



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Υπουργείο Μετανάστευσης & Ασύλου

Γενική Γραμματεία Μεταναστευτικής Πολιτικής
Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Διαχείρισης Προγραμμάτων
Μετανάστευσης και Εσωτερικών Υποθέσεων (ΕΥΣΥΔ-ΜΕΥ)



TAMEY



ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

Οδηγός Διαπολιτισμικής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής



ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:
Ουρανία Σταυροπούλου

ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΗ ΟΜΑΔΑ:
Δημήτρης Γεωργιάδης,
Μαρία Παπαθανασίου
& Κωσταντίνος
Καλογερόπουλος



TAMEY 
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

Το μεταναστευτικό, είναι ένα από τα πιο σημαντικά και σύνθετα ζητήματα πολιτικής για την Ευρώπη και την Ελλάδα.

«Η ενταξιακή διαδικασία, που ανήκει στο χαρτοφυλάκιό μου, κατέχει σημαντική θέση, τόσο για ανθρωπιστικούς λόγους όσο και για εκπαιδευτικούς, με σκοπό και την επαγγελματική κατάρτιση και εργασία σε κρίσιμους τομείς της ελληνικής οικονομίας.

Οι ειδικοί υπολογίζουν ότι τα επόμενα χρόνια οι αλλαγές στον εργασιακό τομέα θα είναι ριζικές. Όχι μόνο στον τρόπο που προσφέρεται η εργασία, με την τηλεργασία να κερδίζει συνεχώς έδαφος παγκοσμίως, αλλά και στα αντικείμενα που πλέον θα έχουν μεγαλύτερη ζήτηση και φυσικά τις εργασιακές συνθήκες.

Οι αλλαγές στις συνθήκες εργασίας δεν θα είναι υπέρ του εργαζόμενου: Οι αλλαγές που φέρνει στην αγορά εργασίας η 4η βιομηχανική επανάσταση ενισχύουν αυτό που ονομάστηκε «έξυπνο εργοστάσιο» και σε συνδυασμό με τις συνέπειες της πανδημίας αυξάνουν γεωμετρικά τον κίνδυνο της απώλειας θέσεων εργασίας. Υπολογίζεται ότι περίπου 26% των επαγγελματιών στην Ευρώπη βρίσκονται σε άμεσο κίνδυνο. Οι υπεύθυνοι πρόσληψης των διαφόρων εργοδοτικών φορέων θα έχουν στη διάθεσή τους πλήθος βιογραφικών σημειωμάτων για να επιλέξουν.

Τα άτομα με προσφυγικό ή μεταναστευτικό προφίλ που ξεκινούν ή συνεχίζουν τη σταδιοδρομία τους χρειάζεται να ανακαλύψουν τι θέλουν να γίνουν στη ζωή τους και να αναγνωρίζουν συνειδητά ποιο τμήμα του κόσμου της εργασίας ταιριάζει στη δική τους επαγγελματική ταυτότητα και σταδιοδρομία. Η κύρια πρόκληση που αναδύεται στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας δεν είναι πλέον η παροχή βοήθειας στα άτομα, ώστε να προβαίνουν σε σωστές επιλογές ή να λαμβάνουν αποφάσεις που σχετίζονται με εργασιακές ενασχολήσεις, αλλά η υποστήριξή τους στο να καθορίσουν ποιοι είναι και τι θέλουν να γίνουν στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους και της ζωής τους ευρύτερα. Ο οδηγός με τίτλο: «Διαπολιτισμική Επαγγελματική Συμβουλευτική», πραγματοποιήθηκε με τη συνεργασία των εξειδικευμένων επιστημόνων και συνεργατών, κ. Γεωργιάδη Δημήτρη, Παπαθανασίου Μαρίας και Καλογερόπουλου Κώστα, υπό την επιμέλεια της κ. Σταυροπούλου Ουρανίας, Υπηρεσιακής Γραμματέα του Υπουργείου μας. Βασικός σκοπός του οδηγού αυτού είναι να αναδείξει τον ρόλο του επαγγελματικού

προσανατολισμού για την υποστήριξη των ανθρώπων με διαφορετικό πολιτισμικό προφίλ. Η σταδιοδρομία δεν αφορά μόνο στην αμειβόμενη εργασία, αλλά είναι ένα νήμα που διατρέχει τη ζωή μας και ενώνει όλες τις πτυχές του βίου μας (εργασία, εκπαίδευση, οικογενειακό πλαίσιο, ελεύθερος χρόνος, ιδιότητα του πολίτη). Μέσα από τον παρόντα οδηγό δίνονται συστάσεις στους ειδικούς του επαγγελματικού προσανατολισμού, οι οποίοι εργάζονται σε Δομές Αιτούντων Άσυλο και σε Δομές Ασυνόδευτων Ανηλίκων, σχετικά με το πώς μπορούν να υποστηρίξουν τα άτομα αυτά, ώστε να δημιουργήσουν μια νέα αρχή και κανονικότητα, μέσα στην οποία να μπορούν να συνδεθούν με το περιβάλλον τους, να επιδιώκουν να εναρμονίσουν το «εγώ» με το «εμείς» και να συμβάλλουν με τέτοιο τρόπο στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή με απώτερο σκοπό την ένταξή τους στην Ελληνική Κοινωνία.

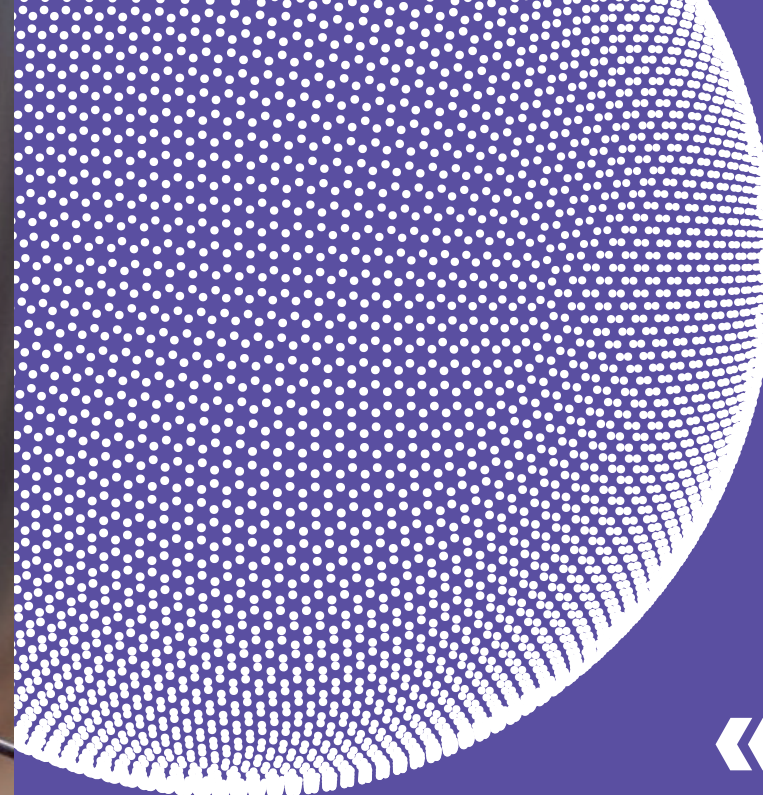
Σοφία Βούλτεψη

Υφυπουργός Μετανάστευσης και Ασύλου
Αρμόδια για την ένταξη,
τους Ευάλωτους Πολίτες
και τα Ασυνόδευτα Ανήλικα



Υπολογίζεται ότι περίπου το 26% των επαγγελματιών στην Ευρώπη βρίσκονται σε άμεσο κίνδυνο. Οι υπεύθυνοι πρόσληψης στους διάφορους εργοδοτικούς φορείς θα έχουν στη διάθεσή τους πλήθος βιογραφικών σημειωμάτων, από τα οποία θα μπορούν να επιλέξουν





Ο επαγγελματικός προσανατολισμός βοηθά το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, να ενημερωθεί για τις επιλογές που έχει και να επιλέξει ελεύθερα. Δεν δίνει λύσεις, αλλά ενισχύει την ικανότητα λήψης αποφάσεων και την προσωπική ανάπτυξη

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, ή αλλιώς ο επαγγελματικός προσανατολισμός, περιλαμβάνει μια ευρεία ποικιλία επαγγελματικών δραστηριοτήτων που βοηθούν τα άτομα να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία τους.

Οι διαπολιτισμικοί Σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού εργάζονται με εφήβους/νεαρούς ενήλικες αιτούντες άσυλο/πρόσφυγες που αναζητούν να εξερευνήσουν τις επιλογές σταδιοδρομίας (επαγγέλματος) που έχουν, ή εργάζονται με ήδη έμπειρους επαγγελματίες που σχεδιάζουν να προχωρήσουν σε αλλαγή καριέρας, ή με άτομα που «χρειάζονται» να επιστρέψουν στον κόσμο της εργασίας, ή άτομα τα οποία απλά αναζητούν απασχόληση.

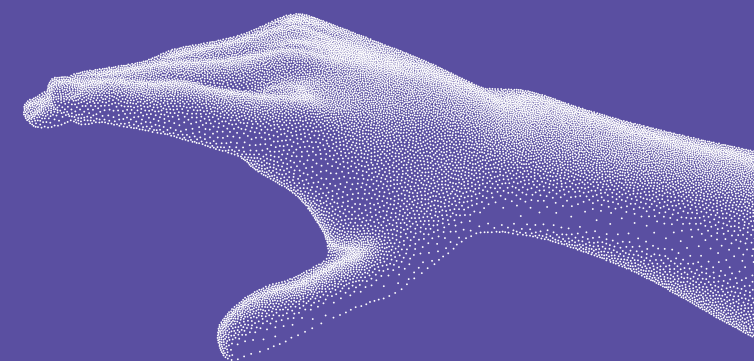
Οι διαπολιτισμικοί σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι σε θέση να υποστηρίξουν τα άτομα αυτά στις προκλήσεις που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία. Μέσα από την εμπειρία τους αλλά και την κατάλληλη εκπαίδευση μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και των αγορών εργασίας, μπορούν να βάλουν τα προσόντα/δεξιότητες ενός ατόμου, την εμπειρία, τα πλεονεκτήματα αλλά και τις αδυναμίες του

σε μια ευρεία προοπτική, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνουν υπόψη τη χρηματική ανταμοιβή που οι ενδιαφερόμενοι επιθυμούν, τα προσωπικά χόμπι και τα ενδιαφέροντα, την τοποθεσία, την αγορά εργασίας και τις εκπαιδευτικές δυνατότητες. Μέσα από τη διαπολιτισμική συμβουλευτική και τις παιδαγωγικές τους ικανότητες, οι σύμβουλοι υποστηρίζουν τους ανθρώπους να αποκτήσουν μια καλύτερη κατανόηση του τι πραγματικά έχει σημασία για αυτούς προσωπικά, πώς μπορούν να σχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους αυτόνομα ή να τους βοηθήσουν σε δύσκολες αποφάσεις και να τους υποστηρίξουν σε περιόδους κρίσης. Τέλος, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι συχνά σε θέση να υποστηρίξουν τους πελάτες τους στην εξεύρεση κατάλληλων τοποθετήσεων/ θέσεων εργασίας, σε συγκρούσεις με τους εργοδότες τους, ή να τους παραπέμπουν ώστε να βρουν υποστήριξη σε άλλες χρήσιμες υπηρεσίες.

Εμείς οραματιζόμαστε την ουσιαστική ένταξη των ανθρώπων με διαφορετικό πολιτισμικό προφίλ, το αγκάλιασμά τους από την ελληνική κοινωνία τη δημιουργία ενός φιλόξενου χώρου που θα τους επιτρέψει να αναπαραστήσουν τις ρήξεις των σταθερών πλαισίων, να εντάξουν την απώλεια στη ζωή τους και να επανεφεύρουν τον εαυτό τους, έτσι ώστε να μην εργαλειοποιούνται ούτε οι ίδιοι αλλά ούτε και οι ανάγκες τους.

Οραματιζόμαστε έναν κόσμο όπου ο φόβος για το διαφορετικό ξεπερνιέται. Όπως λέει ο ποιητής, «τον ξένο και τον εχθρό τον είδαμε στον καθρέφτη». Ο Ξένος, ο Άλλος, σημαίνει πάντα διαφορά. Και η διαφορά είναι συνδεδεμένη με τον φόβο, ιδίως σε μια εποχή που οι αντοχές της συλλογικότητας δοκιμάζονται για άλλη μια φορά απέναντι σ' έναν βίαιο καπιταλισμό, που μας ωθεί να κλειστούμε στον εαυτό μας. Κι εμείς παλεύουμε ενάντια σε αυτή την αναδίπλωση, ενάντια σε αυτόν τον φόβο μέσα από ενταξιακές δράσεις, μέσα από τη συμπερίληψη και τη δημιουργία κοινοτήτων ενσυναίσθησης και όχι κοινοτήτων διακρίσεων.

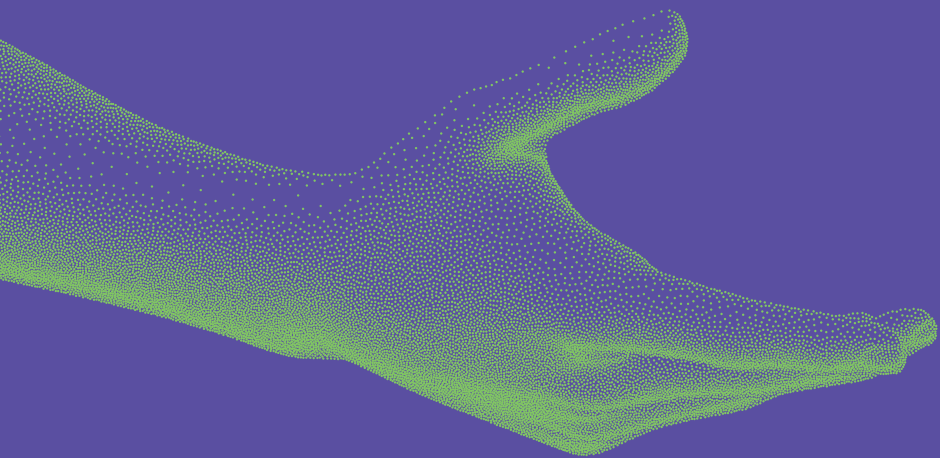
Όπως πολύ καλά γνωρίζουμε όλοι μέσα από τα προσωπικά μας βιώματα, στις μετα-μεταναστευτικές κοινωνίες μας, το ζήτημα της ένταξης τίθεται σε όλα τα πεδία της ανθρώπινης ύπαρξης και πέρα από το προσφυγικό ζήτημα. Από τη θέση αυτή θα ήθελα να χαιρετήσω με τη σειρά μου αυτή την προσπάθεια δημιουργίας του οδηγού, με τίτλο: «Διαπολιτισμική Επαγγελματική Συμβουλευτική», ο οποίος πραγματοποιήθηκε με τη συνεργασία των εξειδικευμένων επιστημόνων και συνεργατών της Γενικής Γραμματείας Ευάλωτων Πολιτών και Θεσμικής Προστασίας, κ. Γεωργιάδη Δημήτρη και Παπαθανασίου Μαρίας. Ως γνωστόν, οι μέθοδοι προσανατολισμού είναι πολύ διαφορετικές και πρέπει να βασίζονται



πάνω από όλα στην ελευθερία επιλογής του ατόμου. Υπάρχουν όμως προσεγγίσεις που επιτρέπουν στα άτομα να ανακαλύψουν τρόπους που ίσως δεν τους είχαν σκεφτεί νωρίτερα. Σε αυτό έγκειται η χρησιμότητα του συγκεκριμένου Οδηγού.

Ηρακλής Μοσκόφ

Γενικός Γραμματέας Ευάλωτων Πολιτών και Θεσμικής Προστασίας
Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου



πρόλογος

Η Συμβουλευτική είναι μια διαδικασία αλληλεπίδρασης μεταξύ του Συμβούλου και του ατόμου ή των ατόμων που απευθύνονται σ' αυτόν, η οποία προσεγγίζει κοινωνικά, συναισθηματικά, πολιτισμικά και κοινωνικοοικονομικά θέματα. Ο γενικός στόχος της Συμβουλευτικής είναι να δώσει στα άτομα ευκαιρίες να επεξεργαστούν θέματα που τα απασχολούν με σκοπό να ζήσουν μια, κατά την κρίση τους, περισσότερο ικανοποιητική και ολοκληρωμένη ζωή, τόσο σε προσωπικό επίπεδο αλλά και ως μέλη μιας ευρύτερης κοινωνίας. **Η Συμβουλευτική μπορεί να χρησιμοποιείται για αντιμετώπιση και λύση συγκεκριμένων προβλημάτων**, όπως η βελτίωση των ενδοπροσωπικών και διαπροσωπικών σχέσεων, η λήψη αποφάσεων, η επίλυση συγκρούσεων, η αντιμετώπιση κρίσεων, η επεξεργασία συναισθηματικών εσωτερικών συγκρούσεων, καθώς και θέματα όπως η

αυτοανάπτυξη, η ανάπτυξη αυτοσυνειδητοποίησης, αυτογνωσίας κ.ά. Ετυμολογικά ο σύνθετος όρος συμβουλευτική αποτελείται από το συν (= μαζί, από κοινού) και το βουλευτικός (από το αρχαίο ελληνικό ρήμα βουλεύομαι) και σημαίνει «συ-σκέπτομαι, συν-εξετάζω ένα πράγμα από κοινού με κάποιον άλλον». **Συνεπώς, χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει την εκούσια, χρονικά περιορισμένη σχέση βοήθειας που αναπτύσσεται ανάμεσα σε έναν έμπειρο ή ειδικό και σε έναν ή πολλούς συμβουλευόμενους**, με σκοπό οι τελευταίοι να αποσαφηνίσουν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους, να ξεπεράσουν τις δυσκολίες τους, να αλλάξουν συμπεριφορά και να κατακτήσουν σταδιακά την αυτογνωσία τους. Οι όροι «συμβουλευόμενος», «βοηθούμενος» και «πελάτης» χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για να υποδηλώσουν το πρόσωπο που ζητάει και λαμβάνει βοήθεια.

Ο Οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας, αποτελεί ένα εγχειρίδιο της μελέτης και απευθύνεται σε συμβούλους και στελέχη Δομών και Υπηρεσιών που εργάζονται με πρόσφυγες και μετανάστες.

Στόχος είναι, να αποτελέσει το εγχειρίδιο αυτό, ένα αξιόπιστο και χρηστικό εργαλείο για τις/τους συμβούλους που υποδέχονται και παρέχουν επαγγελματική υποστήριξη και εργασιακή προετοιμασία σε πρόσφυγες και μετανάστες, προκειμένου να ενσωματώσουν με επιτυχία στη δουλειά τους μεθόδους, τεχνικές και εργαλεία για την αποτελεσματική «ανάγνωση» και διαχείριση των παραγόντων που αναπαράγουν τις διακρίσεις κατά των προσφύγων και μεταναστών στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, πρόθεσή μας είναι ο Οδηγός να δημιουργήσει εκείνο το πλαίσιο στη συμβουλευτική διαδικασία, που θα επιτρέπει στις συμβουλευόμενους/ες με διαφορετικό πολιτισμικό προφίλ την ενεργοποίηση και κινητοποίηση τους στην κατεύθυνση της επαγγελματικής και κοινωνικής τους ένταξης.



Στόχος είναι το παρόν εγχειρίδιο να αποτελέσει ένα αξιόπιστο και χρηστικό εργαλείο για τις/τους συμβούλους που υποδέχονται και παρέχουν επαγγελματική υποστήριξη και εργασιακή προετοιμασία σε πρόσφυγες και μετανάστες

Εύχομαι ο παρών Οδηγός να αποτελέσει ένα πραγματικά χρηστικό εργαλείο για την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση και κατάρτιση των στελεχών του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου στο επίπονο και συνάμα αμιγώς ανθρωπιστικό έργο που έχουν αναλάβει, προσφέροντας βοήθεια και στήριξη σε άτομα με μεταναστευτικό/προσφυγικό προφίλ.

Ουρανία Σταυροπούλου

Υπηρεσιακή Γραμματέας

Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου



Περίεχόμενα

Πρόλογος.....	6
Εισαγωγή.....	10
Μοντέλα Συμβουλευτικής Παρέμβασης.....	16
Το Ψυχοδυναμικό Μοντέλο.....	16
Γνωσιακή Συμπεριφορική Συμβουλευτική.....	20
Το Γνωσιακό Συμπεριφορικό Μοντέλο.....	24
Αφηγηματική Συμβουλευτική.....	26
Οικογενειακή Συμβουλευτική.....	33
Διαλεκτική Συμβουλευτική.....	34
Συμβουλευτική Ομηλίκων.....	38
Η Γλώσσα στη Συμβουλευτική Διαδικασία: Εργαλείο ή Εμπόδιο;.....	42
Αυτοαντίληψη, Αυτογνωσία, λήψη Απόφασης και Επαγγελματική Συμβουλευτική.....	46
Αυτοαντίληψη.....	46
Λήψη Απόφασης.....	49
Το μοντέλο του Hilton.....	50
Το μοντέλο του Gellat.....	50
Το μοντέλο του Katz.....	51
Η θεωρία των Tiedeman και O' Hara.....	51
Η θεωρία του Vroom.....	52
Η θεωρία των Kaldor και Zytowsky.....	53
Η θεωρία του Harren.....	53
Η θεωρία του Gati.....	54
Τρόπος λήψης απόφασης.....	56
Τύποι Προσωπικότητας.....	58
Το εξάγωνο του Holland.....	59
Η διαδικασία της αναζήτησης απασχόλησης.....	62
Βιογραφικό σημείωμα.....	66
Συγγραφή και παρουσίαση του βιογραφικού σημειώματος.....	67
Περιεχόμενα του βιογραφικού σημειώματος.....	68
Διαδικασία επιλογής.....	69
Λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία.....	69
Η μη λεκτική επικοινωνία ή η γλώσσα του σώματος.....	70
Μυστικά της γλώσσας του σώματος.....	71
Η συνέντευξη.....	72
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	74

εισαγωγή

Το πολυπολιτισμικό μοντέλο συμβουλευτικής άρχισε να διαμορφώνεται στην Αμερική μετά τη δεκαετία του 1970. Το βασικό κίνητρο ανάπτυξης του ήταν η διαπίστωση ότι άτομα από εθνικές, μειονοτικές, περιθωριοποιημένες ομάδες σπάνια αναζητούσαν συμβουλευτική υποστήριξη, ενώ, ακόμη και όταν το κάνουν, δεν συνεχίζουν τη λήψη υπηρεσιών μετά την πρώτη επίσκεψη. Η ερμηνεία που δόθηκε ήταν ότι οι επικρατούσες προσεγγίσεις συμβουλευτικής ήταν εθνοκεντρικές, σαφώς προσανατολισμένες προς τη «λευκή» κουλτούρα και βασίζονταν σε μία έννοια του «φυσιολογικού» η οποία εκπορευόταν από την «κουλτούρα των λευκών». Με βάση αυτή την παραδοχή, οι παρεχόμενες υπηρεσίες συμβουλευτικής απευθύνονταν στη «λευκή μεσαία τάξη», δεν είχαν σημείο επαφής με πολλές άλλες ομάδες συμβουλευόμενων και μάλιστα έτειναν στο να τους διακρίνουν και να τους αποξενώνουν. Αμφισβητήθηκε έτσι έντονα η δυνατότητα εφαρμογής των «παραδοσιακών» προσεγγίσεων Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε περιπτώσεις διαφορετικού πολιτισμικού υποβάθρου ενώ - υποστηρίχθηκε ότι μια τέτοια ερμηνεία έχει την ίδια ισχύ και για άλλες ομάδες του πληθυσμού, όπως είναι τα άτομα με αναπηρία και οι γυναίκες.

Η διαπολιτισμική συμβουλευτική αναφέρεται στη συμβουλευτική διαδικασία που απευθύνεται σε άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα και συμβάλλει στην αλληλεπίδραση διαφορετικών πολιτισμικών και κοινωνικών ομάδων. Βασίζεται στην ενσυναίσθηση, το σεβασμό και την αποδοχή της πολιτισμικής ετερότητας. Στοχεύει στη δημιουργία ικανοτήτων διαπολιτισμικής επικοινωνίας, στην ομαλή ενσωμάτωση του «άλλου» στο νέο περιβάλλον, στην αξιοποίηση του πολιτισμικού του πλούτου. Τα ερευνητικά δεδομένα διαφόρων ερευνών ενισχύουν την αντίληψη ότι οι ανάγκες για συμβουλευτική υποστήριξη ατόμων με διαφορετική εθνοπολιτισμική καταγωγή είναι εμφανείς εφόσον οι διαφορετικές πολιτισμικές επιρροές επιδρούν στους μετανάστες σε βιολογικό, ψυχολογικό και κοινωνικό επίπεδο, καθώς και στην οικονομική-επαγγελματική και πολιτική τους ταυτότητα.

Η διαπολιτισμική συμβουλευτική είναι πολύπλοκη διαδικασία με εξελικτική πορεία.

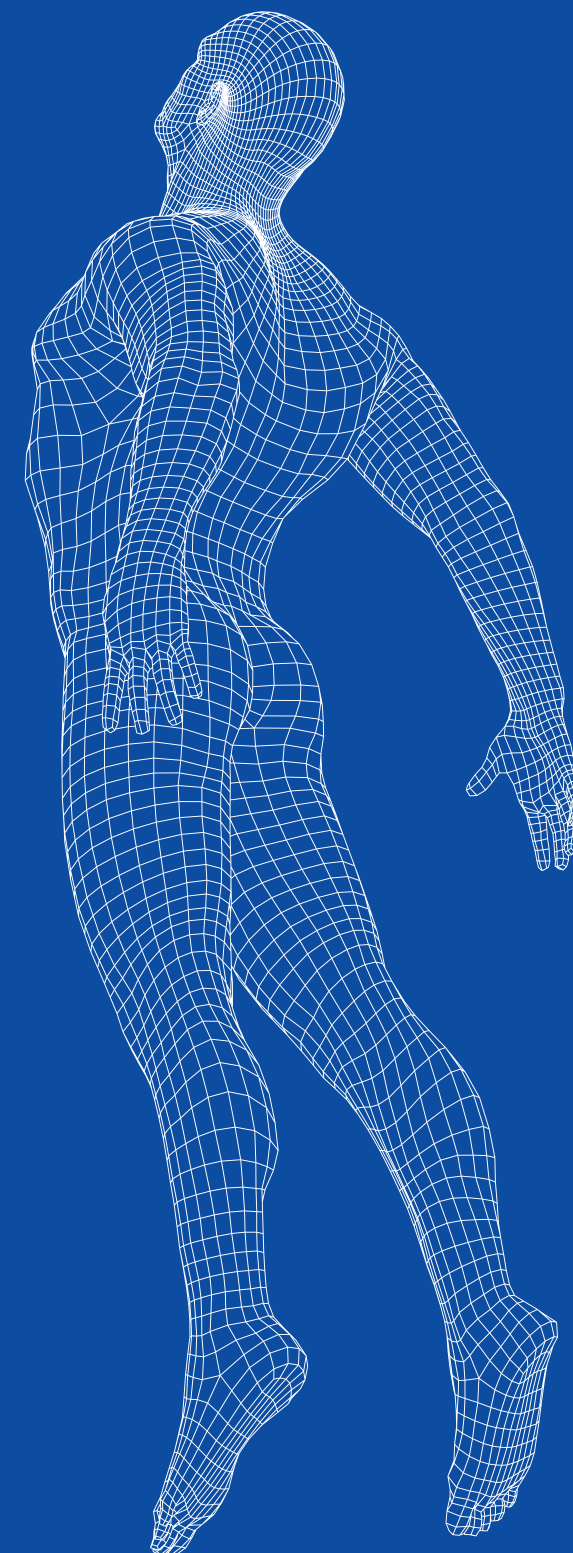
Δυσκολίες που προκύπτουν κατά την άσκηση της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής αφορούν κυρίως στην επικοινωνία και την κατανόηση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον

καθώς μιλούν διαφορετική γλώσσα κι έχουν συνήθως διαφορετικές αντιλήψεις και αξίες. Επιπλέον, είθισται τα άτομα που προέρχονται από πολιτισμικές μειονότητες, να έχουν ένα ιστορικό περιθωριοποίησης το οποίο θα πρέπει να αναγνωρίζεται και να λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ο/η σύμβουλος, που ασκεί συμβουλευτική, οφείλει να διαχειρίζεται προς όφελος του συμβουλευόμενου τις δυσκολίες που προκύπτουν από τη διαφορετική γλώσσα, τη διαφορετική λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, τη διαφορετική αντίληψη της πραγματικότητας.

Πολλοί μελετητές του πεδίου, αναγνωρίζοντας την αδυναμία των παραδοσιακών θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης να ανταποκριθούν στη διαφορετικότητα των ωφελομένων, πρότειναν την ανάπτυξη και χρήση μοντέλων στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό τα οποία λαμβάνουν υπόψη τον ρόλο των

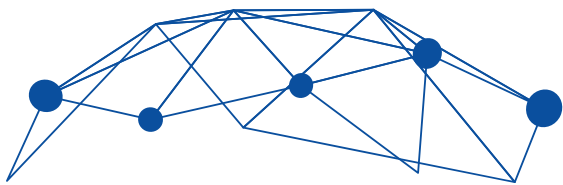


Η ερμηνεία που δόθηκε ήταν ότι οι επικρατούσες προσεγγίσεις συμβουλευτικής ήταν εθνοκεντρικές, σαφώς προσανατολισμένες προς τη «λευκή» κουλτούρα και βασίζονταν σε μία έννοια του «φυσιολογικού» η οποία εκπορευόταν από την «κουλτούρα των λευκών»



παραγόντων στην επαγγελματική ανάπτυξη. Ένας ορισμός που προτείνεται για την πολυπολιτισμική συμβουλευτική περιλαμβάνει εθνογραφικούς - δημογραφικούς παράγοντες, κοινωνική - οικονομική θέση και σχέσεις του ατόμου, συνεπώς η έννοια της διαπολιτισμικότητας διευρύνθηκε, ώστε να μπορεί να σχετίζεται με κάθε άτομο που θα χρειαστεί υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Τονίζοντας τη σημαντικότητα μιας πολυπολιτισμικής προσέγγισης στη συμβουλευτική, υποστήριξε την πιθανότητα να αποτελέσει την «τέταρτη δύναμη» στην εκπαίδευση συμβούλων και ψυχολόγων, συμπληρωματικά με την ψυχοδυναμική, τη συμπεριφοριστική και την ανθρωπιστική προσέγγιση. Η θεωρία σχετικά με την «πολυπολιτισμική συμβουλευτική και θεραπεία», μπορεί να προσαρμοστεί και στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, με τον εντοπισμό και την ερμηνεία των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική συμπεριφορά διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων. Σύμφωνα με τη θεωρία, σκοπός της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής παρέμβασης είναι η διεύρυνση της συνείδησης και των δύο μερών (συμβούλου και συμβουλευόμενου ατόμου). Παράλληλα, στο πλαίσιό της, και τα δύο μέρη πρέπει να γίνονται κατανοητά μέσω πολλαπλών επιπέδων, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι διαφορές στην πολιτισμική ταυτότητα του κάθε μέρους θα επηρεάσουν και το αποτέλεσμα της εκάστοτε παρέμβασης.



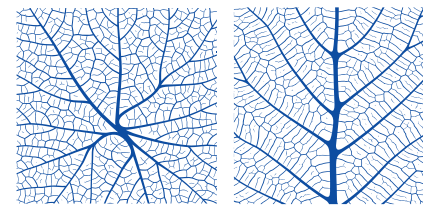
Ένα μοντέλο που προτείνεται σε πρακτικό επίπεδο είναι αυτό των πέντε σταδίων, για την εφαρμογή του πολυπολιτισμικού μοντέλου στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό: (i) Εμφάνιση προβλημάτων σταδιοδρομίας, όπου γίνεται αποδεκτό ότι το διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο διαφοροποιεί την εμφάνιση, την αναγνώριση και την αποδοχή προβλημάτων σταδιοδρομίας, (ii) Αναζήτηση βοήθειας και αξιοποίηση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, όπου λαμβάνεται υπόψη ότι διαφορετικοί πολιτισμικοί

παράγοντες διαφοροποιούν τον βαθμό στον οποίο τα άτομα θα αναζητήσουν και θα χρησιμοποιήσουν υπηρεσίες συμβουλευτικής, (iii) Αξιολόγηση των προβλημάτων που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία, όπου τονίζεται ότι τα ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης πρέπει να χρησιμοποιούνται με πολλή προσοχή και φειδώ σε πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς για την αποφυγή λανθασμένων αξιολογήσεων, (iv) Συμβουλευτικές παρεμβάσεις, που είναι οι τρόποι με τους οποίους θα βοηθήσει ο/η σύμβουλος και οι οποίοι θα καθοριστούν με βάση το προηγούμενο στάδιο της αξιολόγησης των προβλημάτων, (v) Αποτελέσματα των παρεμβάσεων, τα οποία θα είναι θετικά, μόνο εάν έχουν ληφθεί υπόψη, οι πολιτισμικοί παράγοντες του εκάστοτε ατόμου από την αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η Επαγγελματική συμβουλευτική ή συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι δύο όροι που τα τελευταία χρόνια ακούγονται συχνά στην Ελλάδα από ειδικούς και όχι μόνο. Τι αποδίδουμε με τους όρους αυτούς; Είναι ταυτόσημοι; Διαφέρουν από τις άλλες μορφές συμβουλευτικής; Υπάρχει κάποια αλληλοεπικάλυψη μεταξύ τους ή με άλλες μορφές συμβουλευτικής; Με τους όρους αυτούς αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα ο αγγλοσαξονικός όρος «Career Counselling», με τον οποίο υποδηλώνεται η συμβουλευτική διαδικασία που έχει στόχο να βοηθήσει τους ανθρώπους στην αντιμετώπιση ζητημάτων και προβλημάτων, τα οποία σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη, την επαγγελματική επιλογή ή τα προβλήματα προσαρμογής στο επάγγελμα. Στην ελληνική γλώσσα ο όρος σταδιοδρομία αναφέρεται στην επαγγελματική εξέλιξη και πορεία. Με αυτή την έννοια, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας περιλαμβάνει την υποστήριξη που παρέχεται στα άτομα, τα οποία ήδη βρίσκονται ενταγμένα σε κάποιο επάγγελμα, ενώ η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να θεωρηθεί ευρύτερος όρος, ο οποίος περιλαμβάνει και τα άτομα που προετοιμάζονται για την επαγγελματική τους επιλογή και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Ένας άλλος λόγος έχει να κάνει με το γεγονός ότι υπάρχει διεθνώς μια διαμάχη γύρω από την έννοια της λέξης σταδιοδρομία. Ως σταδιοδρομία θεωρείται το σύνολο της εργασίας στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου, το σύνολο της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου ενός ατόμου, 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. Ταυτόχρονα, η σταδιοδρομία θεωρείται ως μοναδική για κάθε άνθρωπο και δημιουργείται απ' ό,τι κανείς επιλέγει ή όχι. Αυτή περιλαμβάνει όχι μόνο τα επαγγέλματα, αλλά και διάφορα προεπαγγελματικά και μεταεπαγγελματικά ζητήματα, όπως επίσης και την ενοποίηση της εργασίας με άλλους ρόλους: οικογένεια, κοινότητα, ελεύθερο χρόνο. Εφόσον, λοιπόν, φαίνεται να υπάρχει ζήτημα ορισμού της έννοιας σταδιοδρομία, προφανώς τίθεται θέμα του τι πραγματικά θα αποδίδαμε με τον όρο συμβουλευτική σταδιοδρομίας.



Τέλος, ο όρος επαγγελματική ανάπτυξη διατυπώνεται ως η διά βίου διαδικασία

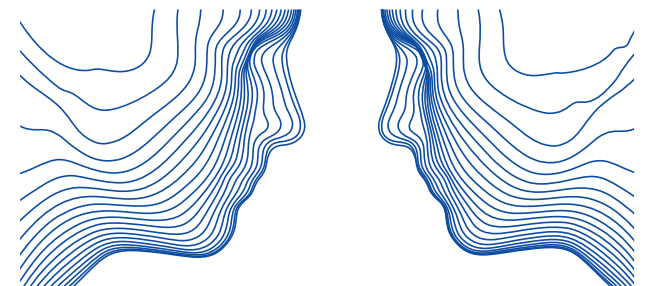
που περιλαμβάνει ψυχολογικούς, κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς, οικονομικούς, σωματικούς και τυχαίους παράγοντες, οι οποίοι συνδυάζονται, με αποτέλεσμα να διαμορφώνουν τη σταδιοδρομία του ατόμου, ενώ πρόσφατα προστίθεται και ο πολιτισμικός παράγοντας. Η επαγγελματική ανάπτυξη περιλαμβάνει όλες εκείνες τις πλευρές της ζωής ενός ατόμου που σχετίζονται με τις προσωπικές επιλογές, την είσοδο και την πρόοδο στις εκπαιδευτικές, επαγγελματικές και ερασιτεχνικές ενασχολήσεις. Η διά βίου αυτή διαδικασία οδηγεί στη διαμόρφωση των εργασιακών αξιών, της επιλογής επαγγέλματος/επαγγελμάτων, της δημιουργίας επαγγελματικών προτύπων, του τρόπου λήψης αποφάσεων, της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής ωριμότητας. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι η διαδικασία επιλογής, εισόδου, προσαρμογής και εξέλιξης σε ένα επάγγελμα.

