φοβίζεται, αναπτύσσοντας, ταυτόχρονα, τη φαντασία και τη δημιουργικότητά του. Σε σχέση με τη σταδιοδρομία η προσωπική έκφραση μέσω του γραπτού λόγου δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να διερευνήσει ένα ζήτημα βαθύτερα, να αναγνωρίσει τα συναισθήματα και τους προβληματισμούς που αναδεικνύονται από το ζήτημα αυτό και να κάνει σαφείς και συγκεκριμένες δηλώσεις για τον εαυτό του (Creme & Hunt, 2002. Hunt, 2009). Μέσω της *δημιουργικής γραφής* το άτομο ως δημιουργός δεν περιγράφει απλά το περιβάλλον του, αλλά παρεμβαίνει δυναμικά σε αυτό και το αναδημιουργεί. Με άλλα λόγια, οι ασκήσεις δημιουργικής γραφής ενθαρρύνουν το άτομο να προσδιορίσει καλύτερα τα ζητήματα σταδιοδρομίας που προκύπτουν από τις ασκήσεις και να κατανοήσει τον τρόπο που αντιλαμβάνεται την επαγγελματική του ταυτότητα

Οι *βιωματικές δραστηριότητες* (π.χ. ασκήσεις, μελέτες περίπτωσης, αναπαραστάσεις ρόλων, σχέδιο) διαδραματίζουν, επίσης, σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας, καθώς μπορούν να κινητοποιήσουν το ενεργό ενδιαφέρον των ατόμων, τη συμμετοχή τους στην μαθησιακή διαδικασία, την παρακίνησή τους για τη μέγιστη δυνατή απόδοση και την ανατροφοδότηση μέσω της πράξης. Οι βιωματικές δραστηριότητες συνδέουν τη σκέψη με τη δράση, θέτοντας τον εκπαιδευόμενο στο επίκεντρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, και αναπτύσσουν τον κριτικό τρόπο σκέψης και την ευρετική πορεία προς τη γνώση. Με τις βιωματικές ασκήσεις προσφέρονται ερεθίσματα στα άτομα για να εκφραστούν ελεύθερα, να πειραματιστούν, να επεξεργαστούν τις εμπειρίες τους και να αναπτύξουν προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2010β).

Παράλληλα, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι μπορούν να υλοποιούν *εργαστήρια* σεμιναριακού τύπου για να διευκολύνουν την εκμάθηση συγκεκριμένων θεμάτων (π.χ. τεχνικές αναζήτησης εργασίας, σύνταξη βιογραφικού, αξιοποίηση μέσω επαγγελματικής δικτύωσης όπως το LinkedIn κ.α.). Με τον τρόπο αυτό, οι συμμετέχοντες αποκομίζουν γνώσεις που θα τους βοηθήσουν σε κάθε φάση της επαγγελματικής τους πορείας. Τα εργαστήρια αυτά πρέπει να είναι μαθητοκεντρικά και να δίνεται η δυνατότητα στον κάθε συμμετέχοντα να κάνει πρακτική εφαρμογή των νέων γνώσεων που αποκομίζει. Ενδεχομένως, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι μπορούν να αξιοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες και το διαδίκτυο, ώστε να μεγιστοποιήσουν το μαθησιακό αποτέλεσμα, καθώς πλέον το διαδίκτυο αποτελεί έναν από τους κυριότερους τρόπους αναζήτησης επαγγελματικών ευκαιριών.

Η αναγκαιότητα της ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων για τη δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας οδηγεί στην αναδιαμόρφωση και τον εμπλουτισμό των παρεχόμενων υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής, αλλά και σε ανάλογη ευαισθητοποίηση και εξειδίκευση των στελεχών, προκειμένου να μπορούν να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της τρέχουσας κοινωνικής πολυπλοκότητας και να ανταποκριθούν με αποτελεσματικό τρόπο στις απαιτήσεις των χρηστών των υπηρεσιών τους (Vondracek, Ferreira & Santos, 2010. Savickas, 2001) (βλ. Παραδείγματα Καλών Πρακτικών 7, 8 και 9).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 7.

«Πρόγραμμα επιμόρφωσης Συμβούλων Σταδιοδρομίας στη Συμβουλευτική για τη δια βίου ανάπτυξη σταδιοδρομίας» Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ), 2006, 2007.

Το πρόγραμμα επιμόρφωσης Συμβούλων Σταδιοδρομίας στη Συμβουλευτική για τη δια βίου ανάπτυξη σταδιοδρομίας υλοποιήθηκε από το ΕΚΕΠ κατά τα έτη 2006 και 2007 στο πλαίσιο των δράσεων του ως Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας (από τον Νοέμβριο 2011 συγχωνεύθηκε με τον ΕΟΠΠΕΠ). Συγκεκριμένα, υλοποιήθηκαν δυο επιμορφωτικά σεμινάρια στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη με τίτλο «Το Μοντέλο της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού», στα οποία συμμετείχαν πάνω από 250 σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού – σταδιοδρομίας από την εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση. Εισηγητές ήταν οι Ν. Amundson και G. Roehnell. Ο Norman Amundson, Καθηγητής και Αντιπρόεδρος του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Ψυχολογίας και Ειδικής Αγωγής, του Τομέα Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου British Columbia του Καναδά, έχει σημαντική και μακρόχρονη εμπειρία στην ανάπτυξη προγραμμάτων και στη διδασκαλία επαγγελματικής συμ-

βουλευτικής σε διάφορα πλαίσια όπως σχολεία, πανεπιστήμια, κέντρα υποστήριξης ανέργων και οικονομικών μεταναστών καθώς και σε συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού. Ο Gray Poehnell είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Ergon Communications και έχει αναπτύξει κοινή επαγγελματική και συγγραφική δραστηριότητα με τον Καθηγητή Norman Amundson.

Οι θεματικές ενότητες των σεμιναρίων κάλυψαν θέματα όπως: Μοντέλο δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο Τροχός της Σταδιοδρομίας, η Συμβουλευτική Σχέση και η Έννοια του Ενδιαφέροντος, Νέα Προσέγγιση στη Θεώρηση της Συμβουλευτικής Διαδικασίας, Πόλοι Έλξης στην Εκπαίδευση και την Αγορά, το Portfolio στο Εκπαιδευτικό και το Επαγγελματικό Πλαίσιο, η Αναγνώριση Μεταβατικών Σταδίων και η Προσωπική Ενεργοποίηση ως μέρος της επαγγελματικής πορείας, η Προσωπική Ενεργοποίηση κατά την Εφαρμογή Δυναμικών Μεθόδων Συμβουλευτικής, η Λήψη Απόφασης και ο Σχεδιασμός Δράσης.

Τα εγχειρίδια «Καριεροσκόπιο: Κοιτάζοντας μέσα, κοιτάζοντας έξω, κοιτάζοντας γύρω» των N. Amundson, G. Poehnell, M. Pattern και «Σταυροδρόμια Καριέρας: Ατομικό Σύστημα Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας», τα οποία μεταφράστηκαν και προσαρμόστηκαν στα Ελληνικά αποτέλεσαν το βασικό εκπαιδευτικό υλικό των σεμιναρίων. Οι συμμετέχοντες εκπαιδεύτηκαν στις τεχνικές της επαγγελματικής συμβουλευτικής, σύμφωνα με την προσέγγιση του Καθηγητή Norman Amundson, η οποία βασίζεται στις αρχές της ενεργούς δέσμευσης «Active Engagement». Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή τόσο ο σύμβουλος όσο και ο πελάτης συνεργάζονται, ώστε ο τελευταίος να ανακαλύψει δυνατότητες νέων επιλογών που έχει με στόχο την επαγγελματική του ανάπτυξη.

Τα ανωτέρω εγχειρίδια αξιοποιούνται με μεγάλη επιτυχία ακόμα και σήμερα από τον ΕΟΠΠΕΠ σε εργαστήρια που διοργανώνει για μαθητές και νέους σχετικά με θέματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας αλλά και από συμβούλους σταδιοδρομίας στην παροχή ατομικής ή ομαδικής συμβουλευτικής διαφόρων ομάδων.

Δείτε σχετικά: http://www.eoppep.gr/images/SYEP/AMUNDSON_TRAINING_MATERIAL_EKEP.pdf
<http://www.eoppep.gr/images/SYEP/CareerScope.pdf>

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 8.

«Πρόγραμμα Ανάπτυξης Δεξιοτήτων Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής Συμβούλων Σταδιοδρομίας, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) - Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), 2006 – 2012.

Το πρόγραμμα Ανάπτυξης Δεξιοτήτων Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής Συμβούλων Σταδιοδρομίας ξεκίνησε να υλοποιείται αρχικά από το ΕΚΕΠ το 2006 και ολοκληρώθηκε το 2012 από τον ΕΟΠΠΕΠ κατόπιν της πρόσφατης συγχώνευσης των φορέων, στο πλαίσιο των δράσεων ως Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας και περιλάμβανε τα εξής:

2006 – 2007: Στάθμιση του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (Multicultural Counseling Inventory -MCI) των Sodowsky, Taffe, Gutkin και Wise (1994).

2008: Έρευνα για την καταγραφή των δεξιοτήτων, γνώσεων κλπ. πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής των Ελλήνων στελεχών ΣΥΕΠ.

2009: Διαμόρφωση εκπαιδευτικού προγράμματος και φακέλου επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού για θέματα Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής.

2010: Υλοποίηση εκπαιδευτικού προγράμματος για Εκπαιδευτές Στελεχών ΣΥΕΠ στο αντικείμενο της Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής.