Είναι φανερό ότι η επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί μία διά βίου διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει και ζητήματα σταδιοδρομίας, αλλά όχι μόνο αυτά. Συνεπώς, ο όρος «συμβουλευτική σταδιοδρομίας» φαίνεται να είναι περιοριστικός και να αναφέρεται όχι στη συμβουλευτική διαδικασία,

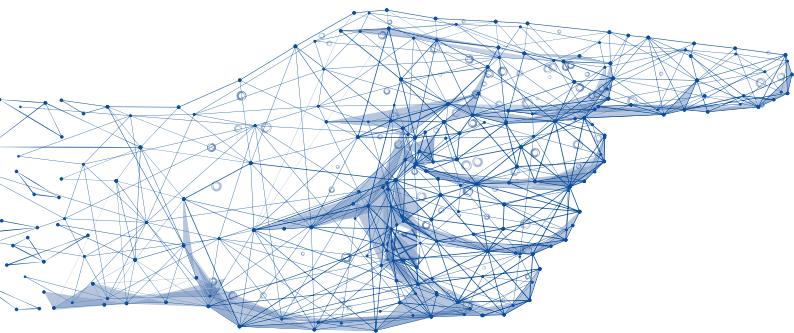
που μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής τους ανάπτυξης, παρά μόνο στα στάδια που έπονται της εισόδου στην αγορά εργασίας, δηλαδή σε ό,τι αφορά την επαγγελματική τους εξέλιξη και πορεία. Αντίθετα, ο όρος «επαγγελματική συμβουλευτική» φαίνεται να καλύπτει και τις φάσεις της προετοιμασίας ενός ανθρώπου για τη μελλοντική του επαγγελματική ζωή, δηλαδή τις φάσεις πριν από την έναρξη της σταδιοδρομίας. Η επαγγελματική συμβουλευτική συμπεριλαμβάνει όλες τις διαστάσεις της συμβουλευτικής διαδικασίας, ενώ παράλληλα προσθέτει πληροφορίες εκπαιδευτικής και επαγγελματικής φύσης. Αυτό το εκπαιδευτικό-αναπτυξιακό πλαίσιο μπορεί να θεωρηθεί ο πυρήνας της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Η επαγγελματική συμβουλευτική αποτελεί, ουσιαστικά, 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. Ως διαδικασία, περιλαμβάνει τη δόμηση μιας στενής σχέσης μεταξύ συμβούλου και «πελάτη», την αξιολόγηση της φύσης του προβλήματος, τον καθορισμό των στόχων, την παραγωγή εναλλακτικών λύσεων, την επιλογή και την εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης, την αξιολόγηση της συμβουλευτικής διαδικασίας και τον τερματισμό της. Τα αποτελέσματα που αναμένονται από τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να περιλαμβάνουν την αυτογνωσία, τη γνώση ενός ή περισσότερων επαγγελμάτων, την επιλογή ενός επαγγέλματος, την ενισχυμένη βεβαιότητα για μια επαγγελματική επιλογή που έγινε πριν από την έναρξη της συμβουλευτικής, την επίλυση επαγγελματικών προβλημάτων, καθώς και διάφορες στρατηγικές, για να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής του ατόμου.

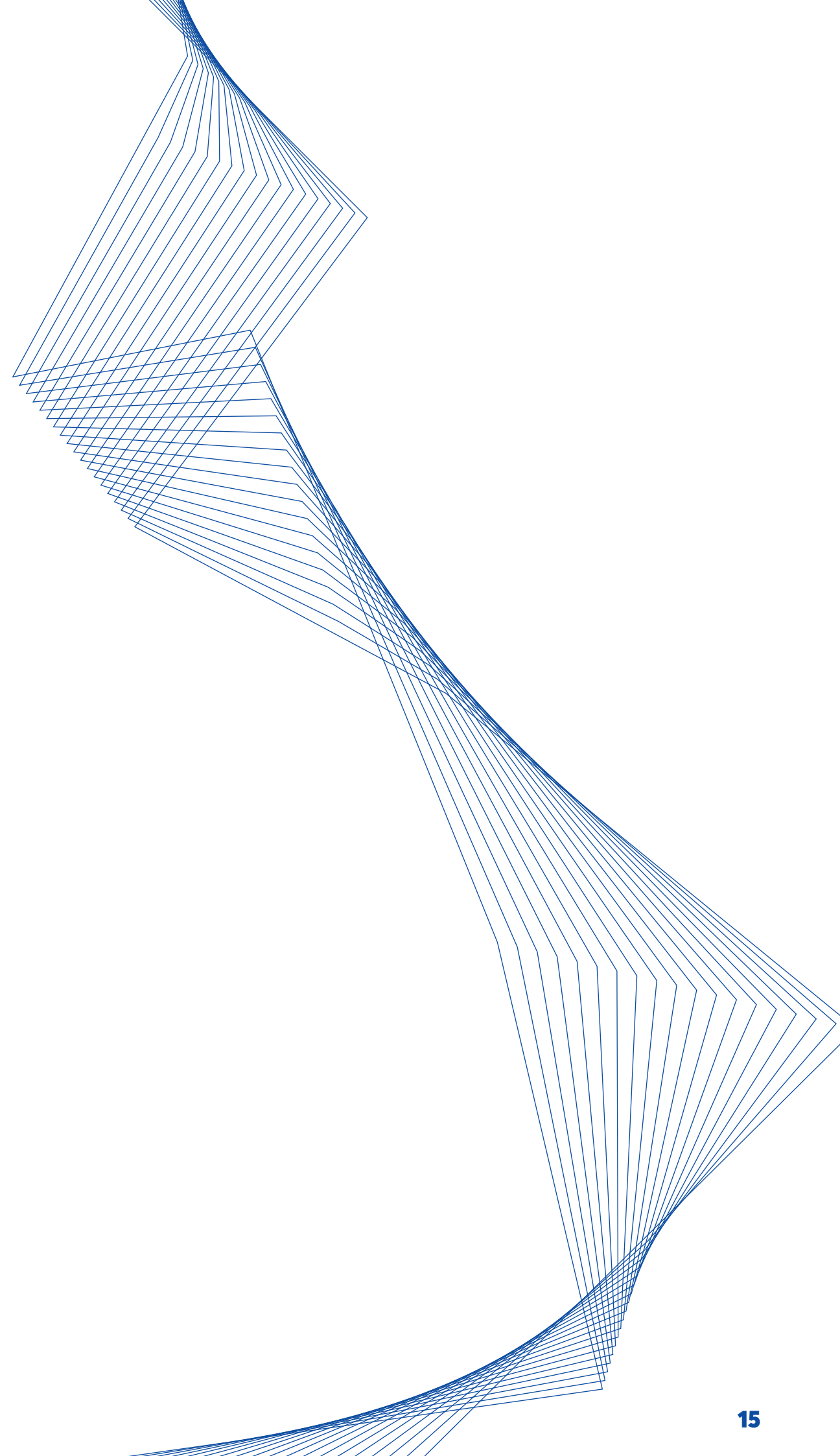


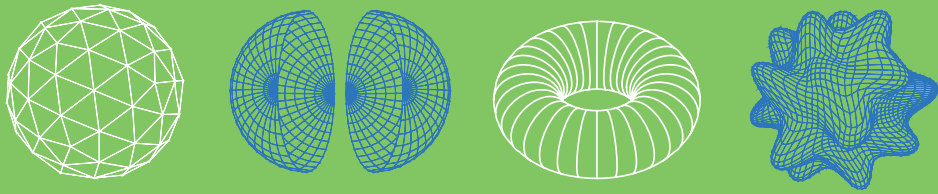
Ειδικότερα, η ανάγκη επίτευξης ισορροπίας μεταξύ των εργασιακών ρόλων και άλλων ρόλων της ζωής του ατόμου φαίνεται να συμβάλλει στην άποψη ότι η επαγγελματική συμβουλευτική και η προσωπική συμβουλευτική σχετίζονται άμεσα. Άλλωστε, η επαγγελματική συμβουλευτική δεν διευκολύνει μόνο την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, αλλά ενισχύει και την προσωπική του ανάπτυξη. Ακόμα και στις περιπτώσεις που η επαγγελματική συμβουλευτική εστιάζεται στην επαγγελματική επιλογή ή στην προσαρμογή σε κάποια δεδομένη σταδιοδρομία, οι σύμβουλοι δίνουν μεγάλη προσοχή σε άλλες εκφάνσεις και προβλήματα της ζωής, που πιθανόν επηρεάζουν την εργασία.



Η επαγγελματική συμβουλευτική συχνά ταυτίζεται με την επαγγελματική καθοδήγηση ή, όπως συνηθέστερα αναφέρεται, με τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Ο όρος «επαγγελματική καθοδήγηση» ή «επαγγελματικός προσανατολισμός» αποτελεί για τους περισσότερους, έναν γενικό όρο με τον οποίο αποδίδονται όλες οι μορφές παρεμβάσεων, στρατηγικών και τεχνικών για την παροχή βοήθειας στο άτομο, σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής. Πράγματι, η επαγγελματική καθοδήγηση θεωρείται ένα ευρύ εννοιολογικό κατασκεύασμα, το οποίο περιλαμβάνει οργανωμένες και συστηματικές προσπάθειες, σχεδιασμένες να επηρεάσουν διάφορες πλευρές της επαγγελματικής ανάπτυξης μιας ομάδας πελατών, όπως π.χ. μαθητών λυκείου ή φοιτητών πανεπιστημίων. Ένα πρόγραμμα επαγγελματικής καθοδήγησης βοηθά το άτομο να αποκτήσει γνώσεις και εμπειρίες σχετικά με: (α) τη γνώση του εαυτού του, (β) την κατανόηση της αγοράς εργασίας και των παραγόντων που την επηρεάζουν, (γ) τη γνώση του ρόλου που παίζει ο ελεύθερος χρόνος στη

ζωή του ατόμου, (δ) την αναζήτηση και πρόσκτηση των πληροφοριών που είναι απαραίτητες για να επιτευχθεί η επαγγελματική επιλογή και η αυτοπραγμάτωση στην εργασία και στη ζωή και (ε) τη λήψη ορθών επαγγελματικών αποφάσεων. Για την επίτευξη όλων αυτών των στόχων, τα προγράμματα επαγγελματικής καθοδήγησης μπορεί να περιέχουν δραστηριότητες ανάπτυξης της αυτογνωσίας, επαγγελματικής πληροφόρησης και ομαδικής ή ατομικής συμβουλευτικής. Έτσι, η επαγγελματική συμβουλευτική θα πρέπει μάλλον να θεωρείται ένα μέσο για την επίτευξη των στόχων των προγραμμάτων επαγγελματικής καθοδήγησης.





Μοντέλα Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Το Ψυχοδυναμικό Μοντέλο

Η συμβουλευτική και η ψυχοθεραπεία βασίζονται σε μια θεμελιώδη αρχή σύμφωνα με την οποία το άτομο, μέσω της διαδικασίας του να βρίσκεται μαζί και να μιλάει σε ένα άλλο άτομο, μπορεί να επιλύσει τα ψυχολογικά του προβλήματα. Όλα τα υπόλοιπα απορρέουν από τη θεωρία για το τι είναι εκείνο που επιφέρει την αλλαγή, καθώς και η τεχνική ή οι δεξιότητες που χρησιμοποιούμε για να το επιτύχουμε. Όλες οι ψυχοδυναμικές προσεγγίσεις συμφωνούν στο ότι όσο περισσότερο εικικρινείς είμαστε με τον εαυτό μας τόσο αυξάνεται η ευκαιρία που έχουμε να ζήσουμε μια ικανοποιητική και παραγωγική ζωή. Κάτι τέτοιο αποτελεί τεράστια πρόκληση και είναι δύσκολο να επιτευχθεί χωρίς τη βοήθεια ενός οδηγού. Με βάση αυτό, η ψυχοθεραπεία είναι μια διαδικασία κατά την οποία δίνεται στον πελάτη η δυνατότητα να κάνει αυτό που δεν μπορεί να κάνει μόνος του. Ο θεραπευτής δεν το κάνει για εκείνον, αλλά εκείνος (ο πελάτης) δεν μπορεί να το κάνει χωρίς τον θεραπευτή. Τι είναι αυτό, λοιπόν, που ξεχωρίζει την ψυχοδυναμική προσέγγιση και τις δεξιότητες που πρέπει να χρησιμοποιήσουμε προς αυτή την κατεύθυνση; Εκείνο που διαφοροποιεί το ψυχοδυναμικό μοντέ-

λο, προκειμένου να καθοριστούν οι δεξιότητες που είναι απαραίτητες να αναπτυχθούν μέσα σε αυτό. Τα πεδία που ορίζουν την ψυχοδυναμική πρακτική θα μπορούσαν να εξεταστούν σε πέντε διαστάσεις: τη θεωρία, τις βασικές υποθέσεις, τους στόχους της θεραπείας, τις συγκεκριμένες δεξιότητες και τεχνικές που χρησιμοποιούμε και τέλος, την κατανόηση των παραγόντων που οδηγούν στην αλλαγή. Η ψυχοδυναμική θεωρία είναι μια αναπτυξιακή θεωρία που βασίζεται στην υπόθεση ότι η πρώιμη εμπειρία και η φαντασίωση συνδυάζονται για να δημιουργήσουν τον εσωτερικό κόσμο ενός ατόμου. Αν και αυτός ο εσωτερικός κόσμος μπορεί να αλλάξει λόγω μεταγενέστερων εμπειριών, οι αντιφάσεις και τα ελλείμματά του ασκούν ισχυρή επίδραση στον τρόπο με τον οποίο το άτομο θα βιώσει και θα ελέγξει τη ζωή του. Αυτό περιλαμβάνει τον εξωτερικό κόσμο του ατόμου, τον τρόπο με τον οποίο βιώνει τον εαυτό του, τις προσδοκίες του από τους άλλους και τη συνολική προσαρμογή της ψυχολογίας του. Επειδή γνωρίζουμε πλέον τόσο καλά τη σύνδεση μεταξύ της πρώιμης ψυχολογικής ανάπτυξης και της μεταγενέστερης εμπειρίας, είναι σχεδόν αδύνατο για τον ψυχοδυναμικό ψυχοθεραπευτή να ακούσει την ιστορία ενός πελάτη του, χωρίς να σκεφτεί την αναπτυξιακή της προέλευση, τόσο βαθιά ριζωμένη είναι η αίσθηση της σύνδεσης ανάμεσα στο παρελθόν και το παρόν.

Όσον αφορά στην ψυχοπαθολογία, υπάρχουν επτά βασικές υποθέσεις τις οποίες μοιράζονται όλες οι ψυχοδυναμικές προσεγγίσεις.

1. Μια αναπτυξιακή προοπτική που λαμβάνει υπ' όψιν πώς η πρώιμη εμπειρία συνδέεται με την μεταγενέστερη ψυχοπαθολογία.
2. Οι παράγοντες που βρίσκονται έξω από τη συνείδηση του ατόμου (το ασυνείδητο) διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην κατανόηση τόσο του πώς αναπτύσσεται η ψυχοπαθολογία όσο και του τρόπου διατήρησής της.
3. Οι πρώιμες φροντιστικές σχέσεις δημιουργούν ένα πρότυπο για τις τρέχουσες σχέσεις και για το πώς αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο.
4. Η εστίαση στην κατανόηση του συνόλου του ατόμου, συμπεριλαμβανομένων των δυνατών και των αδύναμων σημείων του.
5. Η ψυχολογική λειτουργία είναι πολύπλοκη και όχι γραμμική· επομένως, δεν αναζητούμε απλές εξηγήσεις σε πολύπλοκα προβλήματα. Περιλαμβάνει επίσης την πεποίθηση ότι, όταν διερευνούμε εκ νέου τα πρώιμα γεγονότα της ζωής, αυτά μπορούν να επενδύονται με νέο νόημα (επανανοηματοδοτούνται).
6. Η εστίαση στον εσωτερικό κόσμο του πελάτη και πώς η ψυχολογία του επηρεάζει άλλους αναπτυξιακούς παράγοντες, για παράδειγμα βιολογικούς και κοινωνικούς.
7. Υπάρχει μια συνέχεια/εξέλιξη μεταξύ της κανονικής και της διαταραγμένης ανάπτυξης της προσω-



**Ενισχύεται η ψυχική
ανθεκτικότητα και η
ικανότητα ψυχολογικής
επανάκαμψης
του ατόμου**

πικότητας. Αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι, κατά την πρώιμη ηλικία, είμαστε όλοι ευάλωτοι σε ατελή περιβάλλοντα, παραδεχόμαστε ότι είμαστε όλοι ευάλωτοι στην ανάπτυξη ψυχολογικών προβλημάτων.

Οι γενικοί στόχοι της δυναμικής θεραπείας ξεπερνούν τις μετρήσιμες αλλαγές στα συμπτώματα ή στη φανερή συμπεριφορά. Άλλοι δείκτες επιτυχούς θεραπείας περιλαμβάνουν τις βελτιώσεις στην ικανότητα ενός πελάτη να δημιουργεί, να διατηρεί και να απολαμβάνει τις σχέσεις που έχουν νόημα για εκείνον καθώς και να πειραματίζεται με νέες συμπεριφορές μέσα στις σχέσεις. Περιλαμβάνει επίσης την ικανότητά του να απολαμβάνει νέες προκλήσεις και τη δυνατότητα να εξερευνά νέες καταστάσεις - να είναι λιγότερο φοβισμένος/διστακτικός. Η επιτυχημένη θεραπεία οδηγεί σε αυξημένη ικανότητα του πελάτη να ανέχεται αρνητικά συναισθήματα και να είναι σε θέση, όταν αναστατώνεται, να χρησιμοποιεί στρατηγικές αυτορρύθμισης. Έτσι μπορούμε να καταλήξουμε ότι σκοπός της ψυχοθεραπείας είναι «να κατανοήσουμε το παρελθόν και να το απεμπλέξουμε από το παρόν». Διότι, όπως σημειώνεται από διάφορους ερευνητές, η ύπαρξη μιας συνεκτικής αφήγησης της ζωής και των σχέσεων μας αποτελεί δείκτη της ψυχολογικής μας υγείας. Σε αυτή την αναζήτηση ο ρόλος μας είναι τόσο το να βοηθήσουμε τον πελάτη μας να συνδημιουργήσει μια συνεκτική αφήγηση όσο και το να τον βοηθήσουμε να επιδιορθώσει τα ελλείμματα στην αναπτυξιακή του πορεία και να αντιμετωπίσει τις πληγές και τις αντιφάσεις στις οποίες αμύνεται. Αυτό του επιτρέπει να συνειδητοποιήσει και να σεβαστεί τις προηγούμενες απαγορευμένες πτυχές της προσωπικότητάς του.

Έτσι, οι δυναμικές προσεγγίσεις θέτουν ως στόχο να καταστεί μεγαλύτερο μέρος του μυαλού του πελάτη διαθέσιμο στο συνειδητό, ώστε να μπορέσει να ζήσει την τρέχουσα ζωή του, αντιλαμβανόμενος περισσότερο τι είναι αυτό που του δίνει κίνητρο, πώς να μπορεί να φροντίζει για τις δικές του ανάγκες και, κυρίως, πώς να μπορεί να αυξήσει την ελευθερία του και την επιλογή του για το πώς θα ενεργεί. Τέλος, ο στόχος της ψυχοδυναμικής θεραπείας είναι να ενσταλάξει ψυχολογικές δυνάμεις στους πελάτες μας, δίνοντάς τους τα συναισθηματικά εργαλεία που χρειάζονται, ώστε να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις μελλοντικές δυσκολίες και προκλήσεις καθώς και την ικανότητα να ζήσουν μια πληρέστερη ζωή. Για να επιτευχθεί τέτοια ψυχική ανθεκτικότητα, θα πρέπει να κινητοποιήσουμε τη δική τους ικανότητα για αυτοεπιδιόρθωση και θα πρέπει να τους υποστηρίξουμε διαρκώς να το πετυχαίνουν

αυτό, ώστε να μη χρειάζεται πλέον η φυσική μας παρουσία για τη συνέχιση και διατήρηση της συναισθηματικής τους ανάπτυξης.

Ορισμένοι σημαντικοί τομείς διαχωρίζουν την ψυχοδυναμική τεχνική από άλλα μοντέλα. Πρώτον, είναι η χρήση του εαυτού μας -ως ένα εξαιρετικά κουρδισμένο όργανο. Αναπτύσσοντας την ικανότητα να συντονιζόμαστε διακριτικά με τον πελάτη μας, έχουμε τη δυνατότητα να λαμβάνουμε, να παρακολουθούμε και να ερμηνεύουμε τον εσωτερικό του κόσμο. Αυτό μας επιτρέπει να βλέπουμε τον κόσμο από την δική του προοπτική και να είμαστε διαθέσιμοι για ό,τι μας επικοινωνεί μέσω της μεταβίβασής του και της δικής μας αντιμεταβίβασης. Αυτό απαιτεί μια συνεχή αξιολόγηση της ψυχολογικής μας λειτουργίας και των αποκρίσεών μας, ενώ παράλληλα θα πρέπει να επικεντρωνόμαστε και στη δική του λειτουργία. Δεύτερον, υπάρχει μια διαφορά στον τρόπο με τον οποίο διαμένουμε στον ψυχολογικό χώρο, ο οποίος εκδηλώνεται με την προσεκτική παρατήρηση του περιβάλλοντος, των ορίων και της περιέξεως (containment), ώστε να διευκολύνουμε την εργασία μας με το ασυνείδητο του πελάτη. Άλλες διαφορές περιλαμβάνουν τη χρήση των ελεύθερων συνειρμών, τον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε τις αμυντικές διαδικασίες και το πώς χρησιμοποιούμε την ερμηνεία.

Οι ψυχοδυναμικοί ψυχοθεραπευτές είναι ιδιαίτερα συντονισμένοι στη χρήση της μεταφοράς και του συμβολισμού σε αυτά που επικοινωνεί ο πελάτης, καθώς και σε όσα αυτά εκφράζουν σε σχέση με τον εσωτερικό της κόσμο. Λαμβάνουμε ως σημείο εκκίνησης το ότι υπάρχει νόημα τόσο στο πώς σχετίζεται (ο πελάτης) με εμάς όσο και στο υλικό που φέρνει στη θεραπεία.

Η αποκωδικοποίηση του νοήματος της λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας του πελάτη θεωρείται μια βασική τεχνική στην ψυχοδυναμική. Σε όλα αυτά, θεωρούμε τη συναισθηματική εναισθησία (insight) ως τον παράγοντα της ουσιαστικής αλλαγής. Η γνωστική εναισθησία μπορεί να λειτουργήσει ως ικρίωμα, για να βοηθήσει τον πελάτη να διαχειρίζεται περιόδους δυστυχίας. Ωστόσο, από μόνη της δεν αρκεί, για να επιφέρει αλλαγές. Σε μια προσπάθεια να προσδιορίσουμε τι είναι αυτό που κάνει τις ψυχοδυναμικές παρεμβάσεις διαφορετικές από τις άλλες ψυχοθεραπευτικές προσεγγίσεις, υπάρχουν επτά βασικές διεργασίες

« » Η ύπαρξη μιας συνεκτικής αφήγησης της ζωής και των σχέσεών μας αποτελεί δείκτη της ψυχολογικής μας υγείας

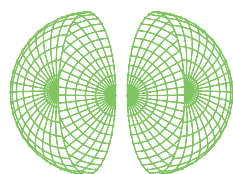


που χαρακτηρίζουν τη δομημένη (manualized) ψυχοδυναμική ψυχοθεραπεία: επεξήγηση των συναισθημάτων και έκφραση αυτών μέσω των λέξεων, διερεύνηση των προσπαθειών αποφυγής δυσάρεστων συναισθημάτων και σκέψεων · εντοπισμός επαναλαμβανόμενων μοτίβων στις σκέψεις, τα συναισθήματα, τις σχέσεις και τη ζωή · συζήτηση για τις παρελθοντικές εμπειρίες, ώστε να κατανοήσουμε το παρόν και με εστίαση στις σχέσεις του πελάτη · διερεύνηση της σχέσης μεταξύ πελάτη και θεραπευτή εξερεύνηση της φαντασιωσικής ζωής του πελάτη, συμπεριλαμβανομένων των ονείρων και οτιδήποτε απασχολεί το μυαλό του.

Τέλος, οι ψυχοδυναμικές προσεγγίσεις θεωρούν ότι η ψυχολογική αλλαγή προκαλείται από έναν συνδυασμό τριών παραγόντων: τη συναισθηματική εναισθησία, την περίεξη του ψυχικού πόνου και τη βίωση μιας νέας σχέσης. Ωστόσο, οι περισσότερες ψυχοδυναμικές θεραπείες θα περιλαμβάνουν ένα μείγμα και των τριών ανάλογα με τη διάρκεια και την ένταση της θεραπείας, τις ανάγκες του πελάτη και τους θεραπευτικούς παράγοντες όπως, για παράδειγμα, ο θεραπευτικός προσανατολισμός. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι διάφοροι ερευνητές προσδιορίζουν μονάχα δύο κύριους παράγοντες που αντιπροσωπεύουν τη θεραπευτική επιτυχία: πρώτον, την ποιότητα της θεραπευτικής σχέσης και, δεύτερον, τη μείωση της αποφευκτικής συμπεριφοράς.



Η ψυχολογική αλλαγή προκαλείται από έναν συνδυασμό τριών παραγόντων: τη συναισθηματική εναισθησία, την περίεξη του ψυχικού πόνου & τη βίωση μιας νέας σχέσης



Γνωσιακή Συμπεριφορική Συμβουλευτική

Η γνωσιακή θεραπεία έχει από καιρό καταξιωθεί ως το είδος ψυχοθεραπείας με τις ευρύτερες μορφές εφαρμογών. Τόσο σε πλαίσια ερευνών, όσο και κλινικών πειραμάτων, έχει αναδείξει σοβαρά πλεονεκτήματα σε σχέση με άλλες βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες θεραπείες. Πρόκειται για μία καλά δομημένη μορφή θεραπείας που έχει τη δυνατότητα να προσφέρει στους θεραπευτές έναν καλά οργανωμένο τρόπο δουλειάς, με τον οποίο μπορούν να βοηθήσουν τους πελάτες τους να αντιμετωπίσουν τα διάφορα προβλήματά τους. Παράλληλα, αυτή της η ιδιότητα ενισχύει τη συμμετοχή του πελάτη στη θεραπεία, εφόσον αυτός καλείται να έχει πιο ενεργό ρόλο κατά τη διάρκεια της.

Η γνωσιακή θεραπεία είναι σχετικά καινούρια μορφή ψυχοθεραπείας, η οποία χρησιμοποιείται με επιτυχία κυρίως στη θεραπεία της κατάθλιψης, αλλά και στη θεραπεία των αγχωδών/φοβικών και άλλων διαταραχών. Βασίζεται στη γνωσιακή θεωρία του Aaron Beck (1976), που υποστηρίζει ότι η βάση για την καταθλιπτική ή την αγχώδη/φοβική συμπεριφορά και συμπτωματολογία είναι τα αρνητικά παραμορφωμένα «γνωσιακά (νοητικά) σχήματα». Με άλλα λόγια, η καταθλιπτική δυσφορία ή το άγ-

χος/φοβία είναι κατά βάση διαταραχές νοητικές (= γνωστικές), που ακολουθούνται από τη διαταραχή της διάθεσης. Η γνωσιακή θεραπεία εφαρμόζεται ευρύτερα, όπως ήδη αναφέραμε, στη θεραπεία της κατάθλιψης.

Σύμφωνα με τη θεωρία του Beck (2006), αρνητικές απόψεις για τον εαυτό, τον άμεσο διαπροσωπικό κόσμο και το μέλλον - η γνωστική τριάδα - κυριαρχούν στην κατάθλιψη, όπως και οι μη σύντονες με την πραγματικότητα σιωπηλές (αρνητικές) υποθέσεις και τα σφάλματα λογικής ή γνωστικές παραμορφώσεις. Όλα τα παραπάνω μαζί με αυτόματες (αρνητικές) σκέψεις (π.χ. «Δεν είμαι καλός», «Κανείς δε με καταλαβαίνει») κρατούν το άτομο σε κατάθλιψη ή καταθλιπτικογόνο ετοιμότητα, καθώς αυτό εκτιμά αρνητικά το τι συμβαίνει μέσα του, στις σχέσεις του, το τι συνέβη στο παρελθόν ή το τι περιμένει να συμβεί στο μέλλον.

Αυτός ο εσφαλμένος τρόπος σκέψης οδηγεί το άτομο να υποτιμά τον εαυτό του, την αγάπη ή την επιδοκιμασία που του δίνουν ή του έδωσαν, τα επιτεύγματά του ή το τι του επιφυλάσσει το μέλλον - η γνωστική τριάδα το οδηγεί σε λάθος συμπεράσματα εξαιτίας των σιωπηλών υποθέσεων (π.χ. «Αν δεν κερδίσω την αγάπη του, δεν αξίζω», «Αν συμβεί κάτι κακό, είναι εξαιτίας μου» κ.ο.κ.), το οδηγεί σε σφάλματα λογικής, δηλαδή σε γνωστικές-παραμορφώσεις (διαστρεβλώσεις), όπως:

- **Επιλεκτική προσοχή ή επιλεκτική αφαίρεση:** το άτομο επιλέγει μία αρνητική λεπτομέρεια και μειώνει την όλη εμπειρία (π.χ. ενώ μία γυναίκα συνήθως του δείχνει ενδιαφέρον, όταν μία ημέρα δεν τον χαιρετά, το άτομο το ξεχνά και νομίζει ότι το βρίσκει αποκρουστικό),
- **Υπεργενίκευση:** από ένα μεμονωμένο αρνητικό γεγονός, το άτομο βγάζει γενικά (αρνητικά) συμπεράσματα (π.χ. από ένα μάλωμα με συνάδελφο θεωρεί ότι δεν τα πάει καλά με κανέναν),
- **Προσωποποίηση:** το άτομο ερμηνεύει τα γεγονότα ως αντανάκλαση στην προσωπική του αξία, ενώ στην πραγματικότητα δεν είναι έτσι (π.χ. ερμηνεύει πως «τα μούτρα» του προϊσταμένου σημαίνουν ότι δεν κάνει καλά τη δουλειά του και ότι δεν αξίζει),
- **Μεγιστοποίηση ή ελαχιστοποίηση:** το άτομο μεγιστοποιεί ή ελαχιστοποιεί προς την αρνητική πάντα κατεύθυνση τη σημασία των γεγονότων (π.χ. μία επιτυχία στη δουλειά ή στις εξετάσεις θεωρείται άνευ σημασίας, γιατί εκτιμάται ότι ήταν εύκολη, μία ήττα στο τένις θεωρείται απόδειξη ότι δεν θα πετύχει ποτέ πουθενά),



Αυτός ο εσφαλμένος τρόπος αρνητικής σκέψης οδηγεί το άτομο να υποτιμά τον εαυτό του, την αγάπη ή την επιδοκιμασία που του δίνουν ή του έδωσαν, τα επιτεύγματά του ή το τι του επιφυλάσσει το μέλλον



Οι αυτόματες αρνητικές σκέψεις αποτελούν την έκφραση των αρνητικών πεποιθήσεων, δηλαδή της γνωστικής τριάδας. Η γνωστική τριάδα οδηγεί το άτομο σε λανθασμένα συμπεράσματα, λόγω των σιωπηρών υποθέσεων (π.χ. «Αν δεν κερδίσω την αγάπη του, δεν αξίζω», «Αν συμβεί κάτι κακό, φταίω εγώ» κ.ά.). Αυτό καθιστά το άτομο επιρρεπές σε σφάλματα λογικής, γνωστά και ως γνωστικές παραμορφώσεις

- **Αυθαίρετη εξαγωγή συμπερασμάτων:** το άτομο βγάζει εσφαλμένα αρνητικά συμπεράσματα (π.χ. επειδή η κομμώτρια τής πρότεινε αλλαγή χτενίσματος, αυτό σημαίνει ότι γέρασε και ασχήμυne),
- **Διχοτομικός τρόπος σκέψης:** το άτομο βλέπει τα πράγματα από την πλευρά του όλου ή τίποτα (π.χ. επειδή πήρε γενικό βαθμό 19,5 και όχι 19,9, θεωρεί ότι δεν αξίζει τίποτα).

Οι γνωστικές παραμορφώσεις και οι σιωπηλές υποθέσεις αποτελούν τη βάση των αυτόματων αρνητικών σκέψεων. Οι αυτόματες αρνητικές σκέψεις αποτελούν την έκφραση των αρνητικών πεποιθήσεων - δηλαδή της γνωστικής τριάδας. Η τυπική και αμιγής γνωσιακή θεραπεία είναι βραχείας διάρκειας (15-20 συνεδρίες) και χαρακτηρίζεται από πολύ εξειδικευμένες στρατηγικές. Αρχικά, ο καταθλιπτικός ασθενής μαθαίνει τις βασικές αρχές της λογικής ανάλυσης (συλλογή πληροφοριών, επαγωγική διερεύνηση, κατασκευή υποθέσεων, πρόβλεψη, πρόταση εναλλακτικών ερμηνειών και επιβεβαίωση στην πραγματικότητα) και τις εφαρμόζει στα αυτόματα νοητικά σχήματα, με τα οποία αντιλαμβάνεται, οργανώνει και απαντά στον κόσμο γύρω του. Κάθε έμμονο αρνητικό νοητικό μόρφωμα που συνοδεύει καταθλιπτικό συναίσθημα (π.χ. «Είμαι κακός άνθρωπος», «Δεν αρέσω σε κανέναν», «Δεν κάνω τίποτα σωστό», «Θα αποτύχω» κ.λπ.), ουσιαστικά δηλαδή κάθε αυτόματη αρνητική σκέψη, αναγνωρίζεται, σημειώνονται η συχνότητα και οι περιστάσεις που εμφανίζεται και τοποθετείται σαν συγκεκριμένη υπόθεση προς απόδειξη απέναντι στους κανόνες της λογικής, με ταυτόχρονη συλλογή αποδείξεων από τα καθημερινά γεγονότα. Διάβασμα συγκεκριμένου φυλλαδίου οδηγιών στο σπίτι, καθώς και εβδομαδιαίες γραπτές ασκήσεις και αναφορές της προόδου - σε όλη τη διάρκεια της θεραπείας - ενεργοποιούν επίσης, τον συνήθως παθητικό από την κατάθλιψη ασθενή, προσφέροντάς του αυτοέλεγχο.

Στη συνέχεια, ειδικές γνωσιακές στρατηγικές μαθαίνουν το άτομο:

1. Να ανιχνεύει, να καταγράφει και να διερευνά κριτικά καταθλιπτικογόνες πεποιθήσεις, όπως οι παραπάνω, που τις ανευρίσκει μέσα στις καθημερινές δυσλειτουργικές του σκέψεις, και από εκεί να οδηγείται στην ανεύρεση των εσφαλμένων υποθέσεων και των νοητικών παραμορφώσεων που τις προκαλούν (δηλαδή: αυτόματες αρνητικές σκέψεις, σιωπηλές υποθέσεις, γνωστικές παραμορφώσεις),

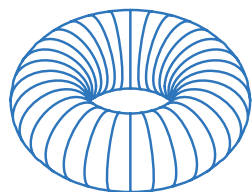
2. Να αναγνωρίζει τη σχέση ανάμεσα σε αρνητικά νοητικά σχήματα και εμπειρίες αυτοήττας ή αυτουποτίμησης, χρησιμοποιώντας συγκεκριμένα παραδείγματα από πρόσφατα γεγονότα,

3. Να αναγνωρίζει επαναλαμβανόμενα θέματα, όπως φόβο αποτυχίας και την ανάγκη να είναι τέλειος,

4. Να διορθώνει αυτές τις αντιλήψεις με ασκήσεις προοδευτικά μεγαλύτερης δυσκολίας, τόσο συμπεριφοριστικές (στην επαφή του με τον κόσμο), όσο και γνωστικές (στον τρόπο της σκέψης του),

5. Να βρίσκει εξηγήσεις για τα διάφορα γεγονότα που είναι πιο λογικές και θετικά χρωματισμένες, μακριά από το αξίωμά του της ολικής ευθύνης για ό,τι στραβό συμβαίνει,

6. Προοδευτικά να αναπτύξει όσο το δυνατόν περισσότερο προσαρμοστικό, ρεαλιστικό και προσωπικά ικανοποιητικό τρόπο σκέψης με συνεχή λογική ανάλυση, με συλλογή αποδείξεων εναντίον των παραμορφωμένων αυτομάτων σκέψεων, με αντικατάσταση των προκατειλημμένων πεποιθήσεων με ερμηνείες πιο ρεαλιστικά προσανατολισμένες και με δοκιμαστικά - εφαρμογή του νέου αυτού τρόπου σκέψης σε πραγματικές καταστάσεις.



Το Γνωσιακό Συμπεριφορικό Μοντέλο

Στα τέλη της δεκαετίας του 1950, ως αναγκαιότητα για την ύπαρξη ενός νέου ψυχοθεραπευτικού μοντέλου, αναπτύχθηκε η γνωσιακή - συμπεριφοριστική ψυχοθεραπεία. Οι κύριες επιρροές του γνωσιακού - συμπεριφοριστικού μοντέλου βασίζονται στις θεωρίες των Ellis και Beck, οι οποίες και θεμελιώνουν τη γνωσιακή διάταξη του μοντέλου. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Ellis και MacLaren (1998), ο άνθρωπος διαφέρει από το υπόλοιπο ζωικό βασίλειο γιατί σκέφτεται, έχει αξίες και μπορεί να αναπτύξει γνωστικές δομές (λογικοσυναισθηματική θεραπεία). Ο άνθρωπος είναι βασικά ένα λογικό ον, αλλά διακατέχεται από παράλογες σκέψεις. Όταν σκέφτεται λογικά, είναι ευτυχισμένος και επαρκής. Όταν όμως σκέφτεται παράλογα, είναι δυστυχής γιατί οι παράλογες σκέψεις προκαλούν ψυχολογικές διαταραχές και συναισθηματικά προβλήματα, όπως άγχος, κατάθλιψη, θυμό, ενοχές. Σύμφωνα με τον Ellis (1962), όταν υπάρχουν μη επιθυμητά γεγονότα, αλλά το άτομο έχει λογικές πεποιθήσεις, τότε τα συναισθήματα είναι θετικά και η συνέπεια είναι η αντιμετώπιση της κατάστασης.

Αντίθετα, όταν υπάρχουν μη επιθυμητά γεγονότα, αλλά το άτομο έχει παράλογες πεποιθήσεις, τότε τα συναισθήματα είναι αρνητικά και η συνέπεια είναι η δυσλειτουργία του ατόμου.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο Beck (1976) εισήγαγε την έννοια του σχήματος στη σκέψη, με έναν από τους βασικούς πυρήνες της γνωσιακής-συμπεριφορικής ψυχοθεραπείας να είναι ότι: η γνωστική λειτουργία επηρεάζει το συναίσθημα και τη συμπεριφορά, η γνωστική λειτουργία μπορεί να μεταβληθεί και να ελεγχθεί, οι επιθυμητές αλλαγές στη συμπεριφορά μπορούν να επηρεαστούν από γνωστικές αλλαγές. Παρακάτω, φαίνεται το πώς αλληλεπιδρούν μεταξύ τους τα γνωσιακά σχήματα, το συναίσθημα και η δράση.

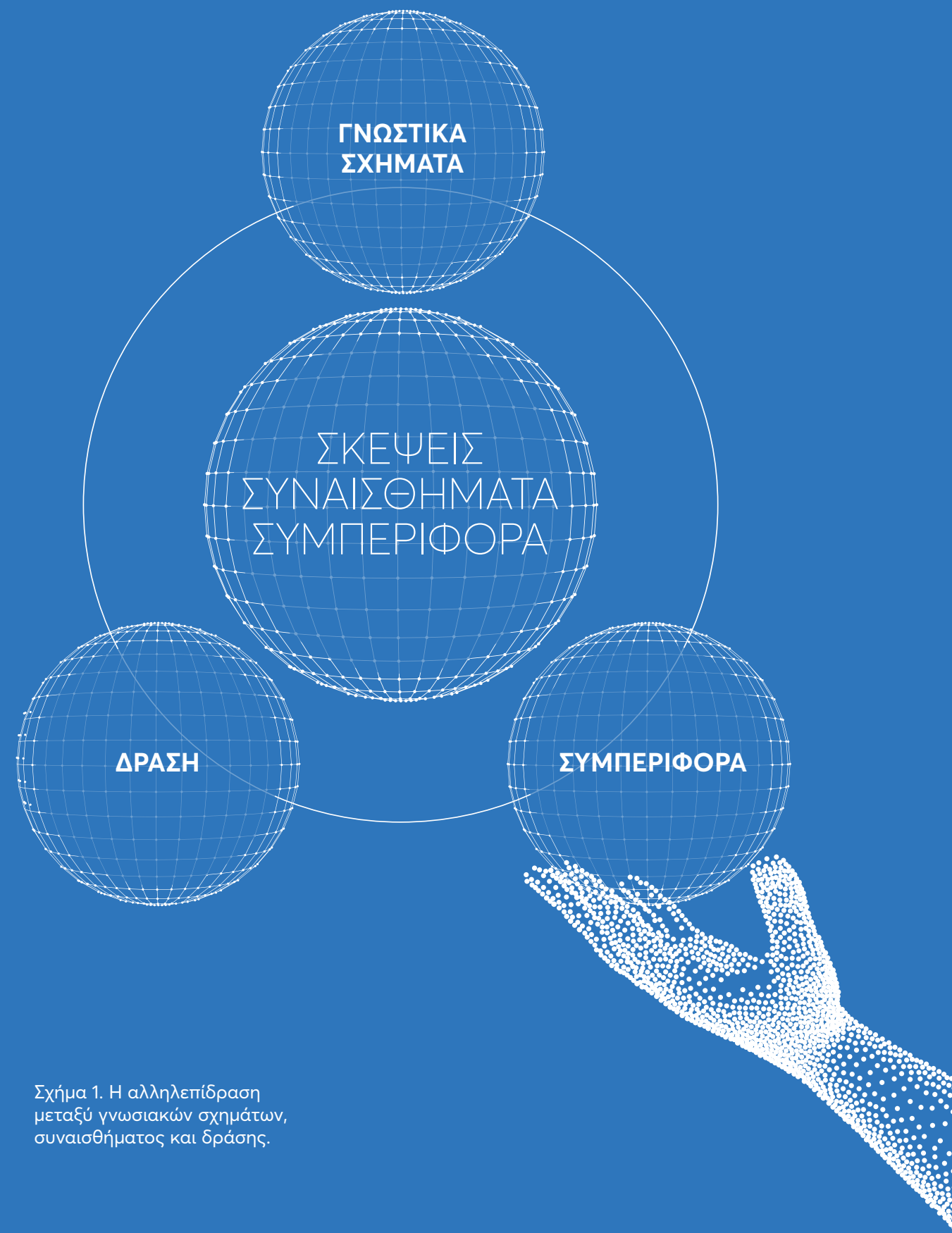
Ο ρόλος του θεραπευτή στη γνωσιακή - συμπεριφοριστική θεραπεία είναι κυρίως εκπαιδευτικός.

Προσέχει, όμως, να αποφύγει κινήσεις που θα μπορούσαν να θεωρηθούν εξουσιαστικές, όπως έντονες ερωτήσεις τύπου ανάκρισης ή χειρισμό του πελάτη, που μπορούν να επιδεινώσουν τα αισθήματα ανεπάρκειας και αδυναμίας που τον διακατέχουν.

Επιπλέον, τα γενικά χαρακτηριστικά του θεραπευτή που διευκολύνουν τόσο τη γνωσιακή - συμπεριφοριστική, όσο και τις άλλες μορφές ψυχοθεραπείας είναι η ζεστασιά, η ενσυναίσθηση και η αυθεντικότητα. Σε αντίθεση ωστόσο με άλλες ψυχοθεραπευτικές προσεγγίσεις, η γνωσιακή - συμπεριφοριστική θεωρεί μεν αναγκαία αυτά τα χαρακτηριστικά της σχέσης, αλλά όχι και επαρκή για την επίτευξη του βέλτιστου θεραπευτικού αποτελέσματος.

Ο θεραπευτής έχει στον νου του την ευκολία, με την οποία ο πελάτης μπορεί να δει τη θεραπευτική διεργασία και τη θεραπευτική σχέση αρνητικά. Προσπαθεί, λοιπόν, να διατηρήσει μία θετική θεραπευτική συμμαχία. Αν, παρόλα αυτά, ο πελάτης αναπτύξει αρνητικές αντιδράσεις και αντίσταση στη θεραπεία, ο θεραπευτής χρησιμοποιεί ακριβώς αυτές τις αντιδράσεις, για να δείξει πώς οι ίδιες αρνητικές πεποιθήσεις που τον κάνουν να διαστρεβλώνει τη θεραπευτική σχέση, είναι αυτές που τον κάνουν να διαστρεβλώνει την πραγματικότητα σε άλλες σχέσεις στη ζωή του.

Η αξιοπιστία της γνωσιακής - συμπεριφοριστικής θεραπείας που βασίζεται στον έλεγχο της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων, και η σχετικά μικρή χρονική διάρκειά της - γεγονός που συνδέεται με την εξονυχιστική διερεύνηση των ψυχοθεραπευτικών διαδικασιών γενικότερα από οικονομική άποψη - είναι πιθανώς οι κύριοι λόγοι της μεγάλης διάδοσης αυτού του τύπου ψυχοθεραπείας.



Σχήμα 1. Η αλληλεπίδραση μεταξύ γνωσιακών σχημάτων, συναισθήματος και δράσης.



Αφηγηματική Συμβουλευτική

Οι σημαντικές εξελίξεις που διαμορφώνονται από το ευρύτερο ιστορικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο επηρεάζουν με ραγδαίο ρυθμό όλους σχεδόν τους τομείς της δραστηριότητας του ανθρώπου και μεταβάλλουν, σε μεγάλο βαθμό, την επαγγελματική του ζωή. Προκειμένου, η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις, αλλά και να υποστηρίξει το άτομο κατά έναν ουσιαστικό και αποτελεσματικό τρόπο, είναι απαραίτητο να εστιάσει την προσοχή της: α) στην παροχή βοήθειας και υποστήριξης για την επιλογή κατάλληλων τομέων σπουδών και σταδιοδρομίας, β) στην απόδοση νοήματος στη διαχείριση της επαγγελματικής πορείας και γ) στην αναζήτηση μιας αίσθησης σκοπού και συνεισφοράς στο κοινωνικό σύνολο. Κύριο μέλημα, λοιπόν, των συμβούλων σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι να βοηθήσουν τους ανθρώπους να συνδέσουν αυτό που θεωρούν ως σκοπό της ζωής τους ή τον ρόλο τους στην ευρύτερη κοινωνία με τη δραστηριότητα που επιτελούν στο πλαίσιο του εργασιακού τους ρόλου.

Ως εκ τούτου, η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία καθίσταται πλέον, μία δυναμική διαδικασία, που διερευνά τα ζητήματα της σταδιοδρομίας συνδυαστικά με τα προσωπικά ζητήματα, καθώς επιτρέπει στο άτομο να καθορίσει ποιος είναι και τι θέλει να γίνει σε σχέση με τη σταδιοδρομία του και τη ζωή του ευρύτερα. Παράλληλα, οι μέθοδοι



ιστοριών τους. Η αφήγηση βρίσκεται στον πυρήνα των θεωριών της αφηγηματικής συμβουλευτικής παρέχοντας στα άτομα τη δυνατότητα να παρουσιάσουν την ιστορία της ζωής τους στο σύνολό της.

Σύμφωνα με τις προσεγγίσεις αυτές η επαγγελματική πορεία των ατόμων είναι αποτέλεσμα της «κατασκευής» που αυτά χτίζουν και ανάλογα με το πώς νοηματοδοτούν την πραγματικότητα που τα περιβάλλει. Η ενέργεια αυτή σχετίζεται με τις αξίες τους, τις διαπροσωπικές τους σχέσεις, τις επιδράσεις που δέχονται από ποικίλους διαπλεκόμενους παράγοντες (ατομικούς, κοινωνικούς, οικονομικούς, περιβαλλοντικούς κ.λπ.), αλλά και το πώς βλέπουν το μέλλον τους. Η εικόνα, λοιπόν, που διαμορφώνει ο καθένας για την πραγματικότητα διαφέρει από εκείνη του άλλου, διαφοροποίηση που αντανακλάται και στην υποκειμενική «κατασκευή» της αντίληψης του καθενός για τη σταδιοδρομία του. Υπό το πρίσμα αυτό, η αφήγηση ιστοριών έχει καίρια σημασία για τη σταδιοδρομία του ατόμου ώστε να κατανοήσει, μέσα από τις αφηγήσεις αυτές τον εαυτό του και να συνειδητοποιήσει το πώς αντιλαμβάνεται τον κόσμο και πώς ερμηνεύει τις αλλαγές που συμβαίνουν γύρω του, παρατηρώντας αυτές μέσα από τον «προσωπικό του φακό».

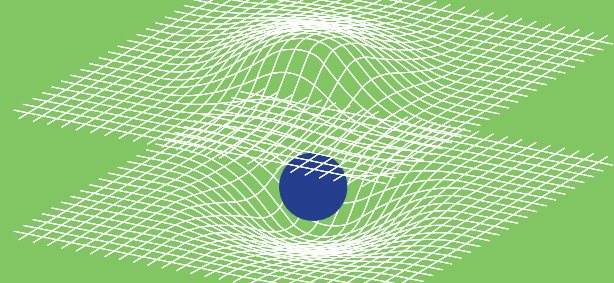
Η διάδοση των αφηγηματικών προσεγγίσεων στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία κερδίζει όλο και περισσότερο έδαφος στην αντιμετώπιση των σύγχρονων προκλήσεων, καθώς εισάγει μεθόδους συμβουλευτικής παρέμβασης που μπορεί να αποκαλύψουν όχι μόνο τους στόχους, τις προσωπικές αξίες και των ατομικών πεποιθήσεων, αλλά τη συνολικότερη αντίληψη που έχουν τα ίδια για τον εαυτό τους και τον ρόλο τους σε μια εποχή συνεχών μεταβολών (Αργυροπούλου & Αντωνίου, 2020). Για τον λόγο αυτό, η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη των συμβούλων σταδιοδρομίας καθίσταται απαραίτητη προκειμένου να είναι σε θέση να διερευνούν και να νοηματοδοτούν τον Εαυτό τους ως ένα βιώσιμο σχέδιο.

Οι εκπαιδευτικές εμπειρίες τους «πρέπει συνεχώς να αναθεωρούνται και να (ανα)προσαρμόζονται, προκειμένου να αποκτούν τις κατάλληλες γνώσεις, την ευσυνειδησία και τις ικανότητες για να παρέχουν αποτελεσματικές υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής». Επίσης, είναι αναγκαίο να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες που ανταποκρίνονται στους ποικίλους λειτουργικούς τους ρόλους. Με τον τρόπο αυτό, οδηγούνται στην

συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία απομακρύνονται από το παραδοσιακό πνεύμα του θετικισμού και, μέσα από τη δημιουργία νέων θεωρητικών κατευθύνσεων περνούν σε μία περισσότερο ολιστική προσέγγιση λαμβάνοντας υπόψη το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο το άτομο ζει και αλληλεπιδρά. Επιπλέον, αποδίδουν πλέον, έμφαση στην υποκειμενική και όχι στην αντικειμενική πραγματικότητα. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ο επαγγελματικός προσανατολισμός μετατοπίζεται από την καθοδήγηση και τις συγκεκριμένες υποδείξεις σε μία περισσότερο δυναμική και ολιστική διαδικασία, όπου το άτομο έχει ενεργό ρόλο και καθίσταται ικανό να χειρίζεται υπεύθυνα τα ζητήματα της σταδιοδρομίας του συμβάλλοντας με τέτοιο τρόπο στην προσωπική και επαγγελματική του ζωή, ώστε να συνεισφέρει σε έναν καλύτερο κόσμο με μια ευρύτερη έννοια.

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις της αφηγηματικής συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία έχουν επηρεαστεί από το κίνημα του κονστρουκτιβισμού και βρίσκονται, όπως και η επαγγελματική ζωή, σε συνεχή εξέλιξη. Οι εν λόγω προσεγγίσεις ακολούθησαν την αφηγηματική στροφή στον ευρύτερο χώρο της συμβουλευτικής ψυχολογίας, η οποία αντανακλά τη στροφή από τη συλλογή πληροφοριών για τους ωφελομένους στη δημιουργία εμπειριών μέσω των

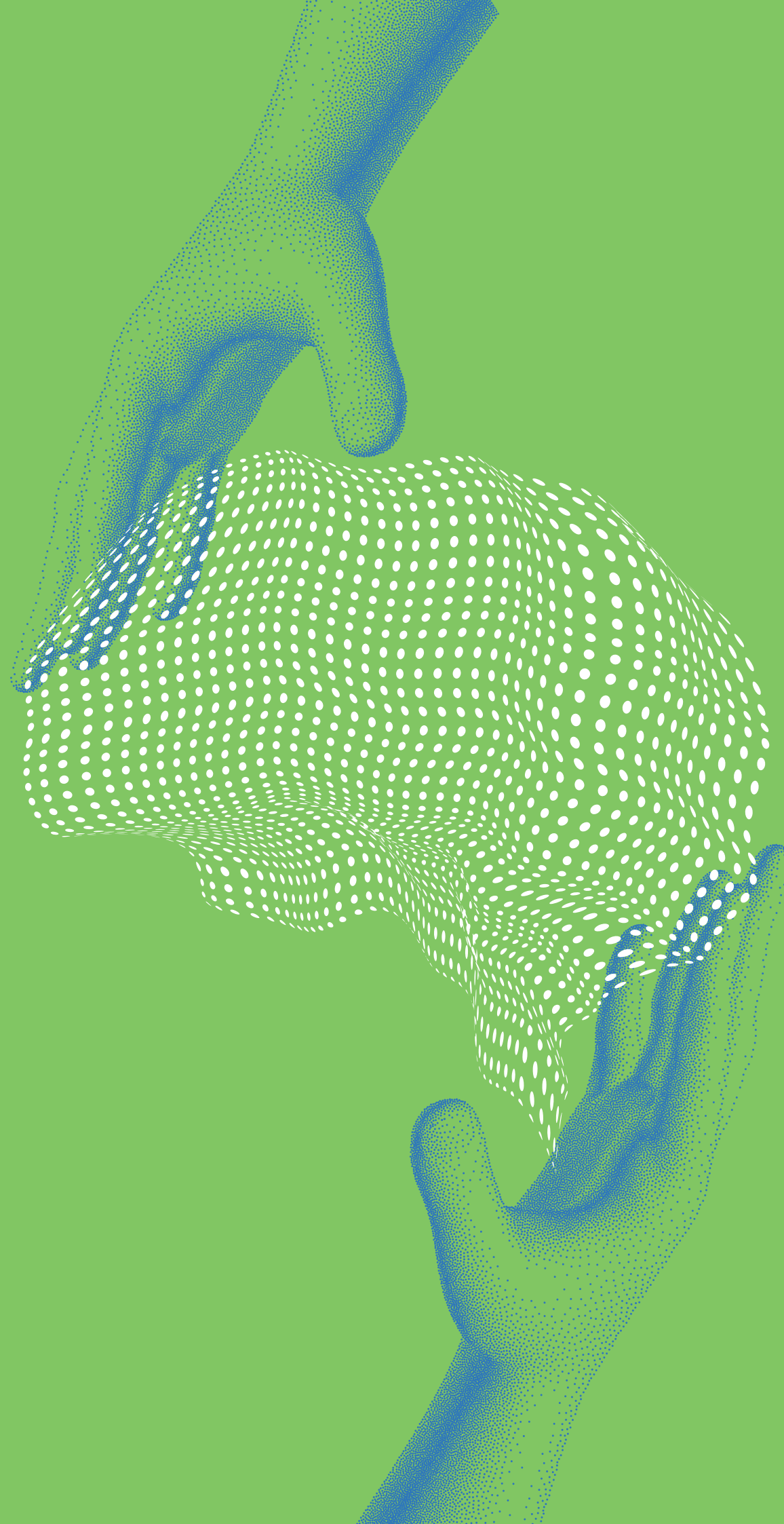
ανάγκη να γίνουν εκλεκτικοί στο έργο τους. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί πλέον να βασίζονται σε μία μόνο θεωρία για να αντιμετωπίσουν όλα τα ζητήματα των ωφελούμενων, αλλά χρειάζεται να στρέφονται προς ένα ευρύ φάσμα θεωριών, εννοιολογικών κατασκευών και ιδεών.



Δεδομένης, μάλιστα, της αυξημένης ανάγκης για παροχή ολιστικών υπηρεσιών συμβουλευτικής στους ωφελούμενους απαιτείται και η εκπαίδευση που λαμβάνουν να έχει ολιστικό χαρακτήρα.

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πολιτικής για τον Διά Βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό υπογραμμίζει τη σημασία της επαρκούς εκπαίδευσης των επαγγελματικών συμβούλων, με τρόπο που να προωθεί τη συνεργασία με άλλους επαγγελματίες προκειμένου να παρέχονται ολιστικές υπηρεσίες που θα ανταποκρίνονται στις πολλαπλές ανάγκες των ωφελούμενων. Επιπλέον, λόγω της πολυπλοκότητας του αντικειμένου, η εκπαίδευση των συμβούλων σταδιοδρομίας είναι αναγκαίο να παρέχεται, πρωτίστως, στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

Ωστόσο, οι έρευνες για την επαγγελματική ανάπτυξη μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι ελάχιστες. Από ψυχολογική άποψη, η βιωσιμότητα και η βιώσιμη ανάπτυξη συγκροτούν ένα διεπιστημονικό πλαίσιο προβληματισμού που εμπλέκει και τις κοινωνικές ή/και τις ανθρωπιστικές επιστήμες συμβάλλοντας έτσι, στην ευημερία του ατόμου και της ευρύτερης κοινωνίας. Η προοπτική αυτή μπορεί να συνδεθεί με την προοπτική της πρωτογενούς πρόληψης, η οποία υποστηρίζει μέσω έγκαιρων συμβουλευτικών παρεμβάσεων: (α) την απόδοση νοήματος και σκοπού στον ρόλο της επαγγελματικής δραστηριότητας, με τη συνειδητοποίηση του αντίκτυπού της στο ίδιο το άτομο και το κοινωνικό σύνολο, και (β) την αξιοποίηση τόσο προσωπικών πόρων όσο και κοινωνικών, που επιτρέπουν στα άτομα να «ευδοκιμήσουν» πλήρως και να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην κοινωνία. Οι προηγμένες αφηγηματικές συμβουλευτικές παρεμβάσεις για τη σταδιοδρομία μπορούν να προωθήσουν τη δημιουργία νοήματος



για το τι συνιστά πραγματική βιωσιμότητα για τους ανθρώπους. Η πραγματική βιωσιμότητα εδώ αναφέρεται στους βασικούς στόχους, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες των ανθρώπων προκειμένου να αναγνωρίζουν συνειδητά, ποιο τμήμα του κόσμου της εργασίας ταιριάζει στη δική τους επαγγελματική ταυτότητα και σταδιοδρομία και να προωθούν βιώσιμα σχέδια σταδιοδρομίας-ζωής εμπνεόμενοι επιτυχημένες δράσεις για θετική αλλαγή. Βάσει αυτής της συλλογιστικής, η παρούσα αναφορά επιχειρεί να προσδιορίσει κατά πόσο η αξιοποίηση της αφηγηματικής συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία μπορεί να προάγει τη βιώσιμη επαγγελματική ανάπτυξη και την πραγματοποίηση στόχων με κοινωνικό περιεχόμενο σε μεταπτυχιακούς φοιτητές/τριες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.



Η Θεωρία για τη Δόμηση της Ζωής και της Σταδιοδρομίας υποστηρίζει τους ανθρώπους να ανακαλύψουν τι θέλουν να γίνουν και όχι μόνο να εντοπίσουν τα προβλήματα που θέλουν να αποφύγουν ή να αντιμετωπίσουν στη σταδιοδρομία τους (Savickas et al., 2009). Η συμβουλευτική Σχεδιασμού Ζωής (Life Design), η οποία βασίζεται στη Θεωρία για τη Δόμηση της Ζωής και της Σταδιοδρομίας υποστηρίζει τους ωφελούμενους να αναγνωρίσουν μεγάλες θεματικές ενότητες ζωής, με τον τελικό στόχο της κατασκευής νοήματος από τη ζωή τους ευρύτερα. Αυτή η διαδικασία της εαυτοκατασκευής εμπεριέχει τη δόμηση του εαυτού ως «ιστορία» και την ενδυνάμωση του εαυτού ως μια «εσωτερική πυξίδα» που μπορεί το άτομο να χρησιμοποιεί για να αντιμετωπίζει τις επικείμενες αλλαγές. Η προσέγγιση αυτή, επίσης, στοχεύει στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ατόμου, δηλαδή, στην ανάπτυξη ενδιαφέροντος για τη σταδιοδρομία, ελέγχου του εαυτού, πίστης στις δυνάμεις και ανακάλυψης εναλλακτικών προοπτικών, παρά το κλίμα ρευστότητας που επικρατεί. Υπό το πρίσμα αυτό, ενθαρρύνεται η κατασκευή μιας καινούργιας αφήγησης για τη σταδιοδρομία η οποία διακρίνεται από συνοχή, συνέχεια και αξιοπιστία, αναδεικνύει νοηματοδότηση, ενώ είναι περισσότερο λειτουργική για το ίδιο το άτομο.



Η νοηματοδότηση διαμορφώνει προθέσεις, γεννά τη σκοπιμότητα, η οποία δίνει κατεύθυνση στη ζωή & δημιουργεί δεσμεύσεις με τον ίδιο τον εαυτό

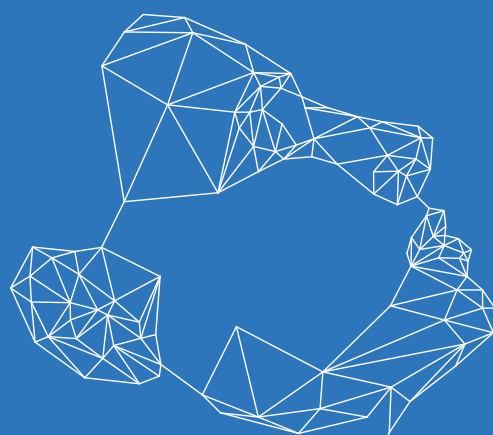
Ως εκ τούτου, η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία διακρίνεται από έναν προληπτικό χαρακτήρα, δηλαδή, προετοιμάζει το άτομο για τη ζωή και τη σταδιοδρομία του και δεν λαμβάνει χώρα μόνο σε περιπτώσεις που αυτό καλείται να πάρει μια απόφαση ή χρειάζεται καθοδήγηση. Με άλλα λόγια, η σταδιοδρομία τίθεται στο πλαίσιο ενός σχεδίου ζωής και δεν εξετάζεται ξεχωριστά από την υπόλοιπη δράση του ατόμου, αφού το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με αλλαγές που αφορούν στην εργασία, στην προσωπική και κοινωνική ζωή, στην υγεία και άλλες πτυχές του βίου του. Βασικά στοιχεία της εν λόγω προσέγγισης είναι η αφηγηματικότητα (narratability), η αυτοβιογραφικότητα (autobiographical narrative), η αναστοχαστικότητα (reflexivity) και η νοηματοδότηση (meaning making). Η αφηγηματικότητα αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διατυπώνει με ευκρίνεια ιστορίες ζωής-σταδιοδρομίας, να διηγείται ποιο είναι και να ακούει τον εαυτό του αναπτύσσοντας έτσι την αυτοαντίληψή του με συνέχεια και συνοχή διαμορφώνοντας σκοπούς στη ζωή του.

Η αφηγηματικότητα, δηλαδή, καθιστά δυνατή τη βαθιά ανάλυση της επαγγελματικής ταυτότητας και τον προσδιορισμό των δυνατοτήτων που έχουν οι άνθρωποι για αλλαγές στην πορεία της σταδιοδρομίας τους. Παράλληλα, η αυτοβιογραφικότητα εντοπίζει τα βασικά θέματα ζωής των ανθρώπων (που αποκαλύπτονται μέσα από τις ιστορίες), ενώ ενισχύει την ικανότητά τους να χρησιμοποιούν τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους για να υποστηρίξουν τους εαυτούς τους. Παρομοίως, η αναστοχαστικότητα αναφέρεται σε μια δυναμική και συνεχή διαδικασία βελτίωσης της αυτογνωσίας, όπου το άτομο παρατηρεί και αξιολογεί τον εαυτό του και τον κόσμο γύρω του εμπλουτίζοντας την επίγνωσή του και αξιοποιώντας τις αυθεντικές αξίες και τις ουσιαστικές πτυχές της επαγγελματικής

του προσωπικότητας για να δομήσει το μέλλον του. Τέλος, η νοηματοδότηση διαμορφώνει προθέσεις, γεννά τη σκοπιμότητα, η οποία δίνει κατεύθυνση στη ζωή και δημιουργεί δεσμεύσεις με τον ίδιο τον εαυτό. Ακολουθώντας τη συγκεκριμένη προσέγγιση η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία διακρίνεται από πέντε στάδια: **το στάδιο της κατασκευής (construction), το στάδιο της αποδόμησης (deconstruction), το στάδιο της αναδόμησης (reconstruction), το στάδιο της συγκατασκευής (co-construction) και τέλος το στάδιο της δράσης (action).**

Συγκεκριμένα, στο πρώτο στάδιο, της κατασκευής, αναζητούνται απαντήσεις σε τέσσερις βασικές ερωτήσεις (δομημένη συνέντευξη), οι οποίες παρέχουν ένα πλαίσιο για νοηματοδότηση, αποσαφήνιση σκοπού, διαμόρφωση προθέσεων και ώθηση για δράση:

α) Ποια είναι τα τρία άτομα που θαυμάζεις από οποιοδήποτε χώρο; (εικόνα εαυτού), β) Ποιο είναι το αγαπημένο σου περιοδικό, βιβλίο, ιστοσελίδα ή τηλεοπτική εκπομπή και γιατί; (το επαγγελματικό περιβάλλον που το άτομο θεωρεί ότι ταιριάζει), γ) Ποια είναι η αγαπημένη σου ιστορία αυτόν τον καιρό; (το επαγγελματικό σενάριο ή το βασικό θέμα ζωής και σταδιοδρομίας) και δ) Ποιο είναι το αγαπημένο σου σύνθημα ή ρητό; (συμβουλευτική εαυτού). Σύμφωνα με τα παραπάνω, τα πρότυπα αποτελούν κεντρικά στοιχεία της αυτοαντίληψης και αναδεικνύουν την ενσωμάτωση των προσωπικών χαρακτηριστικών στη δόμηση του εαυτού και της



να ακολουθήσει, τη συμβουλή που δίνει στον εαυτό του για να ενεργήσει. Τέλος, στο στάδιο της συγκατασκευής, το πορτρέτο ζωής εμπλουτίζεται με μια αίσθηση προοπτικής, προκειμένου το άτομο να επεκτείνει την αναθεώρηση του εαυτού του μέσα από τον ενεργό πειραματισμό στον πραγματικό κόσμο.

Η βιωσιμότητα στη σταδιοδρομία σηματοδοτεί τη δυναμική αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον με τέτοιο τρόπο, ώστε το άτομο να αυτορυθμίζεται και να εξελίσσεται. Το αειφόρο πρότυπο της σταδιοδρομίας υποστηρίζει την αξιοποίηση τόσο προσωπικών όσο και κοινωνικών πόρων (δυνάμεων), που επιτρέπουν στα άτομα να ευδοκιμήσουν πλήρως και να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην κοινωνία. Έτσι, το άτομο αποδίδει νόημα και σκοπό στον ρόλο της επαγγελματικής του δραστηριότητας, με τη συνειδητοποίηση του αντίκτυπού της τόσο για το ίδιο όσο και για το κοινωνικό σύνολο.

Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι αναγνωρίζουν ότι αναπτύσσονται, προσωπικά και επαγγελματικά, επιδιώκοντας να μεγιστοποιήσουν το δυναμικό τους, να αποδώσουν μεγαλύτερη αξία στην επαγγελματική τους διαδρομή και να προωθήσουν θετικούς προσωπικούς πόρους (συμπεριφορικές, ψυχολογικές και πνευματικές δεξιότητες) στην επιλογή των επαγγελματικών τους προοπτικών, συνειδητοποιώντας, ταυτόχρονα, την προσωπική τους ευθύνη απέναντι στο πρόσωπό τους και το κοινωνικό σύνολο.

Με βάση τις παραπάνω αντιλήψεις, έχει προταθεί η έννοια της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης, η οποία σηματοδοτεί μια δυναμική, συνεχή, αναστοχαστική διαδικασία:

α) εναρμόνισης των πολλαπλών υποκειμενικών μορφών ταυτότητας του ατόμου, β) προαγωγής της αυτογνωσίας του και της περιβαλλοντογνωσίας του, γ) ενίσχυσης της κοινωνικής του ευθύνης και των αυθεντικών του αξιών, καθώς και δ) προαγωγής της εξισορρόπησης των ρόλων ζωής και σταδιοδρομίας, τόσο στη διερεύνηση των επαγγελματικών του αναζητήσεων όσο και στον προσανατολισμό που επιθυμεί να έχει στη ζωή του. Συγκεκριμένα, οι πολλαπλές υποκειμενικές μορφές ταυτότητας αναφέρονται στους επιμέρους ρόλους που αναλαμβάνει το άτομο και που, ως αποτέλεσμα, επηρεάζουν τα σχέδια ζωής και σταδιοδρομίας του. **Η αυτογνωσία και η περιβαλλοντογνωσία συμβάλλουν στην ικανότητα διαχείρισης σύνθετων προβλημάτων και αποφάσεων**, με την οποία το

σταδιοδρομίας. Παρομοίως, τα αγαπημένα περιοδικά, βιβλία, ιστοσελίδες ή τηλεοπτικές εκπομπές σηματοδοτούν τα είδη των επαγγελμάτων ή τους τομείς εκπαίδευσης που προκαλούν το ενδιαφέρον του ατόμου και ταιριάζουν με τον τρόπο ζωής του.

Ακολουθως, η αγαπημένη ιστορία υποστηρίζει ένα πιθανό σενάριο για το τι χρειάζεται το άτομο να κάνει μετά, ενώ το αγαπημένο ρητό εκφράζει την καλύτερη συμβουλή για τον εαυτό του, ενισχύοντας την αίσθηση ελέγχου για την προσωπική του ζωή. Μεταβαίνοντας στο δεύτερο στάδιο της αποδόμησης, οι αφηγήσεις που εμπεριέχουν αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις και αρνητικές αντιλήψεις νοηματοδοτούνται με έναν διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την αυτοδιερεύνηση, ενώ στο τρίτο στάδιο, αυτό της αναδόμησης, επιδιώκεται η ανάδυση μιας νέας ιστορίας, με συγκεκριμένη πλοκή και νοηματοδότηση, που διαμορφώνει με τη σειρά της, ένα «πορτρέτο ζωής», το οποίο δίνει έμφαση σε νέες συνειδητοποιήσεις. Η σύνθεση αυτού του πορτρέτου γίνεται με βάση τον ρόλο που θέλει να παίξει το άτομο, το περιβάλλον που φαντάζεται τον εαυτό του, το σενάριο της σταδιοδρομίας που επιδιώκει

άτομο καλείται να ανταποκριθεί στις προσωπικές του ανάγκες, βάσει των προσωπικών και επαγγελματικών του αξιών, του προσωπικού νοήματος και του σκοπού ζωής που έχει προσδιορίσει. Επιπλέον, η έννοια της κοινωνικής ευθύνης αναδεικνύει τη συνειδητοποίηση της προσωπικής ευθύνης απέναντι στο κοινωνικό σύνολο, ενώ οι αυθεντικές αξίες συνδέονται με την κατασκευή αυθεντικών νοημάτων και τη σημασία του σκοπού για τα άτομα και τις κοινωνίες.

Τέλος, η εξισορρόπηση ρόλων ζωής και σταδιοδρομίας περιγράφει την αρμονική και ολοκληρωμένη ενσωμάτωση της εργασίας και του χρόνου εκτός αυτής, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του σε όλους τους τομείς της ζωής του, στους οποίους παίζει τον δικό του ρόλο. **Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, λοιπόν, είναι σκόπιμο να υιοθετήσουν την προοπτική της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης** προκειμένου να ενδυναμώσουν την προσωπική και επαγγελματική ταυτότητα του υποκειμένου, τους προσωπικούς πόρους και τις δυνατότητες του, τη στοχοθεσία και τη κίνητρά του, εξατομικεύοντας τα μελλοντικά σχέδια ζωής και σταδιοδρομίας, λαμβάνοντας, ωστόσο, υπόψη το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, το άτομο διαμορφώνει, επομένως, μια ενεργό ζωή που συμβάλλει στην ανθρωπινή, δίκαιη και βιώσιμη παγκόσμια ανάπτυξη. Κατά ανάλογο τρόπο, η βιώσιμη σταδιοδρομία μπορεί να έχει ευεργετικά αποτελέσματα στην προσωπική ανάπτυξη του ατόμου και ειδικότερα στην προσωπική του ευημερία και υγεία, την αίσθηση επιτυχίας και ικανοποίησης για την επαγγελματική του εξέλιξη και την αύξηση της παραγωγικής του ικανότητας.

Καθώς η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ταυτότητας, στην απόδοση νοήματος στη σταδιοδρομία και τη σύνδεση αυτής με την κοινωνία, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού χρειάζεται να βελτιώσουν την επαγγελματική ανάπτυξή τους, να ενδυναμώσουν τους ψυχολογικούς τους πόρους και να καλλιεργήσουν τις δυνάμεις τους προκειμένου να συμβάλλουν στη δική τους θετική προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη. Άλλωστε, γνωρίζουμε ήδη ότι οι εκπαιδευτικές εμπειρίες των συμβούλων, πρέπει συνεχώς να αναθεωρούνται και να προσαρμόζονται, προκειμένου να αποκτούν τις κατάλληλες γνώσεις, την ευσυνειδησία και τις ικανότητες για να παρέχουν αποτελεσματικές υπηρεσίες επαγγελμα-

τικής συμβουλευτικής. Ειδικά στην εποχή την οποία διανύουμε, για να παραμένουν αποτελεσματικές και ποιοτικές οι υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, οι ίδιοι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αναγκαίο να διαθέτουν σύγχρονες και επικαιροποιημένες γνώσεις για ολιστικές προσεγγίσεις και μοντέλα αυτοδιαχείρισης, προκειμένου να αισθάνονται επαρκείς και να ανταποκρίνονται στους ποικίλους λειτουργικούς τους ρόλους.

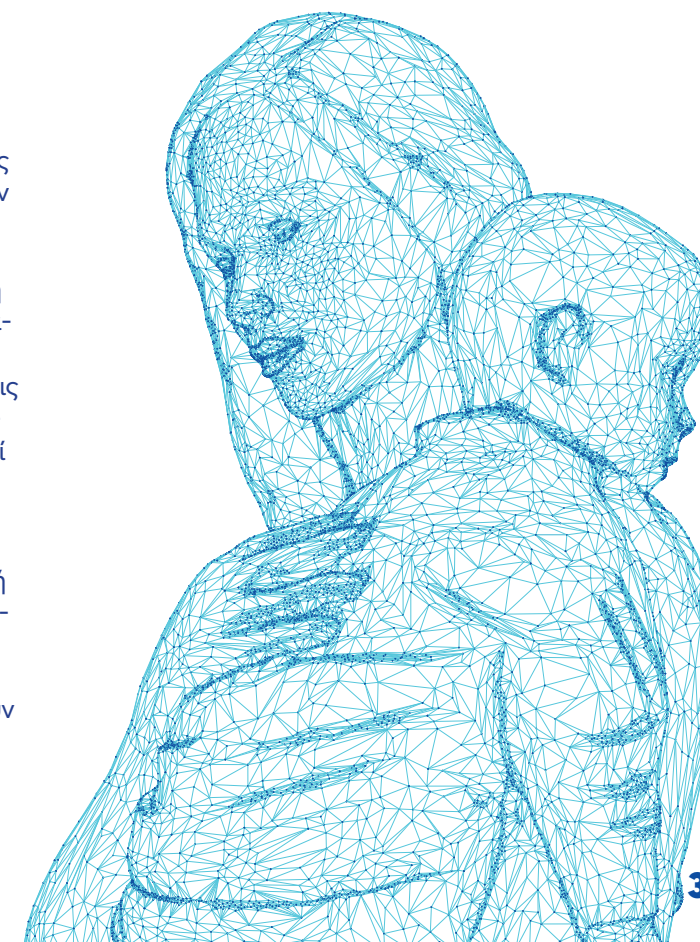


Οικογενειακή Συμβουλευτική

Στην περίπτωση του οικογενειακού σχήματος και της οικογενειακής ψυχοθεραπείας, το άτομο εξετάζεται στο πλαίσιο των οικογενειακών σχέσεων και της επικοινωνίας ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας. Στο ψυχοπαθολογικό πεδίο, σκοπός αυτής της προσέγγισης είναι να αναλύσει, με σκοπό να αναδιαμορφώσει, παθολογικές ή παθογόνες οικογενειακές οργανώσεις, οι οποίες είτε εμπλέκονται σε ψυχοπαθολογικές κλινικές εικόνες ενός ή περισσοτέρων μελών, είτε απλώς είναι στη βάση παθολογικής λειτουργίας της οικογένειας, που εκδηλώνεται σφαιρικά και διάχυτα, χωρίς να επικεντρώνεται στην ψυχική πάθηση κάποιου μέλους.