2011: Υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε όλες τις περιφέρειες της Ελλάδας για στελέχη ΣΥΕΠ της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.

Το ΕΚΕΠ αγόρασε τα δικαιώματα του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (ΕΠΣΥ) (Multicultural Counseling Inventory) των Sodowsky, Taffe, Gutkin, και Wise (1994) και προέβη στην πιστοποίηση της γλωσσικής και εννοιολογικής προσαρμογής του ερωτηματολογίου, από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα, μέσα από ψυχομετρικές διαδικασίες και στατιστικές αναλύσεις και στη στάθμισή του στον ελληνικό

πληθυσμό, με επιστημονικό υπεύθυνο τον κ. Ιωάννη Τσαούση, Επίκουρο Καθηγητή στην Ψυχομετρία στο Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Το ΕΠΣΥ είναι ένα ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για να μετρήσει δεξιότητες που θα πρέπει να έχουν οι σύμβουλοι που ασχολούνται με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τους κατασκευαστές του ερωτηματολογίου (Sodowsky, Taffe, Gutkin, & Wise, 1994) εκτός από τις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής που θα πρέπει να κατέχει ένας σύμβουλος που ασχολείται με άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα, θα πρέπει να έχει και κάποιες άλλες δεξιότητες που αναφέρονται σε θέματα πολυπολιτισμικότητας. Αυτές οι δεξιότητες, οι οποίες αποτελούν και τις υπο-κλίμακες του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου, είναι:

α) Δεξιότητες Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής: Η συγκεκριμένη κλίμακα περιλαμβάνει 11 στοιχεία (προτάσεις) και μετρά την ικανότητα του ατόμου να σχεδιάζει και να εφαρμόζει στρατηγικές αντιμετώπισης προβλημάτων που έχουν άμεση σχέση με θέματα πολύ-πολιτισμικότητας.

β) Πολυπολιτισμική Επίγνωση: Η συγκεκριμένη κλίμακα περιλαμβάνει 10 στοιχεία και αναφέρεται στις απόψεις, στάσεις και πεποιθήσεις που έχει αναπτύξει ο σύμβουλος αναφορικά με θέματα πολύ-πολιτισμικότητας.

γ) Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική Σχέση: Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από 8 στοιχεία, και μετρά την ιδιαίτερη σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στον πελάτη που προέρχεται από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο και τον σύμβουλο.

δ) Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική Γνώση: Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από 11 στοιχεία, και αναφέρεται στις ιδιαίτερες γνώσεις που έχει αναπτύξει ο σύμβουλος σε θέματα πολύ-πολιτισμικότητας.

Δείτε σχετικά το εκπαιδευτικό υλικό στα:

<http://www.eoppep.gr/images/SYEP/MCI.pdf>

http://www.eoppep.gr/images/SYEP/Ekpaideutiko_Yliko_Symvoulon_Polypolitismiki.pdf

http://www.eoppep.gr/images/SYEP/polipolitismiki_symvouleftiki_20_seminars.pdf

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 9.

«Ανάπτυξη δεξιοτήτων κινητικότητας: Πρόγραμμα ευαισθητοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας και μαθητών, φοιτητών και νέων», Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), 2012

Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) στο πλαίσιο των δράσεων του ως Κέντρο Euroguidance και Europass της Ελλάδας για το έτος 2012 πραγματοποίησε πρόγραμμα ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης στη Συμβουλευτική Κινητικότητας. Το πρόγραμμα περιλάμβανε την ανάπτυξη επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού για τη Συμβουλευτική Κινητικότητας για συμβούλους και για μαθητές, φοιτητές και νέους, την παραγωγή βίντεο με εμπειρίες κινητικότητας στα ελληνικά κατόπιν συνεργασίας με τον ONISEP (Office National d' Information sur les Enseignements et les Professions / Κέντρο Πληροφόρησης της Γαλλίας για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα και την υλοποίηση δυο σεμιναρίων (σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη) για συμβούλους σταδιοδρομίας με τίτλο «Συμβουλευτική Κινητικότητας: Ανάπτυξη δεξιοτήτων Συμβούλων Σταδιοδρομίας»/ και παράλληλα την υλοποίηση εργαστηρίων για μαθητές, φοιτητές και νέους με θέμα «Κινητικότητα στην Ευρώπη: Πόσο έτοιμος/η είσαι για μια εμπειρία κινητικότητας;». Εισηγητές των σεμιναρίων ήταν οι κ.κ. Graziana Boscato (Euroguidance Γαλλίας) & Jozef Vanraepenbusch (Euroguidance Βελγίου), Μέλη της Ομάδας Εργασίας για την Κινητικότητα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Euroguidance καθώς και έμπειροι έλληνες ομιλητές. Τα σεμινάρια παρακολούθησαν 270 σύμβουλοι σταδιοδρομίας από όλη την Ελλάδα.

Στόχος των σεμιναρίων ήταν η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των στελεχών επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας διαφόρων υπηρεσιών σε όλη την Ελλάδα (π.χ. ΚΕΣΥΠ, Γραφεία Διασύνδεσης, Υπηρεσίες EURES του ΟΑΕΔ, ιδιωτικών φορέων ΣΥΕΠ κλπ.) αλλά και των μαθητών, φοιτητών και νέων σε θέματα Κινητικότητας στην Ευρώπη για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης καθώς και η πληροφόρησή τους για τα προγράμματα και τις ευκαιρίες κινητικότητας για μαθητές, φοιτητές, νέους κλπ.

Κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων συμμετείχαν μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου, ΕΠΑΣ και νέοι στους οποίους παρουσιάστηκε το εγχειρίδιο «Οδηγός Κινητικότητας» του ΕΟΠΠΕΠ, έγινε προβολή των βίντεο του ONISEP με εμπειρίες κινητικότητας και βιωματικό εργαστήριο (workshop) με ασκήσεις για την προσέγγιση διαφόρων ζητημάτων για την κινητικότητα και τις σχετικές δεξιότητες καθώς και τη συμπλήρωση των εγγράφων EUROPASS.

Δείτε σχετικά:

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ - Επιστημονικό Υποστηρικτικό Υλικό για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

http://www.eoppep.gr/images/SYEP/BOOKLET_SYMBOYLON_teliko.pdf

ΟΔΗΓΟΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ στην Ευρώπη για μαθητές, φοιτητές, νέους και κάθε ενδιαφερόμενο που αναζητεί ευκαιρίες για σπουδές και εργασία

http://www.eoppep.gr/images/SYEP/BOOKLET_MATHITON_teliko.pdf

Οι σύμβουλοι πρέπει να γίνουν παράγοντες αλλαγής και συγχρόνως να αναπτύξουν την ικανότητα να προσαρμόζονται στην αλλαγή (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004α). Η άποψη που κυριαρχεί είναι ότι ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής ως μεθόδου για την υποστήριξη του ατόμου να ορίσει τί ουσιαστικά έχει σημασία στη ζωή του και να προσδώσει νόημα σε αυτή θα ισχυροποιηθεί (Guichard et al., 2012). Για τον λόγο αυτό, αναφέρεται το ερώτημα «*πώς οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης μπορούν να βοηθήσουν τους χρήστες των υπηρεσιών τους να διαχειριστούν τις νέες συνθήκες και να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους χωρίς να χάσουν την αίσθηση του εαυτού και της κοινωνικής τους ταυτότητας;*». Οι απαντήσεις στο παραπάνω ερώτημα μετατρέπουν το ζήτημα της επαγγελματικής ανάπτυξης ή τα ζητήματα σταδιοδρομίας σε μια ευρύτερη πρόκληση, αυτή του σχεδιασμού ζωής ενός ατόμου (Savickas et al., 2009. Collin & Ford, 2010). Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή η σταδιοδρομία αποτελεί μια προσωπική διαδικασία, όπου τα επαγγελματικά ζητήματα δεν μπορούν να εξετάζονται ξεχωριστά από τα προσωπικά (Barclay & Wolff, 2012). Φαίνεται, μάλιστα, ότι η εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού μπορεί να αποτελέσει εργαλείο ενδυνάμωσης της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Πράγματι, η οικονομική και κοινωνική κρίση στον πλανήτη και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας προσβάλλουν τους ανθρώπους και σταδιακά οδηγούν σε απώλεια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Σε τέτοιες καταστάσεις ο επαγγελματικός προσανατολισμός λειτουργεί ως μηχανισμός που παρέχει στους ανθρώπους ελπίδα, επιβεβαίωση της αξιοπρέπειάς τους και της αξίας τους, και υποστήριξη για να δημιουργήσουν νέες επαγγελματικές ευκαιρίες (Herr, 2001). Έτσι, στους σύγχρονους στόχους της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού εντάσσεται και ο σχεδιασμός κατάλληλων παρεμβάσεων που θα βοηθήσουν τα άτομα να αντιμετωπίσουν μια τέτοια ουσιαστική πρόκληση. Για το σκοπό αυτό, οι λειτουργοί της επαγγελματικής συμβουλευτικής και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας²⁷ απαιτείται να ενσωματώσουν νέες γνώσεις στις τρέχουσες παρεμβάσεις τους και να επωφεληθούν από πολυεπιστημονικές προσεγγίσεις, οι οποίες τείνουν να είναι πιο ολιστικές και να έχουν μια πιο παγκόσμια άποψη²⁸ (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004α).