Η οικογενειακή θεραπεία είναι ταυτόχρονα πολύ καινούργια και πολύ παλιά. Παλιά με την έννοια του έντονου ενδιαφέροντος των ψυχοδυναμικών θεραπειών στη σχέση των ατόμων μέσα στην οικογένεια. Καινούργια με την έννοια της άμεσης ταυτόχρονης θεραπείας ολόκληρης της οικογένειας στον ίδιο χώρο, που ουσιαστικά συνιστά το πλαίσιο της οικογενειακής θεραπείας και που είναι μία σχετικά πρόσφατη εξέλιξη. Σύμφωνα με το παραπάνω πλαίσιο, το θεωρητικό υπόβαθρο της οικογενειακής θεραπείας, εκτός της ψυχοδυναμικής θεωρίας, περιλαμβάνει: α) τη θεωρία των γενικών συστημάτων - η οικογένεια αποτελεί ένα σύστημα αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ατόμων-μελών της που διατηρείται σταθερό (ομοιόσταση) με την επανάληψη των ίδιων επιδράσεων φυσιολογικών ή παθολογικών του ενός ατόμου πάνω στο άλλο, β) τις θεωρίες της ανθρώπινης επικοινωνίας - σχέση λέξεων μεταξύ τους, σχέση της σημασίας τους, σχέση λέξεων και συμπεριφοράς, συμμετρική ή συμπληρωματική επικοινωνία κ.λπ., γ) τις απόψεις για τη διαπροσωπική αντίληψη που αφορούν στον τρόπο, με τον οποίο αναπτύσσεται η αίσθηση - αντίληψη του εαυτού μας και τα διαπροσωπικά μηνύματα που την επηρεάζουν, δ) τις θεωρίες της κοινωνικής (εκ)μάθησης, που υποδεικνύουν π.χ. πώς ολόκληρη η οικογένεια, η οποία αποτελεί ένα κοινωνικό σύστημα, μπορεί να (εκ)μάθει (ενισχύοντας συγκεκριμένη συμπεριφορά) σε ένα μέλος της τον ρόλο του αρρώστου. Ο συνδυασμός των παραπάνω θεωριών οδηγεί στην εξής σύγχρονη θεωρητική άποψη: το σύστημα της οικογένειας αποτελεί ένα σύνθετο και απαρτιωμένο πλαίσιο, μέσα στο οποίο κάθε συμπεριφορά α) γίνεται αναπόφευκτα αντιληπτή σαν επικοινωνία που περιέχει μηνύματα, τα οποία αφορούν

σε σχέσεις μεταξύ των μελών και ταυτόχρονα β) συνιστά φάσεις αμοιβαίας κοινωνικής ενίσχυσης. Μολονότι η οικογενειακή θεραπεία μπορεί να γίνει σε συνδυασμό με ατομική ψυχοθεραπεία, συνήθως γίνεται μόνη της σε εβδομαδιαίες συνεδρίες. Οι οικογενειακοί θεραπευτές μπορεί να εργάζονται μόνοι τους ή ως ζεύγος συνθεραπευτών - κυρίως για να ελέγχουν και να συμπληρώνουν την αντίληψη - κατανόηση των διαντιδράσεων της οικογένειας, αλλά και των δικών τους. Όπως τονίζει ο Μάνος (1997), γενικά, η οικογενειακή θεραπεία απαιτεί μεγαλύτερη αμεσότητα και ενεργητικότητα από μέρους των θεραπειών σε σύγκριση με την ατομική ψυχοθεραπεία, συμπεριλαμβανομένων και συγκεκριμένων παρεμβάσεων, συμβουλών, σχολίων, «ανάθεσης δουλειάς στο σπίτι» για τα μέλη, παραδόξων (επιφανειακά) προτάσεων (π.χ. να μην αλλάξουν τα μέλη τον παθολογικό τρόπο της συμπεριφοράς τους), διδασκαλίας νέων δεξιοτήτων ή νέων προτύπων διαπροσωπικής συμπεριφοράς κ.λπ. Σήμερα, αν και υπάρχουν διάφορες σχολές οικογενειακής θεραπείας. Πρόσφατες έρευνες έχουν δείξει ότι άρχισε να επικρατεί ο εκλεκτισμός, και οι οικογενειακοί θεραπευτές έχουν αρχίσει να συνθέτουν το ψυχοδυναμικό σύστημα αναφοράς με των γενικών συστημάτων, το επικοινωνιακό, το μαθησιακό (συμπεριφορικό) κ.λπ., και να εφαρμόζουν την κατάλληλη θεραπευτική προσέγγιση που απαιτεί η συγκεκριμένη οικογένεια.



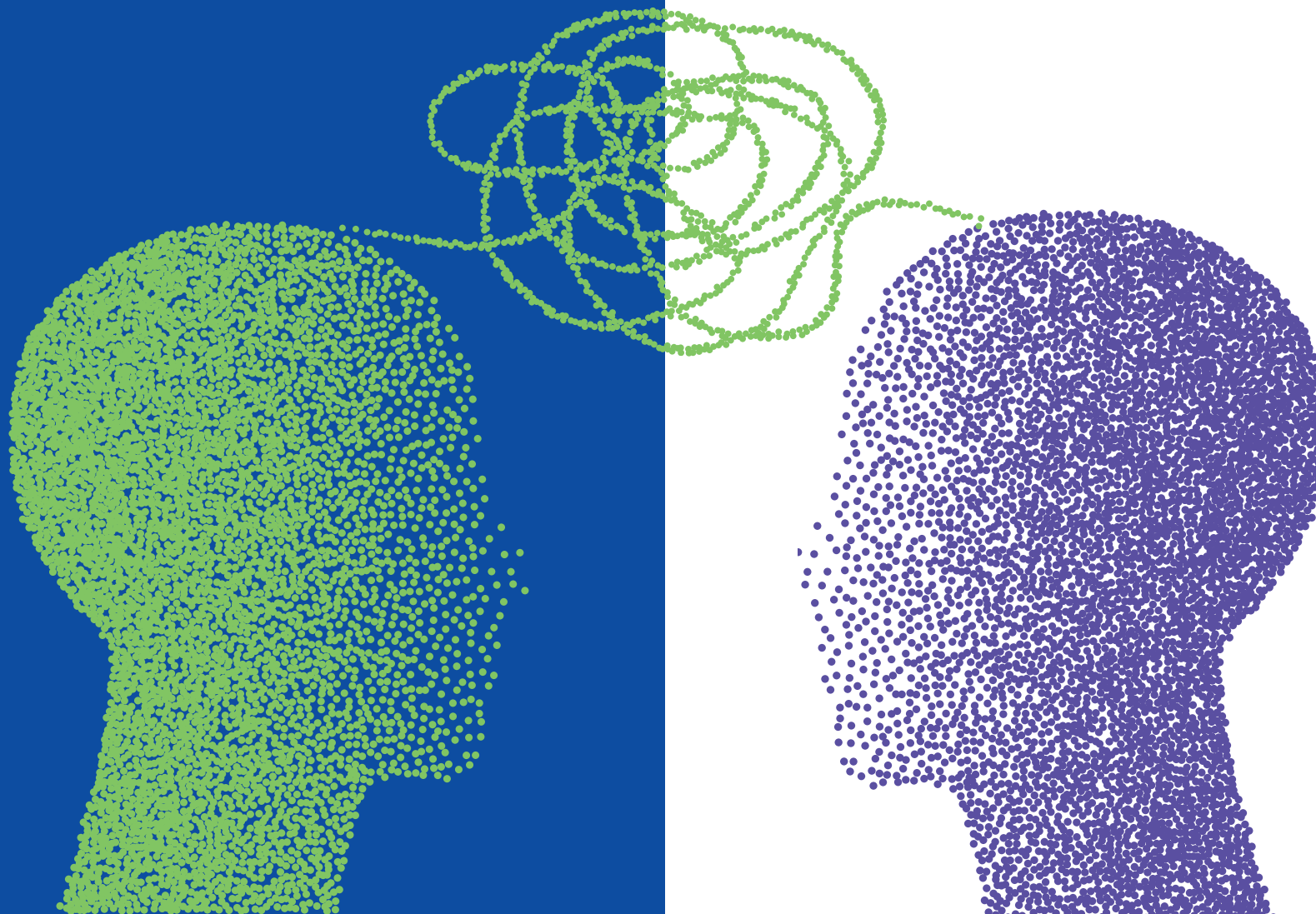


Διαλεκτική Συμβουλευτική

Η ιστορία της διαλεκτικής συμβουλευτικής στον χώρο της ψυχικής υγείας έχει πολλές πτυχές. Οι πρώτες ρίζες της μπορούν να εντοπιστούν στην ιατρική, όπου χρησιμοποιήθηκε η κλινική συμβουλευτική, μια πρακτική που ήταν πολύ διαδεδομένη στα μέσα του 19ου αιώνα. Η διαλεκτική συμβουλευτική όμως έχει ρίζες και στην ψυχιατρική, με το πρωτοποριακό σύγγραμμα του Carplan (1970) *The Theory and Practice of Mental Health Consultation*, αλλά και στην κοινωνική ψυχολογία, όπου η θεωρία πεδίου του Kurt Lewin (1946) και η έμφαση που έδωσε στην έρευνα δράσης έδωσαν ώθηση στο να υιοθετηθεί μια προσέγγιση με έμφαση στις ανθρώπινες σχέσεις στο πλαίσιο της ανάπτυξης της δομής και της λειτουργίας φορέων - οργανισμών.

Στο χώρο της εκπαίδευσης, τη δεκαετία του 1920 ο ψυχολόγος Lightner Witmer παρείχε συμβουλευτική στο προσωπικό των σχολείων, με στόχο τη βελτίωση της εκπαίδευσης των παιδιών με ειδικές ανάγκες. Η θεραπεία της συμπεριφοράς, η οποία εστιάζεται στην αλλαγή της συμπεριφοράς του πελάτη μέσω της αλλαγής της συμπεριφοράς των άλλων που δρουν στο ίδιο περιβάλλον με αυτόν, είχε επίσης σημαντική επίδραση στη θεωρία και την έρευνα στο χώρο της διαλεκτικής συμβουλευτικής.

Η κλινική διαλεκτική συμβουλευτική στην ιατρική, παρουσιάστηκε για πρώτη φορά τον 13ο αιώνα και είχε ευρεία εφαρμογή από τα μέσα του 19ου αιώνα. Καθώς αυξανόταν η εξειδίκευση στον χώρο της ιατρικής, οι γιατροί, όλο και περισσότερο, ζητούσαν βοήθεια για τη διάγνωση ασθενειών. Στην κλινική διαλεκτική συμβουλευτική, ο ειδικός εξετάζει τον ασθενή, προτείνει τη θεραπεία, και μετά αποσύρεται αφήνοντας τον υπεύθυνο γιατρό να εφαρμόσει τη θεραπεία. Το κλινικό μοντέλο, όπως εφαρμόζονταν από τους γιατρούς και όπως διδασκόταν στις ιατρικές σχολές, εφαρμόζεται και σήμερα από τους συμβούλους ψυχικής υγείας, οι οποίοι συμμετέχουν στη διάγνωση ενός προβλήματος, συζητούν και προτείνουν μια θεραπεία ενώ στη συνέχεια απομακρύνονται, αφήνοντας τον συμβουλευόμενο να την εφαρμόσει. Είναι σύνηθες οι υπηρεσίες υγείας να χρησιμοποιούν τη βοήθεια συμβούλων στη διάγνωση και την αντιμετώπιση ατομικών περιπτώσεων, αναπαράγοντας έτσι το κλινικό μοντέλο, το οποίο, μέχρι πρότινος, βρισκόταν σε παρακμή. Η παρακμή

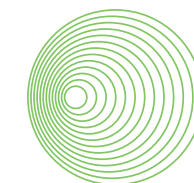


αυτή οφειλόταν σε τρεις λόγους: (α) η διάγνωση έπαψε να είναι δελεαστική, απλά και μόνο γιατί δεν υπήρχε σημαντική σχέση μεταξύ της διάγνωσης και της θεραπείας, (β) το κλινικό μοντέλο έδινε έμφαση στο μη φυσιολογικό και οι χαρακτηρισμοί που δίνονταν στους πελάτες μετά τη διάγνωση ήταν σε πολλές περιπτώσεις προσβλητικοί (γ) η σχέση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου παρουσιαζόταν περισσότερο ως σχέση ειδικού με αρχάριο παρά ως μια συναδελφική σχέση, όπως την αξιολογούν οι περισσότεροι επαγγελματίες ψυχικής υγείας.

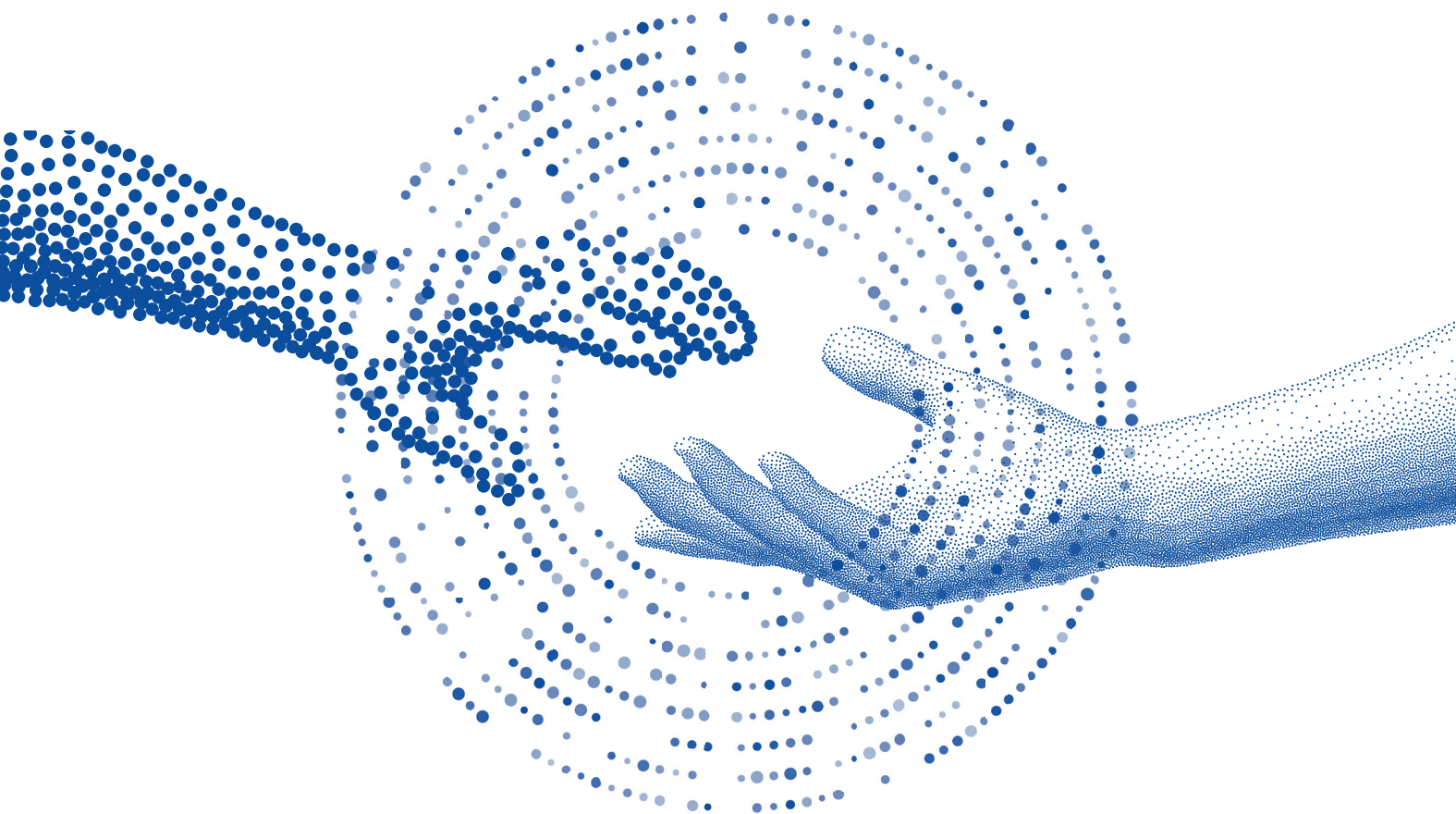
ΙΣΟΤΗΤΑ

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ

ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ



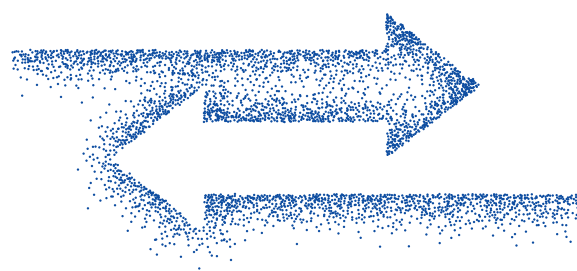
Στο Ισραήλ, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, ο Gerald Caplan εργάστηκε μαζί με πολλούς άλλους επαγγελματίες ψυχικής υγείας, για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στα χιλιάδες παιδιά-πρόσφυγες. Σύντομα έγινε φανερό ότι ο σχετικά μικρός αριθμός αυτών των επαγγελματιών δεν επαρκούσε για την άμεση παροχή ψυχολογικών υπηρεσιών για την κάλυψη των αναγκών της πληθώρας των ατόμων που ζητούσαν βοήθεια. Εν συνεχεία, ο Caplan και οι συνεργάτες του διαπίστωσαν ότι η παροχή συμβουλευτικής στο προσωπικό σχετικά με τη φύση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας συνέβαλε στην αλλαγή της στάσης του προσωπικού και στη μείωση του φόρτου εργασίας. Σε αυτή τη χρονική περίοδο δημιουργήθηκε η διαλεκτική συμβουλευτική ψυχικής υγείας με τη μορφή που είναι σήμερα γνωστή. Τρεις ήταν οι διαστάσεις του μοντέλου του Caplan που το διαφοροποίησαν σαφώς από την κλινική προσέγγιση: (α) η σχέση ισότητας μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου, (β) η παρέμβαση του θέματος και (γ) η ταξινόμηση των προσεγγίσεων στο χώρο της διαλεκτικής συμβουλευτικής, που περιλάμβανε τέσσερα είδη: τη διαλεκτική συμβουλευτική με επίκεντρο τον πελάτη, τη διαλεκτική συμβουλευτική με επίκεντρο τον συμβουλευόμενο, τη διοικητική διαλεκτική συμβουλευτική με επίκεντρο το πρόγραμμα και τη διοικητική διαλεκτική συμβουλευτική με επίκεντρο τον συμβουλευόμενο. Κάθε είδος διαλεκτικής συμβουλευτικής θα αναλυθεί λεπτομερώς στη συνέχεια. Το μόνο αμφισβητού-



μενο σημείο του μοντέλου του Carlan αφορά στην παρέμβαση του θέματος που μπορεί να χαρακτηριστεί ως ήπια αντιμετώπιση των στερεοτυπικών αντιλήψεων των συμβουλευομένων. Η προσέγγιση του Carlan για τη διαλεκτική συμβουλευτική έχει ασκήσει τη μεγαλύτερη επίδραση μέχρι σήμερα στον χώρο της ψυχικής υγείας.

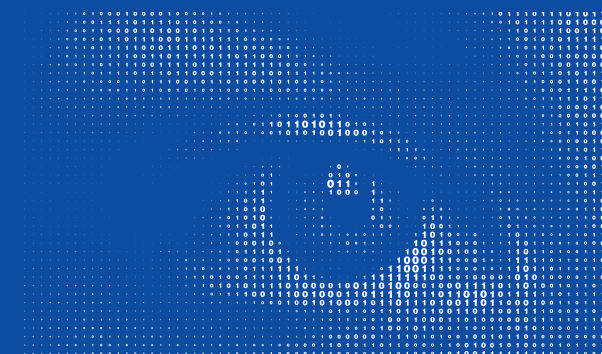
Η άνθηση του συμπεριφορισμού είχε σημαντικότατη επίδραση στη διαλεκτική συμβουλευτική στο χώρο της ψυχικής υγείας. Η θεώρηση της συμπεριφοράς στο πλαίσιο περιβαλλοντικών ερεθισμάτων και αντιδράσεων συνέβαλε στο να θεωρηθεί σημαντικό να αξιολογούνται οι πελάτες στο φυσικό τους περιβάλλον και να συμπεριλαμβάνονται στις προσπάθειες αλλαγής της συμπεριφοράς τα άτομα που επηρεάζουν αυτού του είδους τις συνεξαρτήσεις. Η διαλεκτική συμβουλευτική, εστιάζοντας στην αλλαγή των αντιλήψεων και των δεξιοτήτων των ανθρώπων που παρέχουν φροντίδα (π.χ. εκπαιδευτικοί, γιατροί), συνέπιπτε σε πολλά σημεία με τις θέσεις του συμπεριφορισμού. Ο Carlan (1970) πρότεινε έναν από τους πιο ολοκληρωμένους ορισμούς της διαλεκτικής συμβουλευτικής, όταν παρουσίασε το μοντέλο ψυχικής υγείας στη διαλεκτική συμβουλευτική. Υποστηρίζει

ότι η διαλεκτική συμβουλευτική περιλαμβάνει μια εκούσια, μη ιεραρχική σχέση μεταξύ δύο επαγγελματιών που συχνά προέρχονται από διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες (π.χ. ψυχολόγοι και ψυχιατρικοί νοσηλευτές).



Η διαδικασία της διαλεκτικής συμβουλευτικής ξεκινά με πρωτοβουλία του συμβουλευομένου, ο οποίος στοχεύει στην επίλυση ενός προβλήματος σχετικού με την εργασία του. Σύμφωνα με τον Carlan, ο σκοπός της διαλεκτικής συμβουλευτικής είναι διττός: η βελτίωση της δεξιότητας του συμβουλευομένου να λειτουργεί αποτελεσματικά στη σχέση με τον πελάτη, ο οποίος μπορεί να είναι ένα άτομο, μια ομάδα ή ένας οργανισμός, και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων του συμβουλευομένου σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μπορεί να τα

βγάξει πέρα μόνος του, όταν προκύψουν παρόμοια προβλήματα στο μέλλον. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της διαλεκτικής συμβουλευτικής ο σύμβουλος είναι πιθανό να υιοθετήσει διάφορους ρόλους. Σε περιπτώσεις κρίσης ο σύμβουλος είναι δυνατόν να αναλάβει προσωρινά ρόλο ειδικού, να διαγνώσει το πρόβλημα και να προτείνει λύσεις. Σε άλλες περιπτώσεις, είναι δυνατόν να λειτουργήσει απλώς ως παρατηρητής της διαδικασίας και να βοηθήσει τους συμβουλευόμενους να αντιληφθούν καλύτερα τις διαδικασίες που εμποδίζουν την αποτελεσματική τους λειτουργία μέσα σε ένα υποσύστημα ή ένα σύστημα.



Γενικά, παρ' όλα αυτά, ενθαρρύνεται η συνεργασία ανάμεσα στον σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο σε κάθε φάση της διαδικασίας της διαλεκτικής συμβουλευτικής, με βάση την καθοδηγητική αρχή ότι οι συμβουλευόμενοι πρέπει να αναλαμβάνουν τόση ευθύνη για τη διαδικασία όση τους επιτρέπουν οι εκάστοτε συνθήκες. Η λειτουργία του συμβούλου στο ρόλο του ειδικού για μακρές χρονικές περιόδους είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη για τον συμβουλευόμενο, καθώς τον/την αποκλείει από το να αναπτύξει τις αναγκαίες δεξιότητες που θα τον/τη βοηθήσουν να κερδίσει την αυτονομία του/της από τον σύμβουλο. Η απλή παρατήρηση της διαδικασίας από τον σύμβουλο μπορεί να αποτελέσει ένα αποτελεσματικό μέσο για τη διευκόλυνση της εξέλιξης του συμβουλευομένου, αλλά μια πιο εντατική και ενεργή συνεργασία συμβούλου και συμβουλευομένου είναι πιθανότερο να συμβάλει στο να επιτευχθούν οι μακροπρόθεσμοι σκοποί της διαλεκτικής συμβουλευτικής. Τέλος, οι υπηρεσίες της διαλεκτικής συμβουλευτικής μπορούν να παρασχεθούν εξίσου καλά τόσο από εσωτερικούς (που ανήκουν στον οργανισμό) όσο και από εξωτερικούς (που δεν ανήκουν στον οργανισμό) συμβούλους, ανάλογα με τη φύση του προβλήματος, τον συμβουλευόμενο και τις περιβαλλοντικές συνθήκες. Επομένως, η ουσία αυτού του ορισμού της διαλεκτικής συμβουλευτικής συνοψίζεται στα εξής σημεία:

- Η έναρξή της σηματοδοτείται είτε με πρωτοβουλία του συμβουλευομένου είτε του συμβούλου.
- Η σχέση συμβούλου - συμβουλευομένου χαρακτηρίζεται από αυθεντική επικοινωνία.
- Οι συμβουλευόμενοι μπορεί να είναι ή να μην είναι επαγγελματίες.
- Στη διαλεκτική συμβουλευτική παρέχονται άμεσες υπηρεσίες στους συμβουλευόμενους, με στόχο να αναπτύξουν δεξιότητες αντιμετώπισης προβλημάτων που σε ένα τελικό στάδιο θα τους βοηθήσουν να αυτονομηθούν από τον σύμβουλο.
- Η διαλεκτική συμβουλευτική είναι τριαδική, με την έννοια ότι παρέχει έμμεσες υπηρεσίες σε τρίτα μέρη (πελάτες).
- Τα είδη των προβλημάτων τα οποία εξετάζονται κατά τη διαδικασία της διαλεκτικής συμβουλευτικής σχετίζονται με την εργασία, όπως αυτή γίνεται αντιληπτή με την ευρεία της έννοια.
- Ο ρόλος του συμβούλου ποικίλλει ανάλογα με τις ανάγκες του συμβουλευομένου.
- Ο σύμβουλος μπορεί να είναι εσωτερικός (να ανήκει στον οργανισμό) ή εξωτερικός (να μην ανήκει στον οργανισμό).
- Η επικοινωνία μεταξύ συμβούλου και συμβουλευομένου είναι εμπιστευτική.



Η διαλεκτική συμβουλευτική δεν αποσκοπεί στην εξάρτηση, αλλά στην ενδυνάμωση, αυτογνωσία και αυτονομία του συμβουλευομένου μέσω μιας συνεργατικής & ισότιμης σχέσης



Συμβουλευτική Ομηλίκων

Η αναγνώριση της σημαντικότητας των δεξιοτήτων επικοινωνίας και συμβουλευτικής, στη δημιουργία και διατήρηση εποικοδομητικών σχέσεων και θετικού κλίματος στην τάξη, έχει οδηγήσει τα τελευταία χρόνια στην επέκταση του ανθρωπιστικού μοντέλου μάθησης και σε άλλα πεδία. Το ανθρωπιστικό-υπαρξιακό μοντέλο συμβουλευτικής έχει ευρεία εφαρμογή και πολλαπλά οφέλη και στο πεδίο της συμβουλευτικής ομηλίκων.

Η συμβουλευτική ομηλίκων ενδυναμώνει στην πράξη την έμφυτη ικανότητα των συνομηλίκων να παρηγορούν, να καθησυχάζουν, να είναι φίλοι με τον άλλον, να διαμεσολαβούν σε διαμάχες και να συμφιλιώνουν αυτούς που είναι αποξενωμένοι από το σύνολο, μέσα σε ένα περιβάλλον το οποίο χαρακτηρίζεται από την ισότητα των ανθρώπινων σχέσεων.

Σε μια πρώτη προσπάθεια να κατανοήσουμε τον όρο «συμβουλευτική ομηλίκων», ας δούμε τα δύο μέρη που τον αποτελούν: η «συμβουλευτική», κύριος στόχος της οποίας είναι να βοηθήσει τον άνθρωπο να αποσαφηνίσει, να αναγνωρίσει και να αποδεχθεί τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τη

συμπεριφορά του, προκειμένου να αντιμετωπίσει με επιτυχία τις δυσκολίες που συναντά, και ο «ομήλικος»: το άτομο δηλαδή που βρίσκεται στην ίδια ηλικιακή, εξελικτική, κοινωνική ή/και ακαδημαϊκή φάση με κάποιον άλλον.

Συνεπώς, η συμβουλευτική ομηλίκων αναφέρεται στην παροχή στήριξης από άτομα όμοιας ηλικίας, που δεν είναι απαραίτητα επαγγελματίες ψυχικής υγείας, μέσα σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από σχέσεις ισότητας και αμοιβαιότητας. Αποτελεί ένα σύστημα προσφοράς και αποδοχής βοήθειας, και μια πηγή κοινωνικής στήριξης και στοχεύει στο να βοηθήσει τα άτομα να νιώσουν αποδεκτά, να γνωρίσουν καλύτερα τον εαυτό τους και να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις. Η συμβουλευτική στήριξη από τους ομηλίκους πηγάζει από την έμφυτη τάση του ανθρώπου να συνυπάρχει και να συνεργάζεται με ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο ηλικιακό φάσμα και στην ίδια φάση ζωής και με τους οποίους μοιράζεται κοινές εμπειρίες. Εκφράζει την ικανότητα του ατόμου να προσφέρει και να στηρίζει με ενσυναίσθηση, χωρίς κριτική διάθεση, σε ένα περιβάλλον στο οποίο οι



Η συμβουλευτική ομηλίκων ενδυναμώνει στην πράξη την έμφυτη ικανότητα των συνομηλίκων να παρηγορούν, να καθησυχάζουν, να είναι φίλοι με τον άλλον, να διαμεσολαβούν σε διαμάχες και να συμφιλιώνουν αυτούς που είναι αποξενωμένοι από το σύνολο

ανθρώπινες σχέσεις βασίζονται στην ισότητα. Για να κατανοήσουμε την αποτελεσματικότητα της στήριξης ομηλίκων, αρκεί να αναλογιστούμε πόσο συχνά, όταν βρισκόμαστε σε δύσκολες καταστάσεις, στρεφόμαστε πρώτα σε συνομηλικά μας άτομα για βοήθεια, υποστήριξη και κατανόηση κυρίως επειδή ταυτιζόμαστε πιο εύκολα μεταξύ μας και βιώνουμε παρόμοιες καταστάσεις και συναισθήματα. Αυτό δίνει την ευκαιρία στον ομήλικο να λειτουργήσει ως σύμβουλος, προσφέροντας ενσυναίσθητη κατανόηση. **Οι βασικές αρχές που διέπουν τη συμβουλευτική ομηλίκων είναι αυτές του αμοιβαίου σεβασμού, της υπευθυνότητας και της κατανόησης.** Οι κύριες θεωρίες στις οποίες στηρίζεται η φιλοσοφία της συμβουλευτικής ομηλίκων, πηγάζουν από τον χώρο της ανθρωπιστικής, της θετικής και της κοινωνικής ψυχολογίας.

Ο όρος και η έννοια της στήριξης από ομότιμους πρωτοεμφανίστηκε το 1939, με την έναρξη του Προγράμματος των Ανώνυμων Αλκοολικών.

Στη συνέχεια, ακολούθησαν πολλές άλλες μορφές, της για την αντιμετώπιση και την πρόληψη σωματικής και ψυχικής υγείας.

Τη δεκαετία του 1970 και 1980, δημιουργήθηκαν οι πρώτες ομάδες αυτοβοήθειας για επείγουσες περιστάσεις κρίσης, οι κύκλοι των φίλων (circles of friends) για την επανένταξη στην κοινότητα ανθρώπων με αναπηρία που ζούσαν σε ιδρύματα, η βοήθεια στα μαθήματα από συμμαθητές (peer education-peer tutoring), η ψυχολογική στήριξη από συνομηλίκους στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κ.ά. Σήμερα, εφαρμόζονται πολλές μορφές στήριξης συνομηλίκων, σε ποικιλία πλαισίων και περιπτώσεων και σε κάθε κοινωνική και ηλικιακή ομάδα (π.χ. ηλικιωμένα άτομα, φοιτητές, έφηβοι, παιδιά, μειονότητες, κ.ά.).

Στη σύγχρονη εποχή, ο χώρος της εκπαίδευσης, σε όλες τις βαθμίδες, αποτελεί ένα από τα βασικότερα πλαίσια εφαρμογής της συμβουλευτικής ομηλίκων. Στόχος της συμβουλευτικής ομηλίκων στην εκπαίδευση είναι η (υπο)στήριξη των συνομηλίκων, η προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης των μαθητών/φοιτητών οι οποίοι λειτουργούν ως «σύμβουλοι» (ανα)ζητώντας βοήθεια ή/και η προώθηση του θετικού κλίματος στην τάξη, στο σχολείο, στο οποίο εκπαιδευτικό ίδρυμα, στην οποία εκπαιδευτική βαθμίδα.

Παράλληλα, αυξάνεται το επίπεδο ευαισθητοποίησης όλων των μελών της σχολικής κοινότητας. Θεωρείται ότι είναι ένα γερό μέσο πρόληψης καθημερινών προβλημάτων που προκύπτουν στον εκπαιδευτικό χώρο, από το να εξελιχθούν σε σοβαρά.

Τα θέματα τα οποία μπορούν να χειριστούν οι σύμβουλοι ομηλίκων, στο πλαίσιο του σχολείου ή/και των ιδρυμάτων ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης είναι συγκεκριμένα και, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνουν: προσαρμογή στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, επαγγελματικό προσανατολισμό, παροχή εκπαιδευτικών πληροφοριών και διδασκαλίας, οικογενειακές και διαπροσωπικές σχέσεις, αυτό-εκτίμηση, κ.ά. Στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η συμβουλευτική ομηλίκων είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την πρόληψη και την αντιμετώπιση, κυρίως, του σχολικού εκφοβισμού καθώς και της σχολικής διαρροής, χρήσης ουσιών κ.λπ. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η συμβουλευτική ομηλίκων έχει αποδειχθεί πολύ αποτελεσματική σε θέματα επιλογής μαθημάτων, προγράμματος σπουδών, και αναζήτηση στόχων σταδιοδρομίας, καθώς και ζητήματα προσαρμογής στη φοιτητική ζωή και κοινωνικο-συναισθηματικής στήριξης. Οι μαθητές και οι φοιτη-

τές σύμβουλοι ομηλίκων (peer counselors), πέρα από την συμβουλευτική αναλαμβάνουν ποικίλους παρεμφερείς ρόλους, όπως: εμπυχωτές συστημάτων φιλίας (buddying systems), διαμεσολαβητές (mediators), μέντορες (mentors), συνήγοροι (peer advocates), βοηθοί σε μαθησιακά ζητήματα (peer tutors) κ.ά.

Πέρα από τον χώρο της εκπαίδευσης, η συμβουλευτική ομηλίκων εφαρμόζεται σε πολλά άλλα πλαίσια, όπως ενδεικτικά αναφέρονται: τα κέντρα ψυχικής υγείας, τα κέντρα απεξάρτησης, τα νοσοκομεία, τα κοινοτικά κέντρα, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί, κ.α.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι, ότι ανεξαρτήτως ηλικιακής ομάδας και περίπτωσης, η συμβουλευτική ομηλίκων θα πρέπει να λειτουργεί και να εφαρμόζεται μέσα σε καλά καθορισμένα πλαίσια, τα οποία έχουν να κάνουν:

- Με τη φύση του ρόλου του συμβούλου ομηλίκων, ο οποίος περιορίζεται σε εκείνον του «διευκολυντή»: ο ρόλος των συμβούλων ομηλίκων δεν είναι να συμβουλευθούν αλλά να στηρίζουν και να βοηθήσουν το συμβουλευόμενο άτομο να επιλύσει μόνο του τα θέματα που το απασχολούν, προστατεύοντας έτσι και τον εαυτό τους αλλά και τον συνομήλικό τους.

- Με τη σχέση που θα δημιουργηθεί μεταξύ συμβούλων ομηλίκων και συμβουλευομένων, η οποία οφείλει να περιορίζεται στον χώρο και τον χρόνο της συζήτησής τους με την προϋπόθεση να μην επηρεάζεται η μεταξύ τους συμπεριφορά εκτός συμβουλευτικού πλαισίου.

- Με την φύση των προβλημάτων τα οποία μπορούν να χειριστούν οι σύμβουλοι ομηλίκων, τα οποία εξαρχής περιορίζονται σε συγκεκριμένους τομείς σχετικούς με το πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζεται.

Η ανάγκη για συμβουλευτική επαγγελματικής σταδιοδρομίας προκύπτει από διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της εξελισσόμενης φύσης της αγοράς εργασίας, της πολυπλοκότητας της λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας και των διαφορετικών αναγκών των ατόμων που περιηγούνται στα μονοπάτια της σταδιοδρομίας τους. Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να συνοψίσουμε τα πιο βαθιά πλεονεκτήματα σχετικά με τη συμβουλευτική συνομηλίκων σταδιοδρομίας: Η πολύτιμη υποστήριξη που παρέχει σε άτομα που πλοηγούνται σε διάφορες μεταβάσεις σταδιοδρομίας, όπως η είσοδος στο εργατικό δυναμικό, η αλλαγή σταδιοδρομίας ή η επανένταξη τους μετά από μια παύση. Οι συνομήλικοι που έχουν

υποστεί παρόμοιες εμπειρίες μπορούν να προσφέρουν από πρώτο χέρι γνώσεις, συμβουλές και ενθάρρυνση για να βοηθήσουν άλλους να πλοηγηθούν αποτελεσματικά σε αυτές τις μεταβάσεις. Συνεπώς, επιτρέπει στα άτομα να επωφεληθούν από μια ποικιλία απόψεων και εμπειριών. Συνομήλικοι από διαφορετικά υπόβαθρα, κλάδους και στάδια σταδιοδρομίας μπορούν να προσφέρουν μοναδικές γνώσεις και συμβουλές προσαρμοσμένες στις συγκεκριμένες ανάγκες και φιλοδοξίες όσων αναζητούν καθοδήγηση.

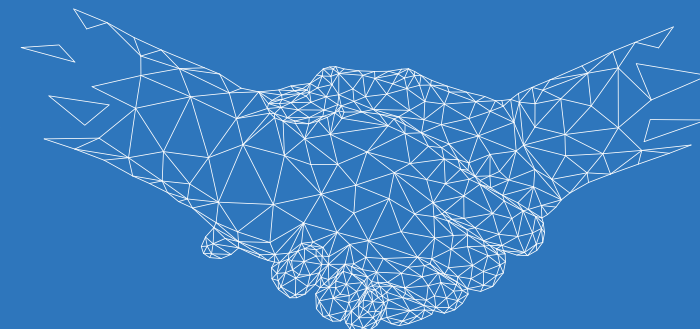
Με τον τρόπο που η αλληλεπίδραση με συνομηλίκους που έχουν αντιμετωπίσει επιτυχώς τις προκλήσεις σταδιοδρομίας μπορεί να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και την αυτό-αποτελεσματικότητα των ατόμων. Η υποστήριξη και η ενθάρρυνση από ομοτίμους μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα να ξεπεράσουν την αμφιβολία για τον εαυτό τους, τους φόβους της αποτυχίας και το σύνδρομο απατεώνων, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επιδιώξουν τους επαγγελματικούς τους στόχους με μεγαλύτερη αποφασιστικότητα και ανθεκτικότητα.

Αυτό σημαίνει ότι δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αντιμετωπίσουν συγκεκριμένες ανάγκες και ανησυχίες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία σε ένα υποστηρικτικό και μη επικριτικό περιβάλλον. Οι συνομήλικοι μπορούν να προσφέρουν εξατομικευμένες συμβουλές σχετικά με τη σύνταξη βιογραφικού, την προετοιμασία συνεντεύξεων, τις στρατηγικές δικτύωσης, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και άλλους τομείς με βάση τις δικές τους εμπειρίες και τεχνογνωσία.