27. Οι όροι «Επαγγελματική συμβουλευτική» και «Συμβουλευτική σταδιοδρομίας» θεωρούνται από πολλούς ταυτόσημοι, ωστόσο, κατά την άποψή μας, έχουν τις ακόλουθες διαφορές: Η *Επαγγελματική Συμβουλευτική* αποτελεί «μια μορφή παρέμβασης, δηλαδή μιας σκόπιμης ενέργειας που στοχεύει να ενισχύσει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου ή να καταστήσει το άτομο ικανό να πάρει αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις (Spokane, 1991). Καλύπτει όλες τις φάσεις της προετοιμασίας ενός ανθρώπου για τη μελλοντική του επαγγελματική ζωή, δηλαδή τις φάσεις πριν από την έναρξη της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας, αλλά και τα στάδια της επαγγελματικής του εξέλιξης και πορείας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006), ενώ παράλληλα ενισχύει και την προσωπική του ανάπτυξη (Crites, 1981; Herr, Cramer & Niles, 2004). Αποτελεί, ουσιαστικά, μια δια βίου διαδικασία και η προσέγγισή της είναι εξελικτική. Αντιθέτως, ο όρος *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας* φαίνεται να είναι συγκριτικά περιοριστικός και να αναφέρεται μόνο στα στάδια που έπονται της εισόδου στην αγορά εργασίας, δηλαδή, σε ό,τι αφορά την επαγγελματική εξέλιξη και πορεία. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας περιλαμβάνει την υποστήριξη του ατόμου σε ζητήματα που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την αναζήτηση και εξεύρεση εργασίας, καθώς και τη διαχείριση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας ή τη διαχείριση των πολλαπλών μεταβάσεων που ενδέχεται να αντιμετωπίσει το άτομο στην επαγγελματική του πορεία.

28. Οι προσεγγίσεις αυτές υποστηρίζουν την πολυπλοκότητα των ατόμων, την ανθεκτικότητά τους και την ικανότητά τους να αναστοχάζο-

Στον αιώνα που διανύουμε φαίνεται οι επαγγελματικοί σύμβουλοι θα αναλάβουν διευρυμένους νέους ρόλους:

- Ως οι άνθρωποι που μπορούν να ερμηνεύσουν στους άλλους τη σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση /επανεκπαίδευση και στα νέα επαγγελματικά μονοπάτια.
- Ως άτομα που μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες πληροφόρησης και να διευκολύνουν τους ενδιαφερόμενους στη χρήση της πληροφορίας.
- Ως υποστηρικτές με τη βοήθεια των οποίων οι άνθρωποι μπορούν να αποκτήσουν γνώση των στερεοτύπων τους και των δυσλειτουργικών πεποιθήσεών τους, οι οποίες τους εμποδίζουν να αναλάβουν ρίσκα και να προχωρήσουν.
- Ως εισηγητές ψυχοεκπαιδευτικών προγραμμάτων μέσω των οποίων οι άνθρωποι μαθαίνουν συγκεκριμένες δεξιότητες -όπως π.χ. διεκδικητικότητα, έλεγχο θυμού, λήψη απόφασης, επίλυση συγκρούσεων, μείωση άγχους, και αναζήτηση εργασίας- απαραίτητες για να εξερευνήσουν και να κατακτήσουν μια επιτυχημένη και με νόημα εργασιακή ζωή.
- Ως μέντορες που προσφέρουν ανατροφοδότηση, προπόνηση και συμβουλές για καθήκοντα που συνδέονται με την εργασία.
- Ως σύμβουλοι και καθοδηγητές για τους πολιτισμικά διαφορετικούς και για όσους ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου, καθώς και ως θεραπευτές που προσφέρουν ελπίδα και δυνατότητες σε έναν μπερδεμένο και χωρίς υποστηρικτικά συστήματα κόσμο της εργασίας λειτουργώντας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2012).

Όλοι αυτοί οι ρόλοι καθίστανται πειστικοί και προκλητικοί και είναι προφανές ότι απαιτούν ένα πλήθος γνώσεων και μια ποικιλία τεχνικών που οδηγούν στην ανάγκη να γίνει ο σύμβουλος *εκλεκτικός*, με τη φιλοσοφική έννοια του όρου²⁹, που σημαίνει ότι δεν μπορεί πλέον να βασίζεται σε μία μόνο θεωρία για να αντιμετωπίσει όλα τα ζητήματα των πελατών του, αλλά πρέπει να στραφεί προς ένα ευρύ φάσμα θεωριών, εννοιολογικών κατασκευών και ιδεών. Και επειδή ο κάθε μαθητής ή ενήλικας φέρνει στην επαγγελματική συμβουλευτική τα δικά του ξεχωριστά προβλήματα -είτε προσωπικά είτε σχετικά με το επάγγελμα- ο σύμβουλος πρέπει να επιλέγει κάθε φορά την προσέγγιση/τεχνική εκείνη που κρίνει ότι είναι αποτελεσματικότερη για τον κάθε πελάτη. Στο μέλλον φαίνεται ότι ο σύμβουλος, όλο και συχνότερα, θα είναι αναγκασμένος να αντιμετωπίζει ένα συνδυασμό προσωπικών και επαγγελματικών προβλημάτων των πελατών του και θα χρειάζεται να δοκιμάζει διάφορες προσεγγίσεις, θεραπείες και εμπειρίες, ανάλογα με τις ανάγκες τους (ό.π.).

Για τον σκοπό αυτό, το έργο των συμβούλων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας των πελατών τους απαιτεί την απόκτηση πρόσθετων δεξιοτήτων ή, τουλάχιστον, την προσαρμογή των δεξιοτήτων που διαθέτουν (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2003). Το 2012 το *Δίκτυο για την Καινοτομία στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό στην Ευρώπη* (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe- NICE) πρότεινε την ανάπτυξη μιας σειράς «βασικών δεξιοτήτων» (core competencies) εστιασμένων αποκλειστικά στο επάγγελμα του επαγγελματικού συμβούλου (Γράφημα 1.). Οι βασικές αυτές δεξιότητες αφορούν την *επαγγελματική συμβουλευτική*, την *επαγγελματική πληροφόρηση και αξιολόγηση*, την *εκπαίδευση για τη σταδιοδρομία*, την *παρέμβαση μέσω κοινωνικών συστημάτων*, τη *διαχείριση προγραμμάτων και υπηρεσιών*, και τον *επαγγελματισμό* (Schiersmann et al., 2012). Όλες οι παραπάνω δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές, ενώ αρκετές από αυτές βρίσκουν εφαρμογή σε πολλούς χώρους. Οι δεξιότητες αυτές ενισχύουν τον ρόλο του επαγ-

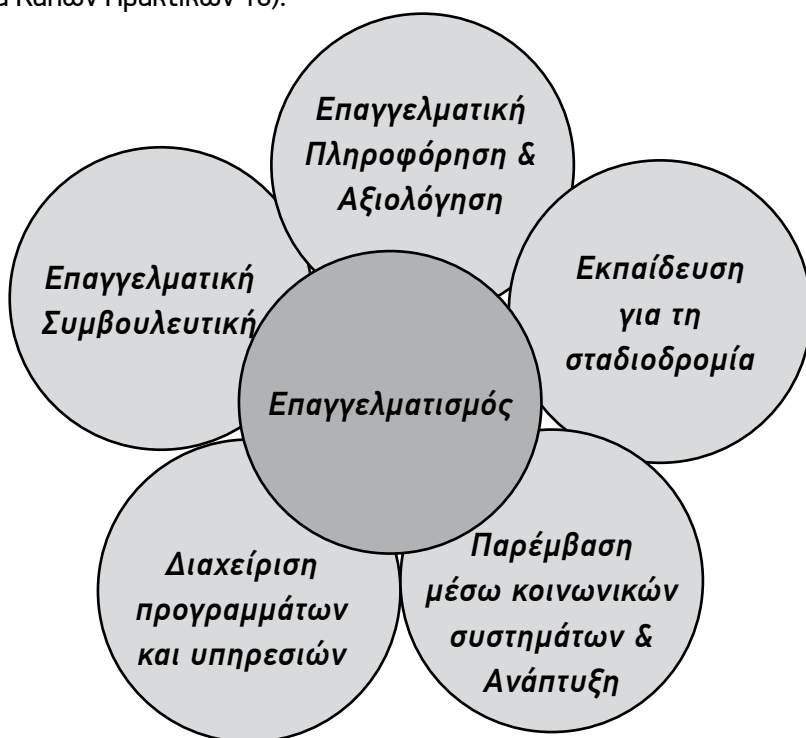
νται τις εμπειρίες τους. Επιπλέον, υπογραμμίζουν τη μεγάλη σημασία των συνεχιζόμενων κοινωνικών-πολιτισμικών αλληλεπιδράσεων που δέχεται το άτομο και της αντίληψης ότι η ζωή του ανθρώπου είναι μια «ιστορία», μια αφήγηση ή άθροισμα αφηγήσεων και όχι ένα άθροισμα χαρακτηριστικών (Young & Collin, 2004).

Τα μοντέλα αυτά βασίζονται στις θεωρητικές αντιλήψεις του *κονστрукτιβισμού* και του *κοινωνικού κονστρουκτιβισμού*. Σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές οι κοινωνικές αντιλήψεις διαμορφώνουν το άτομο και τις εμπειρίες του, ενώ παράλληλα το άτομο μπορεί να τις διαφοροποιεί. Έτσι, δεν μπορούμε να πούμε ότι ο άνθρωπος είναι μόνο δημιούργημα του κόσμου αλλά ταυτόχρονα και δημιουργός (Young & Collin, 2004). Ο εαυτός αναπτύσσεται πάνω στη βάση της προσωπικής ιστορίας του ατόμου, των εμπειριών, των σηματοδοτήσεων και των κοινωνικών-πολιτισμικών αλληλεπιδράσεων. Επομένως, μέσα στο άτομο δεν ενυπάρχουν σταθερά και σαφώς καθορισμένα στοιχεία (λόγου χάρι δεξιότητες, χαρακτηριστικά κ.α.) αλλά το ίδιο αποτελεί μια ολότητα που δέχεται επιδράσεις από ποικίλους εσω-ατομικούς και εξω-ατομικούς παράγοντες. Οι παραπάνω δύο προσεγγίσεις θα μπορούσαν να εφαρμοστούν και να ανταποκριθούν στη σταδιοδρομία του ατόμου, καθώς η μετανεωτερική σταδιοδρομία επιβάλλεται να είναι πιο προσωπική και αυτό-κατευθυνόμενη και αποδίδοντας έμφαση στο προσωπικό νόημα και στην αυτό-κατασκευή της ζωής (Vondracek, Ferreira & Santos, 2010).

29. οι γνώμες του να είναι σύνθεση των γνώμών άλλων.

γεληματικού συμβούλου, ενώ καθιστούν τον επαγγελματικό σύμβουλο παράγοντα αλλαγής για το άτομο, αλλά και τον ίδιο αρωγό κοινωνικής αλλαγής (Vondracek, Ferreira & dos Santos, 2010).

Πιο συγκεκριμένα, η *επαγγελματική συμβουλευτική* περιγράφει τη δεξιότητα του επαγγελματικού συμβούλου να ενισχύει τον πελάτη του για να κατανοήσει την παρούσα κατάστασή του, να εργαστεί πάνω σε ποικίλες επιλογές και να λάβει αποφάσεις μέσω ιδεογραφικών και αναστοχαστικών μεθόδων³⁰. Η *επαγγελματική πληροφόρηση και αξιολόγηση* περιλαμβάνει τη δεξιότητα του συμβούλου να στηρίζει το άτομο στην αξιολόγηση των χαρακτηριστικών και να τα συνδέει με πληροφορίες για τις ευκαιρίες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος. Η *εκπαίδευση για τη σταδιοδρομία* αναφέρεται στη δεξιότητα του συμβούλου να διδάσκει και να ασκεί τους πελάτες του για να αναπτύξουν τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας που χρειάζονται προκειμένου να διαχειριστούν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μεταβάσεις. Η *παρέμβαση μέσω κοινωνικών συστημάτων* περιλαμβάνει τη δεξιότητα του συμβούλου να στηρίζει το άτομο στη βελτίωση και εξέλιξη του εκπαιδευτικού και εργασιακού περιβάλλοντός του μέσω δικτύωσης και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Η *διαχείριση προγραμμάτων και υπηρεσιών* περιγράφει τις δεξιότητες εφαρμογής και βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών των οργανισμών στους οποίους εργάζονται. Τέλος, ο *επαγγελματισμός* περιγράφει τη βασική δεξιότητα του συμβούλου να υιοθετεί τις επαγγελματικές αξίες και τα κριτήρια δεοντολογίας σε όλους τους ρόλους της δουλειάς του, να αναπτύσσει και να ρυθμίζει καταλλήλως τις σχέσεις του, και να επιτυγχάνει τη συνεχιζόμενη αναβάθμιση των επαγγελματικών του προσόντων μέσω της δια βίου μάθησης (Schiersmann et al., 2012. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007) (βλ. Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 10).



Γράφημα 1. Βασικές δεξιότητες των επαγγελματικών συμβούλων
(Αναπαραγωγή με άδεια των εκδοτών Schiersmann et al., 2012)

30. Αναφέρεται σε μεθόδους όπως ερωτηματολόγια εστίασης στη λύση, αφηγηματικές μέθοδοι, αναπλαισίωση (βλ. Schiersmann, et al., 2012, σελ. 57).

Παράδειγμα Καλών Πρακτικών 10.***NICE University Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe***

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος ERASMUS Το Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική του Τομέα Ψυχολογίας, του Πανεπιστημίου Αθηνών συμμετέχει από το 2009 στο δίκτυο University Network for Innovation in Guidance (NICE), με στόχο την ανάπτυξη συγκεκριμένων γνώσεων και δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής και σταδιοδρομίας.

Ο στόχος του δικτύου είναι:

α) η μελέτη των προγραμμάτων εκπαίδευσης των επαγγελματικών συμβούλων στην Ευρώπη, σε συνάρτηση με το έργο που επιτελούν στη χώρα τους, τις υφιστάμενες δομές και τα διαθέσιμα κατά περίπτωση μέσα σε κάθε χώρα, και

β) η υποβολή καινοτόμων προτάσεων για τη βελτίωση της εκπαίδευσης των επαγγελματικών συμβούλων και την προαγωγή του έργου τους, με απώτερο στόχο την καθιέρωση ενός κοινού προγράμματος εκπαίδευσης επαγγελματικών συμβούλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, κατά τα έτη 2009-2012, συμμετείχε σε όλες τις δραστηριότητες του δικτύου και ανέπτυξε ιδιαίτερες δράσεις στα ακόλουθα πακέτα εργασίας:

- απόκτηση μιας γενικής εικόνας των υπάρχοντων προγραμμάτων σπουδών επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού στην Ευρώπη.
- ανάπτυξη συγκεκριμένων γνώσεων και δεξιοτήτων από τον σύμβουλο, με έμφαση στην προσέγγιση της επαγγελματικής συμβουλευτικής ως «στρατηγικής σχεδιασμού ζωής».
- ανάπτυξη ειδικών εκπαιδευτικών εργαλείων για την κατάρτιση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων και προσόντων των φοιτητών των προγραμμάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

Η επαγγελματική συμβουλευτική στο άμεσο μέλλον διαφαίνεται ότι θα δώσει ιδιαίτερη έμφαση στην *αυτεπάρκεια* του συμβούλου στην άσκηση του έργου του (Καλίρης, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Φακιολάς, υπό δημοσίευση), δηλαδή, στην αντίληψη που έχει ο σύμβουλος για την ικανότητά του να ασκήσει ή να συντονίσει με επιτυχία δραστηριότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής (Barnes, 2004), αλλά και στις πεποιθήσεις που διαθέτει για τις ικανότητές του να ανταποκριθεί σε πολύπλοκα και δύσκολα έργα (Chen, Gully & Eden, 2004). Ενδιαφέρον παρουσιάζουν, επίσης, τεχνικές που συμβάλλουν στην διαρκή *αυτό-αξιολόγηση* του έργου των συμβούλων μέσω της κριτικής σκέψης και του αναστοχασμού, ενώ παράλληλα η ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας του συμβούλου βοηθά ιδιαίτερα στην επιτυχία του έργου του αλλά και στη διατήρηση της ψυχοσωματικής του υγείας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2012). Ο επαγγελματικός σύμβουλος, προκειμένου να αντιμετωπίσει τα συναισθήματα αβεβαιότητας και ψυχικής κατάπτωσης που προκαλούν στα άτομα οι ραγδαίες μεταβολές στην αγορά εργασίας, αλλά και να διευκολύνει τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας των ατόμων ή την επίτευξη της επαγγελματικής τους επανένταξης χρειάζεται να δείχνει αντοχή στις διάφορες προκλήσεις και να διατηρεί σταθερό το ενδιαφέρον για το έργο του παρά τις ενδεχόμενες δυσκολίες και ματαιώσεις (Καλίρης, 2012α). Ως συνέπεια, η ανάπτυξη των παραπάνω βασικών δεξιοτήτων, αλλά και η ανάπτυξη επιπρόσθετων ικανοτήτων και γνώσεων (π.χ. όραμα της καλλιέργειας αξιών για τη φροντίδα των συνανθρώπων, η αλληλεγγύη, ο διαπολιτισμικός σεβασμός, κ.ά), θεωρούνται απαραίτητα στοιχεία προκειμένου οι επαγγελματικοί σύμβουλοι να διατηρήσουν το ενδιαφέρον και την επιμονή τους στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και να βοηθήσουν τα άτομα στη διεκδίκηση προοπτικών για το μέλλον τους (Καλίρης, 2012β). Σε μια κοινωνία που βρίσκεται σε μεταβατικό στάδιο, η ετοιμότητα, η κατάρτιση και η επαγγελματική εμπειρία των συμβούλων καθίστανται πιο απαραίτητες από κάθε άλλη εποχή, καθώς ενδυναμώνουν το ενδιαφέρον για την επαγγελματική συμβουλευτική και, ταυτόχρονα, περιορίζουν το άγχος που σχετίζεται με την απόκτηση σύνθετων δεξιοτήτων (Kozina et al., 2010).