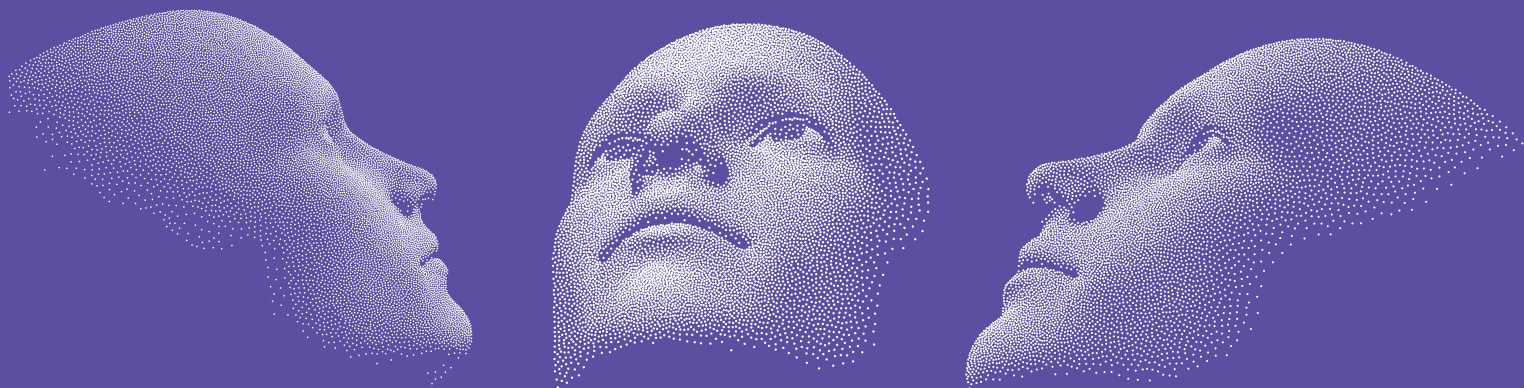
Ο τρόπος που δημιουργεί ευκαιρίες για δικτύωση και οικοδόμηση κοινότητας μεταξύ ατόμων με κοινά επαγγελματικά ενδιαφέροντα και στόχους. Η οικοδόμηση συνδέσεων με συνομηλίκους μπορεί να οδηγήσει σε πολύτιμη καθοδήγηση, συνεργασία και επαγγελματικές ευκαιρίες, ενισχύοντας τις προοπτικές σταδιοδρομίας των ατόμων και τα δίκτυα υποστήριξης. Χωρίς να ξεχνάμε ότι μπορεί να προωθήσει τη

συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα παρέχοντας υποστήριξη σε άτομα από υποεκπροσωπούμενα υπόβαθρα ή περιθωριοποιημένες κοινότητες. Οι συνομήλικοι που μοιράζονται παρόμοιες ταυτότητες ή εμπειρίες μπορούν να προσφέρουν πολιτιστικά σχετικές συμβουλές και ιδέες, βοηθώντας στην αντιμετώπιση των φραγμών και των ανισοτήτων στο εργατικό δυναμικό.

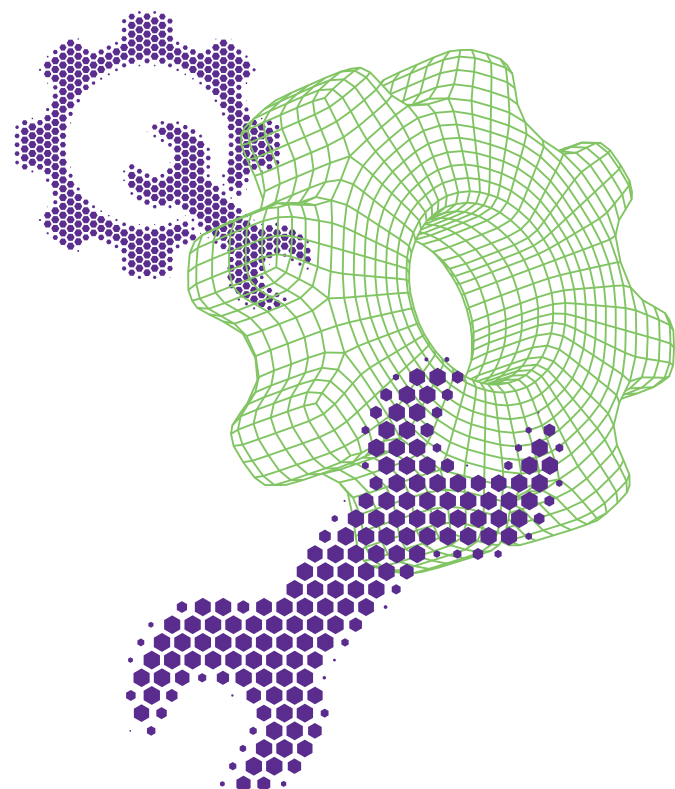


Και ενώ οι επαγγελματικές υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο, η συμβουλευτική από ομοτίμους μπορεί να συμπληρώσει αυτές τις υπηρεσίες, προσφέροντας άτυπη, αλληλοδιάκριτη υποστήριξη που είναι σχετική, προσβάσιμη και συχνά λιγότερο εκφοβιστική για ορισμένα άτομα. Οι σύμβουλοι ομοτίμων μπορούν να χρησιμεύσουν ως σύμμαχοι και συνήγοροι, ενθαρρύνοντας τα άτομα να αναζητήσουν πρόσθετη υποστήριξη ή πόρους, όπως απαιτείται. Συμπερασματικά, η συμβουλευτική συνομηλίκων σταδιοδρομίας καλύπτει ένα ζωτικό κενό στην υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων των ατόμων. Αξιοποιώντας τη δύναμη της υποστήριξης από ομοτίμους, τις κοινές εμπειρίες και τις διαφορετικές προοπτικές, τα προγράμματα συμβουλευτικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα να κάνουν συνειδητές επιλογές, να ξεπερνούν τα εμπόδια και να επιτύχουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες με αυτοπεποίθηση και ανθεκτικότητα.

Πέρα από το χώρο της εκπαίδευσης, η συμβουλευτική ομηλίκων εφαρμόζεται σε πολλά άλλα πλαίσια, όπως ενδεικτικά αναφέρονται: τα κέντρα ψυχικής υγείας, τα κέντρα απεξάρτησης, τα νοσοκομεία, τα κοινοτικά κέντρα, οι επιχειρήσεις, οι οργανισμοί, κ.ά.



Η Γλώσσα στη Συμβουλευτική Διαδικασία: Εργαλείο ή Εμπόδιο;



Οι σημερινοί μετανάστες και πρόσφυγες στην Ελλάδα προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δραπετεύουν από συγκρούσεις, αναζητούν οικονομικές ευκαιρίες ή επιδιώκουν την εκπαίδευση. Η έννοια βέβαια του ανήκειν αποτελεί και πάλι αναπόσπαστο κομμάτι της εμπειρίας των μεταναστών, περιλαμβάνοντας συναισθηματικές, πολιτιστικές και κοινωνικές διαστάσεις που εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου. Η ικανότητα και το κίνητρο των μεταναστών να μάθουν την τοπική γλώσσα μπορεί να επηρεαστεί από διάφορους παράγοντες και οι εμπειρίες των ατόμων σε αυτές τις ομάδες μπορεί να διαφέρουν πολύ. Γι' αυτό είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ακόμα και τον πιθανό θεραπευτικό της ρόλο στην αντιμετώπιση του τραύματος, της μεγάλης αλλαγής και του δύσκολου ταξιδιού, ο προσορισμός του οποίου είναι άγνωστος. Διότι παρέχει ένα κανάλι για την έκφραση συναισθημάτων, τη σύνδεση με δίκτυα υποστήριξης, την ενίσχυση της αίσθησης του ανήκειν στην κοινότητα και στο εργατικό δυναμικό της.

Τα γλωσσικά εμπόδια μπορούν να παρουσιάσουν σημαντικές προκλήσεις για τους μετανάστες και τους πρόσφυγες που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό, επηρεάζοντας την αίσθηση του ανήκειν και τη συνολική τους επαγγελματική ενσωμάτωση. Η περιορισμένη επάρκεια στη γλώσσα της χώρας υποδοχής μπορεί να περιορίσει τους μετανάστες και τους πρόσφυγες σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης ή αρχικού επιπέδου που δεν απαιτούν προηγμένες γλωσσικές δεξιότητες. Αυτός ο περιορισμός περιορίζει τις επιλογές εργασίας τους και μπορεί να εμποδίσει την ικανότητά τους να ακολουθήσουν σταδιοδρομία που ταιριάζουν με τα προσόντα και τις φιλοδοξίες τους. Εν συνεχεία τα γλωσσικά εμπόδια εμποδίζουν και την αποτελεσματική επικοινωνία με τους συναδέλφους, τους προϊστάμενους και τους πελάτες στον χώρο εργασίας. Παρεξηγήσεις, παρερμηνείες και γλωσσικά λάθη μπορεί να συμβούν, οδηγώντας σε μειωμένη παραγωγικότητα, συγκρούσεις και απογοήτευση τόσο για το άτομο όσο και για τους συναδέλφους του. Χωρίς επαρκείς γλωσσικές δεξιότητες, οι μετανάστες και οι πρόσφυγες μπορεί να αντιμετωπίσουν εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη και την πρόσβαση σε ευκαιρίες καριέρας. Η περιορισμένη πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης, εκπαιδευτικούς πόρους και ευκαιρίες δικτύωσης επιδεινώνει περαιτέρω αυτές τις προκλήσεις, εμποδίζοντας

την ικανότητά τους να προχωρήσουν στην καριέρα τους. Λογικό είναι να δυσκολεύονται οι άνθρωποι αυτοί να κατανοήσουν και να πλοηγηθούν στις αποχρώσεις της κουλτούρας, των κανόνων και των προσδοκιών στον χώρο εργασίας.



Οι παρεξηγήσεις, σχετικά με τα πρωτόκολλα του χώρου εργασίας, τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και την οργανωτική δυναμική, μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητά τους να ενσωματωθούν στο εργατικό δυναμικό και να δημιουργήσουν ουσιαστικές συνδέσεις και σχέσεις με συναδέλφους. Ως αποτέλεσμα αυτού, μπορεί να γίνει πιο έντονη η αίσθηση της απομόνωσης και του αποκλεισμού για τους μετανάστες και τους πρόσφυγες στον χώρο εργασίας. Η δυσκολία συμμετοχής σε συζητήσεις, η συμμετοχή σε ομαδικές δραστηριότητες ή η οικοδόμηση σχέσεων με συναδέλφους, μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα μοναξιάς, αποξένωσης και έλλειψης ανήκειν. Η δυσκολίες αυτές μπορεί να διαβρώσουν την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμησή τους. Η απογοήτευση από τις δυσκολίες επικοινωνίας, ο φόβος να κάνουν λάθη και οι αντιλήψεις ότι θα κριθούν με βάση τη γλωσσική τους επάρκεια, μπορεί να υπονομεύσει την εμπιστοσύνη τους στις ικανότητές τους, να επιδεινώσουν τα συναισθήματα πολιτισμικής ασυμφωνίας και να εμποδίσουν την αίσθηση ότι ανήκουν στον εργασιακό χώρο, μειώνοντας τις δυνατότητες επιτυχίας. Συνοπτικά, τα γλωσσικά εμπόδια θέτουν πολύπλευρες προκλήσεις για τους μετανάστες και τους πρόσφυγες που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό, επηρεάζοντας τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας, την αίσθηση του ανήκειν και τη συνολική ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο. **Η αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων απαιτεί συλλογικές προσπάθειες από εργοδότες, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και κοινοτικούς οργανισμούς για την παροχή υπηρεσιών γλωσσικής υποστήριξης, την προώθηση της πολιτιστικής κατανόησης και τη δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς, που επιτρέπουν στους μετανάστες και τους πρόσφυγες**

να ευδοκιμήσουν επαγγελματικά. Ωστόσο, η γλώσσα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο και στη συμβουλευτική διαδικασία, ειδικά για μετανάστες ή/και πρόσφυγες, καθώς συχνά διασταυρώνεται με τη διαδικασία καθοδήγησης, εκμάθησης νέων δεξιοτήτων και αποτελεσματικής επικοινωνίας, ενώ ταυτόχρονα τα άτομα αυτά προσπαθούν να ενσωματωθούν στην κοινότητα και το εργατικό δυναμικό της χώρας υποδοχής. **Επομένως, η εκμάθηση της γλώσσας της χώρας υποδοχής μπορεί να αποτελέσει ουσιαστική πτυχή της πολιτιστικής ένταξης και προσαρμογής για μετανάστες και πρόσφυγες.** Η συμβουλευτική σταδιοδρομία μπορεί να περιλαμβάνει συζητήσεις για πολιτιστικές αποχρώσεις στη χρήση της γλώσσας, κατανόηση πολιτιστικών αναφορών στο χώρο εργασίας και οικοδόμηση διαπολιτισμικών επικοινωνιακών δεξιοτήτων για να ευδοκιμήσουν σε διάφορα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Ως γνωστόν, τα γλωσσικά εμπόδια μπορούν να δημιουργήσουν προκλήσεις στην πρόσβαση σε ευκαιρίες σταδιοδρομίας και στην πλοήγηση στην αγορά εργασίας. Οπότε, η επάρκεια στη γλώσσα της χώρας υποδοχής είναι συχνά απαραίτητη για την επιτυχή ένταξη των μεταναστών και των προσφύγων στο εργατικό δυναμικό. Η αξιολόγηση της γλωσσικής επάρκειας των μεταναστών και των προσφύγων στη γλώσσα της χώρας υποδοχής οφείλει να αποτελέσει σημαντικό μέρος της συμβουλευ-



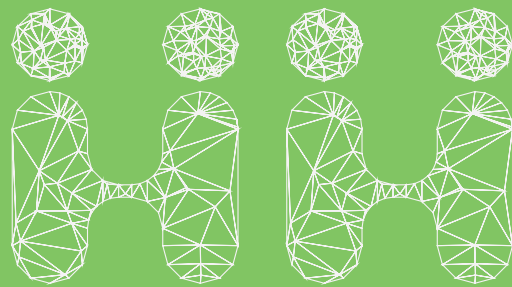
Η γλώσσα είναι πολύ σημαντική στη συμβουλευτική, ιδιαίτερα για μετανάστες και πρόσφυγες, καθώς διευκολύνει την καθοδήγηση, την εκπαίδευση και την αποτελεσματική επικοινωνία

τικής διαδικασίας. Η κατανόηση των γλωσσικών δεξιοτήτων των πελατών βοηθά τους συμβούλους να προσαρμόσουν την καθοδήγηση και τις συστάσεις τους, ώστε να ταιριάζουν με το επίπεδο επάρκειάς τους και να εντοπίσουν τα εμπόδια που σχετίζονται με τη γλώσσα στην επαγγελματική ανέλιξη.

Σε συνέχεια της αξιολόγησης, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να υποστηρίξουν μετανάστες και πρόσφυγες στην ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας στον χώρο εργασίας στη γλώσσα της χώρας υποδοχής. Αυτό περιλαμβάνει τη διδασκαλία επαγγελματικού λεξιλογίου, την εξάσκηση της αποτελεσματικής προφορικής και γραπτής επικοινωνίας και την κατανόηση των κανόνων και της εθιμοτυπίας στον χώρο εργασίας για την επιτυχία σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει παραπομπές σε προγράμματα γλωσσικής κατάρτισης που προσφέρονται από κυβερνητικούς φορείς, κοινοτικούς οργανισμούς ή εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αυτά τα προγράμματα περιλαμβάνουν συχνά επαγγελματική γλωσσική κατάρτιση προσαρμοσμένη σε συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγέλματα, βοηθώντας τους μετανάστες και τους πρόσφυγες να αναπτύξουν γλωσσικές δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία.

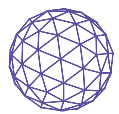
Οι εν δυνάμει φιλοδοξίες σταδιοδρομίας πιθανώς να καθοδηγήσουν τους στόχους εκμάθησης γλωσσών των μεταναστών και των προσφύγων, καθώς αυτοί μπορεί να σχετίζονται με τους ευρύτερους στόχους τους. **Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να βοηθήσουν τους πελάτες να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους εκμάθησης γλωσσών με βάση τους στόχους σταδιοδρομίας τους, όπως η επίτευξη επιπέδων επάρκειας που απαιτούνται για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ή επαγγελματικές πιστοποιήσεις.** Δύνανται, επίσης, να βοηθούν τους συμβουλευόμενους στην ανάπτυξη στρατηγικών για να ξεπεράσουν τα γλωσσικά εμπόδια, όπως με τη δικτύωση με οργανισμούς γλωσσικής υποστήριξης, τη χρήση μεταφραστικών εργαλείων ή την αναζήτηση πολιτιστικά ικανών εργοδοτών που εκτιμούν τη γλωσσική πολυμορφία. Ο εντοπισμός πόρων εκμάθησης γλωσσών, όπως μαθήματα ξένων γλωσσών, υπηρεσίες διδασκαλίας ή διαδικτυακές πλατφόρμες, για να βελτιώσουν τις γλωσσικές τους δεξιότητες, είναι επίσης σημαντικό εργαλείο ώθησης της απασχολησιμότητάς τους. Συνοπτικά, η εκμάθηση γλωσσών φαίνεται να αποτελεί αναπόσπαστη συνιστώσα της συμβουλευτικής

σταδιοδρομίας για μετανάστες και πρόσφυγες, καθώς η επάρκεια στη γλώσσα της χώρας υποδοχής αποτελεί συχνά προϋπόθεση για την επιτυχή επαγγελματική ένταξη. Με την αντιμετώπιση των στόχων εκμάθησης γλωσσών, την παροχή υπηρεσιών γλωσσικής υποστήριξης και την προώθηση της πολιτιστικής προσαρμογής, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας βοηθούν τους μετανάστες και τους πρόσφυγες να ξεπεράσουν τα γλωσσικά εμπόδια και να επιτύχουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες στη νέα πατρίδα τους.



Με άλλα λόγια, η γλωσσική επάρκεια, η πολιτιστική ικανότητα και οι αποτελεσματικές στρατηγικές επικοινωνίας είναι θεμελιώδεις πτυχές της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αναγνωρίζοντας τη σημασία της γλώσσας, και αντιμετωπίζοντας τις γλωσσικές ανάγκες των συμβουλευόμενων, οι σύμβουλοι μπορούν να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον που εξουσιοδοτεί τα άτομα να εξερευνήσουν ευκαιρίες σταδιοδρομίας, να ξεπεράσουν τα εμπόδια που σχετίζονται με τη γλώσσα και να επιτύχουν τους επαγγελματικούς στόχους τους. Η εκμάθηση της γλώσσας, λοιπόν, δεν είναι απλώς μια υποχρέωση, μια δεξιότητα. αλλά καταλύτης για την ενδυνάμωση και την ένταξη στη ζωή των προσφύγων και των μεταναστών. Επενδύοντας στη γλωσσική εκπαίδευση, οι κοινωνίες μπορούν να ξεκλειδώσουν τις τεράστιες δυνατότητες αυτών των ατόμων, προωθώντας ένα πιο συμπονετικό και ολοκληρωμένο μέλλον, όπου η γλώσσα γίνεται η γέφυρα που ενώνει παρά διχάζει.

Αυτοαντίληψη, Αυτογνωσία, Λήψη Απόφασης και Επαγγελματική Συμβουλευτική



Αυτοαντίληψη

Για να μπορέσει κάποιος να επιλέξει τη ακαδημαϊκή κατεύθυνση που θα ακολουθήσει ή το επάγγελμα που θα ασκήσει, έχοντας πλήρη επίγνωση των συνεπειών, τις οποίες θα έχει αυτή η απόφαση για τον ίδιο και το κοινωνικό σύνολο, δεν αρκεί η πληροφόρηση για τις ευκαιρίες που του προσφέρονται. Χρειάζεται, επιπλέον, να έχει ξεκαθαρίσει τι θέλει. Πρέπει να συνειδητοποιήσει τι του ταιριάζει. Επιβάλλεται να έχει αποκρυσταλλωμένα κριτήρια, με βάση τα οποία θα επιλέξει τη δραστηριότητα που θα ασκήσει στη ζωή του και να έχει αποσαφηνίσει τις προσωπικές του αξίες. Είναι απαραίτητο να έχει επίγνωση των δυνατοτήτων και των αδυναμιών για να είναι σε θέση να προσδιορίσει με ρεαλισμό και με αυξημένη πιθανότητα επιτυχίας τις επιδιώξεις του. Απαιτείται, με άλλα λόγια, να έχει καλή αυτογνωσία. Έτσι, το άτομο δεν θα αποδυθεί σε έναν αγώνα απραγματοποίητων ονείρων που θα το οδηγήσει, ίσως, στην απογοήτευση και την κοινωνική μνησικακία, ούτε κινδυνεύει να υποτιμήσει τον εαυτό του, αφήνοντας ανεκμετάλλετες τις ικανότητες και τα ταλέντα του.

Για όλους αυτούς τους λόγους, η καλλιέργεια της αυτογνωσίας εντάσσεται μαζί με την πληροφόρηση και την ανάπτυξη της ικανότητας λήψης αποφάσεων στις βασικές επιδιώξεις της επαγγελματικής διαπαιδαγώγης

σης και στις κρίσιμες λειτουργίες της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

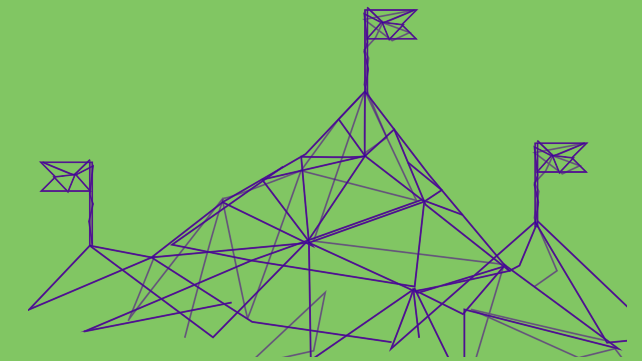
Η ανάγκη για αυτογνωσία γίνεται ακόμη πιο έντονη στην εποχή μας εξαιτίας της αλματώδους εξέλιξης, που τη χαρακτηρίζει, και των τεράστιων αλλαγών με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπος ο σύγχρονος άνθρωπος. Η παγκοσμιοποίηση διευρύνει τον ορίζοντα των επιλογών του, του δημιουργεί νέες προκλήσεις, του διαμορφώνει καινούργια ενδιαφέροντα και συχνά ολόκληρη την κοσμοθεωρία του για την ανθρωπότητα και τον προσωπικό ρόλο. Το πλήθος των πολιτιστικών επιδράσεων που δέχεται ο σύγχρονος άνθρωπος, ο κυκεώνας των πληροφοριών που τον κατακλύζουν και το συνονθύλευμα των ιδεολογικών ρευμάτων και τάσεων, με τις οποίες βρίσκεται καθημερινά αντιμέτωπος, απειλούν συχνά τη δική του ταυτότητα και δυσκολεύουν όχι μόνο τον επαγγελματικό, αλλά και τον γενικότερο ιδεολογικό προσανατολισμό του. Η συνειδητοποίηση των ιδιαιτεροτήτων του καθενός και η αποσαφήνιση των προσωπικών αξιών, κριτηρίων, επιδιώξεων και στόχων του, η οποία επιτυγχάνεται μέσω της αυτογνωσίας, ενισχύει τις αντιστάσεις των πολιτών στη λαίλαπα της ομοιογενοποίησης και υποβοηθά την ανάπτυξη κριτικής στάσης απέναντι στην παγκοσμιοποίηση. Η αυτογνωσία σχετίζεται άμεσα με το πώς αντιλαμβάνεται ο καθένας τον εαυτό του, δηλαδή με την αυτοαντίληψη που έχει για το πρόσωπό του.

Για τον λόγο αυτό, θα μιλήσουμε για την αυτοαντίληψη και θα προσπαθήσουμε να σκιαγραφήσουμε σαφέστερα τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα σ' αυτήν και την αυτογνωσία. Ως αυτοαντίληψη θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι η «σύνθεση των σκέψεων και των αισθημάτων που αποτελούν τη γνώση και την κατανόηση του ατόμου για τον εαυτό του την αντίληψη, δηλαδή, του ποιος είναι».

Σήμερα, με τον όρο αυτοαντίληψη εννοούμε τη στάση, την ιδέα που σχηματίζει ένα άτομο για το πρόσωπό του, μέσα από τη διαδικασία της αλληλεπίδρασής του με τους άλλους. **Με άλλα λόγια, η αυτοαντίληψη περιλαμβάνει τις αξιολογικές κρίσεις που κάνει το άτομο για το πρόσωπό του, με βάση τις οποίες διαμορφώνει απόψεις για το κατά πόσο θεωρεί τον εαυτό του ικανό, σημαντικό, επιτυχημένο, αξιόλογο ή του λες ιδιότητες και αναπτύσσει θετικές ή αρνητικές στάσεις απέναντι στις διάφορες πτυχές της προσωπικότητάς του.** Οι στάσεις, οι πεποιθήσεις και οι αντιλήψεις αυτές είναι, βέβαια, υποκειμενικές, καθορίζουν, όμως, σε σημαντικό βαθμό τη συμπεριφορά του ατόμου, τον τρόπο ζωής του, τις στάσεις του έναντι των άλλων και, κατά συνέπεια, και τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές.

Η σταδιακή εσωτερίκευση του τρόπου με τον οποίο οι άλλοι αντιμετωπίζουν το άτομο και, κυρίως, οι ενισχύσεις, θετικές ή αρνητικές, που δέχεται απ' αυτούς αποτελούν τη βάση της αυτοαντίληψής του. Συνεπώς, ο βαθμός της αυτοαντίληψης του καθενός

είναι συνάρτηση της ικανότητάς του να αξιολογεί τις προσωπικές του εμπειρίες, από το ένα μέρος, και της ποιότητας των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσει με τους συνανθρώπους του, από το άλλο.

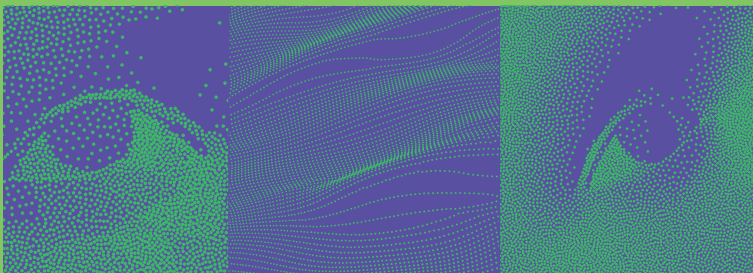


Συνήθως, το άτομο, που έχει υψηλό βαθμό αυτοαντίληψης, βάζει υψηλούς στόχους, αφού θεωρεί ότι έχει τις ικανότητες και τις λοιπές αναγκαίες προϋποθέσεις για να τους επιτύχει. Προσανατολίζεται, κατά κανόνα, προς ανώτατες σπουδές και επιλέγει επαγγελματικές δραστηριότητες αυξημένων απαιτήσεων. Το αντίθετο συμβαίνει στις περιπτώσεις που το άτομο έχει διαμορφώσει χαμηλή αυτοαντίληψη για το πρόσωπό του, κατάσταση η οποία εγκυμονεί τον κίνδυνο της αυτουποτίμησης και της μη επαρκούς αξιοποίησης των ικανοτήτων του. Κίνδυνοι, όμως, και ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα μπορεί να εμφανιστούν και στην περίπτωση θετικής αυτοαντίληψης, αν αυτή δεν είναι ρεαλιστική, αν δεν βρίσκεται, δηλαδή, σε αντιστοιχία με την πραγματικότητα. Η απογοήτευση, στην περίπτωση αυτή, από τη μη επίτευξη των υψηλών στόχων που τίθενται, εξαιτίας της έλλειψης των αναγκαίων προσόντων, και ο κίνδυνος εμφάνισης αντικοινωνικών συμπεριφορών ή ψυχολογικών αποκλίσεων είναι πιθανά. Για όλους αυτούς τους λόγους, το ζητούμενο είναι η διαμόρφωση θετικής, αλλά συμβατής με την πραγματικότητα αυτοαντίληψης. Τη ρεαλιστική αυτή γνώση του εαυτού μας, η οποία γίνεται αποδεκτή χωρίς αρνητικά συναισθήματα ή άλλου είδους ψυχολογικές αναστολές ή υπερβολές, αποκαλούμε αυτογνωσία. Με άλλα λόγια, αυτογνωσία είναι η βαθύτερη γνώση και η ρεαλιστική αντίληψη του εαυτού μας, καθώς και επίγνωση του συνολικού τρόπου αντίδρασής μας στις διάφορες καταστάσεις. Η επιδίωξη να γνωρίσουμε τον εαυτό μας, οφείλει να αποτελεί βασικό στόχο της επαγγελματικής διαπαιδαγώγης και κατ' επέκταση κεντρικό σκοπό των λειτουργιών της Συμβουλευτικής και του Προσανα-



Η αυτογνωσία, η πληροφόρηση και η ικανότητα λήψης αποφάσεων αποτελούν βασικούς στόχους της επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης, της Συμβουλευτικής & του Επαγγελματικού Προσανατολισμού

τολισμού. Η αυτογνωσία βοηθά το άτομο να προβαίνει σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που ανταποκρίνονται στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και στις πραγματικές του ικανότητες, αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα επιτυχίας του. Ενισχύουν την αυτοπεποίθησή του, διευκολύνει την επαφή και τη συνεργασία του με τους άλλους και συντελεί στην εξασφάλιση της ατομικής του ευτυχίας. Στενά συνδεδεμένες με την έννοια της αυτοαντίληψης είναι και άλλες συναφείς έννοιες, όπως: αυτοσυναίσθημα, αυτοεικόνα, αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, αυτοαποτελεσματικότητα και άλλες, τις οποίες και παραθέτουμε περιληπτικά:



Ο όρος αυτοεικόνα υποδηλώνει την παράσταση που το άτομο έχει σχηματίζει για τον εαυτό του με βάση τις εικόνες τις οποίες διαμορφώνει γι' αυτόν από τα ερεθίσματα τα οποία δέχεται από το περιβάλλον του. Η έννοια της αυτοεικόνας συνδέεται στενά με την έννοια της αυτοαντίληψης, αν και η τελευταία θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αποτελεί προϊόν περαιτέρω γνωστικής επεξεργασίας της αυτοεικόνας του κάθε προσώπου. Ο όρος αυτοσυναίσθημα επικαλύπτεται, επίσης, εννοιολογικά από τον όρο αυτοαντίληψη, δίνει, όμως, περισσότερη έμφαση στη συναισθηματική διάσταση της αυτοαντίληψης, παρά στη λογική διεργασία των εξωτερικών ερεθισμάτων που αφορούν το άτομό μας. Αξίζει, πάντως, να υπογραμμισθεί ότι η συναισθηματική βίωση των ενισχύσεων ή των απογοητεύσεων που δεχόμαστε από τους άλλους και η συναισθηματική επένδυση του τρόπου με τον οποίο ο καθένας από μας εισπράττει τον τρόπο με τον οποίο οι άλλοι, άμεσα ή έμμεσα, τον αντιμετωπίζουν, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αυτοαντίληψή μας. Γενικά, αυτοσυναίσθημα είναι το ευχάριστο ή δυσάρεστο συναίσθημα κάποιου το οποίο προκαλείται από τη γνώμη που έχουμε για την αξία ή την απαξία του εαυτού μας.

Χρήσιμη θεωρούμε, ακόμη, μια σύντομη αναφορά στην έννοια της ταυτότητας, σε σχέση πάντα με την αυτοαντίληψη. Είναι γνωστό ότι τόσο η ταυτότητα, όσο και η αυτοαντίληψη αποτελούν καθοριστικές «οργανωτικές

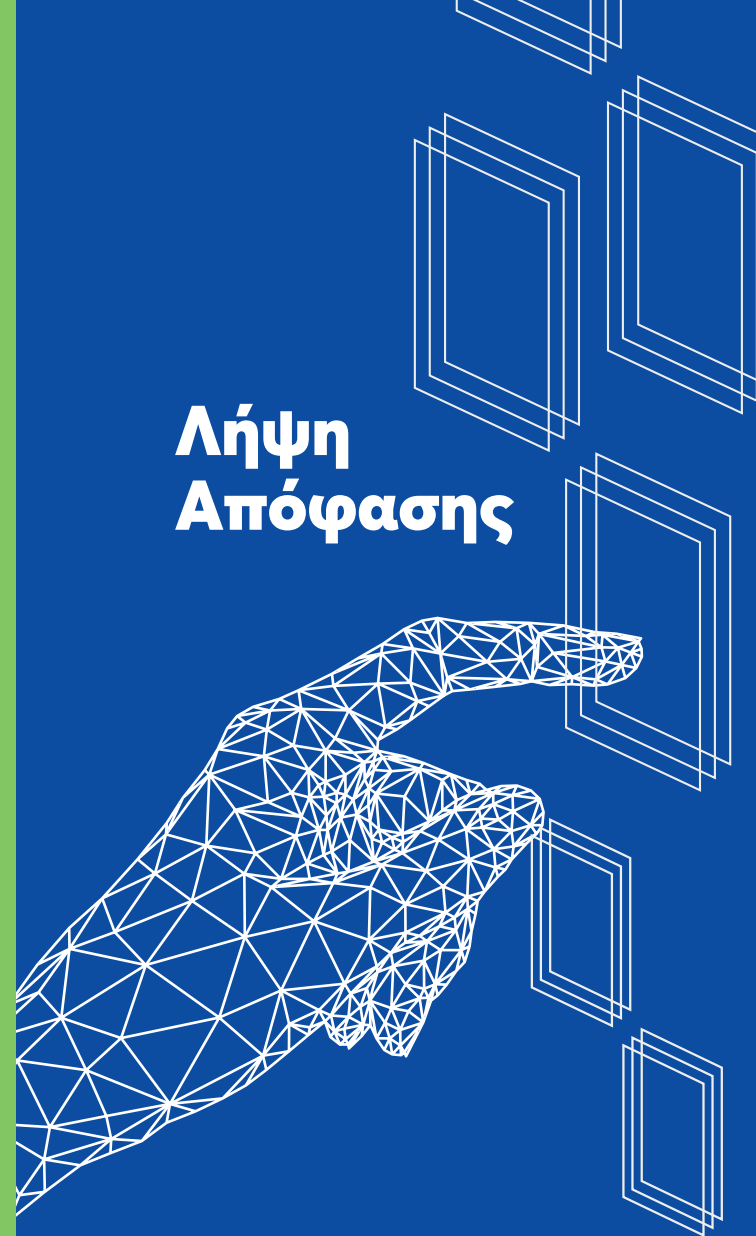
μεταβλητές» για τη ζωή και τη βιοθεωρία του ατόμου. Ωστόσο, η ταυτότητα αναφέρεται περισσότερο σε εξωγενείς και συγκεκριμένους πολιτισμικούς ρόλους, οι οποίοι καθορίζουν τις στάσεις του ατόμου και καθοδηγούν τη συνολική και σταδιακή συμπεριφορά του, ενώ η αυτοαντίληψη είναι η εσωτερική βίωση του τρόπου που μας αντιμετωπίζουν οι άλλοι. Ειδικότερα, η ταυτότητα αναφέρεται στα συνολικά χαρακτηριστικά και/ή στις σημαντικές ιδιότητες του ατόμου (π.χ. σωματικές, συναισθηματικές, γνωστικές, κοινωνικές, επαγγελματικές, εθνικές, θρησκευτικές, φυλετικές κ.λπ.), οι οποίες το καθιστούν «διακριτή» οντότητα στο πλαίσιο ενός ευρύτερου πολιτισμικού συγκείμενου. Κατά συνέπεια, η ταυτότητα αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της ατομικότητας, καθώς συμβάλλει στην «παγίωση» και οικοδόμηση της αυτοαντίληψης του προσώπου, παρέχοντάς του ένα πλαίσιο «διάκρισης» από την ετερότητα. Επιπρόσθετα, η ταυτότητα αποτελεί ουσιαστικό χαρακτηριστικό της συνολικής ύπαρξης του ατόμου που συντελεί στη σταθεροποίηση της προσωπικότητάς του, στην ενίσχυση της συναισθηματικής του ισορροπίας, αλλά και στη δημιουργία μηχανισμών «άμυνας» και προστασίας του.

Τα παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η αυτοαντίληψη και η ταυτότητα έχουν μεγάλη σημασία για το άτομο, γιατί αποτελούν τον βασικό πυρήνα της προσωπικότητάς του, και σχετίζονται άμεσα με όλες τις πτυχές της συμπεριφοράς και των δραστηριοτήτων του, ανάμεσα στις οποίες περιλαμβάνονται και οι επαγγελματικές δραστηριότητες.



**Η αυτογνωσία βοηθά
το άτομο να προβαίνει
σε εκπαιδευτικές &
επαγγελματικές επιλογές
που ανταποκρίνονται στα
χαρακτηριστικά της
προσωπικότητάς του
και στις πραγματικές
του ικανότητες**

Λήψη Απόφασης



Η θεωρία λήψης αποφάσεων, που έχει μεγάλη ανάπτυξη στον τομέα των οικονομικών, εισήχθη στον χώρο της ψυχολογίας, κατά τη δεκαετία του 1960, μετά τη δημοσίευση δύο σημαντικών άρθρων από τον Edwards (1954, 1961) που έδειχναν ότι η σχετική θεωρία μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για την ερμηνεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς, από την οπτική της ψυχολογίας. Υπάρχουν πολλοί ορισμοί για την έννοια της «απόφασης». Ένας γενικός ορισμός θα μπορούσε να είναι η διαδικασία κατά την οποία το άτομο επιλέγει μεταξύ δύο ή περισσότερων άνισων εναλλακτικών λύσεων, για να λύσει κάποιο άμεσο ή μακροπρόθεσμο πρόβλημά του ή για να εκμεταλλευτεί μια άμεση ευκαιρία. Η απόφαση, λοιπόν, είναι, μια διαδικασία που οδηγεί σε κάποιο αποτέλεσμα και δεν αποτελεί απλώς τη στιγμή της επιλογής.

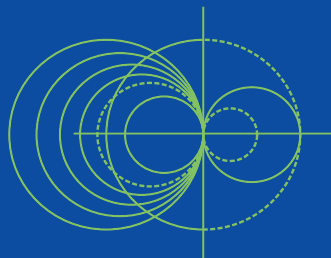
Το εννοιολογικό πλαίσιο της λήψης αποφάσεων, δέχεται ότι, υπάρχει ένα άτομο που αποφασίζει, μια κατάσταση για λήψη απόφασης και οι σχετικές πληροφορίες που προέρχονται τόσο από το ίδιο το άτομο όσο και έξω από αυτό.