Στη συνέχεια, δίδονται κάποιες κατευθυντήριες γραμμές/συστάσεις στους συμβούλους, οι οποίες θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ποιότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής και να ενισχύσουν την αυτεπάρκεια των συμβούλων στην άσκηση του έργου τους (Athanasou & van Esbroeck, 2008. Nathan & Hill, 2006):

- ▶ Εξετάστε με ειλικρίνεια τις προκαταλήψεις σας και ρυθμίστε τις.
- ▶ Αποδεχτείτε τα συναισθήματα θυμού και ματαίωσης, τα οποία νιώθουν οι πελάτες που προέρχονται από ομάδες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή τα συναισθήματα ντροπής και ανεπάρκειας που μπορεί να νιώθει ένας άνθρωπος που απολύεται.
- ▶ Βοηθήστε τους πελάτες να κατανοήσουν τη διαδικασία της μετάβασης.
- ▶ Ενθαρρύνετε τους πελάτες σας να εξετάζουν όλες τις διαθέσιμες επαγγελματικές επιλογές και βοηθήστε τους να έχουν πρόσβαση σε κατάλληλες πηγές πληροφόρησης.
- ▶ Βοηθήστε τους ανθρώπους και ειδικότερα τα άτομα ειδικών ομάδων (π.χ. γυναίκες, γηραιότεροι εργαζόμενοι) να δουν ότι είναι *απασχολήσιμοι*, αναγνωρίζοντας όχι μόνο ότι έχουν μεταβιβάσιμες δεξιότητες, αλλά και χρήσιμη εμπειρία.
- ▶ Ενθαρρύνετε τους πελάτες σας να αναλάβουν τον έλεγχο διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους.
- ▶ Αντιμετωπίστε με ανοικτό μυαλό τη σχέση του πελάτη με τα επαγγέλματα και με την εργασία γενικότερα.
- ▶ Ενθαρρύνετε τους πελάτες σας να είναι προετοιμασμένοι να χρησιμοποιούν τα εργαλεία και τις τεχνικές της επαγγελματικής συμβουλευτικής και μετά το πέρας της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Επίλογος

Η οικονομική ύφεση ασκεί μεγάλες πιέσεις τόσο στα άτομα που προσπαθούν να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας όσο και σε αυτούς που παρέχουν υποστήριξη στη διαχείριση της σταδιοδρομίας. Η νέα κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα απαιτεί έναν επαναπροσδιορισμό της έννοιας της επαγγελματικής συμβουλευτικής ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του κόσμου. Ο σύγχρονος εργαζόμενος καλείται να αναλάβει με υπευθυνότητα πρωτοβουλίες, και να δείξει μεγαλύτερη προσωπική ευθύνη προκειμένου να κατευθύνει τη ζωή του και να διαχειριστεί με αποτελεσματικό τρόπο τη σταδιοδρομία του. Ωστόσο, εύλογα δημιουργείται το ερώτημα: *«Πώς αναμένεται οι πολίτες να αναλάβουν μεγαλύτερη ατομική ευθύνη, χωρίς να τους προσφέρεται κατάλληλη υποστήριξη;»* (Sultana, 2001).

Σε μια κοινωνία σε μεταβατικό στάδιο η ετοιμότητα, η κατάρτιση και η επαγγελματική εμπειρία των συμβούλων καθίστανται πιο απαραίτητες από κάθε άλλη εποχή. Οι σύμβουλοι χρειάζεται να μάθουν πώς θα βοηθούν τα άτομα στην ανάπτυξη τέτοιων δεξιοτήτων και παράλληλα πώς θα τις αναπτύξουν και οι ίδιοι. Η αναδιαμόρφωση των παρεχόμενων υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής στους πολίτες και η εξειδίκευση των στελεχών επαγγελματικού προσανατολισμού, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις και να βοηθήσουν το άτομο να αναπτύξει κατάλληλα εφόδια για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας του, είναι πλέον κρίσιμα ζητήματα. Η πολιτεία οφείλει να στρέψει την προσοχή της στην υποστήριξη των υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής και, αντί να αδρανοποιεί τον θεσμό της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, να αξιοποιήσει τους επιμορφωμένους συμβούλους, τις υπάρχουσες δομές, το επιστημονικό και ακαδημαϊκό δυναμικό και τα επιστημονικά κέντρα, τα οποία μελετούν και ερευνούν θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

Βιβλιογραφία

Αδαμοπούλου Αγάπη, Βλαχάκη Φωτεινή, Τετραδάκου Σταυρούλα & Χαροκοπάκη Αργυρώ (2007). «Προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας στην απασχόληση – Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας». *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Απασχόληση*. Αθήνα: ΕΚΕΠ.

Amundson, N.E., Poehnell, G., & Pattern, M. (2005). *Καριεροσκόπιο: Κοιτάζοντας μέσα, κοιτάζοντας έξω, κοιτάζοντας γύρω*. Αθήνα: ΕΚΕΠ.

Amundson, N. E., Harris – Bowlsbey, J.H., Niles, S. G (2008). *Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής: Διαδικασίες και Τεχνικές*. Αθήνα: ΕΚΕΠ.

Amundson N.E. (2003). *Active Engagement – enhancing the career counselling process* (2nd edition). Canada: Ergon Communications.

Arbona, C., & Novy, D. M. (1991). Career aspirations of Black, Mexican American, and White students. *Career Development Quarterly*, 39, 231-239.

Arnold K, Turner N, Barling J, Kelloway E.K, & McKee, M.C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193.

Argyropoulou, A. P., Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Besevegis, E. G. (2007). Generalized Self-Efficacy, Coping, Career Indecision, and Vocational Choices of Senior High School Students in Greece. Implications for Career Guidance Practitioners. *Journal of Career Development*, 33, 4, 316-337. doi: 10.1177/0894845307300412.

Αργυροπούλου, Α., Μπεζεβέγκης Η. Γ., & Σιδιροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων: Ένα αναπτυξιακό-προληπτικό μοντέλο συμβουλευτικής παρέμβασης. *Ψυχολογία*, 13(4), 1- 17.

Arthur, M.B., Inkson, K., & Pringle, J.K. (1999) *The new careers: Individual action & economic change*. London: Sage.

Athanasou, J A & Van Esbroeck, R (eds.) (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Dordrecht: Springer Science & Business Media B.V.

Atkinson, D. R., Morten, G., & Sue, D. W. (1993). *Counseling American minorities: A cross-cultural perspective*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown Communications.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. USA: Freeman & Company.

Barclay, S.R., & Wolff, L.A., (2012). Exploring the career construction interview for vocational personality assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 370-377. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072705277923>.

Barnes, K. L. (2004). Applying Self-Efficacy Theory to Counselor Training and Supervision: A comparison of two approaches. *Counselor Education and Supervision*, 44, 1, 56-69. doi.: 10.1002/j.1556-6978.2004.tb01860.x.

Bemak, F., Chung, R. C-Y., & Bornemann, T.H. (1996). Counseling and psychotherapy with refugees. Στο P.B. Pedersen, J.G., Dragons, W.J. Lonner & J.E. Trimble (Eds). *Counseling across cultures* (4 th edition) (σελ. 243-265). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2006). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDSE- Short Form (Revised- August 2006)*. Columbus: The Ohio State University, Department of Psychology.

- Bimrose, J. (2006). *Career theory for women*. Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Bimrose, J., (2008). Guidance for girls and women. Στο Athanasou. J.A., Van Esbroeck R., (eds). *International Handbook of Career Guidance* (σελ. 375-404). Dordrecht: Springer Science & Business Media B.V.
- Bimrose, J. (2010) 'What do clients need and really want'. Στο Reid, H.L. (ed.) *The Re-emergence of Career: challenges and opportunities* (σελ. 9-15). Occasional Paper of the Centre for Career & Personal Development: Canterbury Christ Church University.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338- 344. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>.
- Bimrose, J., Barnes, S. -A., & Hughes, D. (2008). *Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S.A., & Hughes, D. (2011). *Evidence Report 35. The role of career adaptability in skills supply*. Warwick Institute for Employment Research. University of Warwick.
- Βλάχακη, Φ. (υπό δημοσίευση). Προοπτικές και προκλήσεις για τη δια βίου συμβουλευτική σταδιοδρομίας στην Ευρώπη μέχρι το 2020. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*.
- Bolles, R. N. (2010). "What colour is your parachute?": *A practical manual for job-hunters and career-changers*. USA: Ten speed press.
- Briscoe, J. B., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy De Muth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Brolin, D. E. (1986). *Life-centered career education: A competency based approach*. Reston, VA: Council for Exceptional Children.
- Brooks, L. (1980). Recent developments in theory building. Στο D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (σελ. 364-394). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49, 304-313. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x>.
- Brown, S.D., & Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisen, I., Miller, M., and Edens. L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00052-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-0).
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 81-90. doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.009.
- Brown, S.D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counselling*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Burkhead, E. J. (1984). Services for the disabled person. Στο H.D. Burck & R.C. Reardon (Eds.) *Career development interventions* (σελ. 321-336). Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Cameron, R. (2009). Theoretical bridge building: the career development project for the 21st century meets the new era of human resource development. *Australian Journal of Career Development*, 18(2), 9-17. doi.10.1177/1534484312445322.

Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2013). The positive effects of protean career attitude in self-initiated expatriation: Cultural adjustment as a mediator. *Career Development International*, 18(1), 56-77. doi: 10.1108/13620431311305953.

Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 177-188. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-009-9163-2>.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-395. doi: 10.1002/job.251.

Clark, G. M., Carlson, B. C., Fisher, S. Cook, I. D., & D'Alonzo, B. J. (1991). Career development for students with disabilities in elementary schools. A position statement of the division of career development for exceptional individuals. *Career Development for Exceptional Individuals*, 14, 109-120.

Collin, A. (2006). Conceptualizing the family friendly career the contribution of career theories and a systems approach. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34 (3), 295-307. doi.org/10.1080/03069880600769225.

Collins, N. L., Ford, M. (2010). Responding to the needs of others: The interplay of the attachment and caregiving systems in adult intimate relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27, 235-244. doi: 10.1177/0265407509360907.

Council of the European Union (2008). *Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Στο διαδικτυακό τόπο: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.

Cox, D. W., Rasmussen, K. L., Jacobson, J. D., Wells, K. J., Rettew, J. G., Sirridge, K., et al (2006). *Effects of an intervention to increase students' level of occupational engagement*. Poster presented at the annual convention of the American Psychological Association. San Francisco, USA.

Crete, P., & Hunt, C. (2002). Creative Participation in the Essay Writing Process. *Arts and Humanities in Higher Education*, 1(2), 145-166. doi: 10.1177/1474022202001002003.

Crites, J., O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York. McGraw-Hill.

Cross, S., & Markus, H. (1991). Possible selves across the life span. *Human Development*, 34, 230-255.

Curnow, T. C. (1989). Vocational development of persons with disability. *The Career Development Quarterly*, 37, 269-278.

Δημητρόπουλος, Ε. & Μπακατσά, Αγ. (2002). Η εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Στο ανθολόγιο: Μ. Κασσωτάκης (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη* (σελ. 413-419). Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.

Δρόσος, Ν. (2007). Επαγγελματική ωριμότητα και επαγγελματικές φιλοδοξίες Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών Γ' Γυμνασίου που φοιτούν σε ελληνικά σχολεία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 80-81, 82-98.

Δρόσος, Ν. (2011α). *Επαγγελματική ωριμότητα και λήψη επαγγελματικής απόφασης εφήβων διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων*. Διδακτορική διατριβή. Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Δρόσος, Ν. (2011β). *“Κι αν διαφέρουμε λιγάκι στα σημεία”: Βιωματικές ασκήσεις για διαπολιτισμική συμβουλευτική στα πλαίσια του σχολείου*. Εισήγηση στο Γ' ΚυπροΕλλαδικό Συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής

Αγωγής. Διοργάνωση: Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού Κύπρου, European University Cyprus, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Λευκωσία, 9-10/12/2011.

Δρόσος, Ν. (2012). «Επαγγελματική συμβουλευτική ανέργων με χαμηλά τυπικά προσόντα σε περίοδο οικονομικής κρίσης: Η περίπτωση του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Αγίων Αναργύρων» Εισήγηση στο 4^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, ΕΛΨΕ- Κλάδος Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης- Θεσσαλονίκη, 1-4/11/2012.

Δρόσος, Ν. & Κασωτάκη, Φ. (2005). Οι σχολικές και επαγγελματικές επιλογές Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών που φοιτούν σε ελληνικά σχολεία σε σχέση με την αυτοεκτίμηση και τη χώρα προέλευσής τους, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 72-73, 47-62.

Drummond, R.J., & Ryan, C.W (1995). *Career Counseling: A developmental approach* .N.J.: Prentice Hall.

Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429- 440. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.09.003>.

Dunn, C. W., & Veltman, G. C. (1989). Addressing the restrictive career maturity patterns of minority youth: A program evaluation. *Journal of multicultural counseling and development*, 17, 156-164.

Eden, D., Ganzach, Y., Flumin-Granat, R., & Zigman, T. (2010). Augmenting Means Efficacy to boost performance: Two field experiments. *Journal of Management*, 36, 3, 687-713. doi: 10.1177/0149206308321553.

European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011–2012*.

European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *ELGPN Tool No. 1. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*.

European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *European Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2009–2010*.

Fazio, R. H., Eiser, J. R., & Shook, N. J. (2004). Attitude formation through exploration: Valence asymmetries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 293-311. doi: 10.1037/0022-3514.87.3.293.

Feldman, R. S. (2011). *Εξελικτική Ψυχολογία. Δια βίου Ανάπτυξη*. Αθήνα: Gutenberg .

Field, J. (2010). Preface. Στο K. Ecclestone, G. Biesta, & M. Hughes (Eds.). *Transitions and learning through the life course* (σελ. xvii-xxiv). Abingdon, UK: Routledge.

Fisher, T.A., & Padmawidjaja, I. (1999). Parental influences on career development perceived by African American and Mexican American college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 27, 136-152.

Flach, F. F. (1997). *Resilience: How to bounce back when the going gets tough*. NY: Hatherleigh Press.

Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Ford, M. E., & Smith, P. R. (2007). Thriving With Social Purpose: An Integrative Approach to the Development of Optimal Human Functioning. *Educational Psychologist*, 42(3), 153-171. doi: 10.1080/00461520701416280.

Forret, M. L., Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2010). An empirical investigation of traditional gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 647-666. doi: 10.1002/job.703.

Freeman, B. (1994). Importance of the National Career Development Guidelines to school counselors. *Career Development Quarterly*, 42(3), 224-228.

Fugate, M. (2006). Employability in the new millennium. Στο J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.) *Encyclopedia of Career Development* (σελ. 267-270). SAGE.

Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, 43(1), 74-85.

Gottfredson, L. S. (1986). Special groups and the beneficial use of vocational interest inventories. Στο W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Advances in Vocational Psychology. Vol. 1: Assessment of interest* (σελ. 127-198). Hillsdale, NJ. Lawrence Erlbaum Associates.

Gravina D., Lovšin M., (2012). "Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully". Concept note commissioned by the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

Guichard, J., Pouyaud, J., Calan, C. de, & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 52-58. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.004>.

Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career Counseling: Process, Issues and Techniques*. Needham, Heights, MA: Allyn & Bacon.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>.

Hearne, L. (2010). *Measuring individual progression in adult guidance: An Irish case study*. Waterford: Waterford Institute of Technology.

Herbert, J. & Cheatham, H. (1988). Africentricity and the black disability experience: A theoretical orientation of rehabilitation counselors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 19, 50-54.

Herr, E. (2001). Career development and practice: An historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211, doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x

Herr, E., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling through the Life Span*. USA: Pearson Education Inc.

Hirschi, A. (2011). Effects of Orientations to Happiness on Vocational Identity Achievement. *The Career Development Quarterly*, 59, 367-378. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00075.x.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145- 155.

Hunt, C. (2009). Exploring career identities through creative writing. *Career Research & Development*, 24, 18-19.

Hunter, J. & Csikszentmihalyi, M. (2003). The positive psychology of interested adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 32, 27-35. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.59.4.268>.

Juntunen, C. L., Barraclough, D. J., Broneck, C. L., Seibel, G. A., Winrow, S. A., & Morin, P. M. (2001). American Indian perspectives on the career journey. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 274-285.

Καλῆρης, Α. (2012α). Πλεοιθήσεις γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας, αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής και δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής στελεχών ανθρώπων πόρων και συμβούλων σε επιχειρήσεις και συμβουλευτικές εταιρείες του Ν. Αττικής. Διπλωματική Εργασία. ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Καλίρης, Α. (2012β). *Πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και εξειδικευμένες δεξιότητες στελεχών ανθρώπων πόρων και επαγγελματιών συμβούλων στις επιχειρήσεις: Ο ρόλος τους στην αντιμετώπιση της κρίσης*. Εισήγηση στο 4^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, ΕΛΨΕ- Κλάδος Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης- Θεσσαλονίκη, 1-4/11/2012.

Καλίρης, Α. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., & Φακιολάς, Ν. (υπό δημοσίευση). *Πεποιθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας και Δεξιότητες Επαγγελματιών Συμβούλων και Στελεχών Ανθρώπων Πόρων σε μεγάλες επιχειρήσεις και συμβουλευτικές εταιρείες. Προτάσεις ανάπτυξης ενός μοντέλου εκπαίδευσης Συμβούλων. Ψυχολογία*.

Καραβία, Α. (2012). Επαγγελματική ανάπτυξη και συμπεριφορά στις σύγχρονες κοινωνικές αλλαγές: Νέες προοπτικές στη θεωρία και την πρακτική εφαρμογή. Εργασία στο πλαίσιο του μαθήματος Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.

ΚΕΘΙ (2008). *Οδηγός για την αποτελεσματική εξεύρεση εργασίας*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Klaczynski, P. A., Byrnes, J. B., & Jacobs, J. E. (2001). Introduction: Special issue on decision making. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 22, 225-236.

Klein, G. A. (2003). *The power of intuition*. New York, NY: Random House, Inc.

Koen, J., Klehe, U.-C., Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job- search strategies and reemployment quality - the impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139. doi.:10.1016/j.jvb.2010.02.004.

Koen, J., Klehe, U.-C., Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long- term unemployed. A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37- 48.

Kohn, P. M., O'Brien Wood, C., Pickering, D. I., & Decicco, T. L. (2003). The Personal Functioning Inventory: A reliable and valid measure of adaptiveness in coping. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(2), 111-123.

Kozina, K., Grabovari, N., De Stefano, J., & Drapeau, M. (2010). Measuring changes in counselor self-efficacy: Further validation and implications for training and supervision. *The Clinical Supervisor*, 29, 117-127.

Krieschok, T. K., & Conrad, S. M. (2005). *Promoting college attendance in at risk high school seniors*. Poster presented at the international counselling psychology conference. Chicago, USA.

Kristensen, S. (1997). *Transnational mobility in the context of vocational education and training in Europe*. Denmark: PIU Centre.

Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident*. CA: Impact Publishers.

Krumboltz, J. D (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.

Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482-509.

Lent, R. W., Cinamon, R. G., Bryan, N. A., Jezzi, M. M., Martin, H. M., & Lim, R. (2009). Perceived sources of change in trainees' self-efficacy beliefs. *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, 46, 3, 317-327.

London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development*, 24(1), 25-38.

Luthans, F., Zhu, W., Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of Word Business*, 41, 121-132.

McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517–542. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100507.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003.

McDaniels, C. (1989). *The changing workplace*. San Francisco: Jossey-Bass

McDonald, P. K., Brown, K. A., & Bradley, L. M. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109–129.