Οι πληροφορίες είναι διευθετημένες σε έννοιες λήψης αποφάσεων. Γίνεται νοητική επεξεργασία δύο ή περισσότερων εναλλακτικών πράξεων και από κάθε μια από τις πράξεις αυτές αναμένονται διάφορα αποτελέσματα ή συνέπειες. Κάθε αποτέλεσμα έχει δύο χαρακτηριστικά: (α) την πιθανότητα, πόσο δηλαδή ενδέχεται να συμβεί στο μέλλον και (β) την αξία, τη σχετική δηλαδή σπουδαιότητα για αυτόν που λαμβάνει την απόφαση, ώστε αυτός που λαμβάνει την απόφαση να μπορεί εύκολα να ξεχωρίσει μια πλεονεκτική πορεία δράσης και να αφοσιωθεί στη δράση αυτή.

Δηλαδή, η γενική θεωρία λήψης αποφάσεων δέχεται ότι υπάρχουν (α) ένα πρόσωπο που πρόκειται να πάρει μια απόφαση, (β) μια κατάσταση που απαιτεί τη λήψη μιας απόφασης και (γ) ορισμένες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη λήψη της απόφασης.

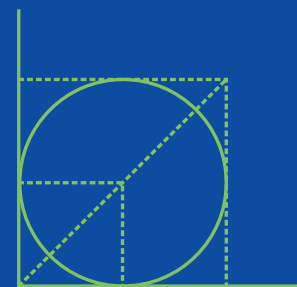
Το άτομο επεξεργάζεται νοητικά τις εναλλακτικές λύσεις και ζυγίζει τα πιθανά αποτελέσματα, με βάση: (α) την πιθανότητα που έχουν να συμβούν και (β) την αξία ή ωφελιμότητα που έχουν για να συμβούν.

Έχουν παρουσιαστεί διάφορα θεωρητικά μοντέλα λήψης αποφάσεων, παρακάτω γίνεται μια επισκόπηση των κυριότερων θεωριών που σχετίζονται με το υπό διαπραγμάτευση θέμα.



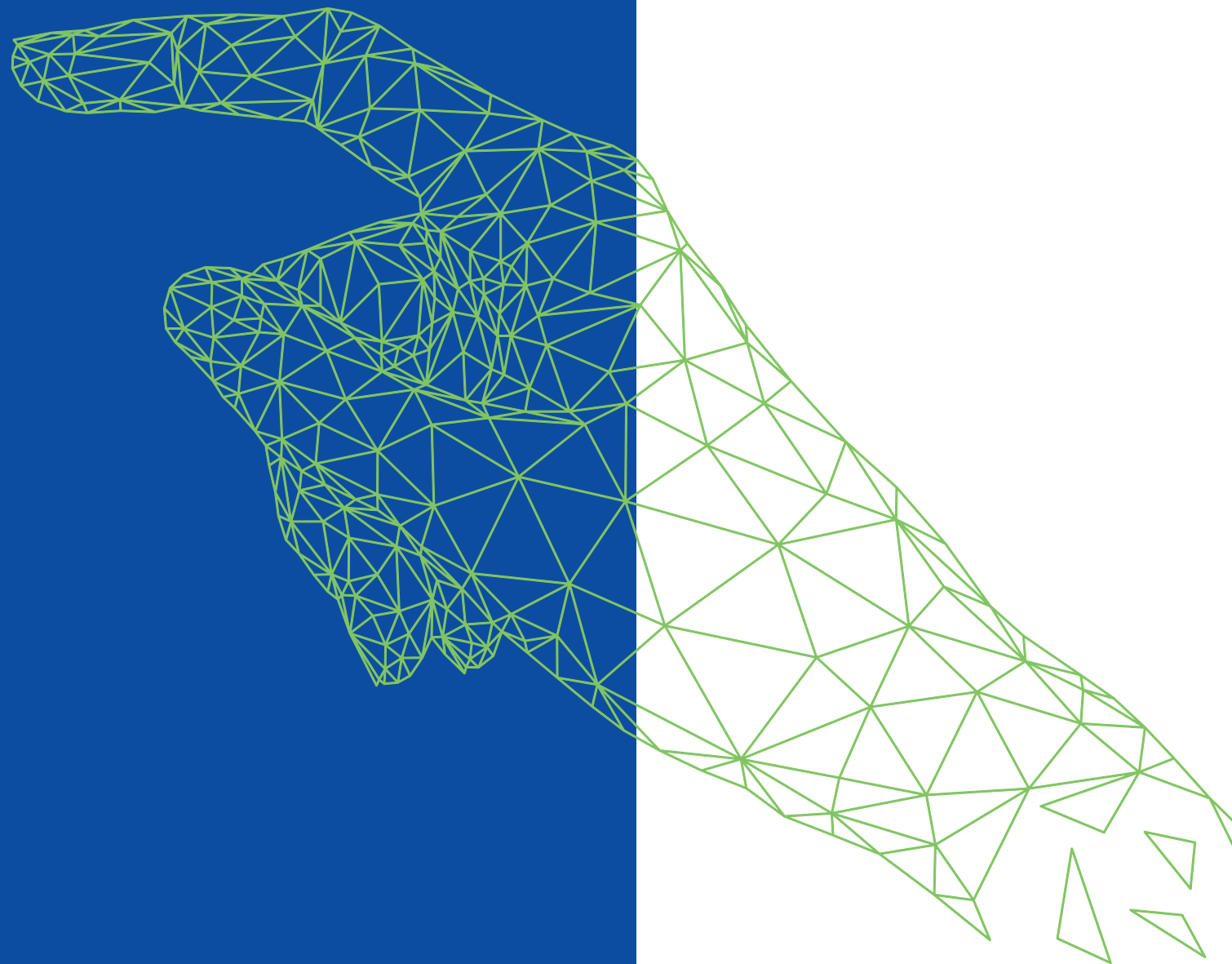
ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ HILTON

Το μοντέλο που προτείνει ο Hilton (1962) συνδυάζει τη θεωρία του Festinger για τη «γνωστική ασυμφωνία» με τη γνωστική ψυχολογία και ειδικά με τη γνωστική επεξεργασία πληροφοριών. Γνωστική ασυμφωνία υπάρχει, όταν το άτομο ασπάζεται ταυτόχρονα στάσεις ασυμβίβαστες μεταξύ τους ή όταν υπάρχει διάσταση μεταξύ των πεποιθήσεων του και της πραγματικής συμπεριφοράς. Όταν το άτομο πρέπει να κάνει μια επιλογή (ο Hilton κάνει λόγο ειδικά για επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης) βρίσκεται σε κατάσταση μη ισορροπίας και επιδιώκει την αποκατάσταση της νοητικής ισορροπίας. Η διαδικασία λήψης απόφασης αρχίζει με κάποιο περιβαλλοντικό ερέθισμα, το οποίο φέρνει το άτομο σε κατάσταση μη ισορροπίας. Τότε ενεργοποιείται ο μηχανισμός αποκατάστασης της νοητικής ισορροπίας. Αρχικά, γίνεται έλεγχος για να διαπιστωθεί αν υπάρχει γνωστική ασυμφωνία. Αν δεν υπάρχει, τότε η λήψη απόφασης είναι εύκολη. Αν όμως υπάρχει, τότε ενεργοποιείται το σύστημα επανεξέτασης και αναπροσαρμογής του ερεθίσματος των πληροφοριών, για ανατροφοδότηση στην είσοδο και δημιουργία ενός σχεδίου δοκιμαστικής απόφασης. Μια σειρά τέτοιων διαδικασιών οδηγεί στην τελική ενέργεια που επαναφέρει την ισορροπία. Σε καταστάσεις γνωστικής ασυμφωνίας τα άτομα αντιδρούν με ποικίλους τρόπους. Ο Hilton κάνει λόγο για τέσσερεις τρόπους: (α) προσωρινός συμβιβασμός με πιθανή αναβολή της απόφασης, (β) απόρριψη του ερεθίσματος λόγω σοβαρής ασυμφωνίας, (γ) υπερίσχυση του ερεθίσματος και λήψη ευνοϊκής απόφασης, (δ) τροποποίηση τόσο στοιχείων σχετικών με το ερέθισμα, όσο και στοιχείων σχετικών με την αντίδραση, ώστε να επέλθει ισορροπία.

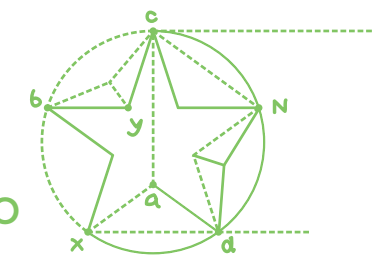


ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ GELLAT

Σύμφωνα με τον Gellat (1962) οι απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη λήψη απόφασης είναι: ύπαρξη ενός ατόμου που πρέπει να πάρει κάποια απόφαση και ύπαρξη τουλάχιστον δύο εναλλακτικών επιλογών.

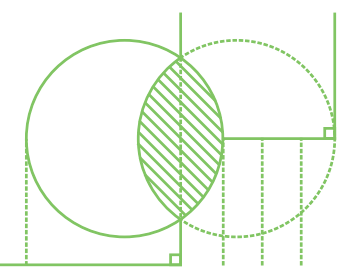


Πολύ σημαντικός είναι ο ρόλος των πληροφοριών που έχει το άτομο στη διάθεσή του. Η διαδικασία λήψης απόφασης, σύμφωνα με το μοντέλο του Gellat έχει διάφορα στάδια: (α) τη συλλογή των σχετικών πληροφοριών, εκτίμηση των πιθανών αποτελεσμάτων κάθε επιλογής και εκτίμηση της πιθανότητας να πραγματοποιηθούν, εκτίμηση του πόσο επιθυμητά είναι τα αποτελέσματα αυτά, (β) την κατάληξη σε μια απόφαση (τελική ή διερευνητική). Αν η απόφαση είναι διερευνητική, τότε, το άτομο αναζητά περισσότερες πληροφορίες και αρχίζει νέος κύκλος μέχρι να καταλήξει σε νέα απόφαση (τελική ή διερευνητική).



ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ KATZ

Το μοντέλο που προτείνει ο Katz (1963) αναφέρεται ειδικά στη λήψη αποφάσεων σχετικών με τη σταδιοδρομία. Κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης παίζουν ρόλο τρία κυρίως στοιχεία: (α) το σύστημα αξιών του ατόμου, (β) το σύστημα πληροφοριών και (γ) το σύστημα πρόβλεψης των πιθανών εκβάσεων. Το άτομο αξιολογεί και ιεραρχεί τις εναλλακτικές επιλογές λαμβάνοντας υπόψη την πιθανότητα επιτυχίας και την αξία που τους έχει προσδώσει. Καλύτερη λύση κρίνεται αυτή με τη μεγαλύτερη προσδοκώμενη αξία.



Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ TIEDEMAN ΚΑΙ Ο' HARA

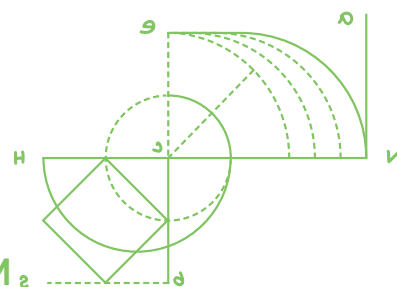
Η θεωρία των Tiedeman και Ο' Hara (1963) αναφέρεται στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Η αρχική της μορφή διατυπώθηκε από τον Tiedeman το 1961. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης περιλαμβάνει δύο κύρια στάδια: (1) Φάση προετοιμασίας. Περιλαμβάνει τα ακόλουθα υποστάδια: (α) Διερεύνηση (το άτομο συλλέγει πληροφορίες



και εξετάζει τις εναλλακτικές λύσεις). (β) Αποκρυστάλλωση (το άτομο εστιάζει την προσοχή του σε μια ομάδα λύσεων). (γ) Επιλογή (το άτομο επιλέγει συγκεκριμένη κατεύθυνση). (δ) Διασάφηση (το άτομο οριστικοποιεί την επιλογή του και δημιουργεί σχέδιο δράσης). (2) Φάση της υλοποίησης και της προσαρμογής. Περιλαμβάνει τα ακόλουθα υποστάδια: (α) Είσοδος στο νέο επαγγελματικό / εκπαιδευτικό χώρο και προσπάθεια προσαρμογής. (β) Στάδιο αναμόρφωσης: Το άτομο, αφού νιώσει αποδεκτό, προσπαθεί να επηρεάσει το περιβάλλον του. (γ) Στάδιο ολοκλήρωσης: Επιτυγχάνεται ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος και τις επιθυμίες και ανάγκες του ατόμου.

Στη διαδικασία αυτή, σημαντικό ρόλο παίζουν οι μηχανισμοί ταύτισης και διαφοροποίησης με πρόσωπα και απόψεις. Κατά τους Tiedeman και O' Hara, η αποτελεσματικότητα μιας απόφασης εξαρτάται από τον βαθμό γνώσης του εαυτού και του περιβάλλοντος. Στη θεωρία τους κάνουν λόγο για τέσσερις τρόπους προσέγγισης της κατάστασης απόφασης: α) η αδυναμία γνώσης τόσο του εαυτού μας όσο και του περιβάλλοντος προκαλεί μια κατάσταση σύγχυσης (ή «παράλυσης»), που καθιστά αδύνατη τη λήψη απόφασης, β) η γνώση του εαυτού σε συνδυασμό με την έλλειψη γνώσης του περιβάλλοντος οδηγεί σε διαισθητική απόφαση, γ) η έλλειψη γνώσης του εαυτού σε συνδυασμό με

γνώση των συνθηκών του περιβάλλοντος οδηγεί σε εξαρτημένη απόφαση και δ) η γνώση τόσο του εαυτού όσο και του περιβάλλοντος συνδέεται με τη λογική απόφαση.



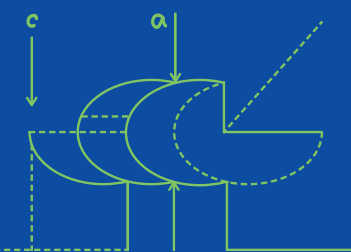
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ VROOM

Ο Vroom (1964) πρότεινε ένα ιδιαίτερα σύνθετο μαθηματικό - στατιστικό μοντέλο λήψης επαγγελματικής απόφασης. Περιλαμβάνει δύο επιμέρους μοντέλα: το μοντέλο του σθένους και το μοντέλο της δύναμης. Γίνεται διάκριση μεταξύ προτίμησης, επιλογής και κατάληξης σε λύση. Πιο συγκεκριμένα: (α) το άτομο προτιμά την επιλογή με το μεγαλύτερο «σθένος». Το σθένος είναι ο βαθμός επιθυμητότητας της επιλογής και προκύπτει από τη συνεκτίμηση των προβλεπόμενων αποτελεσμάτων και των αξιών του ατόμου. (β) Το άτομο επιλέγει τη λύση με τη μεγαλύτερη «δύναμη». Η δύναμη είναι οι «προσδοκίες», δηλαδή οι πιθανότητες επιτυχίας κάθε εναλλακτικής επιλογής και (γ) το άτομο καταλήγει στη λύση με τις ρεαλιστικότερες πιθανότητες για επιτυχία.



Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ KALDOR ΚΑΙ ZYTOWSKY

Η θεωρία αυτή (1969) ανήκει στις λογικό - οικονομικές θεωρίες λήψης απόφασης. Εστιάζεται κυρίως στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Οι ακόλουθοι παράγοντες επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης απόφασης: (α) το σύστημα προτιμήσεων του ατόμου, (β) τα διαθέσιμα μέσα τη στιγμή της απόφασης και (γ) ο βαθμός ικανοποίησης από κάθε πιθανή έκβαση. Κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης το άτομο συγκρίνει τα «εισερχόμενα» με τα «εξερχόμενα», συγκρίνει δηλαδή το όφελος των αποτελεσμάτων με το κόστος επίτευξής τους. Έτσι, προκύπτει η καθαρή αξία κάθε εναλλακτικής επιλογής.



Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HARREN

Ο Harren (1979) βασίστηκε στη θεωρία των Tiedeman & O' Hara για να διαμορφώσει μια νέα θεωρία λήψης απόφασης, σύμφωνα με την οποία η διαδικασία λήψης απόφασης έχει τα ακόλουθα στάδια: (α) Γνώση του εαυτού και γνώση του περιβάλλοντος. (β) Σχεδιασμός, οργάνωση και υλοποίηση όλης της διαδικασίας λήψης απόφασης. (γ) Δέσμευση του ατόμου για την υλοποίηση της συγκεκριμένης επιλογής. (ε) Υλοποίηση της συγκεκριμένης επιλογής.

Ο Harren ασχολήθηκε και με τον τρόπο που λαμβάνουν αποφάσεις τα άτομα. Ο Harren κάνει λόγο, για τρία πρότυπα συμπεριφοράς, που εμφανίζονται πιο συστηματικά στη λήψη αποφάσεων και σηματοδοτούν τρεις τρόπους λήψης απόφασης: τον λογικό, τον διαισθητικό και τον εξαρτημένο.

Αυτοί οι τρόποι, δείχνουν τον βαθμό στον οποίο το άτομο αναλαμβάνει προσωπική ευθύνη για τη λήψη απόφασης ή επιρρίπτει την ευθύνη στην τύχη ή στους άλλους και τον βαθμό στον οποίο χρησιμοποιεί λογικές αντί για συναισθηματικές στρατηγικές στη λήψη απόφασης.

Ο λογικός τρόπος: Στηρίζεται στη λογική επεξεργασία. Τα άτομα αναλαμβάνουν την ευθύνη των πράξεών τους. Ενεργούν με βάση την προγενέστερη εμπειρία και συσχετίζουν τις εμπειρίες με πιθανές επιπτώσεις στο μέλλον. Οι ενέργειές τους είναι συνειδητές, αναζητούν πληροφορίες σχετικές με την απόφαση και δρουν υπεύθυνα. Αυτός ο τρόπος λήψης απόφασης λαμβάνει υπόψη τόσο τη διάσταση του εαυτού όσο και τη διάσταση του περιβάλλοντος. Μολονότι ο λογικός τρόπος θεωρείται ο καλύτερος τρόπος λήψης απόφασης, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται η σημασία των συναισθημάτων των ατόμων, αλλά και η σημασία που έχει για τα άτομα αυτά η γνώμη των άλλων.

Η διαδικασία λήψης απόφασης που βασίζεται στον λογικό τρόπο περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ: Χρειάζεται σαφής προσδιορισμός της κατάστασης που απαιτεί τη λήψη απόφασης. **ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ:** Το άτομο πρέπει να αναζητήσει πληροφορίες από έγκυρες πηγές, να μιλήσει με άτομα που γνωρίζουν το θέμα κ.ά. Στο τέλος του σταδίου αυτού πρέπει να έχει αποκτήσει γνώση τόσο σχετικά με τα χαρακτηριστικά του εαυτού του όσο και σχετικά με τον κόσμο της εργασίας. **ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ:**

Το άτομο βλέπει το θέμα από διάφορες οπτικές γωνίες και δημιουργεί διάφορες εναλλακτικές επιλογές. Πρέπει να δώσει προσοχή στα παρακάτω στοιχεία:

α) για την αξιολόγηση κάποιων από τις εναλλακτικές λύσεις ενδέχεται να χρειάζεται η συγκέντρωση περισσότερων πληροφοριών, β) ενδεχομένως κάποιες από τις επιλογές μπορούν να συνδυαστούν και γ) κάθε επιλογή θα έχει συγκεκριμένες συνέπειες. Αξιολόγηση των εναλλακτικών επιλογών και δέσμευση σε μία:

Οι υπόλοιπες επιλογές θα διαγραφούν πρόσκαιρα και μερικές φορές μόνιμα. **ΕΦΑΡΜΟΓΗ:** Χρειάζεται βήμα προς βήμα προγραμματισμός των ενεργειών που πρέπει να γίνουν για την υλοποίηση της απόφασης και στη συνέχεια υλοποίηση των ενεργειών αυτών.

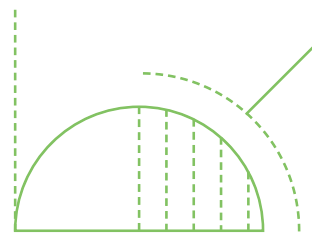
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ: Αν η πορεία δράσης που επέλεξε το άτομο δεν έχει τα προσδοκώμενα ή επιθυμητά αποτελέσματα, τότε πρέπει να επανεκτιμήσει τους στόχους του και τις εναλλακτικές του επιλογές.

Ο Διαισθητικός τρόπος: Στηρίζεται περισσότερο στη διαίσθηση και λιγότερο στη λογική. Οι αποφάσεις αυτού του τύπου είναι αυθόρμητες και απαιτούν λίγο χρόνο, λίγες πληροφορίες και ελάχιστο σχεδιασμό. Το άτομο, χρησιμοποιεί τη φαντασία του και δίνει προσοχή στα παρόντα συναισθήματα. Ο διαισθητικός τρόπος λήψης απόφασης, χαρακτηρί-

ζεται από μικρή πρόβλεψη του μέλλοντος και έλλειψη αναζήτησης πληροφοριών και ορθολογικής αξιολόγησης των εναλλακτικών επιλογών. Οι διαισθητικές αποφάσεις είναι χρήσιμες σε επείγουσες ή απρόβλεπτες καταστάσεις και στις διαπροσωπικές σχέσεις (όπου υπάρχει αδυναμία πρόβλεψης των αντιδράσεων των άλλων). Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται, ως εύκολη λύση, για να αποφύγει το άτομο τη συλλογή πληροφοριών.

Ο Εξαρτημένος τρόπος: Χρησιμοποιείται από άτομα, που κατά τη λήψη αποφάσεων, εξαρτώνται από τη γνώμη, τις επιθυμίες και τις προσδοκίες των άλλων. Υπάρχει άρνηση της προσωπικής ευθύνης και το άτομο την επιρρίπτει σε άλλους. Όμως, ακόμα και αν η λήψη απόφασης ανατεθεί σε άλλους, οι συνέπειες της απόφασης θα αφορούν το ίδιο το άτομο. Οι αποφάσεις αυτού του τύπου είναι εύκολες αφού απαιτούν απλή αποδοχή της επιλογής των άλλων. Είναι χρήσιμες για ζητήματα μικρής σημασίας, καθώς έτσι το άτομο εξοικονομεί χρόνο. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως εύκολη λύση για να αποφύγει το άτομο τη συλλογή πληροφοριών ή επειδή φοβάται να επιλέξει μόνο του.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ GATI



Ο Gati (1986) διαμόρφωσε ένα μοντέλο λήψης αποφάσεων, το οποίο ονόμασε «μοντέλο διαδοχικού αποκλεισμού». Για την ανάπτυξη της θεωρίας αυτής βασίστηκε στις απόψεις του Tversky για τον αποκλεισμό εναλλακτικών επιλογών με βάση κάποιες προδιαγραφές. Σε κάθε εναλλακτική επιλογή, υπάρχουν διάφορες ποιοτικές και ποσοτικές διαστάσεις. Το άτομο επιλέγει μια τέτοια διάσταση και τη μετατρέπει σε κριτήριο, σύμφωνα με το οποίο συγκρίνει τις διάφορες επιλογές μεταξύ τους. Έτσι, με κριτήριο τη διάσταση αυτή, το άτομο καταλήγει στον αποκλεισμό κάποιων επιλογών.

Κλείνοντας θεωρούμε σκόπιμο να πούμε πως τόσο οι θεωρίες όσο και τα μοντέλα λήψης αποφάσεων δεν ασχολούνται με την ψυχολογική προϊστορία του ατόμου, αλλά με τα προϊόντα που υπεισέρχονται στη διαδικασία λήψης απόφασης. Δεν ασχολείται επίσης με το πώς διαμορφώθηκαν οι προτιμήσεις

και οι αξιολογήσεις, αλλά με το πώς υφίσταται νοητική επεξεργασία την ώρα της απόφασης και πώς την επηρεάζουν και τη διαμορφώνουν. Από επιστημονική άποψη, τα μοντέλα αυτά αποβλέπουν στην πρόβλεψη της συμπεριφοράς και από πρακτική άποψη στη διαμόρφωση ενός συστήματος καθοδήγησης και υποβοήθησης στη λήψη αποφάσεων. Ίσως να φαίνεται παράξενη αυτή η αντίληψη, ότι δηλαδή αγνοώντας την προϊστορία και ιδιοτυπία του ατόμου, είναι δυνατό να προχωρήσει κανείς στην καθοδήγηση. Στην πραγματικότητα όμως, τα μοντέλα και οι θεωρίες λήψης απόφασης, μας έφεραν πιο κοντά στην ιδιαίτερη ψυχοσύνθεση του κάθε ατόμου. Αυτό συμβαίνει γιατί το κάθε μοντέλο που περιγράφει τη διαδικασία λήψης απόφασης, προϋποθέτει στην πρακτική του εφαρμογή την ενσωμάτωση των προσωπικών αξιολογήσεων του ατόμου. Το πρόβλημα με τα μοντέλα λήψης απόφασης είναι, αν τα άτομα παίρνουν αποφάσεις με τον τρόπο που αυτά περιγράφουν. Οι μέχρι τώρα ενδείξεις είναι ότι, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει απόλυτα. Όπως φαίνεται, απέχουμε πολύ ακόμα από το να κατανοήσουμε με ακρίβεια το πώς γίνεται η επεξεργασία των πληροφοριών από το άτομο, προκειμένου να λάβει μια σωστή απόφαση.



**Η γνώση του εαυτού μας
πρέπει να είναι
βασικός στόχος
της επαγγελματικής
εκπαίδευσης και
της Συμβουλευτικής**



Τρόπος λήψης απόφασης

Ο κάθε άνθρωπος, χαρακτηρίζεται για τις ιδιαιτερότητες που συνθέτουν τη δική του προσωπικότητα και συνεπώς ακολουθεί τη δική του τακτική στη λήψη αποφάσεων. Με άλλα λόγια, το πώς παίρνει ο κάθε άνθρωπος αποφάσεις, είναι μια εντελώς προσωπική του υπόθεση.

Υπάρχουν όμως μερικά πρότυπα συμπεριφοράς, που η σχετική βιβλιογραφία έχει δείξει ότι επαναλαμβάνονται με κάποια σταθερότητα και συνέπεια στη λήψη αποφάσεων. Αυτά τα πρότυπα παρουσιάζονται σε μια αρκετά συστηματική μορφή σε δύο προσεγγίσεις, τη γνωστική και τη συναισθηματική. Σύμφωνα με αυτή τη γνωστική θεώρηση το άτομο, κατά τη λήψη των αποφάσεων, μπορεί να θεωρηθεί ότι χρησιμοποιεί μια από τις παρακάτω μεθόδους/στρατηγικές:

Α) ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ ΤΟΥ «ΕΠΙΘΥΜΗΤΟΥ». Στο άτομο, έχει αναπτυχθεί μια συγκεκριμένη επιθυμία, κι αυτή είναι που αποτελεί την καθοριστική μεταβλητή στη λήψη της απόφασης: το άτομο επιλέγει την εναλλακτική οδό που θα του ικανοποιήσει αυτή του την επιθυμία.

Β) ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ ΤΗΣ «ΑΠΟΦΥΓΗΣ». Το άτομο, εδώ, έχει συνειδητοποιήσει ποια είναι η πιο ανεπιθύμητη έκβαση, κι αυτήν προσπαθεί ν' αποφύγει με κάθε τρόπο. Καθοριστική μεταβλητή, δηλαδή, εδώ είναι η αποφυγή της ανεπιθύμητης έκβασης.

Γ) ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ ΤΗΣ «ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ». Κάποια από τις εναλλακτικές λύσεις φαίνεται ότι έχει τις περισσότερες πιθανότητες να φέρει την επιτυχία στο άτομο, κι αυτήν ακριβώς προτιμά το άτομο να επιλέξει. Αυτή δηλαδή που θα φέρει εκ του ασφαλούς την επιτυχία.

Δ) ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ ΤΟΥ «ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ». Στην περίπτωση αυτή, το άτομο κάνει την επιλογή του, βασιζόμενο σ' ένα συνδυασμό των παραπάνω προσεγγίσεων, προσαρμόζοντας ανάλογα τη συμπεριφορά του απέναντι στην κάθε παράμετρο.

Αυτό που πρέπει να επισημάνουμε στο σημείο αυτό είναι ότι, θεωρείται ατομική υπόθεση του καθενός το ποια από τις παραπάνω μεθόδους θα χρησιμοποιήσει. Επιπλέον, καμιά από τις μεθόδους αυτές δεν είναι «καλή» ή «κακή», «καλύτερη» ή «χειρότερη» κ.λπ. Μπορεί μάλλον να είναι «καταλληλότερη» ή «μη καταλληλότερη» για συγκεκριμένα άτομα και συγκεκριμένες περιπτώσεις. Μπορεί ακόμη να είναι επιθυμητή ή ανεπιθύμητη, ίσως και «δυνατή ή αδύνατη» για κάποια άτομα.



**Καμιά από τις μεθόδους
αυτές δεν είναι «καλή»
ή «κακή», «καλύτερη»
ή «χειρότερη» κ.λπ.
Μπορεί μάλλον να είναι
καταλληλότερη ή μη,
για συγκεκριμένα άτομα
και συγκεκριμένες
περιπτώσεις**

Αντίθετα, η συναισθηματική θεώρηση δίνει έμφαση στη συναισθηματική διάσταση. Κατά τη συναισθηματική προσέγγιση έχει διαπιστωθεί ότι οι συνήθειες μορφές συμπεριφοράς κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι οι παρακάτω:

α) Συμπεριφορά αυθόρμητη. Πρόκειται για τις περιπτώσεις στις οποίες το άτομο αποφασίζει χωρίς πολλή σκέψη και χωρίς πολλή μελέτη του θέματος, ακολουθώντας την πρώτη έμπνευση της στιγμής. «Έτσι μού 'ρθε», θα πει το άτομο αν ρωτηθεί. Ο «αυθόρμητος» άνθρωπος συνήθως παίρνει αποφάσεις με αυτό τον τρόπο.

β) Συμπεριφορά μοιρολατρική. Το άτομο εδώ δέχεται μοιρολατρικά τις καταστάσεις ή τις αποφάσεις των άλλων. «Η τύχη μου το 'θελε...» ή «ήταν η μοίρα μου...» ή «ήταν γραφτό...» κ.λπ., είναι εκφράσεις που εκπροσωπούν αυτήν τη συμπεριφορά. Ο «μοιρολατρικός» άνθρωπος συνήθως επιδεικνύει τέτοια συμπεριφορά.

γ) Συμπεριφορά συμμόρφωσης (συμμορφωτική). Στην περίπτωση αυτή, το άτομο συμμορφώνεται με τις αποφάσεις άλλων ή τις επιθυμίες άλλων ή τις ισχύουσες καταστάσεις. «Ό,τι πουν οι άλλοι» είναι η γενική θέση του ατόμου αυτού.

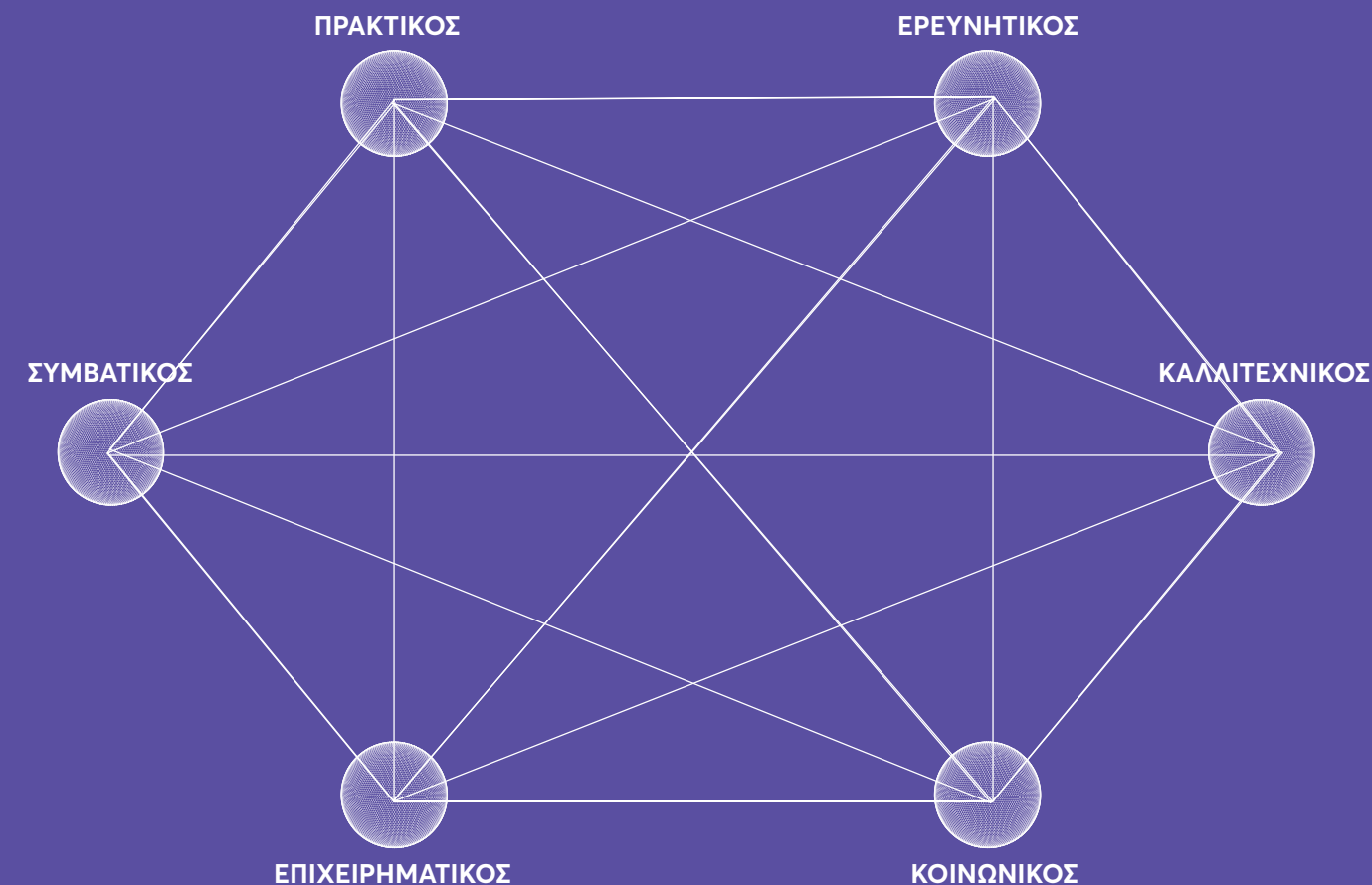
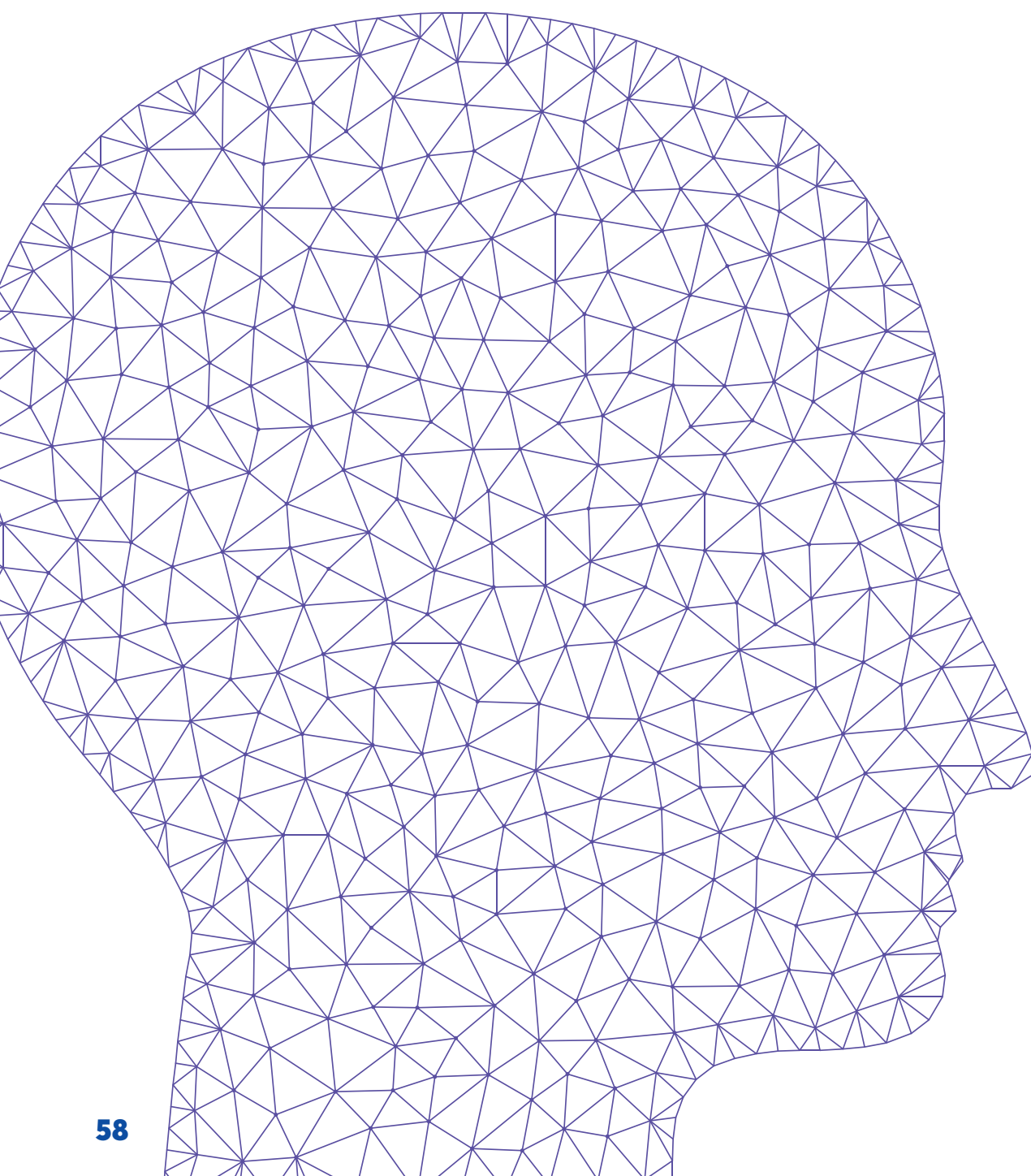
δ) Συμπεριφορά αναβολής ή καθυστέρησης (αναβλητική). Αυτά τα άτομα κάνουν ότι μπορούν για να αναβάλουν τις αποφάσεις, να καθυστερήσουν τις επιλογές. «Ό,τι μπορείς ν' αφήσεις γι' αύριο μην το κάνεις σήμερα» είναι η έκφραση που αποδίδει αυτά τα άτομα.

ε) Συμπεριφορά ενόρασης (ενορατική). Εδώ το άτομο επιλέγει με εντελώς ενορατικό τρόπο ανάμεσα στις εναλλακτικές οδούς.

στ) Συμπεριφορά αγωνίας (εναγώνια). Στις περιπτώσεις αυτές τα άτομα έχουν κατακυριευτεί από την κατάσταση απόφασης, έχουν χαθεί στη μελέτη των εναλλακτικών λύσεων και πνιγεί στις πληροφορίες και στα δεδομένα. Εννοείται πως η κατάσταση έχει μετατραπεί σε σοβαρό δίλημμα. Η έκφραση «δεν μπορώ να βγάλω άκρη» ίσως είναι αντιπροσωπευτική μιας τέτοιας κατάστασης.

ζ) Συμπεριφορά παράλυσης (παραλυτική). Πρόκειται για προβληματικές μάλλον καταστάσεις, όχι οπωσδήποτε παθολογικές, στις οποίες το άτομο αδυνατεί ν' αντιμετωπίσει την κατάσταση της απόφασης. Από τα παραπάνω μπορούμε βάσιμα να υποθέσουμε πως καθεμιά από τις παραπάνω συμπεριφορές υιοθετείται και από συγκεκριμένους τύπους προσωπικότητας, οι οποίοι χρησιμοποιούν τη δική τους τακτική ή το δικό τους πρότυπο συμπεριφοράς στη λήψη απόφασης, με στόχο το βέλτιστο αποτέλεσμα.

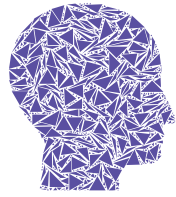
Τύποι προσωπικότητας



Το εξάγωνο του Holland

Βασικό χαρακτηριστικό της ανθρώπινης κοινωνίας είναι ότι αποτελείται από διαφορετικούς τύπους ατόμων, που έχουν πολλές ομοιότητες, αλλά και διαφορές: στην εμφάνιση, τη χροιά της φωνής, τον χαρακτήρα, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα ταλέντα κ.ά. Κάθε άνθρωπος διακρίνεται για ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, που λείπουν από κάποιον άλλο, και το αντίθετο. Ο καθένας μοιάζει με άλλους, αλλά και διαφέρει απ' αυτούς. Όπως δεν υπάρχουν δύο τύποι όμοιων δακτυλικών αποτυπωμάτων, έτσι και κάθε άνθρωπος έχει τη δική του ξεχωριστή προσωπικότητα. Δεν είναι όλοι γεννημένοι για τα ίδια πράγματα, όσο και αν παρόμοιες εργασίες μπορούν να εκτελεστούν από διάφορα άτομα. Αυτή η ιδιαιτερότητα του καθενός, άλλωστε, κάνει τη ζωή των κοινωνιών πιο γόνιμη, δημιουργική και ενδιαφέρουσα. Μια κοινωνία, όπου οι άνθρωποι θα ήταν σε όλα ίδιοι, δεν θα είχε λόγο ύπαρξης. Και το αντίθετο, μια κοινωνία όπου οι άνθρωποι θα διέφεραν σε όλα μεταξύ τους, θα είχε προβλήματα συνοχής και δεν θα επιβίωνε.

Η διεθνής επιστημονική βιβλιογραφία του κλάδου της συμβουλευτικής έχει εμπλουτιστεί με αρκετές θεωρίες, που επιχειρούν να «παντρέψουν» επιμέρους προσωπικότητες, προτιμήσεις, κλίσεις, ενδιαφέροντα, ταλέντα, ικανότητες και δεξιότητες ανθρώπων, με διάφορα επαγγέλματα. Ο ρεαλιστικός-πρακτικός, ο ερευνητικός, ο καλλιτεχνικός, ο κοινωνικός, ο επιχειρηματικός και ο συμβατικός-οργανωτικός είναι οι έξι τύποι ανθρώπινης προσωπικότητας, όπως έχουν καταγραφεί από την πλέον διαδεδομένη και αποδεκτή διεθνώς θεωρία του John Holland (realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional), που είναι γνωστή και ως RIASEC, από τα αρχικά των αντίστοιχων αγγλικών όρων. Οι έξι αυτοί τύποι συνδέονται με αντίστοιχα και ομώνυμα εργασιακά περιβάλλοντα. **Για την εύρεση της συγγένειας των διάφορων τύπων, ο John Holland έχει αναπτύξει ένα σχήμα εξαγώνου, γνωστό και ως «Holland's hexagon», σύμφωνα με το οποίο οι ομοιότητες και οι διαφορές ανάμεσα στους έξι τύπους προσωπικότητας απεικονίζονται στο παραπάνω σχήμα.**



Καλλιτεχνικός (Artistic)

Οι καλλιτεχνικοί τύποι είναι πολύπλοκοι χαρακτήρες, ευαίσθητοι, ατίθασοι και αφηρημένοι, χωρίς τάξη, δυσπροσάρμοστοι και συναισθηματικοί. Είναι εκδηλωτικοί, παρορμητικοί και ευφάνταστοι, συχνά αναποτελεσματικοί, αλλά και αυθεντικοί, ιδεαλιστές και ρομαντικοί. Προσανατολίζονται σε ελεύθερες, αφηρημένες και μη συστηματικές δραστηριότητες και προφανώς ενδιαφέρονται και κλίνουν προς τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα. Το υπερκείμενο εργασιακό περιβάλλον τούς ενθαρρύνει να θεωρούν τους εαυτούς τους αντικορμφομιστές και ανεξάρτητους χαρακτήρες. Η ιδιαίτερη κλίση, το φυσικό ταλέντο του καθενός προς κάποια τέχνη, προς τη μουσική, τη ζωγραφική, τον χορό, το θέατρο, τη φωτογραφία, κ.λπ., αποτελεί κύριο συστατικό του τύπου αυτού και είναι πρωταρχικής σημασίας για μια αξιοπρεπή καριέρα στη δύσβατη, όσο και ενδιαφέρουσα διαδρομή των καλλιτεχνικών επαγγελμάτων.



Κοινωνικός (Social)

Όσοι υπάγονται στον κοινωνικό τύπο, είναι κατά κύριο λόγο φιλικοί, συνεργάσιμοι, ευγενείς, εξωστρεφείς, ευχάριστοι, θερμοί και ζωντανοί χαρακτήρες, συνήθως υπομονετικοί, αλληλέγγυοι, εξυπηρετικοί και συγκαταβατικοί. Αναπτύσσουν καλές σχέσεις με τρίτους, διαθέτουν πειθώ, παρέχουν τη συνδρομή τους σε όσους τη χρειάζονται και εμπλέκονται σε δραστηριότητες που συνεπάγονται τις δημόσιες σχέσεις, την επικοινωνία, την πληροφόρηση, την εκπαίδευση, τη θεραπεία, την αλληλεγγύη και την πρόνοια. Το υπερκείμενο εργασιακό περιβάλλον τούς οδηγεί στο να αναπτύσσουν δεξιότητες επικοινωνίας, κατανόησης και συνεργασίας. Οι κοινωνικοί τύποι θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε δύο υποτύπους: α) τους κοινωνικούς - εξωστρεφείς και τους κοινωνικούς - αλληλέγγυους. Οι πρώτοι χαρακτηρίζονται από δεξιότητες δημοσίων σχέσεων, ικανότητες πωλήσεων και προσωπικής ανέλιξης, η κοινωνικότητά τους δηλαδή συνδυάζεται με σκοπούς, στόχους και προσωπικές φιλοδοξίες. Συναφή επαγγέλματα είναι του στελέχους δημοσίων σχέσεων, του πωλητή, του δημοσιογράφου, του ψυχολόγου και του νοσηλευτή.

Οι δεύτεροι χαρακτηρίζονται περισσότερο από «αλληλέγγυα κοινωνικότητα», από ιδεαλισμό, συναισθηματισμό, γενναιοδωρία, ανθρωπισμό, ακόμη και αυτοθυσία και ταιριάζουν περισσότερο σε επαγγέλματα εκπαίδευσης, πρόνοιας, υγείας, περίθαλψης, ανθρώπινης συνεργασίας και αλληλεγγύης γενικότερα. Επισημαίνεται και εδώ ότι επιμέρους χαρακτηριστικά



Κάθε άνθρωπος διακρίνεται για ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, που λείπουν από κάποιον άλλο, και το αντίθετο. Ο καθένας μοιάζει με άλλους, αλλά και διαφέρει απ' αυτούς



της κάθε προσωπικότητας, όπως τα παραπάνω, μπορεί να ενυπάρχουν ταυτόχρονα σε κλιμακούμενες αναλογίες, σε διάφορα άτομα.



Επιχειρηματικός (Enterprising)

Στον επιχειρηματικό τύπο υπάγονται άτομα που διαθέτουν ηγετικές ικανότητες, άνθρωποι που είναι φιλόδοξοι, κυριαρχικοί, ενεργητικοί, ανταγωνιστικοί, κοινωνικοί, αισιόδοξοι, αποφασιστικοί και δημιουργικοί. Επιπλέον, μπορεί να χαρακτηριστούν ως επίμονοι, απόλυτοι, ανήσυχοι, δραστήριοι, εξωστρεφείς, ενθουσιώδεις, ριψοκίνδυνοι, επινοητικοί, δυναμικοί, γενναίοι, αλλά και συχνά εγωκεντρικοί, επιθετικοί και αυταρχικοί. Το υπερκείμενο εργασιακό περιβάλλον τούς οδηγεί στην ανάπτυξη επιχειρημάτων, αλλά και μεθόδων πειθούς και χειραγώγησης τρίτων, ενώ θεωρούν τους εαυτούς τους δημοφιλείς και γεμάτους αυτοπεποίθηση. Συχνά κρίνουν τον κόσμο απλουστευμένα και συμβατικά, με βάση το κοινωνικό κύρος και την εξουσία. Είναι προφανές ότι οι επιχειρηματικοί τύποι ταιριάζουν με διευθυντικές και ηγετικές θέσεις και επαγγέλματα, όπου ενυπάρχει οικονομική διάσταση, επιχειρηματικότητα και δυνατότητες ιεραρχικής ανέλιξης π.χ. του τραπεζικού και του εμπορίου.



Συμβατικός - Οργανωτικός (Conventional)

Οι συμβατικοί τύποι αποδέχονται τον καθιερωμένο τρόπο ζωής, τις αποδεκτές αξίες της κοινωνίας και την υφιστάμενη ιεραρχία εξουσίας, είναι αφοσιωμένοι, ευσυνείδητοι με ανεπτυγμένο ιδιαίτερα το αίσθημα της οικονομίας. Είναι επιμελείς, ευπροσάρμοστοι, πειθαρχημένοι, προσεκτικοί, τακτικοί, πρακτικοί, ακριβείς, ψύχραιμοι, συνεργάσιμοι, αξιόπιστοι, συχνά δογματικοί και εσωστρεφείς, ευσυνείδητοι, μεθοδικοί και οργανωτικοί. Τα άτομα που υπάγονται στον τύπο αυτό, προσανατολίζονται σε δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τάξη, ακρίβεια και μεθοδικότητα. Το υπερκείμενο εργασιακό περιβάλλον τούς οδηγεί σε καθιερωμένες επαναλαμβανόμενες εργασίες που απαιτούν πειθαρχία, υπολογιστικές, λογιστικές, υπαλληλικές και επιχειρηματικές ικανότητες. Ταιριάζουν με επαγγέλματα όπως ο στρατιωτικός, ο γραμματέας, ο επόπτης, ο αστυνομικός, ο δημόσιος ή ο διπλωματικός υπάλληλος, το στέλεχος επιχειρήσεων, ο βιβλιοθηκονόμος, ο συμβολαιογράφος, ο λογιστής κ.λπ. Επισημαίνεται, τέλος, ότι συνδυασμοί προσωπικότητας που αντιστοιχούν σε εργασιακούς ρόλους είναι συνδυασμός περισσότεροι του ενός.

Η διαδικασία της αναζήτησης απασχόλησης

Στα προηγούμενα κεφάλαια αναπτύξαμε το θεωρητικό πλαίσιο που σχετίζεται με την επαγγελματική συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Στις επόμενες ενότητες επικεντρωνόμαστε σε μια συστηματοποιημένη προσπάθεια καταγραφής της διαδικασίας αναζήτησης απασχόλησης. Επιχειρείται μια σύντομη σκιαγράφηση των βημάτων που πρέπει να πραγματοποιηθούν προς την εξεύρεση εργασίας. Είναι προφανές ότι δεν φιλοδοξούμε να παρουσιάσουμε συνταγές επιτυχίας σε μια δύσκολη και πολύπλοκη διαδικασία, αλλά κυρίως να λειτουργήσουμε υποστηρικτικά, ενισχυτικά, συμβουλευτικά.

ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

Αφού έχετε καταλήξει στην επιλογή επαγγέλματος με βάση τα δεδομένα που υπάρχουν στην αγορά εργασίας, αλλά και αφού έχετε εντοπίσει τα ιδιαίτερα συστατικά της προσωπικότητάς σας, είσαστε έτοιμοι για να ξεκινήσετε τη διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης.

Η προσπάθεια εξεύρεσης απασχόλησης είναι τις περισσότερες φορές εφήμερη και επιδερμική και δε χαρακτηρίζεται από την απαραίτητη συνέχεια, συνέπεια και επιμονή.

Προκειμένου να είστε αποτελεσματικοί στη διαδικασία που μόλις ξεκινάτε, γίνετε συστηματικοί. Προσπαθήστε να ενεργοποιήσετε όλες τις εσωτερικές δυνάμεις σας προς την κατεύθυνση της συ-

σιαστικής συστηματοποίησης κάθε ενέργειας, στην οποία θα χρειαστεί να προβείτε. Οργανώστε όλες τις κινήσεις και τα βήματά σας, καθώς αυτό σίγουρα θα σας βοηθήσει να διαχειριστείτε καλύτερα τον χρόνο σας. Δημιουργήστε το προσωπικό σας σχέδιο δράσης, προσαρμοσμένο στις δικές σας ανάγκες, τα δεδομένα και τη χρονική σας διαθεσιμότητα.

Τα στοιχεία που παρατίθενται στη συνέχεια θεωρούνται απαραίτητα για τη διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού σχεδίου δράσης.

Η ΜΕΘΟΔΕΥΣΗ

Τρόποι αναζήτησης απασχόλησης

Είναι σκόπιμο να αποφασίσετε ποιον τρόπο αναζήτησης απασχόλησης θα ακολουθήσετε ή εάν θα επιλέξετε να χρησιμοποιήσετε ταυτόχρονα διαφόρους τρόπους. Οι επικρατέστεροι τρόποι αναζήτησης απασχόλησης είναι:

Μικρές αγγελίες στον τύπο

Τόσο ο ημερήσιος, πανελλαδικής κυκλοφορίας τύπος, όσο και ο τοπικός, περιλαμβάνει κοινοποιήσεις θέσεων εργασίας μέσω των μικρών αγγελιών. Επίσης, μικρές αγγελίες περιλαμβάνονται και στον εξειδικευμένο τύπο, όπως οικονομικές εφημερίδες και κλαδικά περιοδικά.

Συχνά οι αγγελίες στον τύπο για αναζήτηση υποψηφίων είναι διατυπωμένες κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να κάνουν σαφείς τους όρους απασχόλησης, καθώς και

την περιγραφή της θέσης εργασίας. Επίσης, δίνουν σαφή περιγραφή του προφίλ του υποψηφίου. Διαβάστε προσεκτικά τις μικρές αγγελίες και αναλύστε επακριβώς όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνονται. Αν τα κριτήρια που περιλαμβάνονται στην αγγελία δεν συμβαδίζουν με τα προσόντα σας, αποφύγετε να υποβάλετε φάκελο υποψηφιότητας. Θα χάσετε πολύτιμο χρόνο. Ο ανταγωνισμός είναι μεγάλος και σίγουρα υπάρχουν άτομα τα οποία πληρούν κατά γράμμα τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις. Αν υπάρχουν ασάφειες, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε τηλεφωνικά και να τις διευκρινίσετε. Στον καθημερινό επίσης τύπο, και ειδικά στα ένθετα για την απασχόληση, δημοσιεύονται και οι προκηρύξεις για θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα ή για θέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε κάθε περίπτωση τηρήστε αυστηρά τις χρονικές προθεσμίες για την υποβολή του φακέλου υποψηφιότητας.

Αναζήτηση απασχόλησης σε μη δημοσιευμένες θέσεις

Εκτός από τις δημοσιευμένες θέσεις εργασίας, υπάρχει και το ενδεχόμενο αναζήτησης απασχόλησης σε μη δημοσιευμένες θέσεις. Είναι μια αποτελεσματική μέθοδος, αφού για τον εργοδότη αποτελεί οικονομία χρόνου και χρήματος.

Μπορεί να γίνει είτε μέσω της επιστολής διερεύνησης είτε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας. Στην προσπάθειά σας αυτή μπορούν να βοηθήσουν οι

επαφές με τον εθνικό φορέα απασχόλησης, τις επαγγελματικές ενώσεις, αλλά και τα επιμελητήρια. Επίσης, η καλή πληροφόρηση για τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων είναι από τα βασικά βήματα που πρέπει να ακολουθήσετε.

Αν επιλέξετε την προσέγγιση μέσω της επιστολής διερεύνησης, πρέπει να προσέξετε τα παρακάτω:

Στην επιστολή σκιαγραφήστε το προφίλ σας, περιγράφοντας τα τυπικά προσόντα και τις ικανότητές σας, προσδιορίζοντας με τον τρόπο αυτό τη θέση εργασίας που μπορείτε να καλύψετε αποτελεσματικά.

Παρουσιάστε με τρόπο πειστικό τις επαγγελματικές σας επιτυχίες, τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας.

Κινήστε το ενδιαφέρον του παραλήπτη.

Δείξτε αισιοδοξία ότι θα επιτύχετε το στόχο σας, που σε αυτή τη φάση είναι μια πρώτη συνάντηση με τον εργοδότη.

Μαζί με την επιστολή, επισυνάψτε και το πλήρες βιογραφικό σας σημείωμα.

Αν επιλέξετε την τηλεφωνική προσέγγιση, ακολουθήστε τους κανόνες που διέπουν την αποτελεσματική τηλεφωνική επικοινωνία.

Σιγουρευτείτε ότι μιλάτε με το κατάλληλο άτομο.

Αναφέρετε το όνομά σας.

Εξηγήστε το λόγο της επικοινωνίας σας.

Μιλήστε με αυτοπεποίθηση.

Ζητήστε πρόσθετες πληροφορίες, αν νομίζετε ότι θα σας φανούν χρήσιμες.

Σεβαστείτε το χρόνο του συνομιλητή σας.

Ζητήστε μια συνάντηση, χωρίς όμως να την απαιτήσετε.

Γνωριμίες

Ένας συνήθης τρόπος εξεύρεσης απασχόλησης είναι η αξιοποίηση των γνωριμιών που μπορεί να προέρχονται μέσα από την οικογένεια, τις κοινωνικές ή και τις επαγγελματικές δραστηριότητες.

- Αξιοποιήστε όποια γνωριμία πιστεύετε ότι μπορεί να φανεί αποτελεσματική.

- Κοινοποιήστε το ενδιαφέρον σας για δουλειά σε φίλους και γνωστούς.

Το περιβάλλον σας πρέπει να γνωρίζει ότι είστε στη διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης.

Γραφεία σταδιοδρομίας και διασύνδεσης

Τα γραφεία σταδιοδρομίας και διασύνδεσης είναι ένας σχετικά νέος θεσμός, ο οποίος λειτουργεί στα πανεπιστήμια και στοχεύει στο να βοηθήσει τους αποφοίτους των πανεπιστημίων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Αν και γραφεία σταδιοδρομίας υπάρχουν στα περισσότερα πανεπιστημιακά



Οργανώστε μεθοδικά τα βήματά σας, βελτιστοποιώντας τη διαχείριση του χρόνου σας. Καταρτίστε ένα σχέδιο δράσης, προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τα δεδομένα σας

ιδρύματα της χώρας, ακόμη δεν έχουν αρχίσει να επιτελούν το έργο τους και να διοχετεύουν τους αποφοίτους σε θέσεις απασχόλησης. Λειτουργούν όμως συμβουλευτικά και παρέχουν σημαντικές πληροφορίες για την προσφορά και ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Το χρονοδιάγραμμα

Η διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης είναι μια χρονοβόρα διαδικασία. Το σχέδιο δράσης πρέπει να οργανώνεται βάσει συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος. Το χρονοδιάγραμμα αυτό πρέπει να καλύπτει μικρά χρονικά διαστήματα, προκειμένου να καταγράφονται και να αξιοποιούνται οι εμπειρίες που αποκομίζονται. • Ξεκινήστε θέτοντας στόχους σε εβδομαδιαία βάση. • Στο τέλος της εβδομάδας ελέγξτε την πορεία των πραγματοποιημένων ενεργειών. Δείτε ποιες υλοποιήθηκαν και ποιες όχι. Την επόμενη εβδομάδα επαναπροσδιορίστε τους στόχους και τις ενέργειες.

Υποβολή φακέλου υποψηφιότητας

Έχοντας καταλήξει στους τρόπους αναζήτησης απασχόλησης και στη σύνταξη του ατομικού σχεδίου δράσης, προχωρήστε στην προετοιμασία του φακέλου υποψηφιότητας. Η προετοιμασία του φακέλου υποψηφιότητας αποτελεί ουσιώδες μέρος της διαδικασίας αναζήτησης απασχόλησης. Η πρώτη εικόνα που θα δημιουργήσετε στον εργοδότη εξαρτάται από τον φάκελο υποψηφιότητας. Ασχοληθείτε, λοιπόν, ουσιαστικά με αυτόν. Ο φάκελος υποψηφιότητας περιλαμβάνει τη συνοδευτική επιστολή και το βιογραφικό σημείωμα.

Συνοδευτική επιστολή

Ένα βιογραφικό σημείωμα, ως απάντηση σε αγγελία, δεν αποστέλλεται ποτέ μόνο του, αλλά συνοδεύεται πάντα από μια επιστολή. Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, υπάρχει και η επιστολή διερεύνησης, η οποία αποστέλλεται με πρωτοβουλία του υποψηφίου και όχι ως απάντηση σε δημοσιευμένη θέση. Η επιστολή έχει στόχο να προκαλέσει το ενδιαφέρον του εργοδότη, ώστε να προχωρήσει στο επόμενο βήμα, που είναι η μελέτη του βιογραφικού σημειώματος και η πρόσκληση του υποψηφίου σε συνέντευξη. Θεωρείται, δηλαδή, ότι είναι το μέσο για την επίτευξη του τελικού στόχου. Από αυτή την άποψη, μπορεί να αποδειχθεί ότι είναι η πιο σημαντική επιστολή της ζωής σας. Η συνοδευτική επιστολή παρουσιάζει σύντομα το



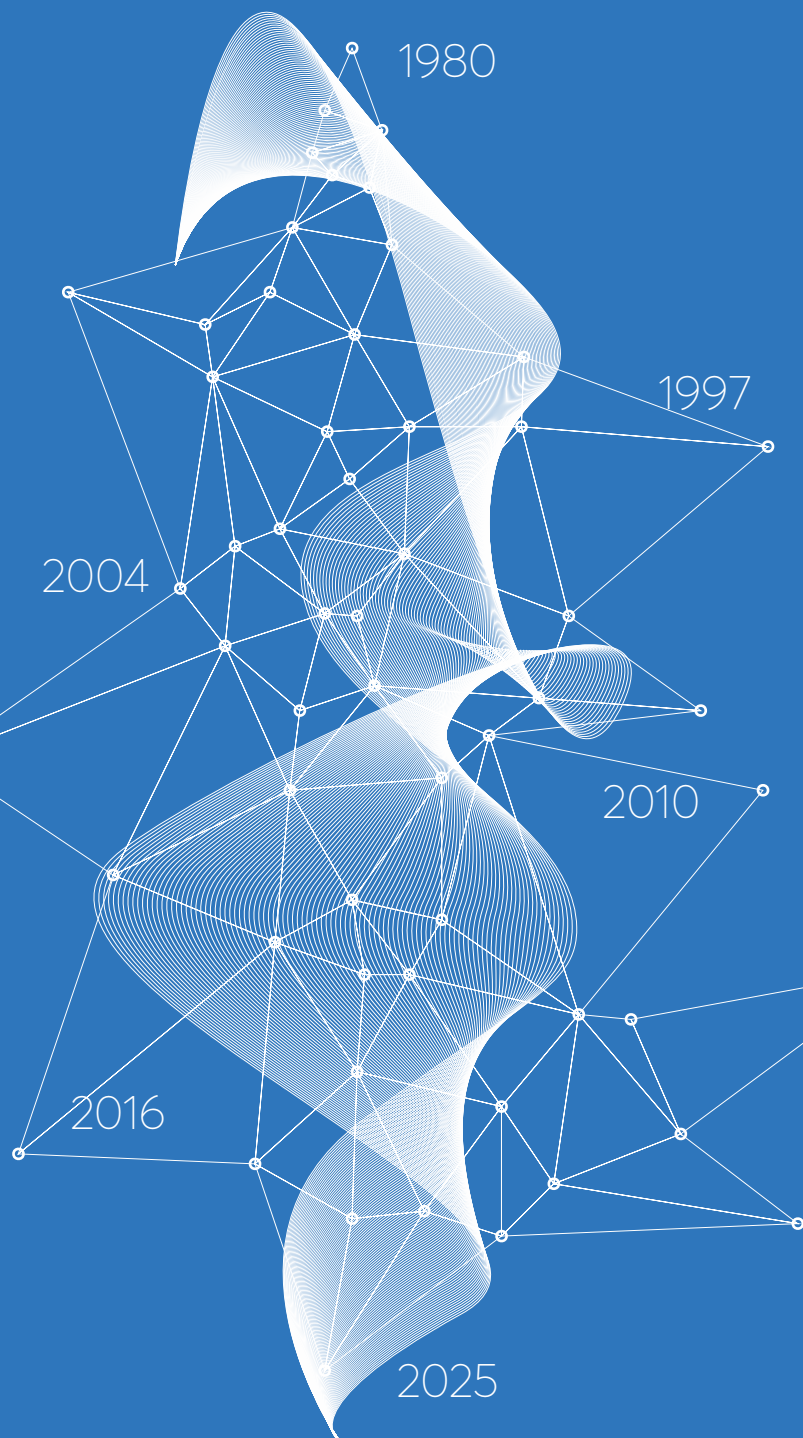
Η συνοδευτική επιστολή παρουσιάζει συνοπτικά το προφίλ του υποψηφίου. Η παρουσίαση αυτή πρέπει να είναι διατυπωμένη με τρόπο που να πείθει ότι τα προσόντα του υποψηφίου ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του εργοδότη

προφίλ του υποψηφίου. Η παρουσίαση αυτή πρέπει να είναι διατυπωμένη με τέτοιο τρόπο, ώστε να πείθει ότι τα προσόντα του υποψηφίου ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του εργοδότη. Στην ουσία η συνοδευτική επιστολή πρέπει να κινείται στη φιλοσοφία του μάρκετινγκ και των πωλήσεων.

Τι πρέπει να προσέξετε σε μια συνοδευτική επιστολή:

- **Να είναι σύντομη.** Μια σύντομη επιστολή υπερέχει της μεγάλης, κυρίως γιατί με μια ματιά ο εργοδότης μπορεί να αποφασίσει αν θα προχωρήσει στο επόμενο βήμα. Οι μακροσκελείς επιστολές συνήθως δεν διαβάζονται. Η συνοδευτική επιστολή δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μία σελίδα.
- **Αποφύγετε φιλοφρονήσεις** που αφορούν στην εταιρεία ή τον εργοδότη, ακόμη και αν είναι πραγματικές. Κινδυνεύετε να θεωρηθεί ότι μεθοδεύετε να πετύχετε ευνοϊκή μεταχείριση.
- **Αποφύγετε υπερβολικές αναφορές στις ικανότητές και στα προσόντα σας.** Η υπερβολική αυτοπεποίθηση προκαλεί μάλλον δυσμενείς αντιδράσεις παρά θετικές.
- **Αποφύγετε να αναφερθείτε σε πιθανές ελλείψεις στα προσόντα ή τις ικανότητές σας.**
- **Αποφύγετε αναφορές που είναι προφανείς,** όπως «διάβασα την αγγελία σας» ή «εσωκλείω το βιογραφικό σημείωμα».
- **Αποφύγετε να κάνετε αναφορά στα προσωπικά σας κίνητρα για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.** Δεν ενδιαφέρουν τον εργοδότη τα προσωπικά σας κίνητρα.
- **Δείξτε ότι γνωρίζετε για τις δραστηριότητες της εταιρείας,** καθώς και για τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Οποιαδήποτε αναφορά για το βιογραφικό σημείωμα είναι καλό να γίνει προς το τέλος της επιστολής. Εάν η αναφορά γίνει στις πρώτες παραγράφους, ο αναγνώστης μπορεί να μη διαβάσει την υπόλοιπη επιστολή και να προχωρήσει αμέσως στη μελέτη του βιογραφικού σημειώματος.
- **Αποφύγετε την επανάληψη** στοιχείων που περιέχονται στο βιογραφικό σημείωμα.
- **Προβάλετε τα δυνατά σημεία του βιογραφικού σας σημειώματος,** καθώς και των ικανοτήτων σας.
- **Φροντίστε να υπογράψετε με το πλήρες όνομά σας και όχι με μονογραφή.**
- **Τέλος, πείστε τον αναγνώστη ότι είστε κάποιος που αξίζει να συναντήσει από κοντά.**

Βιογραφικό σημείωμα



Το βιογραφικό σημείωμα είναι μια συνοπτική και δομημένη παρουσίαση του προφίλ του υποψηφίου. Είναι η πρώτη ολοκληρωμένη εικόνα που αποκομίζει ο εργοδότης. Το βιογραφικό σημείωμα αποτελεί μια πρόκληση προς τον εργοδότη, ώστε να κεντρίσει το ενδιαφέρον του για τον υποψήφιο. Όσο πιο ολοκληρωμένο και εμπειστατωμένο είναι το βιογραφικό σημείωμα, τόσο περισσότερες πιθανότητες έχουμε ώστε ο εργοδότης ή ο υπεύθυνος προσωπικού να επικοινωνήσει μαζί μας καλώντας μας σε μια συνέντευξη. Η διαδικασία ωστόσο δε σταματάει εδώ, στην πραγματικότητα ίσως μόλις αρχίζει. Το γεγονός ότι ο εργοδότης μας καλεί σε συνέντευξη σημαίνει κατ' αρχάς ότι είδε με ενδιαφέρον την υποψηφιότητά μας και θα ήθελε να μας συναντήσει από κοντά. Ένα καλό βιογραφικό σημείωμα μπορεί να αναδείξει ακόμη και κοινότυπα στοιχεία ενός υποψηφίου. Αντίθετα, ένα βιογραφικό σημείωμα που δεν έχει προσεχτεί ιδιαίτερα μπορεί και να υποβαθμίσει ακόμη και τα θετικά στοιχεία του υποψηφίου.

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΔΥΟ ΤΥΠΟΙ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ:

Το χρονολογικό βιογραφικό είναι το βιογραφικό σημείωμα στο οποίο η παρουσίαση γίνεται με χρονολογική σειρά, ξεκινώντας είτε με τα πιο πρόσφατα επιτεύγματα είτε με τα πιο παλιά. Η χρονολογική σειρά που θα επιλέξουμε έγκειται στη δική μας κρίση. Το πλεονέκτημα του χρονολογικού βιογραφικού είναι ότι δίνει έμφαση στη σταδιακή επαγγελματική εξέλιξη. Δεν ενδείκνυται για αυτούς που μόλις έχουν βγει στην αγορά εργασίας ή για αυτούς που έχουν διαστήματα ανεργίας.

Το θεματικό βιογραφικό είναι το βιογραφικό σημείωμα στο οποίο η παρουσίαση γίνεται ανά θεματική ενότητα. Σε αυτό το είδος βιογραφικού σημειώματος δίνεται η δυνατότητα παρουσίασης των επαγγελματικών εμπειριών μας, σε συσχετισμό με το αντικείμενο-έργασίας. Έτσι, αν κάποιος υποψήφιος υποβάλει αίτηση για την πλήρωση μιας θέσης, για παράδειγμα, μάρκετινγκ και επικοινωνίας, θα είναι χρήσιμο να δοθεί έμφαση στην εμπειρία που υπάρχει στον τομέα αυτό, ιδιαίτερα όταν οι σπουδές δεν είναι στο ίδιο αντικείμενο. Το πλεονέκτημα του θεματικού βιογραφικού σημειώματος είναι ότι επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία, καθώς επίσης και ότι αποφεύγει να δώσει έμφαση στη μικρή επαγγελματική εμπειρία. Αρκετές φορές, γίνεται συνδυασμός μεταξύ του θεματικού και του χρονολογικού βιογραφικού. Υιοθετούμε όμως την άποψη ότι θα πρέπει να χρησιμοποιείται ένα από τα δύο είδη βιογραφικού σημειώματος και όχι συνδυασμός των δύο.

Συγγραφή και παρουσίαση του βιογραφικού σημειώματος

Ας δούμε, όμως, τι θα πρέπει να προσέξετε στη συγγραφή και την παρουσίαση του βιογραφικού σας σημειώματος.

Μην παραλείπετε καμία πληροφορία.

Ξεκινήστε την προετοιμασία συγγραφής του βιογραφικού σας σημειώματος συλλέγοντας όλες τις πληροφορίες που σχετίζονται με το άτομό σας.

• Παρουσιάστε τα αληθινά σας προσόντα.

Αποφύγετε να συμπεριλάβετε στοιχεία τα οποία υπερβάλλουν τις ικανότητες και δυνατότητές σας ή αναληθή στοιχεία. Θυμηθείτε ότι ένας έμπειρος συνομιλητής κατά τη διάρκεια της συνέντευξης μπορεί εύκολα να αντιληφθεί ποια στοιχεία είναι αληθή και ποια δεν είναι, ποια είναι ανακριβή και ποια ακριβή και, τέλος, ποια είναι υπερβολικά και ποια μετριοπαθή. Ακόμη και αν ξεγελάσετε το συνομιλητή σας, στην πορεία όλα μπορούν να εξακριβωθούν.

Ακολουθήστε μια στερεότυπη δομή με προσωπικά στοιχεία.

Θυμηθείτε ότι η δομή ενός καλού βιογραφικού μπορεί να είναι κοινή για όλους. Εκείνο που θα μετρήσει σε σχέση με τους συνυποψήφιους σας θα είναι τα προσωπικά στοιχεία που περιλαμβάνονται και που σας διαφοροποιούν. Αυτός είναι και ο λόγος που προτείνεται να περιλαμβάνεται στα βιογραφικά η ενότητα με τίτλο «επαγγελματικοί στόχοι».

Δώστε ιδιαίτερη βαρύτητα στην παρουσίαση του βιογραφικού σημειώματος.

Σκεφτείτε ότι η καλή παρουσίαση ενός βιογραφικού σημειώματος είναι η πρώτη ένδειξη του επαγγελματισμού που σας διακρίνει. Είναι εξίσου σημαντική με το περιεχόμενο. Σχεδιάστε τη σελίδα με βάση τις ενότητες που περιλαμβάνονται. Ελέγξτε σωστά την ορθογραφία και το συντακτικό. Χρησιμοποιείτε πάντα λευκό χαρτί μεγέθους Α4. Αποφύγετε εφέ, χρώματα και σχέδια, γιατί μάλλον αρνητική εικόνα δημιουργούν.

Παρουσιάστε τον εαυτό σας σύντομα και περιεκτικά.

Θυμηθείτε ότι το βιογραφικό χαρακτηρίζεται από τη συντομία και την περιεκτικότητά του. Ένα μακροσκελές και φλύαρο βιογραφικό σημείωμα μπορεί να μην αποκτήσει ποτέ την τύχη που του αξίζει.

Αν τα προσόντα σας σταματούν στην εκπαίδευσή σας, δε χρειάζεστε περισσότερο από μία σελίδα. Αν έχετε μεγάλη επαγγελματική εμπειρία, ας μην υπερβείτε τις τρεις ή τέσσερις σελίδες.

Συμπληρώνετε και ανανεώνετε τις πληροφορίες που περιέχονται στο βιογραφικό σημείωμα.

Το βιογραφικό σας σημείωμα πρέπει να είναι πάντα ενημερωμένο με τα πιο πρόσφατα επιτεύγματά σας. Φροντίστε λοιπόν να το ανανεώνετε, όποτε υπάρχει κάτι που δεν έχει συμπεριληφθεί.



Όσο πιο ολοκληρωμένο και εμπειστατωμένο είναι το βιογραφικό σημείωμα, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες ο εργοδότης ή ο υπεύθυνος προσωπικού να επικοινωνήσει μαζί μας και να μας καλέσει σε συνέντευξη



Παρόλο που κάθε βιογραφικό σημείωμα μπορεί να διαφέρει, υπάρχουν συγκεκριμένα τμήματα που θεωρούνται αναγκαία να περιλαμβάνονται. Αυτά είναι τα εξής:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στην ενότητα αυτή περιλαμβάνονται τα προσωπικά στοιχεία του υποψηφίου, όπως ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, τηλέφωνο, εθνικότητα, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση.

Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δίνεται σε προσωπικά στοιχεία που μπορεί να προκαταλάβουν αρνητικά τον εργοδότη, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση. Σε μερικές περιπτώσεις η ηλικία, για παράδειγμα, μπορεί να προκαταλάβει αρνητικά, υπερβαίνοντας την ουσία του περιεχομένου του βιογραφικού. Επίσης, μια έγγαμη γυναίκα μπορεί να αποκλειστεί από τη διαδικασία επιλογής, αφού οι εργοδότες αντιμετωπίζουν με επιφύλαξη τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη συγκεκριμένη οικογενειακή κατάσταση, παρά το γεγονός ότι στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα μπορεί να υπερέχει των ανδρών συνυποψηφίων.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ

Αναφέρετε τους μακροπρόθεσμους επαγγελματικούς σας στόχους και προσπαθήστε να τους συνδυάσετε με τα εκπαιδευτικά σας προσόντα, καθώς και με τη μέχρι σήμερα επαγγελματική σας εμπειρία.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Στην ενότητα αυτή αναφέρετε τους τίτλους σπουδών κατά χρονολογική σειρά, ξεκινώντας από τους πιο πρόσφατους. Κάνετε επίσης αναφορά στα εκπαιδευτικά ιδρύματα που έχουν απονείμει τους τίτλους.

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

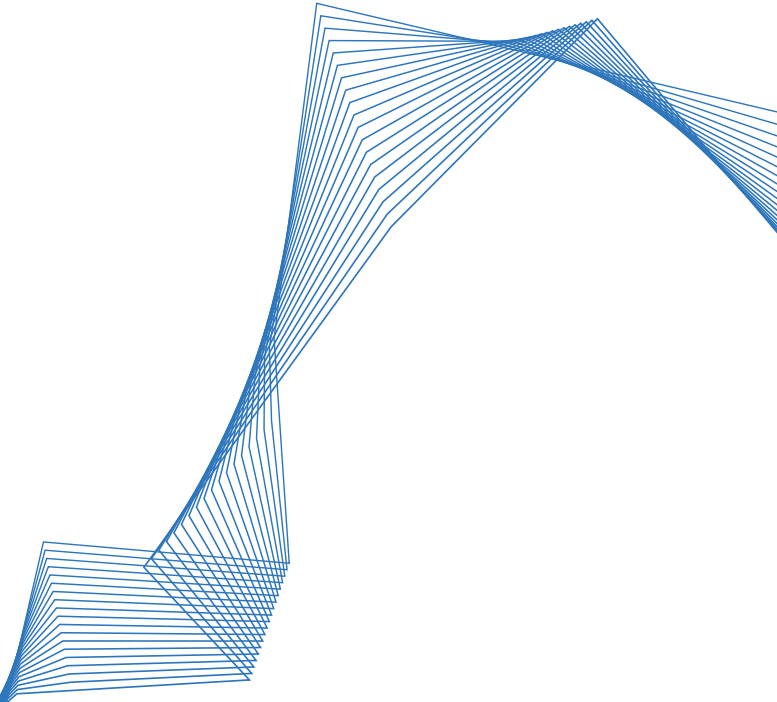
Στην ενότητα αυτή μπορείτε να αναφέρετε όλα τα επιμορφωτικά σεμινάρια που έχετε παρακολουθήσει και που σας έχουν οδηγήσει στην απόκτηση επιπρόσθετων γνώσεων, αλλά και στη βελτίωση των ικανοτήτων σας, όπως, για παράδειγμα, χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών ή διοίκηση και οργάνωση γραφείου. Ξεκινήστε με τα πιο πρόσφατα.

ΓΛΩΣΣΕΣ

Αναφέρετε τις ξένες γλώσσες που κατέχετε, καθώς και το επίπεδο. Διαφοροποιήστε τις προφορικές από τις γραπτές γνώσεις.

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Έχετε δύο εναλλακτικές: Να συμπεριλάβετε τα ονόματα αυτών που θα δώσουν συστατικές επιστολές ή να αναφέρετε ότι συστατικές επιστολές μπορούν να δοθούν αν ζητηθούν. Αν ακολουθήσετε την πρώτη εναλλακτική, μη δώσετε ονόματα και διευθύνσεις ατόμων που θα δώσουν συστατικές επιστολές, αν δεν φροντίσετε να τους ενημερώσετε. Επιλέξτε άτομα για να δώσουν συστάσεις που σχετίζονται είτε με το επαγγελματικό σας περιβάλλον είτε με τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και, φυσικά, επιλέξτε άτομα που μπορούν να δώσουν θετικές συστάσεις. Αποφύγετε να δώσετε ονόματα του φιλικού ή οικογενειακού σας περιβάλλοντος.



Διαδικασία επιλογής

Η επιλογή του κατάλληλου στελέχους για κάθε θέση είναι για την επιχείρηση μια διαδικασία η οποία ξεκινάει από την παραλαβή του φακέλου υποψηφιότητας. Είναι γεγονός ότι δεν υπάρχουν καλά και κακά στελέχη για μια επιχείρηση, αλλά υπάρχουν κατάλληλα και ακατάλληλα άτομα για κάθε θέση. Έτσι, η διαδικασία επιλογής είναι ουσιαστικά η εύρεση του κατάλληλου ατόμου για την κατάλληλη θέση. Επίσης, αξίζει να αναφερθεί ότι κάθε επιχείρηση, ανάλογα με το πόσο καλά οργανωμένη είναι, έχει υιοθετήσει δική της πολιτική επιλογής προσωπικού.

Σε γενικές γραμμές, μπορούμε, όμως, να αναφέρουμε κάποια σταθερά σημεία που χαρακτηρίζουν όλες τις διαδικασίες επιλογής:

Οι επιχειρήσεις καταγράφουν τους φακέλους υποψηφιότητας που λαμβάνουν και τους κατηγοριοποιούν ανάλογα με την ειδικότητα.

Στη συνέχεια περνούν στη δεύτερη φάση, η οποία είναι η φάση της αξιολόγησης των φακέλων, κάτι το οποίο γίνεται αφού έχει παρέλθει η προθεσμία υποβολής. Οι υποψήφιοι συνήθως χωρίζονται σε κατηγορίες με άξονα την ειδικότητά τους και αξιολογούνται με οδηγό τις προδιαγραφές που έχει καθορίσει η επιχείρηση για τη συγκεκριμένη θέση. Το τελευταίο βήμα στη διαδικασία επιλογής είναι η συνέντευξη. Ο εργοδότης, αφού αξιολογήσει τα βιογραφικά σημειώματα, καλεί σε συνέντευξη όσους θεωρεί πιο κατάλληλους για τη θέση, προκειμένου να επιλέξει τελικά τον καταλληλότερο.

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

Στον έντονο ανταγωνισμό που υπάρχει στην αγορά εργασίας εξαιτίας του υψηλού ποσοστού ανέργων, διαμορφώνονται κάποια προσόντα τα οποία, αν συνδυαστούν με τις κατάλληλες επαγγελματικές γνώσεις, είναι κλειδί για την επιτυχία.

Οι επιχειρήσεις αναζητούν πλέον τρεις βασικές κατηγορίες προσόντων, συμπληρωματικές προς το επίπεδο μόρφωσης και τις επαγγελματικές γνώσεις του υποψηφίου.

Η ΓΝΩΣΗ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

Βασική προϋπόθεση, για να μπορούν να ανταπεξέλθουν τα στελέχη των επιχειρήσεων στις σύγχρονες ανάγκες, είναι η γνώση ξένων γλωσσών. Η αγγλική και η γαλλική γλώσσα είναι αυτές που θεωρούνται

σήμερα επικρατέστερες. Ιδιαίτερα, όμως, η αγγλική γλώσσα θεωρείται ότι είναι η πλέον απαραίτητη, καθώς είναι αυτή η οποία χρησιμοποιείται σε όλες τις συναλλαγές.

Η ΧΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

Οι περισσότερες επιχειρήσεις σήμερα είναι μηχανογραφημένες και οι λειτουργίες τους εκτελούνται με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Οι σύμβουλοι επιχειρήσεων ισχυρίζονται ότι σε λίγα χρόνια θα είναι δύσκολο να βρει κάποιος δουλειά, αν δε γνωρίζει τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ειδικότερα, όμως, κάποια προγράμματα είναι ιδιαίτερα χρήσιμα, όπως ο επεξεργαστής κειμένου, προγράμματα τα οποία περιλαμβάνουν λογιστικά φύλλα, καθώς και οι βάσεις δεδομένων αλλά και προγράμματα που σχετίζονται με τον προγραμματισμό έργου, και φυσικά η χρήση του Internet.

Η ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΗ ΓΝΩΣΗ

Η επαγγελματική κατάρτιση τα τελευταία χρόνια χαρακτηρίζεται από εξαπλωση σε όλους τους τομείς και όλες τις ειδικότητες που θεωρούνται απαραίτητες. Οι γνώσεις που αποκτώνται μέσω των σεμιναρίων της επαγγελματικής κατάρτισης θεωρούνται απαραίτητες, αφού πλέον οι γνώσεις που αποκτήθηκαν με τη λήψη του πτυχίου δεν είναι αρκετές, κυρίως εξαιτίας του θεωρητικού προσανατολισμού τους. Οι επιχειρήσεις, ολοένα και περισσότερο, απαιτούν αυτές τις επιπρόσθετες γνώσεις που αποκτήθηκαν μέσω της παρακολούθησης σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης.

ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Αν έχετε φτάσει ως αυτό το σημείο, τότε έχετε πετύχει το στόχο σας σε ένα μεγάλο βαθμό. Η τελική επιτυχία εξαρτάται και από άλλους παράγοντες, που δεν σχετίζονται άμεσα με τα τυπικά σας προσόντα. Οι παράγοντες αυτοί έχουν σχέση με την προσωπικότητά σας και την εικόνα που δημιουργείτε. Είναι σημαντικό να πειστεί ο εργοδότης ότι ο χαρακτήρας σας διαθέτει στοιχεία που κρίνονται ως απαραίτητα, όπως η σοβαρότητα, η υπευθυνότητα, καθώς και άλλα τα οποία συνάδουν με το επαγγελματικό προφίλ.

Η συνάντηση με τον εργοδότη θεωρείται καθοριστικής σημασίας. Τα αποτελέσματα της συνάντησης διαμορφώνονται από τους κανόνες που διέπουν την αποτελεσματική επικοινωνία και συμβάλλουν στη δημιουργία σωστής επαγγελματικής συμπεριφοράς.



Λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία

Στην πρώτη συνάντηση με τον εργοδότη διαμορφώνεται μια ολοκληρωμένη εικόνα του υποψηφίου, τόσο μέσα από τη λεκτική επικοινωνία όσο και μέσα από τη μη λεκτική.

Η λεκτική επικοινωνία

Όλα τα επιτυχημένα επαγγελματικά στελέχη είναι καλοί συζητητές. Η σωστή επαγγελματική συμπεριφορά κρίνεται και από την ικανότητα να είμαστε καλοί συζητητές.

Είναι σημαντικό να είστε σαφείς και κατανοητοί σε αυτά που θέλετε να πείτε. Ακόμη και οι λέξεις που χρησιμοποιείτε είναι σημαντικές και διαφοροποιούν το τελικό αποτέλεσμα. Οι λέξεις που επιλέγονται θα πρέπει να συμβαδίζουν με το μήνυμα που θέλετε να στείλετε στον συνομιλητή σας και να ανταποκρίνονται στο επίπεδο αρμοδιοτήτων του.

Αν θέλετε να χαρακτηριστείτε καλοί ομιλητές, πρέπει να είστε ειλικρινείς, εκδηλωτικοί και ταυτόχρονα καλοί ακροατές. Μη σπαταλάτε τον χρόνο του συνομιλητή σας. Θυμηθείτε ότι ο χρόνος είναι χρήμα. Είναι γνωστό ότι και ο τόνος της φωνής επηρεάζει την εικόνα που εκπέμπετε. Υπάρχουν τρία στοιχεία που επηρεάζουν τον τόνο της φωνής:

1. Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΦΩΝΗΣ

— ένταση — ταχύτητα
— απαλότητα — εμπιστοσύνη

2. Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

που εκπέμπεται μέσα από τη φωνή

- ευχάριστη /δυσάρεστη,
- αυταρχική/αρνητική,
- με διάθεση να βοηθήσει.

3. Ο ΤΡΟΠΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΦΩΝΗΣ

- διακόπτεται ή διακόπτει,
- επαναλαμβάνει,
- εκφράζεται με επιφύλαξη, πράγμα το οποίο υποδηλώνει αβεβαιότητα ή έλλειψη ανταπόκρισης.

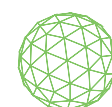
Ενδεικνύεται ο τόνος της φωνής να προσαρμόζεται ανάλογα με τις απαιτήσεις των περιστάσεων. Να μην ξεχνάτε ότι η κατάλληλη και αποτελεσματική συνομιλία καθορίζεται από τη χρήση της γλώσσας που προσαρμόζεται στις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, τις γνώσεις και τις στάσεις του συνομιλητή, καθώς και από την αποφυγή της γλώσσας που εξευτελίζεται.

Η μη λεκτική επικοινωνία ή η γλώσσα του σώματος

Η γλώσσα του σώματος έχει καθιερωθεί ως μία από τις κυρίαρχες μορφές επικοινωνίας στη σύγχρονη κοινωνία. Είναι από τους παράγοντες που σιωπηρά αλλά αποτελεσματικά συμβάλλουν στη διαμόρφωση του επαγγελματικού προφίλ του υποψηφίου. Πρόκειται για την ικανότητα να διαβάζουμε τις σκέψεις των άλλων και να κατανοούμε τα συναισθήματά τους μέσα από την σωματική τους έκφραση. Είναι η κατανόηση της προσωπικότητας μέσα από αυτά που δε λέγονται και όχι μέσα από αυτά που λέγονται.

Οι ειδικοί επισημαίνουν ότι η ανθρώπινη επικοινωνία κυριαρχείται από τη γλώσσα του σώματος. Από έρευνες που έχουν γίνει επιβεβαιώνεται ότι το 65% της ανθρώπινης επικοινωνίας πραγματοποιείται μέσα από τη γλώσσα του σώματος και το υπόλοιπο 35% από τη χρήση λέξεων. Αυτό μπορεί να αιτιολογηθεί από την ενστικτώδη τάση του ανθρώπου να εκφράζεται μέσα από κινήσεις και μηνύματα που αποστέλλονται από το σώμα. Χαμογελάμε για να εκφράσουμε την ευχάριστη διάθεσή μας και συνοφρωνόμαστε όταν είμαστε στενοχωρημένοι.

Παρά τις διαφοροποιήσεις που χαρακτηρίζουν τη γλώσσα του σώματος διαπολιτισμικά, το μεγαλύτερο μέρος αυτής της επικοινωνίας είναι κοινό και κατανοητό, ιδίως για τις δυτικοευρωπαϊκές χώρες. Έτσι, υπάρχουν μηνύματα που εκπέμπονται με τις εκφράσεις του προσώπου και τα οποία είναι κατανοητά σε πολλές χώρες του κόσμου. Ιδιαίτερα για την επαγγελματική επικοινωνία, η γλώσσα του σώματος είναι πολύ σημαντική. Στην πρώτη επαφή με τον εργοδότη θα δημιουργήσουμε μια συγκεκριμένη εικόνα που θα προκύψει από την αποκρυπτογράφηση των μηνυμάτων που εκπέμπει το σώμα μας. Αυτά τα μηνύματα θα πρέπει να ανταποκρίνονται σε μια επαγγελματική συμπεριφορά που απαιτείται από τις περιστάσεις.



Μυστικά της γλώσσας του σώματος

Ας δούμε όμως πιο συγκεκριμένα πώς αποκρυπτογραφείται η γλώσσα του σώματος σε μια επαγγελματική συνάντηση. Ποια είναι τα πρέπει και τα δεν πρέπει σε μια συνάντηση με τον εργοδότη:

- Φερθείτε με φυσικότητα.
- Αν αποφύγετε να κοιτάξετε τον συνομιλητή σας ή αν το βλέμμα σας επεξεργάζεται μονίμως τον χώρο, αυτό θα εκληφθεί ως έλλειψη ενδιαφέροντος για τη συζήτηση.
- Μην ενώνετε τα χέρια σας σε στιλ αψίδας. Η κίνηση αυτή θυμίζει δάσκαλο.
- Αν σταυρώσετε τα χέρια σας, δείχνετε ότι είστε μάλλον δυσαρεστημένοι από την έκβαση της συζήτησης ή ότι έχετε κάτι να κρύψετε.
- Αν σταυρώσετε τα γόνατά σας, υποδηλώνετε ότι λειτουργείτε με νευρικότητα και άγχος.
- Μην τρίψετε τη μύτη σας αν δεν είστε σε θέση να απαντήσετε σε κάποια ερώτηση. Είναι σαν να παραδέχεστε ότι λέτε ψέματα.
- Όταν μιλάτε και κοιτάτε προς τα δεξιά, ο συνομιλητής σας καταλαβαίνει ότι λέτε την αλήθεια, αφού χρησιμοποιείτε την αριστερή πλευρά του εγκεφάλου, που έχει σχέση με τη λογική.

Αποφύγετε να τρίβετε τα χέρια σας, γιατί υποδηλώνει ανασφάλεια. Αφήστε το χαρτοφύλακα σας στο τραπέζι. Μην τον κρατήσετε στα πόδια σας, γιατί εκλαμβάνεται ως ένδειξη ότι θέλετε να προστατευτείτε.

- Μην εισβάλλετε στον ζωτικό χώρο των τριάντα εκατοστών από το σώμα του συνομιλητή σας. Εκλαμβάνεται ως δείγμα επιθετικότητας.
- Όταν θέλετε να δώσετε έμφαση σε κάτι, κρατήστε ανοιχτά τα χέρια σας και κοιτάξτε στα μάτια το συνομιλητή σας.
- Αν συνηθίζετε να δείχνετε με το δείκτη όταν μιλάτε, αποφύγετε το στη συγκεκριμένη περίπτωση. Θεωρείται μια αρνητική και επιθετική κίνηση, αφού το χέρι μετατρέπεται σε αιχμή.
- Αν σας καλέσουν σε συνέντευξη και σας ζητήσουν να καθίσετε σε στρογγυλό τραπέζι, να το εκλάβετε ως ένδειξη ότι η επιχείρηση προωθεί καλές σχέσεις με το προσωπικό της, αφού έρευνες έχουν δείξει ότι τα στρογγυλά τραπέζια δημιουργούν μια αίσθηση χαλαρότητας στο εργασιακό περιβάλλον, κάτι το οποίο βοηθάει στην ανάπτυξη καλών σχέσεων και ομαδικού πνεύματος.
- Μην ακουμπήσετε τα χέρια σας στα γόνατά σας, γιατί μπορεί να εκληφθεί ότι θεωρείτε ότι η συζήτηση έχει τελειώσει.
- Αν θέλετε να δείξετε ενδιαφέρον για εμβάθυνση στη συζήτηση, ακουμπήστε το δάκτυλο στο πρόσωπό σας.
- Φροντίστε να αισθάνεστε άνετα στα ρούχα που φοράτε, συνδυάζοντάς τα με το επαγγελματικό ντύσιμο.

Η συνέντευξη



Από τα πολλά και διαφορετικά είδη συνέντευξης (συνέντευξη επιλογής, συνέντευξη αξιολόγησης, συνέντευξη δημοσιοποίησης απόψεων, ερευνητική συνέντευξη), εδώ θα ασχοληθούμε με τη **συνέντευξη επιλογής προσωπικού**: με εκείνη δηλαδή τη συνέντευξη που γίνεται με στόχο την επιλογή του καταλληλότερου προσώπου για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού. Η συνέντευξη επιλογής είναι ίσως η κρίσιμότερη διαδικασία στην προσπάθειά μας για εξεύρεση εργασίας. Εφόσον το βιογραφικό σημείωμα που υποβάλλαμε δημιούργησε μια πρώτη θετική εντύπωση, η συνέντευξη έχει έναν και μόνο στόχο από την πλευρά του μελλοντικού εργοδότη: να διαπιστωθεί κατά πόσο οι γνώσεις, τα ενδιαφέροντά μας και κυρίως η προσωπικότητά μας ταιριάζουν με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης, καθώς επίσης και με τους στόχους και τις επιδιώξεις της εταιρείας ή του οργανισμού. Φυσικά, επειδή είναι εξαιρετικά σπάνιο να είμαστε οι μοναδικοί υποψήφιοι για τη θέση, εκείνο που τελικά έχει ως στόχο η διαδικασία της συνέντευξης είναι η διερεύνηση του καταλληλότερου για πρόσληψη προσώπου, ανάμεσα σε εκείνα που διαθέτουν σε πρώτη αξιολόγηση τα απαιτούμενα προσόντα και γνώσεις.

Αν και οι συνεντεύξεις αποτελούν στη χώρα μας τη βασική μέθοδο επιλογής εργαζομένων, σε αρκετές περιπτώσεις συνδυάζονται και με άλλες μεθόδους,

όπως είναι, για παράδειγμα, η συμπλήρωση ειδικών τεστ. Τα τεστ αυτά είναι μια σειρά από προσεκτικά επιλεγμένες ερωτήσεις ή/και προβλήματα που στόχο έχουν τη σκιαγράφηση της προσωπικότητας του υποψηφίου σε σχέση με την προσφερόμενη θέση εργασίας.

Ο εργοδότης, μέσω αυτής της διαδικασίας, αποσκοπεί:

- στην αξιολόγηση του κατά πόσο οι γνώσεις και οι δεξιότητές μας ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της προς πλήρωση θέσης,
- στην εξέταση πτυχών της προσωπικότητάς μας,
- στη σύγκριση όλων των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση, και
- στην επιλογή του πλέον κατάλληλου υποψηφίου, ο οποίος και θα προσληφθεί.

Συχνά οι συνεντεύξεις επιλογής είναι περισσότερες από μία. Εάν κληθούμε σε δεύτερη συνέντευξη, πολύ πιθανόν να σημαίνει ότι είμαστε μεταξύ των επικρατέστερων υποψηφίων, και θέλουν να μας ξαναδοούν. Σε μεγάλες επιχειρήσεις μετά την αρχική συνέντευξη πραγματοποιείται μια προεπιλογή μικρού αριθμού ατόμων (3-4), τα οποία καλούνται εκ νέου για συνέντευξη από επιτροπή περισσότερων συνεντευκτών. Σε κάθε περίπτωση πάντως το κάλεσμα σε δεύτερη συνέντευξη αποτελεί ενθαρρυντικό στοιχείο.

Ο συνηθέστερος τρόπος επικοινωνίας εργοδότη - υποψηφίου είναι το τηλεφώνημα. Εφόσον, λοιπόν, κληθούμε για συνέντευξη, ο πρώτος στόχος έχει επιτευχθεί. Η προετοιμασία αρχίζει!

Στόχος μας είναι:

- Να υποστηρίξουμε την υποψηφιότητά μας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και
- Να πείσουμε τον εργοδότη ότι είμαστε οι καταλληλότεροι για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Στο σημείο αυτό δεν πρέπει να ξεχνάμε πως ο εργοδότης, και μόνο αυτός θα λάβει τελικά την απόφαση, για το αν θα μας προσλάβει ή όχι. Ο εργοδότης μετά την ανάγνωση του βιογραφικού μας σημειώματος, έχει σχηματίσει μια πρώτη εντύπωση για το άτομό μας, η οποία όμως περιορίζεται κυρίως στα τυπικά μας προσόντα. Στη συνέντευξη θα προσπαθήσει να σχηματίσει μια ολοκληρωμένη εικόνα, ώστε να αποφασίσει εάν είμαστε το κατάλληλο άτομο για τη θέση.

Είδη συνεντεύξεων

Η συνέντευξη είναι το σημαντικότερο μέρος της διαδικασίας αναζήτησης απασχόλησης. Η έκβαση της συνέντευξης καθορίζει και το μέλλον του υποψηφίου.

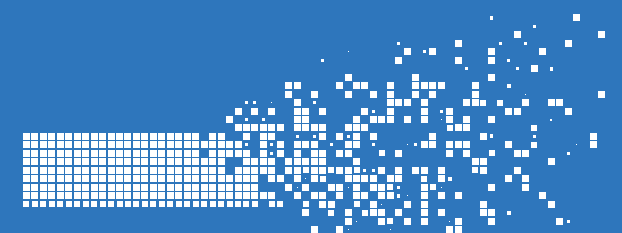
Η επιτυχία της συνέντευξης επηρεάζεται από την ικανότητα επικοινωνίας που έχουν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Το πόσο καλά ή το πόσο άσχημα θα διεξαχθεί η συνέντευξη καθορίζεται επίσης σε μεγάλο βαθμό από το είδος συνέντευξης που θα επιλέξει ο συνεντευκτής. Επίσης, το κλίμα που θα δημιουργηθεί κατά τη διάρκεια της συνέντευξης θα επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό αν θα βγουν τα κατάλληλα ή τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και από τις δύο πλευρές.

Για τον υποψήφιο είναι σημαντικό να καταφέρει να αποδεσμευτεί από το φυσιολογικό άγχος που χαρακτηρίζει μια συνέντευξη. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν δημιουργηθεί ένα χαλαρό κλίμα επικοινωνίας, μέσα στο οποίο θα μπορέσει ο υποψήφιος να αναδείξει τα ιδιαίτερα προσόντα που απαιτούνται για τη θέση εργασίας και να προβάλει τα θετικά του σημεία. Για τον εργοδότη είναι σημαντικό να αποσπάσει πληροφορίες που αφορούν τον υποψήφιο, προκειμένου να δημιουργήσει μια ολοκληρωμένη εικόνα γι' αυτόν.



ΔΟΜΗΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Είναι το είδος της συνέντευξης κατά την οποία ακολουθείται προκαθορισμένη διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει σειρά ερωτήσεων. Αυτή η συνέντευξη ενδείκνυται σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν πολλοί υποψήφιοι και θα πρέπει να υπάρχουν στοιχεία και πληροφορίες που μπορούν να συγκριθούν μεταξύ τους. Αυτό το είδος της συνέντευξης βοηθάει επίσης και στην καταγραφή των απαντήσεων με μεγαλύτερη ευκολία. Χαρακτηριστικό των δομημένων συνεντεύξεων είναι η στερεοτυπία τους. Στις τυποποιημένες αυτές συνεντεύξεις, το κλίμα που συνήθως δημιουργείται είναι περισσότερο αυστηρό και σαφώς οριοθετημένο, άρα και πιο δύσκολο για τον υποψήφιο να αποδεσμευτεί από το άγχος και να λειτουργήσει ελεύθερα.



ΜΗ ΔΟΜΗΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Είναι το είδος της συνέντευξης που δεν περιλαμβάνει προκαθορισμένο θεματολόγιο. Οι μη δομημένες συνεντεύξεις αποτελούν ένα είδος ελεύθερης συζήτησης. Μια τέτοιου είδους συνέντευξη μπορεί να είναι πλούσια από πλευράς ευρημάτων, αφού μπορεί να προκύψουν χρήσιμα στοιχεία που δεν είχαν προβλεφθεί, παράλληλα όμως χαρακτηρίζεται από σχετική δυσκολία καταγραφής των πληροφοριών. Από μια μη δομημένη συνέντευξη είναι επίσης δύσκολο να συγκριθούν οι πληροφορίες σε περίπτωση που υπάρχουν αρκετοί υποψήφιοι. Αυτού του είδους η συνέντευξη αποτελεί πλεονέκτημα για τον υποψήφιο, αφού συνήθως διεξάγεται σε κλίμα φιλικό, κάτι το οποίο συμβάλλει σε πιο χαλαρή συμπεριφορά.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Amundson, N. Borgen, W. (2008). Παίρνω τον Έλεγχο: Βρίσκω το Δρόμο μου Αντιμετωπίζοντας την Ανεργία, Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

Αργυροπούλου, Κ. (2022). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Ζητήματα μιας Πολυδιάστατης Διαδικασίας, Αθήνα: Γρηγόρης.

Αργυροπούλου Κ. (2023). Αξιοποιώντας την Αφηγηματική Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για την Ενίσχυση της Βιώσιμης Επαγγελματικής Ανάπτυξης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Έρευνα στην Εκπαίδευση, 12 (1), 164–181. <https://doi.org/10.12681/hjre.34640>

Βασιλάκου, Ο. (2021). Παροχή Σχολικής Συμβουλευτικής από Δημόσιου Διαγνωστικούς Φορείς, Θεσσαλονίκη: Σταμούλη.

Bandura, A. (1971). Psychological Modeling. Chicago: Adline.

Beck, A. T. (1963). Thinking and Depression, Archives of General Psychiatry, 9, 324 - 333.

Beck, A.T. (1967). Depression: Clinical, experimental and theoretical aspects. New York: Hoeber.

Beck, A.T. (1976). Cognitive therapy and the emotional disorders, New York: International University Press.

Beck, J. (2000). Εισαγωγή στη Γνωστική Θεραπεία, Αθήνα: Πατάκης.

Berry, J.W., Poortinga, Y.H. Breugelmans, S.M. Chasioti, A. Sam, D.L. (2021). Διαπολιτισμική Ψυχολογία: Έρευνες και Εφαρμογές, Αθήνα: Gutenberg.

Brown, D. Pryzwansky, W. Schulte, A. (2006). Ψυχολογική Διαλεκτική Συμβουλευτική: Εισαγωγή στη Θεωρία και στην Πράξη, Αθήνα: Τυπωθήτω.

Caplan, G. (1970). The Theory and Practice of Mental Health Consultation, New York: Basic Books.

Gabbard, G. (2005). Ψυχοδυναμική Ψυχιατρική στην Κλινική Πράξη, Αθήνα: Βήτα.

Gati, I. (1986). Making Career decisions: A Conceptual frame of reference for counseling, Journal of Counseling Psychology, V. 9, 240-245.

Gelatt, A. B. (1962). Decision Making. Conceptual Frame of Reference for Counseling, Journal of Counseling Psychology, V. 9, 240-245.

Γαλανάκης, Μ. (2012). Εργασιακή Ψυχολογία: Νέες Προσεγγίσεις και Πρακτικές Παρεμβάσεις, Αθήνα: Σταμούλης.

Γεωργιάδης, Δ. (2020). Κοινωνική Παιδαγωγική και Συμβουλευτική, Αθήνα Φιλίππου.

Γιαννουλέας, Μ. (2011). Συμπεριφορά και Διαπροσωπική Επικοινωνία στην Εργασιακό Χώρο, Αθήνα: Πεδίο.

Γονιδάκης, Φ. (2021). Μιλώντας για την Οριακή Διαταραχή Προσωπικότητας: Διαλεκτική Συμπεριφορική Θεραπεία, Αθήνα: Βήτα.

Δημητρόπουλος, Ε. (1998). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Αθήνα: Γρηγόρης.

Δημητρόπουλος, Ε. (2002). Αναζητώντας Εργασία: Από την Εκπαίδευση στην Επαγγελματική Αποκατάσταση, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Δημητρόπουλος. Ε. (2003). Εισαγωγή στην Ψυχολογία των Αποφάσεων, Αθήνα: Γρηγόρης.

Edwards, W. (1954). The Theory of Decision Making. Psychological Bulletin, 51, 380-418,

Edwards, W. (1961). Behavioral Decision Theory, Annual Review of Psychology, 12, 473-498.

Ellis, A. (1962). Reason and emotion in psychotherapy, New York: Stuart,

Ellis, A. (1986). Rational-Emotive Therapy. στο Kutash, I. L. & Wolf, A.

(Eds) Psychotherapist's Casebook. USA: Jossey-Bass Inc.

Ellis, A., MacLaren, C. (1998). Rational Emotive Behavior Therapy. California: Impact Publishers.

Harren, V. A. (1979). A model for career decision making for college students, Journal of Vocational Behavior, V, 14, 119-133.

Hilton, T. L. (1962). "Career Decision Making". Journal of Counseling Psychology, V. 9, 4.

INE/ΓΣΕΕ, (2024). Επαγγελματική Συμβουλευτική: Σύγχρονες Προσεγγίσεις και Εξελίσξεις στον Μεταβαλλόμενο Κόσμο της Εργασίας. Ανακτήθηκε 15 Απριλίου 2024, από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2024/01/Eraggelmatiki_Simvouleutiki_E-BOOK.pdf

Kaldor, D. Zytowsky, D. (1969). A Maximizing model of Occupational Decision making, Personal and Guidance Journal, V. 47, 781-788.

Καλίρης, Α. Κρίβας, Σ. (2013). Η Συμβολή των Μετανεωτερικών Προσεγγίσεων στη Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας: Ο ρόλος τους σε μια κρίσιμη εποχή για τον κόσμο της εργασίας. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 101, 73-86.

Κάντας, Α. Χαντζή, Α. (1991). Ψυχολογία της Εργασίας: Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραλής, Θ. (1999). Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας, Αθήνα: Μεταίχμιο. Κασσωτάκης, Μ. (2004). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη, Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.

Katz, M. R. (1963). Decisions and Values. A Rationale for Secondary School Guidance, New York: CEEB.

Κατσανέβας, Θ. (2009). Ο Χρυσός Κανόνας για Επιλογές Σταδιοδρομίας, Σύγχρονος Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Αθήνα: Πατάκης.

Κοσμίδου – Hardy, Χ. Γαλανουδάκη – Ράπτη, Αθ. (1996). Συμβουλευτική: Θεωρία και Πρακτική με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής, Αθήνα: Ασημάκης.

Κουνενάκη – Χατζηνικολάου, Ε. (2002). Αναζήτηση Εργασίας, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Διαδικασία Επιλογής, Αθήνα: Προπομπός.

Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems, Journal of Social Issues, 2, 34-46.

Λοϊζου, Δ. (2024). Συμβουλευτική Ομηλίκων, Ψυχολογικές Γνώμες. Ανακτήθηκε 15 Απριλίου, 2024 από: <http://www.psychological-opinions.gr/el/content/simvouleftiki-omilikon>

Μαλικιώση – Λοϊζου, Μ. (2008). Η πολυπολιτισμική Διάσταση της Ενσυναίσθησης, Ψυχολογία, 15(1), 1-15.

Μαλικιώση – Λοϊζου, Μ. (2011). Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Εκπαίδευση, Αθήνα: Πεδίο.

Μαλικιώση – Λοϊζου, Μ. (2012). Συμβουλευτική Ψυχολογία, Αθήνα: Πεδίο.

Μάνος, Ν. (1997). Βασικά Στοιχεία Κλινικής Ψυχιατρικής, Θεσσαλονίκη, University Studio Press.

Μάραντος, Π. (2000). Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας, Αθήνα: Πατάκης.

McLeod, J. (2003). Εισαγωγή στη Συμβουλευτική, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Μουράτογλου, Ν., Αργυροπούλου, Κ., & Χαροκοπάκη, Α. (2022). Κλίμακα βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης: διερευνητική παραγοντική ανάλυση και εφαρμογές στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού, 128-129, 57 – 68.

Muchinsky, P. (1997). Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, London: Brooks.

Nathan, R. Hill, L. (2006). Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η Συμβουλευτική Προσέγγιση της Επαγγελματικής Επιλογής και Σταδιοδρομίας, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Nelson – Jones, R. (2009). Βασικές Δεξιότητες Συμβουλευτικής: Ένα Εγχειρίδιο για Βοηθού, Αθήνα: Πεδίο.

Πανταζής, Β. Γεωργιάδης, Δ. (2023). Κοινωνική Παιδαγωγική: Δια βίου Μάθηση και Ένταξη Μεταναστών, Αθήνα: Κάλλιπος Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

Παπαβασιλείου, - Αλεξίου, Ι. (2022). Επαγγελματική Συμβουλευτική και Μοντέλα Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία, Αθήνα: Πεδίο.

Πασσά, Ξ. Θεοφίλου, Π. Σβορώνου, Σ. Καρακώστα, Α. (2008). Οδηγός Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής, Αθήνα: Παπαζήσης.

Pease, A. (2003). Η Γλώσσα του Σώματος, Αθήνα: Έσοπτρον

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory, The Career Development Quarterly, 45(3), 247-259.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. στο Brown D. (Ed.), Career Choice and Development, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 149–205).

Σταλίκας, Α., Γιωτσίδη, Β. & Μερτίκα, Α. (2007). Πολυπολιτισμός και η αποδοχή της διαφορετικότητας: Παιδιά της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας; Στο Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου (επιμ.) Συμβουλευτική Ψυχολογία: Σύγχρονες προσεγγίσεις. Αθήνα: Ατραπός, σελ. 25- 50.

Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ. (2007). Επαγγελματική Αξιολόγηση και Καθοδήγηση, Διδακτικές Σημειώσεις.

Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ. Αλεξοπούλου, Γ. Αργυροπούλου, Α. Δρόσος Ν. Ταμπούρη, Σ. (2008). Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τομέας Ψυχολογίας.

Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ. (2010). Επαγγελματικής Αξιολόγηση: Τεστ και Ερωτηματολόγια Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Tiedeman, D. O’ Hara, R. P. (1963). Career Development, Choice and Adjustment, New York: CEEB.

Τσαμπαρλή, Α. 92004). Η Ψυχαναλυτική Προσέγγιση της Οικογένειας, Αθήνα: Ατραπός.

Ρεβελιώτης, Χ. (2000). Η Αγορά Εργασίας και τα Μυστικά της, Αθήνα: Σταμούλης.

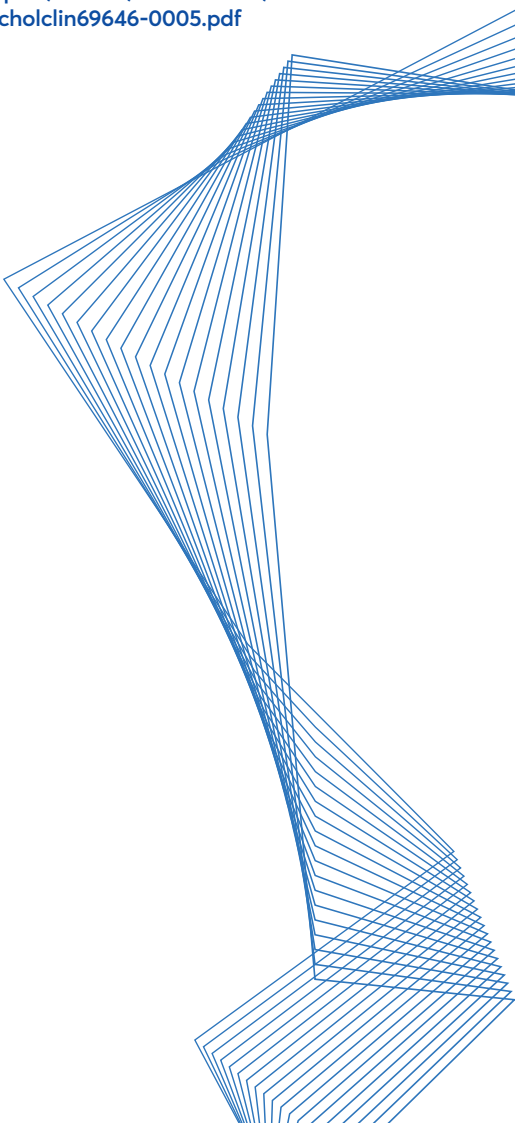
Φλουρής, Γ. (2004). Αυτοαντίληψη – Σχολική Επίδοση και Επίδραση Γονέων, Αθήνα: Γρηγόρης.

Χητήρου, Χ. (2010). Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας, Αθήνα: Γρηγόρης.

Verderber, R. (1998). Η Τέχνη της Επικοινωνίας, Αθήνα: Έλλην.

Von Schlippe, A. Schweitzer, J. (2008). Εγχειρίδιο της Συστημικής Θεραπείας και Συμβουλευτικής, Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Vroom, V. A. (1963). Work and Motivation, New York: Wiley. Witmer, L. (1907). «Clinical Psychology». The Psychological clinic. 1 (1): 1–9. Ανακτήθηκε 15 Απριλίου, 2024 από: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5138541/pdf/psycholclin69646-0005.pdf>





TAMEY 

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Υπουργείο Μετανάστευσης & Ασύλου

Γενική Γραμματεία Μεταναστευτικής Πολιτικής

Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Διαχείρισης Προγραμμάτων
Μετανάστευσης και Εσωτερικών Υποθέσεων (ΕΥΣΥΔ-ΜΕΥ)



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Υπουργείο Μετανάστευσης & Ασύλου

Γενική Γραμματεία Ευάλωτων Πολιτών

& Θεσμικής Προστασίας



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY



ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027