Maclean, R., & Wilson, D. (eds.) (2009). *International Handbook of Education for the Changing World of Work Bridging Academic and Vocational Learning*. Dordrecht: Springer Science & Business Media B.V.

McSharry G. & Jones S. (2000), Role-play in science teaching and learning. *School Science Review*, 82(298), 73–82.

Markus, H., & Nurius, P. Y. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954–969.

McMahon, M., & Watson, M. (2012). Story crafting: strategies for facilitating narrative career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(3), 211–224. doi: 10.1007/s10775-012-9228-5.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.

Mayo Clinic (19-7-2011). *Resilience: Build skills to endure hardship* Διαθέσιμο από: www.mayoclinic.com/health/resilience/MH00078.

Mitchell, K.E., Levin, A.S., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115–124.

Μικεδάκη, Κ. (2012). *Ο ρόλος της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στην ανάπτυξη και ενίσχυση δεξιοτήτων σε μια περίοδο κρίσης και αβεβαιότητας*. Εργασία στο πλαίσιο του μαθήματος Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής ΙΙ, ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Μόττη-Στεφανίδη, Φ. (2004). Ψυχολογική επάρκεια παιδιών και εφήβων. *Νέα Παιδεία*, 111, 101–115.

Motti-Stefanidi, F., Pavlopoulos, V., Obradovic, J., & Masten, A. (2008). Acculturation and adaptation of immigrant adolescents in Greek urban schools. *International Journal of Psychology*, 43, 45–58.

Μπαμπινιώτης, Γ. (1998) *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας* (σελ. 1663). Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.

Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* Αθήνα: Μεταίχμιο.

Νταλάκα, Ε. (2004). *Επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με προβλήματα όρασης. Μετρική και μεθοδολογική προσέγγιση στην αξιολόγηση των κοινωνικών δεξιοτήτων*. Διπλωματική εργασία. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. Αθήνα.

Osipow, S.H. (1976). Vocational behavior and career development 1975: A review. *Journal of Vocational Behavior* 9(2), 129–145.

Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Palmer, S. & Whybrow, A. (eds.) (2006). *The Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. Routledge.

Παπαδοπούλου, Π. (2005). Το προφίλ των μαθητών της Γ' Γυμνασίου σχολείων με υψηλά ποσοστά αθλοδαιών-παλιννοστούντων μαθητών, διερεύνηση εκπαιδευτικών-επαγγελματικών επιλογών μετά το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Penley, J. A., Tomaka, J., & Wiebe, J. S. (2002). The Association of Coping to Physical and Psychological Health Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Behavioral Medicine*, 25(6), 551-603.

Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41doi: 10.1007/s10902-004-1278-z.

Phillips, S. D. (1997). Toward an expanded definition of adaptive decision making. *The Career Development Quarterly*, 45, 275-287.

Plimmer, G., (2012). Adult career counseling using possible selves- A quasi-experimental field study in naturalistic settings. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 53-70. doi: 10.1177/1069072711417164.

Plimmer, G., & Schmidt, A. (2007). Possible selves and career transition: It's who you want to be, not what you want to do. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 114, 61-74. doi: 10.1002/ace.257.

Poehnell, G. & Amundson, N. (2002). CareerCraft: Engaging with, energizing, and empowering career creativity. Στο M. Peiperl, M. Arthur and N. Anand (Eds.) *Career creativity: Explorations in the remaking of work* (σελ. 105-122). Oxford, UK: Oxford University Press.

Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2008). Archetypal narratives in career counselling: a chaos theory application. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 71-82. doi: 10.1007/s10775-008-9138-8.

Pryor, G. L., & Bright, J. E. H. (2011). The value of failing in career development: a chaos theory perspective. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 67-79. doi:10.1007/s10775-011-9194-3.

Randel, J. (2010). *Time management: How to maximize your 24-hour gift*. USA: The skinny on.

Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321. doi: 10.1002/jclp.10020.

Ridley, C.R. (1995). *Overcoming unintentional racism in counselling and therapy: A practitioner's guide to intentional intervention*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Robbins, S. B., & Kliewer, W. L. (2000). Advances in theory and research on subjective well-being.. Στο S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counselling psychology* (σελ. 310-345). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.

Rutter, M. (2006). Implications of resilience concepts for scientific understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 1-12. doi: 10.1196/annals.1376.002.

Σακελλαρίδη, Φ. (2001). Αυτοαντίληψη και επαγγελματικές προσδοκίες μαθητών διαπολιτισμικών σχολείων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 56-57, 126-150.

Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon R. C. & Saunders D. E. (1999). *The Use and Development of the Career Thoughts Inventory*. <http://icdl/uncg.edu/ft/060100-05.html>

Savickas, M. L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 284-290.

Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A History of the Guidance Profession. Στο Athanasou, J.A., Van Esbroeck R., (eds), (σελ. 97-113). *International Handbook of Career Guidance*. Dordrecht: Springer Science & Business Media B.V.

Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. Στο R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, (2nd ed) (σελ. 144-180) New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.

Savickas, M.L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011.

Schiersmann, Chr., Ertelt, B. J, Katsarov, J., Mulvey, R., Reid H., & Weber, P. (Eds.). (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: Institute. of Educational Science.

Shahnasarian, M. (2009). Providing career guidance services during troubled economic times. *Career Developments*, 25(4), 5-9.

Shimoni, A., Gati, I., & Tal, S. (2007). *Assessing the quality of the inputs and outputs of the pre-screening stage of the career decision-making process*. Unpublished manuscript. Department of Psychology, Hebrew University of Jerusalem.

Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137-143.

Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212-230. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.001.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2001). Ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας: Μια νέα προσέγγιση της εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο ανθολόγιο: Ν. Φακιολάς, Μ. Κασσωτάκης, και Π. Μπερσίμης (επιμ). *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αυγή του 21^{ου} αιώνα* (σελ. 63- 73. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003α). Επαγγελματική Συμβουλευτική και πολιτισμική διαφορετικότητα. *Ψυχολογία*, 10, (2&3), 399-413.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003β). Ένταξη των φοιτητών και πτυχιούχων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας: Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων Workable. Στο ανθολόγιο: Μ. Ψύλλα, Κ. Μαυριγιαννάκη, Α. Βαζαίου & Ο. Στασινοπούλου (επιμ). *Άτομα με αναπηρίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση*. Αθήνα: Κριτική.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2004α). Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Σύγχρονη Εποχή: Τάσεις και Προοπτικές. *Νέα Παιδεία*, 112, 159- 173.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. (2004β). Επαγγελματική αξιολόγηση και συμβουλευτική των γυναικών. Στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός προσανατολισμός, θεωρία και πράξη* (σελ. 623-634). Αθήνα: Τυπωθήτω.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση. Στο Nathan, R. & Hill, L. *Επαγγελματική*

Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας (σελ. 11-30). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2007). *Μελέτη για την εκτίμηση της ποιότητας παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής στα άτομα με αναπηρίες-ΑμΕΑ*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2009). Αξιολόγηση των Ελλήνων λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: Ειδικές δεξιότητες των συμβούλων που εργάζονται με πληθυσμούς πολιτισμικά διαφορετικούς. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 86-87, 133-152.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Παυλάκος, Ν. Κ. (2007). Εξειδικευμένες δεξιότητες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81, 231-255.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αλεξοπούλου, Γ., Αργυροπούλου Αι., Δρόσος, Ν., & Ταμπούρη, Σ. (2008). *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, τ. 3: Εκπαιδευτικό υλικό για στελέχη γραφείων επαγγελματικού προσανατολισμού και σύνδεσης με την αγορά εργασίας της επαγγελματικής εκπαίδευσης*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών - Τομέας Ψυχολογίας.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δρόσος, Ν. (2008). Βιωματικές ασκήσεις στη σχολική τάξη για τη σταδιακή άρση των πολιτισμικών στερεοτύπων στην εργασία. Εισήγηση στο 2^ο Πανελλήνιο Συνέδριο του Κλάδου Γνωστικής Ψυχολογίας της ΕΛΨΕ. Διοργάνωση: ΑΠΘ – ΕΛΨΕ. Θεσσαλονίκη, 6-9/11/2008.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου Αικ., Παπαϊωάννου Χ. (2009). Διαμόρφωση επαγγελματικών επιλογών στο δημοτικό σχολείο: Ανάπτυξη και εφαρμογή δραστηριοτήτων επαγγελματικού προσανατολισμού μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών. *Νέα Παιδεία*, 129, 31-49.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., Δρόσος, Ν., Ταμπούρη, Σ. (2009). Career Decision Making of Primary School Students: Planning of Career Guidance Activities throughout the Curriculum. Εισήγηση στο Mediterranean Society of Comparative Education, Διεθνές συνέδριο με θέμα: L' Education, la Démocratie et la Justice Sociale: les implications curriculaires, pédagogiques et politiques, 9-10/11/2009.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2010). *Επαγγελματική Αξιολόγηση*. Εκδόσεις: Μεταίχμιο.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δρόσος, Ν. (2010). Λήψη επαγγελματικής απόφασης & επαγγελματική ωριμότητα εφήβων που ανήκουν σε πολιτισμικά διαφορετικές ομάδες: Πιλοτική έρευνα σε μαθητές Γ' Γυμνασίου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 92-93, 122-136.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α., & Δρόσος, Ν. (2010α). Ανάπτυξη Δεξιοτήτων «Προσωπικής Ευελιξίας», μια Νέα Προοπτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Οι Δράσεις του Κέντρου Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Πρακτικά: Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ειδικό τεύχος)*, 94 – 95, 227 – 233.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου, Α., & Δρόσος, Ν. (2010β). Εκπαίδευση των στελεχών των γραφείων σύνδεσης της Τ.Ε.Ε. στον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό Στο Ρ. Καλούρη, Ν. Κιμουλάκης, Γ. Παγιατάκης, Σ. Πανέτσος & Γ. Τσακίράκης (επιμ. Έκδοσης) *Η Εκπαίδευση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής και τεχνολογικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα*, (σελ.633-641). Αθήνα: Α.Σ.ΠΑΙ.ΤΕ.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μυλωνάς, Κ., & Αργυροπούλου, Κ. (2012). «Μελέτη της αυτοαποτελεσματικότητας στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας σε μια εποχή αλλαγών στην αγορά εργασίας: Μια νέα διάσταση στη επαγγελματική συμβουλευτική». Εισήγηση στο 4^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, ΕΛΨΕ- Κλάδος Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης- Θεσσαλονίκη, 1-4/11/2012.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2012). «Η επαγγελματική και προσωπική ενδυνάμωση του Συμβούλου με στόχο

την ανταπόκρισή του στις σύγχρονες προκλήσεις». Εισήγηση στο Κυπρο-Ελλαδικό Συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής. Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία, 7-8/12/2012.

Σιδιροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δρόσος, Ν. (υπό έκδοση). «ΑΡΙΑΔΝΗ» Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων: Εγχειρίδιο Χρήστη.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, E., Mylonas, K., & Tampouri, S. (2012). Career Decision-making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece. *World Journal of Education*, 2(1), 117- 130. doi:10.5430/wje.v2n1p117.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., & Argyropoulou, K. (2012). «Perceived Self-Efficacy in Career: A New Scientific and Research Approaches in Career Guidance and Counseling for Sustainable Employment». Ανηρτημένη εργασία στο Διεθνές συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της International Association for Educational and Vocational Guidance, Μανχάιμ, 3-6/9/2012.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., & Terzaki, M. (2012). Career beliefs of Greek and Non-Greek Vocational Education students. *Creative Education*, 3(7), 1241-1250. doi: 10.4236/ce.2012.37183.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Drosos, N. (2013). Career decision-making characteristics of primary education students in Greece. *International Education Studies*, 6 (5), 22-32. doi: 10.5539/ies.v6n5p22.

Sidiropoulou – Dimakakou, D. & Drosos, N. (2013). ARIADNE – Career Interest Questionnaire. Ανηρτημένη εργασία στο Συνέδριο της Διεθνούς Εταιρείας Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (IAEVG) Montpellier 24-27/9/2013.

Σκιππητήρ- Βαντσιώτη, Ε. (2011). Δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικής απόφασης Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών επαγγελματικών λυκείων στο πλαίσιο του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού. *Πρακτικά: Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ειδικό τεύχος)*, 94 – 95, 293 – 295.

Skovholt, T.M. & Trotter-Mathison, M. (2011). *The Resilient Practitioner: Burnout Prevention and Self-Care Strategies for Counselors, Therapists, Teachers and Health Care Professionals*. Second Edition. New York: Routledge.

Smith, P., & Beaton, D. (2008). Measuring change in psychosocial working conditions: methodological issues to consider when data are collected at baseline and one follow-up time point *Occupational and Environmental Medicine*, 65(4), 288-296 doi:10.1136/oem.2006.032144.

Sodowsky, G. R., Taffe, R. C., Gutkin, T. B., & Wise, S. (1994). Development of the Multicultural Counseling Inventory (MCI): A self-report measure of multicultural competencies. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 137-148.

Spokane, A. (1991). *Career interventions*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. Στο P. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (σελ. 131-142). Oxford, England: Oxford University Press.

Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling & Development*, 70, 477-486.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29 <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>.

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. doi: 10.1177/0149206309350082.

Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the Kaleidoscope Career Model to understand the changing patterns of women's careers: Implementing human resource development programs to attract and retain women. *Business Faculty Publications*, 63, 32-49. doi: 10.1108/13620430910966442.

Sullivan, S. E., Forret, M., Carraher, S. C., & Mainiero, L. (2009). Using the Kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14, 284-302. doi: 10.1108/13620430910966442.

Sultana, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge societies: Trends, challenges and responses across Europe*. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) Panorama series: 85. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Sultana, R. G. (2011). Lifelong guidance, citizen rights and the state: Reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counseling*, 39(2), 179-185.

Super, D.E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Monography on career education. Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.

Super, D., & Knasel, E. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9(2), 194-201. doi.org/10.1080/03069888108258214.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Στο D. Brown, L. Brooks and associates (Eds.). *Career choice and development* (2nd edition) (σελ.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Taber, B. J. & Luzzo, D. A. (1999). A comprehensive review of research evaluating the effectiveness of DISCOVER in promoting career development (ACT Research Report Series No. 99.3). Iowa City, IA: American College Testing.

Taylor, J., & Hardy, D. (2004). *Monster careers: How to land the job of your life*. USA: Penguin Books.

Thomas, K. R. & Berven, N. L. (1984). Providing career counseling for individuals with handicapping conditions. Στο N. C. Gysbers & associates (Eds.) *Designing careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Tracy, B. (2004). *Time power: A proven system for getting more done in less time than you ever thought possible*. USA, NY: AMACOM.

Tracy, B. (2007). *Eat that frog: 21 great ways to stop procrastinating and get more done in less time*. USA, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Τσακανίκα, Ρ. (2012). «Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και μετάβαση: Προτάσεις για τους επαγγελματικούς συμβούλους στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. Εφαρμογή στη δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια εκπαίδευση και την απασχόληση». Εργασία στο πλαίσιο του μαθήματος Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής II, ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φ.Π. Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Τσαούσης, Ι. (2009). *Αναλυτική Αναφορά για το ερευνητικό έργο: «Έρευνα για τις πολυπολιτισμικές δεξιότητες των στελεχών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού»*. Αδημοσίευτη έρευνα για λογαριασμό του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ). Αθήνα: ΕΚΕΠ.

Urbani, S., Smith, M. R., Maddux, C. D., Smaby, M. H., Torres-Rivera, E., & Crews, J. (2002). Skills-Based Training and Counseling Self-Efficacy. *Counselor Education and Supervision*, 42, 2, 92-106.

Van Acker, M. (Ed.) (1995). *Studying Abroad: Checklist of needs for students with disabilities*. Brussels: European Commission.

Vella-Broderick, D., (2006). *Conceptualisation and measurement of individual well-being in relation to transport and social exclusion*. Unpublished Internal Report, Monash University.

Vondracek, Fr. W. , Ferreira, J. A. G., Santos, A. G. R. (2010). Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. *Educational Journal of Vocational Guidance* 10, 125-138. doi:10.1007/s 10775.-0109176-x.

Watts, A.G. (1996). Toward a policy of lifelong career development: A transatlantic perspective. *The Career Development Quarterly*, 45, 41-53.

Winkielman, P., & Berridge, K. C. (2003). Irrational wanting and subrational liking: How rudimentary motivational and affective processes shape preferences and choices. *Political Psychology*, 24, 659–680.

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373–388. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>.

Zeelenberg, M., Nelissen, R.M.A., Breugelmans, S.M., & Pieters, R. (2008). On emotion specificity in decision making: Why feeling is for doing. *Judgment and Decision making*, 3(1), 18-27.

Zikic, J. & Klehe, U-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior* 69, 391–409. doi:10.1016/j.jvb.2006.05.007.

Zunker, V. G. (2012). *Career Counseling: A Holistic Approach*. USA: Brooks/Cole.

Ανάπτυξη δεξιοτήτων Δια Βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας - Θεωρητικό πλαίσιο

Το παρόν εγχειρίδιο με τίτλο «Θεωρητικό πλαίσιο της ανάπτυξης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας» αποτελεί το πρώτο παραδοτέο υποστηρικτικό υλικό του έργου Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και υλοποίηση προγράμματος ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στο αντικείμενο «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας» στο πλαίσιο των δράσεων του ΕΟΠΠΕΠ ως κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για το έτος 2013.

Αφορά στο θεωρητικό πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας και περιλαμβάνει τρία κεφάλαια. Το εισαγωγικό κεφάλαιο με τίτλο «Μια νέα ματιά στη σταδιοδρομία» αναφέρεται σύντομα στη σταδιοδρομία ως ζήτημα σχεδιασμού ζωής. Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο «Δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας» παρουσιάζεται μια σύγχρονη προσέγγιση των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας. Με την βοήθεια ενός αριθμού κρίσιμων ερωτημάτων γίνεται μια προσπάθεια να αναλυθεί, με τρόπο κατανοητό, το περιεχόμενο, η λειτουργία και η χρήση των δεξιοτήτων αυτών στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Το κεφάλαιο εμπλουτίζεται με παραδείγματα καλών πρακτικών που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Το τρίτο κεφάλαιο με τίτλο «Μέθοδοι και τεχνικές για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας» αναφέρεται στις κατάλληλες μεθόδους επαγγελματικής συμβουλευτικής και σε ειδικές παρεμβάσεις που μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να αναπτύξουν δεξιότητες για τη δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας τους και εμπλουτίζεται, επίσης, με παραδείγματα καλών πρακτικών.

© ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΟΠΠΕΠ), 2013

ISBN 978-960-98476-6-7

ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)

Διεύθυνση Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Λεωφόρος Εθνικής Αντιστάσεως 41, Νέα Ιωνία, 14234, Αττική
Τηλ. 210 2709175 guidance@eopppep.gr

Η έκδοση αυτή χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο το συντάκτη της και η Επιτροπή
δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτήν.