



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου
Αικατερίνη Αργυροπούλου
Νίκος Δρόσος

**Επαγγελματική συμβουλευτική
και διαχείριση σταδιοδρομίας:
Τετράδιο Εργασίας**



ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ
ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ

Επαγγελματική συμβουλευτική και διαχείριση σταδιοδρομίας: Τετράδιο εργασίας

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	
ΑΝΑΘΕΤΟΥΣΑ ΑΡΧΗ	ΑΝΑΔΟΧΟΙ ΕΡΓΟΥ
Γραφείο Διασύνδεσης Ανωτάτης Σχολής Καλών Τεχνών (ΑΣΚΤ)	Καθηγήτρια Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου- Δημακάκου Δρ. Αικατερίνη Αργυροπούλου Δρ. Νίκος Δρόσος
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΡΑΞΗΣ Αριστοτέλης Τζάκος Αναπληρωτής Καθηγητής ΑΣΚΤ	ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΗ ΟΜΑΔΑ Καθηγήτρια Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου- Δημακάκου Δρ. Αικατερίνη Αργυροπούλου Δρ. Νίκος Δρόσος
ΦΟΡΕΑΣ ΕΚΔΟΣΗΣ	Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (Κ.Ε.Α.Ε.Σ.) Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας – Τομέας Ψυχολογίας Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η εικόνα στο εξώφυλλο είναι ευγενική προσφορά του *Kookkai_nak* στο *FreeDigitalPhotos.net*

Το παρόν εγχειρίδιο εκπονήθηκε στο πλαίσιο της πράξης με τίτλο «ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και δια βίου Μάθηση» με κωδικό MIS: 299932

Copyright © 2014 Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική -
Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αικατερίνη Αργυροπούλου, Νίκος Δρόσος

ISBN 978-960-88298-8-6

Πρόλογος

Το παρόν εγχειρίδιο με τίτλο «Επαγγελματική συμβουλευτική και διαχείριση σταδιοδρομίας: Τετράδιο εργασίας» αποτελεί το παραδοτέο υποστηρικτικό υλικό του πακέτου εργασίας με τίτλο «Συμβουλευτική» της Πράξης «ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και δια βίου Μάθηση» και αφορά στη συμβουλευτική υποστήριξη των φοιτητών/αποφοίτων και στην υποστήριξη δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό φοιτητών /αποφοίτων, καθώς και μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Στόχος του έργου είναι η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των φοιτητών/αποφοίτων της ΑΣΚΤ, καθώς και των μαθητών/τριών που ενδιαφέρονται για καλλιτεχνικά επαγγέλματα, σχετικά με την ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων, γνώσεων και στάσεων για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους και την αντιμετώπιση ζητημάτων που συνδέονται με τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.

Το εγχειρίδιο περιλαμβάνει:

- Ένα σύντομο θεωρητικό πλαίσιο για την επαγγελματική συμβουλευτική και τη διαχείριση σταδιοδρομίας, με την αξιοποίηση της σχετικής ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας.
- Μια σειρά ασκήσεων-δραστηριοτήτων με την βοήθεια των οποίων (και με την υποστήριξη του επαγγελματικού συμβούλου) οι νέοι φοιτητές/ απόφοιτοι της Σχολής Καλών Τεχνών θα γνωρίσουν τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής τους προσωπικότητας (ενδιαφέροντα, ικανότητες, αξίες κ.α.), θα προβληματιστούν για την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία και θα μάθουν τεχνικές αναζήτησης εργασίας και αυτοπαρουσίασης. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι δραστηριότητες αυτές είναι απλώς ενδεικτικές, καθώς η ανάπτυξη αυτογνωσίας και δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας αποτελούν ουσιαστικά μια δια βίου διαδικασία και απαιτούν συνεχή προσπάθεια.

Ευελπιστούμε ότι το παρόν εγχειρίδιο θα αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων που στρέφονται στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα και θα τους βοηθήσει να σχεδιάσουν την επαγγελματική τους πορεία.

Αθήνα, Οκτώβριος 2014

Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης
Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του Stuart Miles στο FreeDigitalPhotos.net

Περιεχόμενα

	Σελ.
Πρόλογος	3
Εισαγωγή	6
Επαγγελματική Συμβουλευτική	8
Επαγγελματικός Προσανατολισμός	9
Επαγγελματικός Προσανατολισμός μαθητών	10
Επαγγελματικός Προσανατολισμός μαθητών με καλλιτεχνικά ενδιαφέροντα	12
Επαγγελματική ανάπτυξη	13
Επαγγελματικά ενδιαφέροντα	17
Αξιολόγηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων	25
Ικανότητες	32
Επαγγελματική επιλογή και λήψη απόφασης	33
Διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες	36
Δεξιότητες σχεδιασμού και διαχείρισης σταδιοδρομίας	44
Επαγγελματική προσαρμοστικότητα	44
Αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας	45
Θετικός προσανατολισμός στο μέλλον	46
Επαγγελματική ανθεκτικότητα	47
Δημιουργικότητα στην εργασία	49
Αναζήτηση εργασίας: Τεχνικές και εφόδια	62
Βιβλιογραφία	76

Εισαγωγή

Ο σύγχρονος κόσμος της εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονη περιπλοκότητα και συνεχή μεταβολή. Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές, οι οποίες χαρακτηρίζουν τη σημερινή πραγματικότητα σε όλους τους τομείς των ανθρώπινων δραστηριοτήτων, επηρεάζουν με απρόβλεπτο τρόπο τη σταδιοδρομία του ατόμου, αλλά και την προσωπική και οικογενειακή του ζωή, καθώς τα όρια επαγγελματικής και προσωπικής ζωής γίνονται ολοένα και πιο ασαφή. Παράλληλα, η ταχύτατη ανάπτυξη της τεχνολογίας οδηγεί (ιδιαίτερα στους τομείς της Τεχνολογίας και των Θετικών Επιστημών) στην απαξίωση των γνώσεων από την άποψη της πρακτικής τους αξιοποίησης. Οι σχετικές μελέτες δείχνουν ότι απαξιώνεται το 7% περίπου της πρακτικά εκμεταλλεύσιμης γνώσης ετησίως. Επομένως, μέσα σε μια δεκαετία οι πρακτικές γνώσεις που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος θα έχουν αλλάξει σε μεγάλο βαθμό. Άμεση συνέπεια αυτών θα είναι η αποσύνδεση της λήψης πτυχίου και της επαγγελματικής αποκατάστασης και η μεγιστοποίηση άλλων προσόντων πέραν της εκπαίδευσης.

Σηματοδοτείται μια νέα περίοδος όπου η αγορά εργασίας δεν προσφέρει πλέον σταθερά «μονοπάτια» επάνω στα οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους, δηλαδή, το άτομο δεν θα αρχίζει και θα τελειώνει την επαγγελματική του σταδιοδρομία στην ίδια δουλειά (Savickas, 2001). Στις Η.Π.Α. υπολογίζεται ότι οι νέοι θα αλλάξουν περίπου επτά φορές επαγγελματική δραστηριότητα είτε σε συναφή μεταξύ τους επαγγέλματα είτε και σε τελείως διαφορετικά. Κάτι ανάλογο αναμένεται να γίνει και στις χώρες της Ευρώπης. Φαίνεται ότι απομακρυνόμαστε από μια μορφή γραμμικής σταδιοδρομίας, στο πλαίσιο της οποίας το άτομο ξεκινά να εργάζεται σε ένα επάγγελμα και συνεχίζει στο ίδιο επάγγελμα επί μακρόν, και οδεύουμε σε νέες μορφές σταδιοδρομίας που συχνά αποδίδονται με τους όρους «απρόβλεπτη», «πολύπλευρη», «ασταθής», «κυκλική» και «μεταβατική» (Hearne, 2010).

Στη σύγχρονη, λοιπόν, αγορά εργασίας ο εργαζόμενος καλείται να αναλάβει με υπευθυνότητα πρωτοβουλίες και να δείξει μεγαλύτερη προσωπική ευθύνη, προκειμένου να κατευθύνει τη ζωή του και να διαχειριστεί με αποτελεσματικό

τρόπο τη σταδιοδρομία του¹ (Hall, 2004). Οι νέες αυτές συνθήκες δείχνουν την **αναγκαιότητα της δια βίου μάθησης και της διαρκούς κατάρτισης** και κυρίως τη **χρησιμότητα διαφόρων χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που δεν σχετίζονται με την τυπική εκπαίδευση**. Οι εργοδότες δίνουν σημασία στα τυπικά προσόντα των υποψηφίων εργαζομένων από την άποψη ότι θέτουν ένα κατώτατο όριο προσόντων για την άσκηση της συγκεκριμένης εργασίας, παράλληλα όμως φαίνεται να δίνουν πολύ μεγάλη σημασία και σε άλλες δεξιότητες του ατόμου.

Υπό την έννοια αυτή τα ζητήματα της σταδιοδρομίας γίνονται πιο περίπλοκα και ευρέα σε σχέση με το παρελθόν και, πιθανόν, περισσότερο ουσιαστικά, καθώς το άτομο καλείται:

- ✓ να εντοπίζει τις **ευκαιρίες**, οι οποίες θεωρούνται ευεργετικές για τον εαυτό του (Guichard et al., 2012)
- ✓ να απαντήσει τόσο στο ερώτημα **«ποιος είμαι;»** όσο και στο ερώτημα **«τι γνωρίζω;»** αναπτύσσοντας, έτσι, μια ικανότητα ενδοσκόπησης που το βοηθά να καθορίσει τις προτεραιότητες της ζωής του σε όλη τη διάρκεια του βίου του (Sultana, 2011)
- ✓ να εξετάζει **τα ζητήματα σταδιοδρομίας χωρίς να τα ξεχωρίζει από τα προσωπικά ζητήματα**.

Η ενασχόλησή του με τα θέματα αυτά αποτελεί ένα σημαντικό αναπτυξιακό έργο, με αποτέλεσμα η σταδιοδρομία να αποτελεί ένα **ζήτημα σχεδιασμού ζωής** (Savickas et al., 2009) και να μετατρέπεται σε μια ευρύτερη πρόκληση. Αναδεικνύεται, λοιπόν, η ανάγκη **ανάπτυξης δεξιοτήτων σχεδιασμού και διαχείρισης σταδιοδρομίας**, δηλαδή ανάπτυξης ενός πλέγματος πολύπλευρων «εφοδίων» που βοηθούν στη συλλογή, ανάλυση, σύνθεση και οργάνωση των πληροφοριών για τον εαυτό, τη λήψη αποφάσεων, τη διερεύνηση πιθανών ευκαιριών και

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

προσωπικών δυνατοτήτων, την αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, την επίλυση προβλημάτων και την υλοποίηση μεταβάσεων, την ενδυνάμωση της προσωπικής επάρκειας, καθώς και τη διαχείριση της αντιξοότητας, της αλλαγής ή της ευκαιρίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2013). Φιλοδοξούμε το παρόν εγχειρίδιο να βοηθήσει τους αναγνώστες του να καλλιεργήσουν τις δεξιότητες αυτές και να αποτελέσει ένα έναυσμα για περαιτέρω προβληματισμό.

Επαγγελματική Συμβουλευτική

Η *Επαγγελματική Συμβουλευτική* αποτελεί «μια μορφή παρέμβασης, δηλαδή μιας σκόπιμης ενέργειας που στοχεύει να ενισχύσει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου ή να καταστήσει το άτομο ικανό να πάρει αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις» (Spokane, 1991). Καλύπτει **όλες τις φάσεις της προετοιμασίας ενός ανθρώπου για τη μελλοντική του επαγγελματική ζωή**, δηλαδή τις φάσεις πριν από την έναρξη της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας, αλλά και τα στάδια της επαγγελματικής του εξέλιξης και πορείας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006), ενώ παράλληλα **ενισχύει και την προσωπική του ανάπτυξη** (Crites, 1981. Herr, Cramer & Niles, 2004). Αποτελεί, ουσιαστικά, μια **δια βίου διαδικασία** και η προσέγγισή της είναι εξελικτική.

Η επαγγελματική συμβουλευτική ασχολείται με:

- ✓ την υποστήριξη του ατόμου σε ζητήματα που αφορούν τον επαγγελματικό του προσανατολισμό
- ✓ την αναζήτηση εργασίας
- ✓ τη διαχείριση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας
- ✓ τη διαχείριση των πολλαπλών μεταβάσεων που ενδέχεται να αντιμετωπίσει το άτομο στην επαγγελματική του πορεία
- ✓ τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο κατά την εργασία του (λ.χ. έλλειψη ικανοποίησης)

- ✓ την ισορροπία μεταξύ του εργασιακού ρόλου και των υπολοίπων ρόλων που αναλαμβάνει το άτομο στη ζωή του.

Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αναφέρεται σε όλες τις μορφές παρεμβάσεων, στρατηγικών και τεχνικών που έχουν ως στόχο την παροχή βοήθειας στο άτομο σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης, επιλογής και σχεδιασμού σταδιοδρομίας (Herr, Cramer & Niles, 2004. Isaacson & Brown, 2000). Ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού βοηθά το άτομο να ασχοληθεί με:

- ✓ την αυτογνωσία του
- ✓ την κατανόηση της περιπλοκότητας της αγοράς εργασίας και των παραγόντων που την επηρεάζουν
- ✓ την αναζήτηση και πρόσκτηση των επαγγελματικών πληροφοριών
- ✓ τη λήψη αποφάσεων
- ✓ τη γνώση του ρόλου που παίζει ο ελεύθερος χρόνος στη ζωή του
- ✓ τον αποτελεσματικό σχεδιασμό της σταδιοδρομίας
- ✓ την ανάπτυξη της προθυμίας συνεχούς προσαρμογής στο περιβάλλον και της διάθεσης για συνεχή μάθηση
- ✓ την αξιοποίηση των προσωπικών και κοινωνικών του στόχων (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2013).

Έτσι, για την επίτευξη των στόχων του επαγγελματικού προσανατολισμού η επαγγελματική συμβουλευτική θα πρέπει μάλλον να θεωρείται ένα μέσο, το οποίο εμπεριέχει οργανωμένες και συστηματικές προσπάθειες, σχεδιασμένες να διευκολύνουν την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, την αίσθηση ταυτότητας και την επαγγελματική του δράση.

Επαγγελματικός Προσανατολισμός μαθητών

Στην επιλογή εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κατεύθυνσης είναι απαραίτητη η **αυτογνωσία** και η **γνώση του κόσμου της εργασίας**. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί να βοηθήσει το άτομο και προς τις δύο κατευθύνσεις. Πιο συγκεκριμένα, για να αποκτήσει το άτομο μεγαλύτερη αυτογνωσία πρέπει να εξεταστούν:

- **Τα ενδιαφέροντα.** Η αξιολόγηση των ενδιαφερόντων συμβάλλει κυρίως στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας του ατόμου, στον προσδιορισμό επαγγελματικών εναλλακτικών λύσεων, στη διαφοροποίηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων από τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου, στον προσδιορισμό αιτίων που προκαλούν έλλειψη ικανοποίησης σε εκπαιδευτικά ή επαγγελματικά θέματα, καθώς και στην αναζήτηση επαγγελματικών πληροφοριών (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2010).
- **Οι ικανότητες.** Η ικανότητα αναφέρεται στην επιδεξιότητα του ατόμου να κάνει κάτι με αποτελεσματικό τρόπο, ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις συγκεκριμένων επαγγελματικών ρόλων. Η αξιολόγηση των ικανοτήτων μπορεί να βοηθήσει στη σαφή διάκριση του επιπέδου της ικανότητας του ατόμου και στην πρόβλεψη του βαθμού στον οποίο θα επιτύχει στην εκπαιδευτική ή επαγγελματική προσπάθειά του.
- **Οι εργασιακές αξίες.** Αντιπροσωπεύουν τον βαθμό στον οποίο το άτομο θεωρεί την εργασία του αξιόλογη. Η αξιολόγηση των εργασιακών αξιών προσφέρει στο άτομο σημαντική γνώση για τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς ανοίγει δρόμους για περαιτέρω διερεύνηση του εαυτού (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2010).
- **Μεταβιβάσιμες δεξιότητες.** Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων που έχει αποκτήσει το άτομο από άλλους τομείς της ζωής του (π.χ. χόμπι και ενδιαφέροντα, εθελοντική εργασία) μπορεί να βοηθήσει στην ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης και στην μεταφορά τέτοιων δεξιοτήτων σε ένα κατάλληλο περιβάλλον εργασίας (Nathan & Hill, 2006).



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του renjith krishnan στο FreeDigitalPhotos.net

Για να αποκτήσει καλύτερη *εικόνα της αγοράς εργασίας* το άτομο χρειάζεται:

- **Πληροφόρηση σχετικά με τις προοπτικές των επαγγελμάτων.** Κάποια επαγγέλματα είναι υπερκορεσμένα, ενώ σε άλλα είναι πιο εύκολο να βρεθεί εργασία.
- **Πληροφόρηση σχετικά με τα καθήκοντα που περιλαμβάνει το κάθε επάγγελμα** που μπορεί να ενδιαφέρει το άτομο.
- **Πληροφόρηση σχετικά με τις Σχολές και τα Τμήματα** που οδηγούν στα επαγγέλματα που ενδιαφέρουν το άτομο. Γίνεται λεπτομερής αναφορά στις σχολές και τα τμήματα που δίνουν το δικαίωμα άσκησης του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

Η σύγχρονη αντίληψη για τον ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού εστιάζει στην αυτογνωσία και την πληροφόρηση ως προκλήσεις για περαιτέρω μάθηση, αφετηρία για μεγαλύτερη διερεύνηση του εαυτού, κίνητρο για τη εξερεύνηση του κόσμου της εργασίας, και αφορμή για την ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης.

Επαγγελματικός Προσανατολισμός μαθητών με καλλιτεχνικά ενδιαφέροντα

Τα περισσότερα άτομα που ασκούν καλλιτεχνικά επαγγέλματα θεωρούν ότι είχαν από πολύ νωρίς στη ζωή τους καλλιτεχνικό ταλέντο ή καλλιτεχνικά ενδιαφέροντα και εξακολουθούν να αυτοπροσδιορίζονται ως «καλλιτέχνες» παρά τις όποιες αλλαγές συμβαίνουν στον τόπο κατοικίας, στον τρόπο εργασίας, στα επαγγελματικά ζητήματα, στα οικονομικά θέματα και στην προσωπική ζωή. Σε σχετική ποιοτική έρευνα οι συμμετέχοντες ανέφεραν χαρακτηριστικά ότι δεν γίνεται κάποιος καλλιτέχνης αλλά απλά είναι και δεν ένιωσαν ότι ήταν ζήτημα επιλογής (Wuthnow, 2001). Από πολύ μικρή ηλικία είχαν δείξει ότι τους ενδιαφέρει η τέχνη και γνώριζαν ότι θα ασχοληθούν με καλλιτεχνικά επαγγέλματα.

Το άτομο φαίνεται να διαμορφώνει από νωρίς μια εικόνα του εαυτού του ως καλλιτέχνη, η οποία έχει διάρκεια και συνέχεια καθώς μεγαλώνει και αναπτύσσεται. Όμως, η εικόνα του ατόμου για τον εαυτό του ως καλλιτέχνη δεν είναι σταθερή αλλά μεταβάλλεται ανάλογα με τις εμπειρίες του. Έτσι, ένα άτομο αρχικά μπορεί να νιώθει ενδιαφέρον για τη μουσική και, όντας παιδί, μαθαίνει να παίζει μουσική στον υπολογιστή, μεγαλώνοντας κάνει μαθήματα κιθάρας, στη συνέχεια μπαίνει στη χορωδία του σχολείου, δημιουργεί μουσικό συγκρότημα στο Λύκειο, παίζει σε διάφορα μαγαζιά ζωντανή μουσική, ολοκληρώνει σπουδές σε ωδείο και παράλληλα αρχίζει να γράφει μουσική, πηγαίνει στο εξωτερικό για μαθήματα σύνθεσης μουσικής κ.α. Όλη αυτή η προσπάθεια έχει ως αποτέλεσμα να βελτιωθούν οι σχετικές δεξιότητες του ατόμου και, παράλληλα, να αλλάξει και η εικόνα που είχε για τον εαυτό του ως καλλιτέχνη (να αλλάξει, όπως θα έλεγε ο Super, η επαγγελματική του αυτοαντίληψη²). Επομένως, δεν αρκεί απλώς το «ταλέντο» και το ενδιαφέρον αλλά χρειάζεται σκληρή δουλειά, αυτογνωσία, διερεύνηση των εναλλακτικών επιλογών και προσωπική προσπάθεια. Είναι γεγονός, ότι οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να βοηθήσουν σε όλη αυτή την πορεία³.

² Βλ. σελ. 15.

³ Οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού στη σχολική και εφηβική ηλικία έχουν ως στόχο τα άτομα να έρθουν σε επαφή με επαγγέλματα και να μπορέσουν να αναπτύξουν τα ενδιαφέροντα τους μέσα από μια ευρεία γκάμα επαγγελμάτων (ανάμεσα στα οποία πρέπει να είναι και τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα), και παράλληλα να αναπτύξουν δεξιότητες που θα είναι χρήσιμες για την ενήλικη επαγγελματική ζωή (επικοινωνιακές δεξιότητες, υπευθυνότητα, δημιουργικότητα, δεξιότητες λήψης απόφασης κ.α.). Καθώς το

Επαγγελματική Ανάπτυξη

Ως επαγγελματική ανάπτυξη ορίζεται η δια βίου διαδικασία που περιλαμβάνει ψυχολογικούς, κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς, οικονομικούς, σωματικούς, πολιτισμικούς και τυχαίους παράγοντες, οι οποίοι συνδυάζονται με αποτέλεσμα να διαμορφώνουν τη σταδιοδρομία του ατόμου. 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 (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006).



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του AKARAKINGDOMS στο FreeDigitalPhotos.net

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1: ΤΑ ΠΑΙΔΙΚΑ ΟΝΕΙΡΑ

Γράψε τρία από τα επαγγέλματα που είχες σκεφθεί να κάνεις όταν ήσουν παιδί.
Προσοχή: Δε χρειάζεται τα επαγγέλματα αυτά να αποτελούν ρεαλιστικές επαγγελματικές επιλογές.

1.
2.
3.

άτομο μεγαλώνει και τελειώνει το Γυμνάσιο, οι υπηρεσίες του επαγγελματικού προσανατολισμού επικεντρώνονται περισσότερο σε θέματα αυτογνωσίας, πληροφόρησης και λήψης απόφασης.

Προσπάθησε τώρα να απαντήσεις στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πώς έμαθες για τα συγκεκριμένα επαγγέλματα; Τα ασκούσαν κάποιοι γνωστοί σου; Τα είχες δει στην τηλεόραση;

.....
.....
.....
.....

- Ποια η αντίδραση των γονέων σου ή των μεγαλύτερων στο περιβάλλον σου ότανμίλαγες για αυτά;

.....
.....
.....
.....

- Τι συνέβη και άλλαξαν (αν άλλαξαν) οι προτιμήσεις σου αυτές;

.....
.....
.....
.....

- Πότε άρχισες να προσανατολίζεσαι στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα;

.....
.....
.....
.....

- Τι σε ώθησε να κάνεις τη συγκεκριμένη επιλογή;

.....
.....
.....
.....

Σύμφωνα με την εξελικτική θεωρία του Donald Super (1953, 1971, 1976, 1990) ο **σχεδιασμός της σταδιοδρομίας διαρκεί μια ολόκληρη ζωή**, ενώ οι αλλαγές στο κοινωνικό περιβάλλον καθιστούν αναγκαία την αυτοδιαχείριση του ατόμου σε επαγγελματικά ζητήματα. Κάτα τον Super ο κάθε άνθρωπος έχει ικανότητες και χαρακτηριστικά για να πετύχει σε ένα επάγγελμα ή σε μία δέσμη επαγγελμάτων και η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης είναι, στην ουσία, διαδικασία σύνθεσης και πραγμάτωσης της *αυτοαντίληψης*⁴ του ατόμου. Με άλλα λόγια το **άτομο επιλέγει επαγγέλματα που του επιτρέπουν να «παίζει» ένα ρόλο συνεπή προς τον τρόπο με τον οποίο βλέπει τον εαυτό του.**

Καθώς το άτομο διέρχεται την παιδική ηλικία, σημαντικό ρόλο θα διαδραματίσουν:

- **η ύπαρξη προτύπων**, επειδή φέρνουν το άτομο σε επαφή με δραστηριότητες και επαγγέλματα, και
- **η αντίδραση των γονέων και των «σημαντικών άλλων» στις προτιμήσεις που εκφράζει το άτομο.**

Καθώς το άτομο μεγαλώνει θα αρχίσει σταδιακά να προσανατολίζεται σε πιο ρεαλιστικές επιλογές, ενώ τα ενδιαφέροντα του θα αρχίσουν να αποκρυσταλλώνονται και να μην αλλάζουν τόσο εύκολα. Αυτή η διαδικασία μπορεί να συνοψισθεί σε μια σειρά περιόδων ζωής που αντιστοιχούν σε μια ορισμένη ηλικιακή περίοδο και σε ορισμένα εξελικτικά καθήκοντα. Ο Super (1990) τόνισε ότι δεν προχωρούν όλοι οι άνθρωποι από τα στάδια αυτά με τον ίδιο τρόπο ή στις καθορισμένες ηλικίες.

⁴ Το πώς αντιλαμβάνεται κάποιος τον εαυτό του και ερμηνεύει τις αντικειμενικές πληροφορίες που έχει για τον εαυτό του.

Τα αναπτυξιακά στάδια

Κάθε αναπτυξιακό στάδιο χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένες δραστηριότητες και σχετίζεται, ως ένα βαθμό, με την ηλικία. Σε κάθε στάδιο αντιστοιχούν κάποιοι αναπτυξιακοί στόχοι που πρέπει να επιτύχει το άτομο. Αυτοί οι στόχοι είναι, στην ουσία, προσδοκίες (Savickas, 2002) που υποβάλλει η κοινωνία και βιώνονται από το άτομο ως ενδιαφέρον προς τη σταδιοδρομία. Η αποτυχία πραγμάτωσης ενός αναπτυξιακού στόχου ενδέχεται να προκαλέσει προβλήματα σε κάποιο επόμενο στάδιο (λ.χ. αποτυχία στο στάδιο της διερεύνησης κατά την περίοδο της εφηβείας μπορεί να οδηγήσει σε μη ρεαλιστικές επαγγελματικές επιλογές στα πρώτα χρόνια της ενήλικης ζωής).

<p>Στάδιο Ανάπτυξης (4 - 14 ετών)</p>	<p>Διαμόρφωση επαγγελματικής αυτοαντίληψης. Στόχοι:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ενδιαφέρον για το μέλλον ως εργαζόμενος ✓ αύξηση προσωπικού ελέγχου που ασκεί στη ζωή ✓ πεποίθηση ότι είναι καλό να επιτύχει στο χώρο του σχολείου και της εργασίας ✓ διαμόρφωση αντιλήψεων για τον τρόπο που γίνονται οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές ✓ ανάπτυξη ανταγωνιστικών εργασιακών συνηθειών και δεξιοτήτων ✓ αυτοπεποίθηση για να κάνει επαγγελματικές επιλογές.
<p>Στάδιο Διερεύνησης (14 - 24 ετών)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Η κοινωνία περιμένει από το άτομο σε αυτή την ηλικία να κάνει μια επαγγελματική επιλογή. ✓ Αναζήτηση πληροφοριών για τον εαυτό του και τα επαγγέλματα ώστε να κάνει την καλύτερη επιλογή. ✓ Έκφραση μη ρεαλιστικών επαγγελματικών προτιμήσεων, που είναι παροδικές, και σταδιακή εστίαση σε πιο ρεαλιστικές επιλογές και (μέσα από βαθύτερη διερεύνηση του εαυτού και του εξωτερικού περιβάλλοντος) επιλογή μιας επαγγελματικής κατεύθυνσης. Οι σχολικές και εξωσχολικές δραστηριότητες, τα παιχνίδια με συνομηλίκους, η εργασιακή εμπειρία βοηθούν σημαντικά στην καλύτερη κατανόηση του εαυτού και του κόσμου. ✓ Είσοδος στον χώρο της εργασίας και δοκιμή διάφορων εργασιακών θέσεων στο επιλεγμένο επάγγελμα.
<p>Στάδιο Καθιέρωσης (25 - 44 ετών)</p>	<p>Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τους ακόλουθους στόχους: <i>σταθερότητα, εδραίωση και πρόοδο.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Η <i>σταθερότητα</i> απαιτεί, το άτομο, αφού καταλάβει μια εργασιακή θέση, να τη διασφαλίσει αφομοιώνοντας την κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος και εκτελώντας ικανοποιητικά τα εργασιακά του καθήκοντα. ✓ Η μεσαία φάση του σταδίου αυτού περιλαμβάνει την <i>εδραίωση</i> στην εργασία, καθώς το άτομο αποκτά περισσότερη εμπειρία και εξειδίκευση. ✓ Ο τρίτος στόχος αναφέρεται στην <i>πρόοδο</i> σε νέα επίπεδα υπευθυνότητας. Αυτόν το στόχο δεν τον επιτυγχάνουν όλοι οι εργαζόμενοι.
<p>Στάδιο Διατήρησης (45 - 65 ετών)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Το άτομο ασχολείται με τη διατήρηση όσων έχει επιτύχει. Θέλει να διατηρήσει τις ευχάριστες πλευρές της εργασίας του και προσπαθεί να συνεχίσει να εκτελεί τα καθήκοντα του το ίδιο καλά, να ανανεώσει και να εκσυγχρονίσει τις γνώσεις του και να ανακαλύψει νέες προκλήσεις. ✓ Συνήθως σε αυτό το στάδιο αναδύεται η κρίση μέσης ηλικίας «<i>Αυτό θέλω να κάνω για τα επόμενα 25 χρόνια της ζωής μου;</i>»
<p>Στάδιο Αποχώρησης (άνω των 65 ετών)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Το άτομο βιώνει μια μείωση της ενεργητικότητας και του ενδιαφέροντός του για το επάγγελμα. Μειώνει το ρυθμό του και δίνει κάποια από τα καθήκοντα του σε νεότερους συναδέλφους. ✓ Προετοιμάζεται για τη συνταξιοδότηση και την αποχώρηση από την εργασία.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω θα λέγαμε ότι η επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί μια διαδικασία που μπορεί να διευκολύνει την εξέλιξη των δυνατοτήτων ενός ατόμου, την υλοποίηση των ονείρων του και την αυτό-πραγμάτωσή του. Στο πλαίσιο μελέτης της επαγγελματικής ανάπτυξης εξετάζονται χαρακτηριστικά της επαγγελματικής προσωπικότητας του ατόμου, όπως τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, οι εργασιακές αξίες, οι ικανότητες, ο τρόπος λήψης απόφασης, καθώς και ποικίλες εργασιακές και προσωπικές δεξιότητες. Ακολουθεί μια σύντομη παρουσίαση των βασικών αυτών στοιχείων της επαγγελματικής προσωπικότητας.

Επαγγελματικά ενδιαφέροντα

Τα **ενδιαφέροντα** ορίζονται ως **καταστάσεις, δραστηριότητες και πράγματα που μας αρέσουν και μας προσφέρουν ευχαρίστηση** (Hyde & Trickey, 1996). Εκδηλώνονται συνήθως μέσα από τις δραστηριότητες που ακολουθούμε, τα αντικείμενα στα οποία αποδίδουμε αξία, σε ό,τι βρίσκουμε διασκεδαστικό, ελκυστικό ή προκλητικό. Με αυτόν τον τρόπο, **τα ενδιαφέροντα έχουν μια σημαντική επίδραση στα εκπαιδευτικά σχέδια και τις επαγγελματικές επιλογές**. Μετά την ηλικία των 15 ετών περίπου και κατά τη διάρκεια της εφηβείας, τα ενδιαφέροντα σταθεροποιούνται αρκετά, ώστε να θεωρείται ότι μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στον επαγγελματικό σχεδιασμό (Low & Rounds, 2007). **Ωστόσο, τα ενδιαφέροντα δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως αμετάβλητοι παράγοντες**, καθώς διάφορες νέες εμπειρίες μπορεί να τα μεταβάλουν με την πάροδο του χρόνου.

Τα ενδιαφέροντα δεν πρέπει να συγχέονται με τις αξίες, αν και συνδέονται στενά. Οι αξίες αντανακλούν αυτό που ο άνθρωπος θεωρεί σημαντικό στη ζωή του, ενώ τα ενδιαφέροντα αναφέρονται στο τι του αρέσει και τι όχι. Υπάρχουν πράγματα που μπορεί να είναι ενδιαφέροντα για κάποιον αλλά να μην τα θεωρεί σημαντικά, και το αντίθετο.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2: ΤΥΠΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η θεωρία του John Holland (1966, 1973, 1997) βασίστηκε στην υπόθεση ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μια όψη αυτού που συνήθως ονομάζουμε *προσωπικότητα* και ότι η περιγραφή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ενός ατόμου περιγράφει, επίσης, και την προσωπικότητά του.

- Διάβασε προσεκτικά τις παρακάτω περιγραφές για τους έξι τύπους προσωπικότητας. Επίλεξε τους τρεις τύπους με τους οποίους θεωρείς ότι έχεις περισσότερα κοινά στοιχεία και ιεράρχησε τους.

Επιλογή 1:

Επιλογή 2:

Επιλογή 3:



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του Stuart Miles στο FreeDigitalPhotos.net

Τύποι προσωπικότητας

Τύπος 1: Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο έλκονται από εξωτερικές, μηχανικές και σωματικές δραστηριότητες, χόμπι και επαγγέλματα. Τους αρέσει περισσότερο να δουλεύουν με πράγματα, αντικείμενα, και ζώα παρά με ιδέες, δεδομένα και ανθρώπους. Συνήθως έχουν μηχανικές και αθλητικές ικανότητες και έχουν καλό συντονισμό. Τους αρέσει να κατασκευάζουν, διαμορφώνουν και να ανακατασκευάζουν τα πράγματα γύρω τους και να επιδιορθώνουν και να φτιάχνουν πράγματα. Τους αρέσει να χρησιμοποιούν εξοπλισμό και μηχανήματα και να βλέπουν

Τύπος 2: Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο έχουν μια φυσική περιέργεια και ερευνητική διάθεση. Νιώθουν την ανάγκη να κατανοήσουν, εξηγήσουν και προβλέψουν τα πράγματα που συμβαίνουν γύρω τους. Είναι σχολαστικοί και χρησιμοποιούν επιστημονικές μεθόδους στις προσπάθειες τους να κατανοήσουν τα πράγματα, ενώ τείνουν να έχουν κριτική διάθεση όταν μη επιστημονικές, απλουστευτικές, ή υπερφυσικές εξηγήσεις προτείνονται από άλλα άτομα. Έχουν την τάση να επικεντρώνονται πολύ σε αυτό που κάνουν και μπορεί να φαίνεται ότι δεν τους

<p>τα απτά αποτελέσματα των προσπαθειών τους. Παρόλο που είναι επίμονοι και καλοί στη συναρμολόγηση, σπάνια είναι δημιουργικοί και πρωτότυποι, προτιμώντας τη χρήση μεθόδων που τους είναι οικείες και γνωστές.</p> <p>Έχουν την τάση να σκέπτονται με απόλυτο τρόπο και να μη δέχονται εύκολα το να τους αμφισβητούν. Έχουν ένα ευθύ και όχι πολύπλοκο τρόπο να βλέπουν τη ζωή και προτιμούν να μην ασχολούνται με αφηρημένα, θεωρητικά και φιλοσοφικά προβλήματα. Είναι πρακτικοί και έχουν «παραδοσιακές» αξίες και στάσεις.</p> <p>Δεν έχουν ιδιαίτερες επικοινωνιακές και λεκτικές δεξιότητες και δε νιώθουν τόσο άνετα σε κοινωνικές καταστάσεις όπου όλη η προσοχή στρέφεται επάνω τους. Δυσκολεύονται να εκφράσουν τα συναισθήματα τους και συχνά θεωρούνται ντροπαλοί.</p>	<p>απασχολεί ο,τιδήποτε άλλο συμβαίνει γύρω τους. Είναι ανεξάρτητοι και τους αρέσει να εργάζονται μόνοι τους. Προτιμούν να μην τους εποπτεύουν άλλοι αλλά ούτε και να έχουν οι ίδιοι την εποπτεία άλλων ατόμων.</p> <p>Βρίσκουν τα αφηρημένα και δύσκολα προβλήματα ως πρόκληση. Είναι πρωτότυποι και δημιουργικοί και συχνά δυσκολεύονται να αποδεχτούν τις «παραδοσιακές» αξίες και στάσεις. Αποφεύγουν τις αυστηρά δομημένες καταστάσεις που διέπονται από κανόνες που έχουν θεθεί από εξωτερικούς παράγοντες, αλλά έχουν από μόνοι τους αυστηρή αυτοπειθαρχία, ακρίβεια, και είναι συστηματικοί σε αυτά που σκέπτονται και σε αυτά που κάνουν. Έχουν εμπιστοσύνη στις νοητικές τους ικανότητες, αλλά συχνά νιώθουν αμήχανα σε κοινωνικές εκδηλώσεις. Δεν έχουν ηγετικές δεξιότητες και δεξιότητες να πείθουν τους άλλους, ενώ έχουν την τάση να είναι τυπικοί στις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Δυσκολεύονται να εκφράσουν τα συναισθήματα τους και συχνά δε θεωρούνται ιδιαίτερα φιλικοί.</p>
<p>Τύπος 3: Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο είναι πολύ δημιουργικά, πρωτότυπα και ανεξάρτητα. Τους αρέσει να είναι διαφορετικοί και να ξεχωρίζουν από το πλήθος. Τους αρέσει να εκφράζονται με το να δημιουργούν νέα και διαφορετικά πράγματα με λέξεις, μουσική, ζωγραφική κ.α., καθώς και με φυσική έκφραση, όπως είναι ο χορός και η ηθοποιία. Επιδιώκουν την προσοχή και τον έπαινο για τις δημιουργίες τους, αλλά είναι πολύ ευαίσθητοι στην κριτική. Έχουν την τάση να είναι αντισυμβατικοί στον τρόπο ένδυσης, ομιλίας και δράσης. Προτιμούν να δουλεύουν χωρίς εποπτεία.</p> <p>Σε γενικές γραμμές είναι παρορμητικοί και ιδεαλιστές. Δίνουν μεγάλη σημασία στην ομορφιά και στο αισθητικά καλό αποτέλεσμα και έχουν την τάση να εκφράζουν έντονα τα συναισθήματα τους. Προτιμούν αφηρημένους στόχους και αδόμητες καταστάσεις, ενώ δυσκολεύονται να λειτουργήσουν αποτελεσματικά σε συστηματικές</p>	<p>Τύπος 4: Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο είναι φιλικά και κοινωνικά. Τους αρέσει η συνεργασία και η συναναστροφή με άλλους ανθρώπους. Δείχνουν κατανόηση και ενσυναίσθηση για τα συναισθήματα και τα προβλήματα των άλλων. Τους αρέσει να βοηθούν τους άλλους παρέχοντας υπηρεσίες, όπως η διδασκαλία, η διαμεσολάβηση και η συμβουλευτική. Έχουν κοινωνικές δεξιότητες, μπορούν και εκφράζονται καλά, ενώ μπορούν να είναι πειστικοί στις διαπροσωπικές σχέσεις. Τους αρέσει να τραβούν την προσοχή και απολαμβάνουν το να είναι στο κέντρο μιας παρέας.</p> <p>Είναι ιδεαλιστές, ευαίσθητοι και νοιάζονται για τους άλλους. Τους αρέσει να ασχολούνται με φιλοσοφικά ζητήματα όπως είναι ο σκοπός της ζωής, η θρησκεία και η ηθική. Δεν τους αρέσει να δουλεύουν με μηχανήματα, εργαλεία, και δεδομένα, ενώ δεν έλκονται από καταστάσεις που έχουν αυστηρή οργάνωση, ρουτίνα και</p>

<p>καταστάσεις με αυστηρή οργάνωση. Επιδιώκουν την αποδοχή και επιδοκιμασία των άλλων, αλλά συχνά βρίσκουν τις απαιτήσεις των ατόμων με τα οποία έχουν στενές διαπροσωπικές σχέσεις τόσο στρεσογόνες που τα αποφεύγουν. Αναπληρώνουν τα συναισθήματα αποξένωσης με το να συνδέονται με τους άλλους με έμμεσο τρόπο μέσω της τέχνης.</p>	<p>επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες. Βλέπουν τους εαυτούς τους ως άτομα που έχουν κοινωνικές και εκπαιδευτικές δεξιότητες, αλλά υστερούν σε μηχανικές και επιστημονικές ικανότητες. Τα πηγαίνουν καλά με τους άλλους και το βρίσκουν φυσικό να εκφράζουν τα συναισθήματα τους. Θεωρούνται υποστηρικτικοί, ευγενικοί και ως άνθρωποι που νοιάζονται για τους άλλους.</p>
<p>Τύπος 5: Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο έχουν αυτοπεποίθηση, είναι κοινωνικά και αισιόδοξα. Τους αρέσει να οργανώνουν, διευθύνουν και ελέγχουν τις δραστηριότητες μιας ομάδας. Είναι φιλόδοξα και τους αρέσει να βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας. Δίνουν μεγάλη σημασία στην κοινωνική θέση, στη δύναμη, τα χρήματα και την περιουσία. Θέλουν να νιώθουν ότι έχουν τον έλεγχο των καταστάσεων και μπορούν να κινούν οι ίδιοι τα νήματα προκαλώντας καταστάσεις. Είναι ενεργητικοί και ενθουσιώδεις στο να ξεκινούν και να εποπτεύουν τις δραστηριότητες με τις οποίες καταπιάνονται. Τους αρέσει να επηρεάζουν τις γνώμες και πράξεις των άλλων και να έχουν ηγετικές θέσεις.</p> <p>Είναι περιπετειώδεις και παρορμητικοί. Είναι διεκδικητικοί και έχουν τη δεξιότητα να πείθουν τους άλλους κάνοντάς τους να συμφωνήσουν μαζί τους. Απολαμβάνουν τις κοινωνικές εκδηλώσεις και τη συναναστροφή με άτομα που έχουν κοινωνικό γόητρο και δύναμη. Τους αρέσει να ταξιδεύουν και να εξερευνούν, ενώ συχνά έχουν συναρπαστικά και ακριβά χόμπι. Βλέπουν τους εαυτούς τους ως άτομα δημοφιλή, με ηγετικές και λεκτικές ικανότητες. Συνήθως αντιπαθούν δραστηριότητες που απαιτούν επιστημονικές ικανότητες και θεωρητική σκέψη. Αποφεύγουν δραστηριότητες που θέλουν προσοχή στις λεπτομέρειες και έχουν συγκεκριμένη ρουτίνα.</p>	<p>Τύπος 6: Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο είναι καλά οργανωμένα, επίμονα και πρακτικά στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν τη ζωή. Τους αρέσουν γραμματειακές και υπολογιστικές δραστηριότητες που γίνονται σύμφωνα με προκαθορισμένες διαδικασίες. Είναι άτομα στα οποία μπορεί να βασιστεί κανείς, ενώ κάνουν με επάρκεια και ευσυνειδησία το έργο που έχουν αναλάβει. Απολαμβάνουν την ασφάλεια του να ανήκουν σε μια ομάδα και οργανισμό, και παράλληλα είναι «καλά» μέλη της ομάδας. Γνωρίζουν τη θέση τους στον οργανισμό, αλλά συνήθως δεν επιδιώκουν να ανέλθουν σε ηγετικές θέσεις με υψηλή εξουσία. Νιώθουν πιο άνετα να δουλεύουν σε καταστάσεις και έργα στα οποία γνωρίζουν τι ακριβώς αναμένεται από αυτούς.</p> <p>Έχουν την τάση να είναι συντηρητικοί και παραδοσιακοί στις αξίες και τις στάσεις τους. Συνήθως συμμορφώνται στους κανόνες και ακολουθούν τις κατευθύνσεις που δίνονται από τα άτομα που έχουν θέσεις εξουσίας, με τα οποία και ταυτίζονται. Θέλουν να δουλεύουν σε ευχάριστο περιβάλλον και δίνουν μεγάλη σημασία στις υλικές ανέσεις. Έχουν αυτοέλεγχο και πειθαρχία στην έκφραση των συναισθημάτων τους. Αποφεύγουν στενές διαπροσωπικές σχέσεις και διατηρούν πιο «χαλαρές» σχέσεις. Νιώθουν πιο άνετα σε οικείες καταστάσεις και με άτομα που τα ξέρουν καλά. Θέλουν τα πράγματα να πηγαίνουν όπως τα είχαν σχεδιάσει και προτιμούν να μην αλλάξει η «ρουτίνα» τους.</p>

- Δείξε τον παραπάνω κατάλογο σε τρία άλλα άτομα που σε ξέρουν καλά. Ζήτησέ τους να διαλέξουν τους τρεις τύπους που κατά τη γνώμη τους σε περιγράφουν καλύτερα. Πρόσεξε αυτό να γίνει χωρίς τα τρία άτομα να μιλήσουν μεταξύ τους.

Πρώτο άτομο	Δεύτερο άτομο	Τρίτο άτομο
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

- Οι επιλογές τους συμπίπτουν με τις δικές σου; Υπάρχει κάτι που σε ξάφνιασε σε αυτά που σου είπαν;

.....

.....

.....

Σύμφωνα με την Τυπολογική Θεωρία του Holland στον δυτικό πολιτισμό κάθε άνθρωπος μοιάζει σε κάποιο βαθμό με τους ακόλουθους βασικούς έξι τύπους προσωπικότητας: (1) Ρεαλιστικός τύπος, (2) Ερευνητικός τύπος, (3) Καλλιτεχνικός τύπος, (4) Κοινωνικός τύπος, (5) Επιχειρηματικός τύπος και (6) Συμβατικός τύπος. Το κάθε άτομο έχει ομοιότητες με κάθε έναν από τους έξι τύπους, αλλά με κάποιους από αυτούς μοιάζει περισσότερο, ενώ με κάποιους άλλους λιγότερο.

Οι άνθρωποι με παρόμοια χαρακτηριστικά προσωπικότητας έχουν την τάση να επικοινωνούν περισσότερο μεταξύ τους και να κάνουν παρέες. Για παράδειγμα, όσοι ανήκουν στον καλλιτεχνικό τύπο, προτιμούν να επιλέγουν τις φίλιες τους και να συνεργάζονται με άλλα άτομα του ίδιου τύπου. Τα άτομα του ίδιου τύπου προσωπικότητας που εργάζονται μαζί σε μια δουλειά, δημιουργούν ένα περιβάλλον εργασίας που να ταιριάζει τον τύπο τους. Για παράδειγμα, όταν κάποια άτομα που ανήκουν στον **Καλλιτεχνικό τύπο** δουλεύουν μαζί, θα δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που ανταμείβει τη δημιουργική σκέψη

και συμπεριφορά, θα φτιάξουν δηλαδή ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον. Τα άτομα που επιλέγουν να εργαστούν σε ένα περιβάλλον παρόμοιο με τον τύπο της προσωπικότητάς τους, έχουν περισσότερες πιθανότητες να πετύχουν. Για παράδειγμα, άτομα του καλλιτεχνικού τύπου έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι επιτυχημένα και ικανοποιημένα, εάν επιλέξουν μια δουλειά που γίνεται σε ένα περιβάλλον που "κυριαρχείται" από άτομα καλλιτεχνικού τύπου, όπου οι δημιουργικές ικανότητες και έκφραση είναι πολύτιμα χαρακτηριστικά.

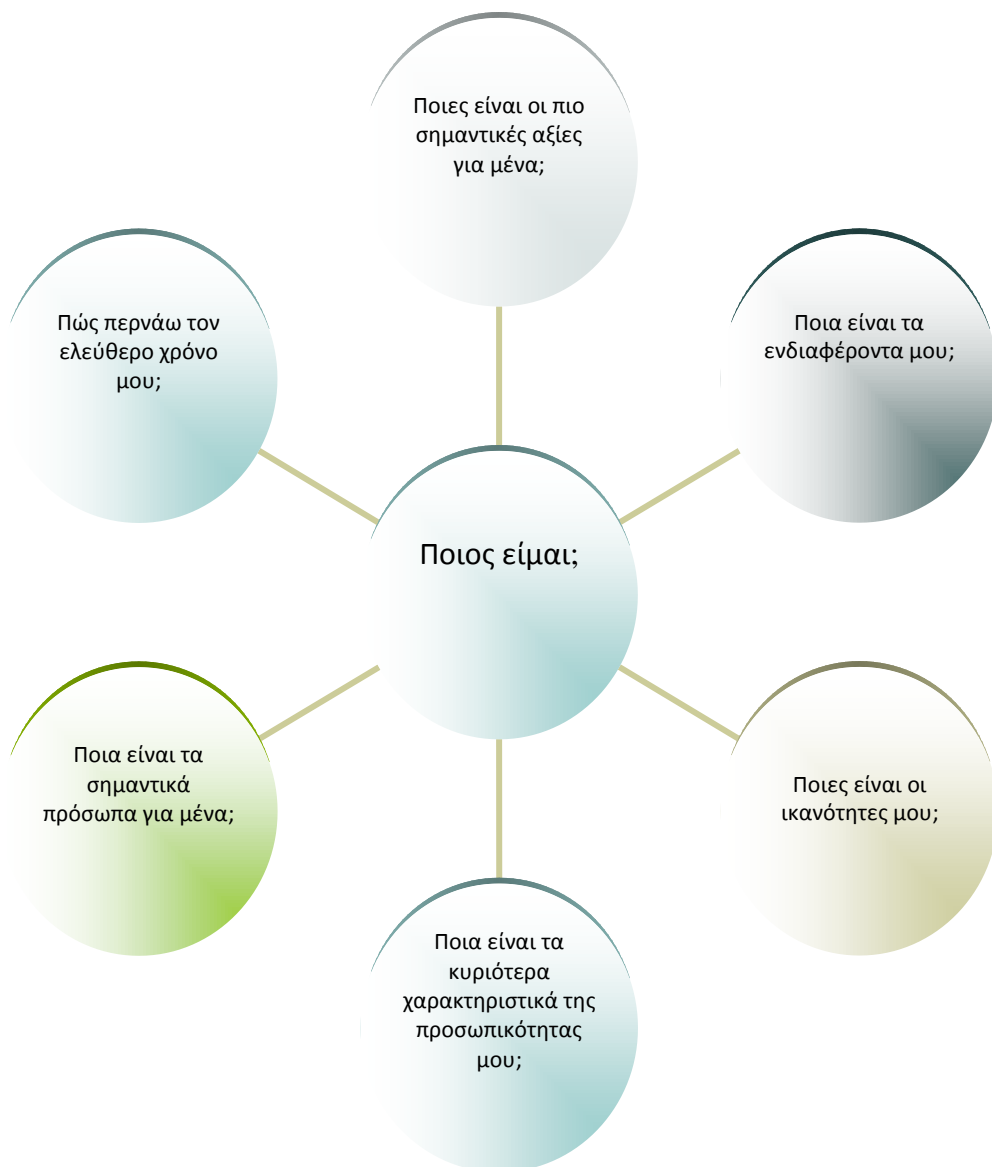


Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του *Boians Cho Joo Young* στο *FreeDigitalPhotos.net*

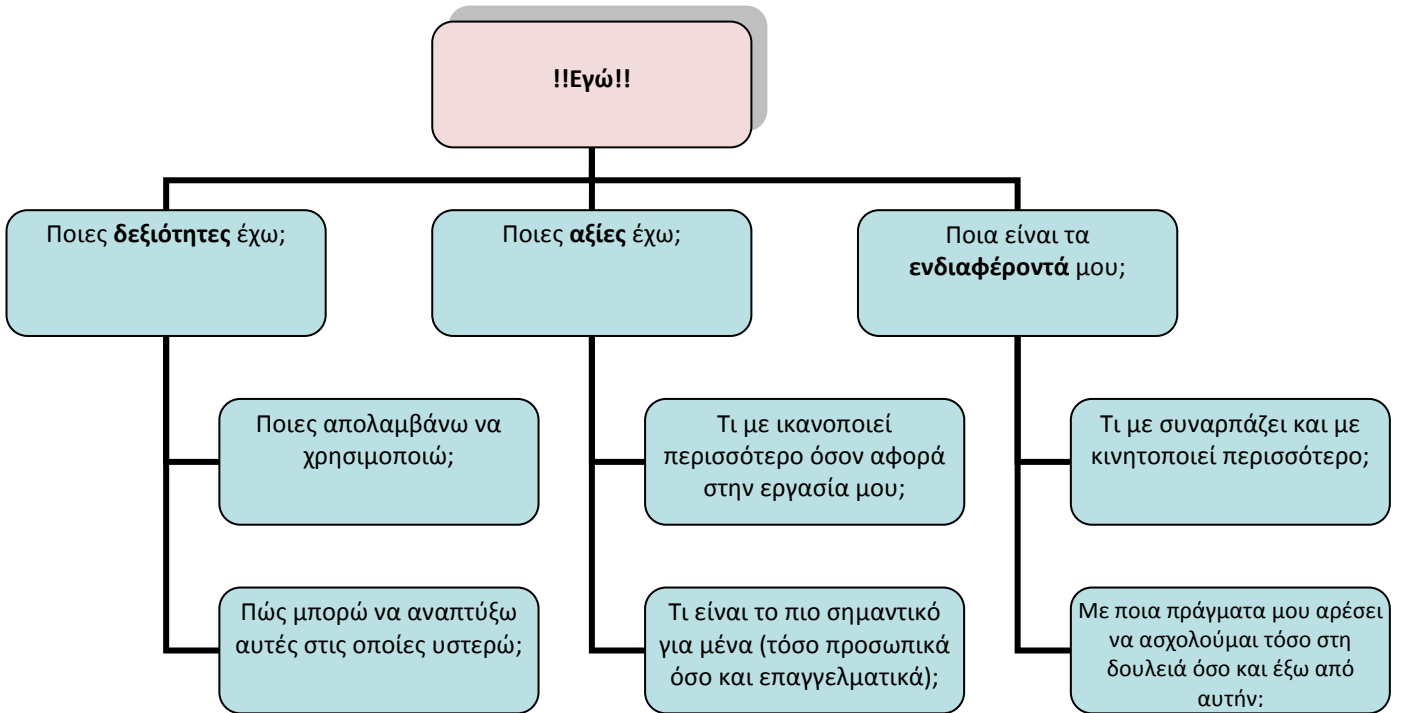
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3: ΠΟΙΟΣ ΕΙΜΑΙ;

Η απόκτηση αυτογνωσίας αποτελεί ένα σημαντικό στάδιο για τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του ατόμου. Προτού προχωρήσει κανείς στον σχεδιασμό της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής του πορείας χρειάζεται να μπορεί να απαντήσει στη βασική ερώτηση «**ποιος είμαι;**». Η παρούσα δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί με στόχο να βοηθήσει στην απόκτηση μιας καλύτερης εικόνας για το ποιοι είμαστε.

- Προσπάθησε να απαντήσεις στις ερωτήσεις του ακόλουθου σχεδιαγράμματος. Καλό θα είναι να επιστρέψεις στην άσκηση αυτή και όταν τελειώσεις όλο το τετράδιο εργασίας. Ίσως οι απαντήσεις που δώσεις τότε να είναι διαφορετικές από τις τωρινές και να σε εκπλήξουν.



- Στη συνέχεια προσπάθησε να απαντήσεις στις ερωτήσεις του επόμενου σχεδιαγράμματος. Το σχεδιάγραμμα αυτό διερευνά λίγο περισσότερο το πώς βλέπεις τις δεξιότητες, τις αξίες και τα ενδιαφέροντά σου.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του Jeroen van Oostrom στο FreeDigitalPhotos.net

Αξιολόγηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων

Η αξιολόγηση, δηλαδή η μέτρηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων θεωρείται σημαντική στη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού, αφού αποκαλύπτει πληροφορίες για το πώς αντιλαμβάνεται το άτομο τον εαυτό του και το περιβάλλον του. Συμβάλλει στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας του ατόμου, στον προσδιορισμό επαγγελματικών εναλλακτικών λύσεων, στον προσδιορισμό αιτίων που προκαλούν έλλειψη ικανοποίησης σε εκπαιδευτικά ή επαγγελματικά θέματα, καθώς και στην αναζήτηση επαγγελματικών πληροφοριών.

Πληροφορίες για τα ενδιαφέροντα των ατόμων και τις προτιμήσεις τους για διάφορες δραστηριότητες μπορούμε να αντλήσουμε με ποικίλους τρόπους. Ωστόσο, **τα καταγεγραμμένα ενδιαφέροντα**, αποτελούν τη συχνότερη χρησιμοποιημένη προσέγγιση για την αξιολόγηση των ενδιαφερόντων, αφού περιλαμβάνουν τη συμπλήρωση ενός σταθμισμένου ερωτηματολογίου, στο οποίο το άτομο απαντά ποιες δραστηριότητες του αρέσουν και ποιες όχι (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2010).

Υπάρχει ένα μεγάλο φάσμα εργαλείων για τη μέτρηση των ενδιαφερόντων. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται, εν συντομία, μερικά από τα πλέον διαδεδομένα σε χρήση ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων. Τα ερωτηματολόγια αυτά μπορούν να βοηθήσουν τους νέους να ανακαλύψουν τα ενδιαφέροντά τους και να αξιολογήσουν τις δραστηριότητες που τους ευχαριστούν, τις δεξιότητες που τους αρέσει να χρησιμοποιούν περισσότερο και το δυναμικό τους.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του Michelle Meiklejohn στο [FreeDigitalPhotos.net](https://www.freedomphotos.net)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ «ΑΡΙΑΔΝΗ»

Το «ΑΡΙΑΔΝΗ» (www.ariadne-project.gr) αποτελεί ένα σύγχρονο, έγκυρο και αξιόπιστο ψυχομετρικό εργαλείο που κατασκευάστηκε στην Ελλάδα για την αξιολόγηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων των μαθητών και των νέων. Ανταποκρίνεται στη σύγχρονη αγορά εργασίας και είναι αποτέλεσμα πολυετών ερευνών ομάδας επιστημόνων εξειδικευμένων στην επαγγελματική συμβουλευτική (Sidirorouli-Dimakakou & Drosos, 2013. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος, 2014).

- Δίνει βαθμολογία για 16 διαφορετικές ομάδες επαγγελμάτων
- Είναι ένα προσαρμοστικό ερωτηματολόγιο, καθώς, ανάλογα με τις απαντήσεις του μαθητή εμφανίζονται επιπλέον ερωτήσεις για να εξεταστεί ο βαθμός ενδιαφέροντος του μαθητή για συγκεκριμένες υποομάδες επαγγελμάτων
- Υπάρχει η δυνατότητα εξέτασης 30 επιπλέον υπο-ομάδων επαγγελμάτων
- Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή
- Μπορεί να συμπληρωθεί μέσω οποιουδήποτε web browser τόσο σε desktops/laptops όσο και σε φορητές συσκευές με δυνατότητες αφής, όπως tablets/smartphones
- Είναι εύκολο στη χρήση
- Δίνει αμέσως αποτελέσματα
- Είναι σύντομο (μέσος χρόνος συμπλήρωσης: 20' - 30')
- Γίνεται έλεγχος της συνέπειας των απαντήσεων
- Με την ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου δίνεται στον σύμβουλο αναλυτική έκθεση με σκιαγράφηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων του μαθητή καθώς και ενδεικτικά επαγγέλματα.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ (CAREER INTERESTS INVENTORY – CII)

Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων έχει κατασκευαστεί ειδικά για την αξιολόγηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων σε άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω. Σχεδιάστηκε για να παρέχει ένα προφίλ επαγγελματικών επιλογών για ένα πλήθος θεμάτων και ενδιαφερόντων σε τομείς εργασίας. Το ερωτηματολόγιο βασίζεται στο σκεπτικό ότι τα ατομικά ενδιαφέροντα, συσχετιζόμενα με την παροχή πληροφόρησης για τα επαγγέλματα, μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να γνωρίσουν τον εαυτό τους και τον κόσμο της εργασίας. Σύμφωνα με το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων σε κάθε επάγγελμα ο εργαζόμενος μπορεί να έχει κάποιο βαθμό αλληλεπίδρασης με στοιχεία ή γεγονότα, με ανθρώπους (ή/και ζώα) και με

αντικείμενα. Ο βαθμός αυτής της αλληλεπίδρασης διαμορφώνει τη βάση για την ομαδοποίηση των επαγγελματιών σε ομάδες.

Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων αποτελείται από 15 επαγγελματικές ομάδες που καθορίζονται με αυτόν ακριβώς τον τρόπο και αντιπροσωπεύουν τον χώρο της εργασίας. Οι ομάδες είναι: Κοινωνικές επιστήμες, Υπηρεσίες γραφείου, Υπηρεσίες υγείας, Αγροτικός κλάδος, Εξυπηρέτηση πελατών, Καλές τέχνες, Μαθηματικά και Θετικές επιστήμες, Οικοδομικά επαγγέλματα, Υπηρεσίες εκπαίδευσης, Νομικές υπηρεσίες, Μεταφορές, Πωλήσεις, Διοίκηση, Τεχνικά επαγγέλματα, Χειρισμός μηχανημάτων (Hyde & Trickey, 1996. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2010. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλόπουλος, 2005).

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ (SELF-DIRECTED SEARCH - SDS-R)

Το Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων σχεδιάστηκε για να αξιολογήσει τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, ενώ παρέχει άμεση ανατροφοδότηση στον λήπτη και μπορεί να αυτοβαθμολογηθεί. Ο λήπτης ζητείται να καταγράψει τις επαγγελματικές του ονειροπολήσεις, τις δραστηριότητες που συμπαθεί ή αντιπαθεί, τις δεξιότητές του, επαγγέλματα που τον/την ενδιαφέρουν και να αξιολογήσει τον εαυτό του στον μηχανικό, στον επιστημονικό, στον υπαλληλικό τομέα, καθώς και στους τομείς διδασκαλίας και πωλήσεων.

Το Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων καταλήγει σε έναν συνοπτικό κώδικα τριών γραμμάτων που αντιπροσωπεύουν τους τρεις κυρίαρχους τύπους προσωπικότητας από τους έξι που ορίζει η **Τυπολογική θεωρία του Holland** (περιγράφονται στις σελίδες 18-20 του παρόντος εγχειριδίου) και οι οποίοι είναι: Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός (Holland, 1983). Με βάση τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μπορούμε να δούμε πώς σχετίζονται: α) η προτίμηση του ατόμου προς συγκεκριμένες δραστηριότητες, β) συγκεκριμένες δεξιότητές του, γ) η προτίμησή του προς ορισμένα επαγγέλματα και δ) ο βαθμός στον οποίο το ίδιο το άτομο εκτιμά ότι κατέχει ορισμένες ικανότητες/δεξιότητες («αυτοαξιολόγηση»).

Εργασιακές αξίες

Οι αξίες αποτελούν αποκρυσταλλωμένες βαθύτερες πεποιθήσεις, προτιμήσεις, στάσεις, ιδέες και γνώμες του ατόμου, οι οποίες με τρόπο δυναμικό και συχνά ασυνείδητο κατευθύνουν την συμπεριφορά του και τις επιλογές του. Οι αξίες ενός προσώπου αναπτύσσονται ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ κληρονομικών χαρακτηριστικών και εμπειρίας (Brown, 1996) και καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αυτό συμπεριφέρεται καθώς και τον βαθμό απόδοσής του στην πραγματοποίηση ενός έργου.

Οι εργασιακές/επαγγελματικές αξίες αντιπροσωπεύουν τον **βαθμό στον οποίο το άτομο θεωρεί την εργασία του αξιόλογη** σε σχέση με την έννοια της δύναμης, της αυτονομίας, της δημιουργικότητας, του αλτρουισμού, της γνώσης, της ασφάλειας, της κοινωνικής θέσης, των οικονομικών απολαβών κλπ. Οι αξίες που έχουν υψηλή προτεραιότητα στη ζωή ενός ανθρώπου είναι καθοριστικοί παράγοντες για τις επαγγελματικές του επιλογές, ενώ οι επιλογές που συμβαδίζουν με τις αξίες του συμβάλλουν ουσιαστικά στην επαγγελματική του ικανοποίηση.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του Mister GC στο FreeDigitalPhotos.net

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4: ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΜΟΥ ΑΞΙΕΣ

<p><i>Πόσο σημαντικές είναι για σένα οι παρακάτω εργασιακές αξίες; Σημείωσε ποια απάντηση σε εκφράζει περισσότερο:</i></p>	<p><i>Δεν με απασχολεί ιδιαίτερα</i></p>	<p><i>Είναι λίγο σημαντικό</i></p>	<p><i>Είναι πολύ σημαντικό</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να χρησιμοποιώ τις ικανότητες και τις δεξιότητές μου 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να μπορώ να κάνω διαφορετικά πράγματα 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να μπορώ να δοκιμάζω τις δικές μου μεθόδους 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να αμείβομαι υψηλά σε σχέση με τη δουλειά που κάνω 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να έχω την ευκαιρία «να είμαι κάποιος» 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να έχω τη δυνατότητα να παίρνω πρωτοβουλίες 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να έχω ευχάριστες εργασιακές συνθήκες 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να έχω την αίσθηση ότι «πέτυχα κάτι» 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να μπορώ να δουλεύω μόνος/η 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να με επαινούν για την καλή δουλειά που κάνω 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να έχω ένα αφεντικό που να έχει καλή συνεργασία με τους υπαλλήλους του 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να μπορώ να προσφέρω βοήθεια σε ανθρώπους 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Το να έχω δυνατότητες για προαγωγή 			

▪ Το να μη χρειάζεται να κάνω πράγματα με τα οποία δεν συμφωνώ			
▪ Το να έχω καλούς συνεργάτες			
▪ Το να έχω τη δυνατότητα να λέω σε άλλους τι να κάνουν			
▪ Το να έχω σταθερή εργασία			
▪ Το να νιώθω σημαντικός στην εργασία μου			
▪ Το να μη δουλεύω υπερβολικά πολλές ώρες			
▪ Το να έχω ξεκάθαρα εργασιακά καθήκοντα και να μη χρειάζεται να παίρνω πρωτοβουλίες			
▪ Το να λαμβάνω εκπαίδευση και επιμόρφωση κατά την εργασία μου			
▪ Το να έχω υψηλό κύρος			
▪ Το να ασχολούμαι με πράγματα που με ενδιαφέρουν			
▪ Άλλο:			

- Σημείωσε τις πέντε αξίες με τη μεγαλύτερη σημασία για σένα:

.....

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5: Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΤΩΝ ΟΝΕΙΡΩΝ ΜΟΥ

Περιγράψε σε μια σύντομη παράγραφο πώς θα ήταν μια καθημερινή σου μέρα αν είχες τη «δουλειά των ονείρων» σου. Μην ξεχάσεις να αναφερθείς: (α) στους συνεργάτες σου, (β) στο περιβάλλον εργασίας, (γ) στο ωράριο εργασίας, (δ) στους προϊσταμένους σου, (ε) στην αμοιβή σου, (στ) στο αντικείμενο εργασίας και σε ό,τι άλλο θεωρείς εσύ βασικό.

Ικανότητες

Ο όρος *ικανότητα* αναφέρεται στην επιδεκτικότητα του ατόμου να αποκτήσει μέσω εκπαίδευσης κάποια γνώση ή δεξιότητα, π.χ. να μιλά μια γλώσσα, να συνθέτει μουσική κλπ. Το σύνολο των ικανοτήτων ενός ατόμου αποτελείται από τις **διανοητικές** και τις **σωματικές ικανότητες** (Robbins, 1998). Τα επαγγέλματα διαφέρουν ως προς τις απαιτήσεις που έχουν από τους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν τις διανοητικές τους ικανότητες. Γενικά, θεωρείται ότι όσο περισσότερες απαιτήσεις επεξεργασίας της πληροφορίας έχει ένα επάγγελμα τόσο περισσότερο η γενική ευφυΐα και οι προφορικές ικανότητες είναι απαραίτητες για την εκτέλεση της εργασίας αυτής (Lubinski & Dawis, 1992). Οι ειδικές *σωματικές ικανότητες* είναι σημαντικές για την επιτυχή εκτέλεση λιγότερο εξειδικευμένων και περισσότερο τυποποιημένων εργασιών, στις οποίες απαιτείται σωματική δύναμη, χειρωνακτική δεξιότητα, σωματική ευελιξία, συντονισμός σώματος, ισορροπία κλπ. Γενικά, η απόδοση των εργαζομένων είναι μεγαλύτερη όταν υπάρχει «ταίριασμα» ικανοτήτων και απαιτήσεων εργασίας.

Οι συνάψεις μεταξύ ικανοτήτων και ενδιαφερόντων είναι μέτριες. Τα ενδιαφέροντα φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη επίδραση στις επαγγελματικές επιλογές, ενώ οι ειδικές ικανότητες καθορίζουν κυρίως τον βαθμό επιτυχίας.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του cooldesign στο FreeDigitalPhotos.net

Επαγγελματική επιλογή και λήψη απόφασης

Η λήψη απόφασης στην επιλογή επαγγέλματος θεωρείται, όλο και περισσότερο, μια πολυδιάστατη και σύνθετη διαδικασία (Gaffner & Hazler, 2002). Είναι η διαδικασία επιλογής συγκεκριμένης δράσης ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες εναλλακτικές λύσεις, προκειμένου να επιτευχθούν συγκεκριμένοι στόχοι (Kahneman, 2003). Η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων περιλαμβάνει τόσο την επιλογή επαγγέλματος όσο και τη δέσμευση στην επιλογή αυτή και τις ενέργειες υλοποίησής της, ενώ "αγγίζει" τις υποκειμενικές και συναισθηματικές πλευρές της προσωπικότητας του ατόμου. Ως συνέπεια, παράγοντες όπως η λογική ή η διαίσθηση (Gati & Tal, 2008) ή ο ρόλος του πλαισίου μέσα στο οποίο λαμβάνεται η απόφαση (Patton & McMahon, 2006) ή, ακόμη, και ο παράγοντας τύχη (Bright, Pryor & Hargman, 2005), φαίνεται ότι επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων στη σταδιοδρομία.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να πάρει κανείς αποφάσεις. Αρκετοί ερευνητές έχουν ασχοληθεί με τις μορφές συμπεριφοράς που παρουσιάζει το άτομο κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης και έχουν προτείνει διάφορες κατηγοριοποιήσεις τους. Παρά τις επιμέρους διαφορές φαίνεται να συμφωνούν, σε γενικές γραμμές, στους ακόλουθους τρόπους ή μορφές συμπεριφοράς:

- **Λήψη απόφασης με λογικό τρόπο.** Τα άτομα αναλαμβάνουν την ευθύνη των πράξεων τους. Ενεργούν με βάση την προγενέστερη εμπειρία και συσχετίζουν τις εμπειρίες με πιθανές επιπτώσεις στο μέλλον. Οι ενέργειες τους είναι συνειδητές, αναζητούν πληροφορίες σχετικές με την απόφαση και δρουν υπεύθυνα (Harren, 1979. Δημητρόπουλος, 2003. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1993). Αυτός ο τρόπος λήψης απόφασης λαμβάνει υπόψη τόσο τη διάσταση του εαυτού όσο και τη διάσταση του περιβάλλοντος.
- **Λήψη απόφασης με διαισθητικό ή αυθόρμητο τρόπο.** 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 συναισθήματά του (Frank, 1988). Υπάρχει μικρή πρόβλεψη του μέλλοντος και έλλειψη αναζήτησης πληροφοριών και

ορθολογικής αξιολόγησης των εναλλακτικών επιλογών (Harren, 1979. Sidiroroulou & Argyoroulou 2006. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Παυλόπουλος & Αργυροπούλου, 2006).

- **Λήψη απόφασης με εξαρτημένο ή μοιρολατρικό τρόπο.** 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 (Harren, 1979).
- **Αδυναμία λήψης απόφασης.** Το άτομο βιώνει έντονο άγχος και δε μπορεί να πάρει αποφάσεις.

Μολονότι ο λογικός τρόπος θεωρείται ο ορθότερος 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**. Εξάλλου και οι άλλοι τρόποι απόφασης είναι χρήσιμοι για άλλα ζητήματα. Για παράδειγμα, οι **διαισθητικές** αποφάσεις είναι χρήσιμες σε επείγουσες ή απρόβλεπτες καταστάσεις (λ.χ. ενώ το άτομο οδηγεί, βλέπει ένα άλλο αυτοκίνητο να έρχεται καταπάνω του και καλείται να αποφασίσει την αντίδραση του). Οι αποφάσεις με **εξαρτημένο** τρόπο είναι χρήσιμες για ζητήματα μικρής σημασίας, καθώς έτσι το άτομο εξοικονομεί χρόνο (λ.χ. ενώ το άτομο εργάζεται το ρωτούν τι φαγητό θέλει και απαντά ότι δεν έχει πρόβλημα). Οι εκπαιδευτικές, όμως, και επαγγελματικές αποφάσεις είναι εξαιρετικά σημαντικές και πρέπει να λαμβάνονται με τη χρήση λογικών διεργασιών έχοντας υπόψη το ίδιο το άτομο (αξίες, ικανότητες, ενδιαφέροντα) και τον κόσμο της εργασίας (προοπτικές των επαγγελμάτων, δυνατές εκπαιδευτικές επιλογές, γνώση των σχολών και των επαγγελμάτων).

Στην ελληνική πραγματικότητα συναντούμε διάφορους τρόπους λήψης αποφάσεων. Πολλά παιδιά φτάνουν σε μια ηλικία που πρέπει να αποφασίσουν και καθώς δεν είναι σίγουρα για το τι θέλουν, επιλέγουν την Κατεύθυνση με τα μαθήματα που τους φαίνονται πιο εύκολα (χωρίς να προβληματίζονται αν οδηγούν

σε επαγγελματικές διεξόδους που συμφωνούν με τα ενδιαφέροντα τους). Άλλα παιδιά, υπό το βάρος μιας τόσο σημαντικής απόφασης, ακολουθούν τις απόψεις των γονέων τους και δε θέλουν να πάρουν αποφάσεις τα ίδια (εξάλλου οι γονείς “θέλουν το καλό τους”). Όμως, η ζωή είναι δική τους και οι αποφάσεις των γονέων, όσο καλές προθέσεις και αν έχουν, μπορεί να μη βασίζονται στην ανάλυση των ενδιαφερόντων των παιδιών ή στις προοπτικές των επαγγελμάτων. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι μεγάλος αριθμός αριστούχων συνωστίζεται σε σπουδές «υψηλού κύρους» που οδηγούν σε επαγγέλματα με εξαιρετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Η λήψη απόφασης για την επιλογή επαγγέλματος σημαίνει τυπικά να **διαλέγει κανείς μεταξύ διαφόρων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών** προκειμένου να λύσει ένα άμεσο πρόβλημα (επάγγελμα), ενώ ουσιαστικά εργάζεται προς ένα μακροπρόθεσμο επαγγελματικό αντικειμενικό σκοπό (σταδιοδρομία) (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1997). Οι **επαγγελματικές αποφάσεις αποτελούν επιλογές ζωής**, καθώς καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τον χώρο στον οποίο το άτομο θα εργαστεί, τις οικονομικές απολαβές, τα άτομα με τα οποία θα συναναστρέφεται, τις ώρες εργασίας, τον ελεύθερο χρόνο του, τα χαρακτηριστικά της προσωπικής και κοινωνικής ζωής του, την ικανοποίηση που θα έχει από το επάγγελμα (Κάντας & Χαντζή, 1991). Η επαγγελματική επιλογή διαφέρει από την *επαγγελματική προτίμηση*, που αναφέρεται στο προτιμώμενο επάγγελμα, με το οποίο το άτομο είναι δυνατό να μην ασχοληθεί για υποκειμενικούς ή αντικειμενικούς λόγους (Κάντας & Χαντζή, 1991).

Οι τρόποι ή οι στρατηγικές λήψης απόφασης αναδεικνύουν ορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς, τα οποία υποδηλώνουν τη μεθοδολογία (λογική προσέγγιση ή συναισθηματική) που ακολουθεί το άτομο προκειμένου η απόφασή του να έχει την καλύτερη δυνατή έκβαση. Οι έρευνες στον διεθνή χώρο υποστηρίζουν ότι οι τρόποι λήψης απόφασης έχουν ένα πολυσύνθετο χαρακτήρα που περιλαμβάνει αρκετά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία αναφέρονται τόσο στην προσωπικότητα του ατόμου όσο και στους εξωτερικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαδικασία λήψης απόφασης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, & Δρόσος, 2011).

Διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες

Η σταδιοδρομία, η επαγγελματική επιτυχία και οι συναδελφικές σχέσεις εξαρτώνται σημαντικά από τη δημιουργία και διατήρηση καλών σχέσεων με τους συνανθρώπους μας. Οι άνθρωποι θέλουμε να συνδεόμαστε μεταξύ μας και έχουμε προσωπικές ανάγκες, οι οποίες μπορούν να ικανοποιηθούν μέσα από τη σχέση μας με άλλους ανθρώπους. Για να μπορέσουμε να αναπτύξουμε και να διατηρήσουμε καλές σχέσεις στην εργασία μας και την προσωπική μας ζωή χρειάζεται να αλληλεπιδρούμε ομαλά, να επικοινωνούμε με ειλικρίνεια, να αποδεχόμαστε και να βοηθούμε ο ένας τον άλλο, να επιλύουμε τις διαφορές μας με τρόπο εποικοδομητικό, να χειριζόμαστε καλά τα συναισθήματα στις σχέσεις μας, να αναπτύσσουμε δίκτυα υποστήριξης, καθώς και να χρησιμοποιούμε αυτές τις ικανότητες για να πείσουμε και να ηγηθούμε (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004α).

Σε σχέση με την επαγγελματική μας ζωή οι διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα να ακούμε και να παρατηρούμε προκειμένου να κατανοούμε πραγματικά, να συζητάμε, να μεταφέρουμε με αποτελεσματικό τρόπο τις σκέψεις και τις ιδέες μας, να αξιοποιούμε στρατηγικές και δεξιότητες για να συνεργαστούμε με τους άλλους, να πείσουμε ή να επηρεάσουμε, να ενθαρρύνουμε για συμμετοχή, να διαπραγματευόμαστε, να δίνουμε και να παίρνουμε (Wrzesniewski, Rozin, McCauley, & Schwartz, 1997)

Η αξιοποίηση αυτών των ικανοτήτων μπορεί να οδηγήσει τα άτομα:

- Να χρησιμοποιούν τη γλώσσα του σώματος για να εκφράσουν το ενδιαφέρον και την ενεργό συμμετοχή τους.
- Να δημιουργούν και να διατηρούν μια θετική πρώτη εντύπωση στους άλλους.
- Να μπορούν να παραμείνουν ανοικτά σε διαφορετικές απόψεις και γνώμες.
- Να μπορούν να αναπτύσσουν σχέσεις στον χώρο της εργασίας κατανοώντας τη διαφορετικότητα του κάθε ανθρώπου.

- Να δραστηριοποιούνται ως ενεργοί πολίτες, να διαχωρίζουν με αποτελεσματικό τρόπο την επαγγελματική από την προσωπική τους ζωή, να συμμετέχουν σε πολιτιστικές δραστηριότητες.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 6. ΑΝΑΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΣ (& ΑΠΟΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΣ) ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΜΟΥ

Προσπάθησε να απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Είναι η «αυτοαποκάλυψη⁵» απαραίτητο στοιχείο για το χτίσιμο μιας σχέσης;*

.....
.....
.....

- *Μια εποικοδομητική «αυτοαποκάλυψη» σημαίνει να αποκαλύψεις πολύ προσωπικές πληροφορίες από το παρελθόν σου;*

.....
.....
.....

- *Όταν η συμπεριφορά ενός άλλου ατόμου σε ενοχλεί, θα πρέπει να τον απορρίψεις ως προσωπικότητα;*

.....
.....
.....

- *Ο Γιώργος γνωρίζει τη Γιώτα σε ένα πάρτι. Μισή ώρα αργότερα ο Γιώργος της εξιστορεί τα προβλήματα που έχει στη σχέση με τη μητέρα του. Τι σκέπτεσαι για αυτή τη συμπεριφορά του Γιώργου;*

.....
.....
.....

⁵ Η αυτοαποκάλυψη μπορεί να οριστεί ως η αποκάλυψη του τρόπου με τον οποίο αντιδράς στην παρούσα κατάσταση, και η παροχή πληροφοριών για το παρελθόν που είναι βοηθητικές για την κατανόηση των αντιδράσεων σου στο παρόν (Johnson, 1981).

- Η Αγγελική γνωρίζει τον Κώστα σε μια κοινωνική εκδήλωση. Είκοσι λεπτά αργότερα, ενώ συζητούν, η Αγγελική ρίχνει κατά λάθος το ποτό της πάνω στο φόρεμα της και γίνεται χάλια. Αφού ρίχνει λίγο νερό πάνω στον λεκέ, λέει στον Κώστα ότι νιώθει πολύ άβολα και πρώτη φορά γίνεται τόσο ρεζίλι. Ο Κώστας της απαντάει αποκαλύπτοντας ένα περιστατικό της παιδικής του ηλικίας όπου είχε γίνει και ο ίδιος ρεζίλι σε μια κοινωνική εκδήλωση που είχε πάει με τους γονείς του. Τι σκέπτεσαι για τη συμπεριφορά του Κώστα;

.....
.....
.....

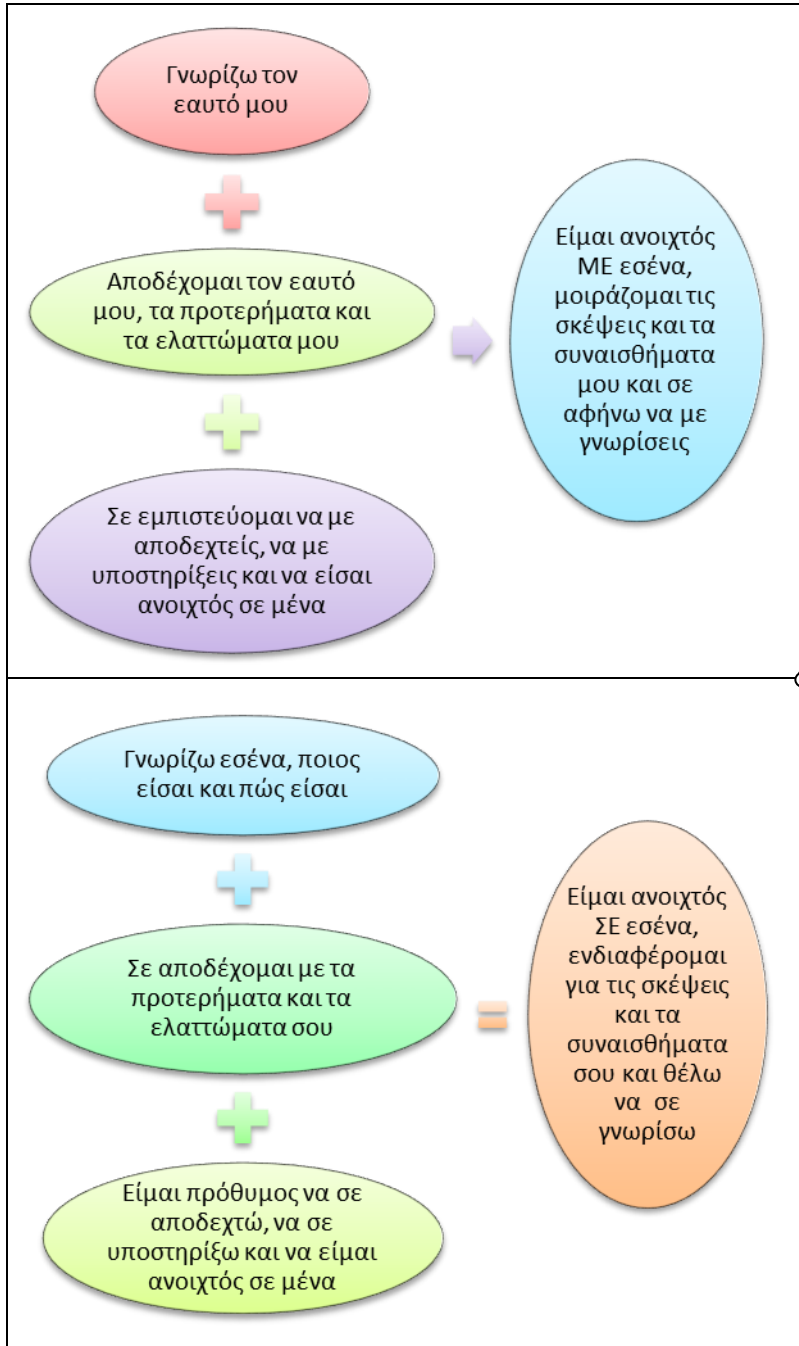
- Η «αυτοαποκάλυψη» πρέπει να γίνεται σε όλες τις σχέσεις και περιστάσεις;

.....
.....

«Αυτοαποκάλυψη» σημαίνει να μοιράζεσαι με κάποιον άλλο το πώς αισθάνεσαι για κάτι που έκανε ή είπε ή το πώς νιώθεις για κάτι που μόλις συνέβη. Δε συνεπάγεται την αποκάλυψη προσωπικών πληροφοριών για το παρελθόν σου. Οι πολύ προσωπικές εξομολογήσεις μπορεί να φέρουν ένα προσωρινό αίσθημα οικειότητας, αλλά η σχέση χτίζεται με την αποκάλυψη των αντιδράσεων σου σε γεγονότα που βιώνετε και οι δύο ή σε κάτι που ο άλλος κάνει ή λέει. Το άλλο άτομο σε γνωρίζει μέσω του τρόπου που αντιδράς και όχι μέσω των ιστοριών για το παρελθόν σου. Το παρελθόν σου, όμως, και η αποκάλυψη του είναι βοηθητικά όταν μπορούν να διευκρινίσουν το γιατί αντιδράς με συγκεκριμένο τρόπο σε ένα γεγονός.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του Idea go στο FreeDigitalPhotos.net



Δίνω ανατροφοδότηση

Όταν κάποιος σου αποκαλύπτει το πώς αντιδρά στη συμπεριφορά σου, σου δίνει ανατροφοδότηση. Στόχος είναι να σου δώσει εποικοδομητικές πληροφορίες, ώστε να καταλάβεις το πώς η συμπεριφορά σου γίνεται αντιληπτή από τους άλλους και πώς τους επηρεάζει. Η σωστή ανατροφοδότηση θα σε βοηθήσει να δεις συμπεριφορές σου που δεν είναι όσο αποτελεσματικές θα ήθελες και με τον τρόπο αυτό θα σε βοηθήσει να τις τροποποιήσεις ώστε να είναι πιο παραγωγικές.

Όταν εσύ αποκαλύπτεις σε κάποιον το πώς αντιδράς στις πράξεις του, τότε του δίνεις ανατροφοδότηση. Είναι σημαντικό η ανατροφοδότηση να μη δίνεται με επιθετικό τρόπο που θα κάνει τον άλλο να είναι αμυντικός (γιατί τότε ούτε θα ακούσει ουσιαστικά ούτε θα κατανοήσει την ανατροφοδότηση σου). Ακολουθούν κάποιες συμβουλές για εποικοδομητική ανατροφοδότηση (Johnson, 1981) :

1. Επικεντρώσου στη συμπεριφορά του άλλου και όχι στην προσωπικότητα του.

Να αναφέρεσαι σε αυτά που κάνει ο άλλος και όχι στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που φαντάζεσαι ότι έχει (λ.χ. «Στη συνεδρίαση ύψωσες τον τόνο της φωνής σου» και όχι «Είσαι πολύ οξύθυμος»).

2. Επικεντρώσου στην περιγραφή του τι συνέβη και όχι σε κρίσεις.

Να αναφέρεσαι σε αυτά που έχουν συμβεί και όχι σε κρίσεις για το τι είναι σωστό ή λάθος, καλό ή κακό κ.α. (λ.χ. «Στην παρουσίασή σου μιλούσες πολύ σιγά και χωρίς διακυμάνσεις στον τόνο της φωνής σου» και όχι «Δεν είσαι καλός ομιλητής και το κοινό αποκοιμήθηκε»).

3. Επικεντρώσου στο «εδώ και τώρα».

Όσο πιο άμεση είναι η ανατροφοδότηση τόσο πιο βοηθητική είναι (λ.χ. «Σε χαιρέτησα και δε μουμίλησες. Έγινε κάτι; » και όχι «Πριν δυο βδομάδες σε χαιρέτησα και δε μουμίλησες. Έγινε κάτι;»).

4. Επικεντρώσου στο συγκεκριμένο γεγονός και μη γενικεύεις.

Να αναφέρεσαι σε αυτό που έχει συμβεί και όχι σε γενικεύσεις της συμπεριφοράς του άλλου (λ.χ. «Δεν έκανες τις δουλειές που είχαμε πει» και όχι

«Ποτέ δεν κάνεις τις δουλειές που αναλαμβάνεις»).

5. Προσπάθησε να μοιραστείς το πώς βλέπεις εσύ τα πράγματα και τα συναισθήματά σου και όχι να δώσεις συμβουλές.

Με το να μοιράζεσαι τη δική σου οπτική, δίνεις τη δυνατότητα στον άλλο να αποφασίσει πώς θα αξιοποιήσει (και αν θα αξιοποιήσει) αυτή την ανατροφοδότηση, αφού λάβει υπόψη τους δικούς του στόχους και τις δικές του σκέψεις. Όταν δίνεις συμβουλές, στην ουσία λές στον άλλο τι να κάνει με τις πληροφορίες που τους δίνεις και αποφασίζεις εσύ για αυτόν ποιες συμπεριφορές πρέπει να αλλάξει (λ.χ. «Στη συνεδρίαση αυτή δεν είπες τη γνώμη σου και νομίζω οι άλλοι θα ενδιαφέρονταν για αυτά που έχεις να πεις» και όχι «Την επόμενη φορά ζήτα το λόγο και μίλα. Μην είσαι ντροπαλός»).

6. Μη δίνεις παραπάνω ανατροφοδότηση από όση μπορεί ο άλλος να κατανοήσει τη δεδομένη στιγμή.

Αν υπερφορτώσεις τον άλλον με πληροφορίες, μειώνεις τις πιθανότητες να τις αξιοποιήσει. Έτσι ικανοποιείς περισσότερο τη δική σου επιθυμία να μιλήσεις στον άλλο για τα πράγματα που σε ενοχλούν παρά τον βοηθός να γνωρίσει καλύτερα τον εαυτό του και να βελτιωθεί.

7. Να εστιάζεις σε πράγματα που μπορούν να αλλάξουν.

Δεν έχει νόημα να δίνεις ανατροφοδότηση για πράγματα που ο άλλος δε μπορεί να αλλάξει. Μάλλον απλά τον κάνεις να νιώθει άσχημα.

8. Να θυμάσαι ότι δε μπορείς να εξαναγκάσεις τον άλλο να δεχτεί την ανατροφοδότηση σου.

Το άτομο που δέχεται την ανατροφοδότηση σου είναι υπεύθυνο να αποφασίσει αν θα αλλάξει ή όχι την παρούσα συμπεριφορά του. Με το να αυξάνεις την αυτογνωσία του, του δίνεις τη δυνατότητα να κάνει πιο «ενημερωμένες» επιλογές σε σχέση με τη μελλοντική του συμπεριφορά. Η επιλογή, όμως, είναι δική του.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 7. Αποτελεσματική επικοινωνία

Προσπάθησε να απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Τι είδους προβλήματα καθιστούν δύσκολη την επικοινωνία ανάμεσα σε δύο άτομα;

.....
.....
.....

Κάνε το ακόλουθο πείραμα: Άνοιξε μια κουβέντα με τρεις γνωστούς σου για το πώς αναπτύσσεται η φιλία ανάμεσα στα άτομα και συζητήστε για 5 λεπτά. Πριν τη συζήτηση να έχεις συννενοηθεί με τους δύο από τους τρεις ώστε να αγνοούν πλήρως τα όσα λέει το τρίτο άτομο (στην ουσία σαν να μην τον ακούν). Μετά τη συζήτηση, ρώτησε τον γνωστό σου πώς ένιωθε που οι άλλοι δεν έδειχναν καμία ανταπόκριση σε όσα έλεγε. Γράψε την απάντησή του:

.....
.....
.....

Κάνε τώρα το εξής πείραμα: Άνοιξε πάλι μια κουβέντα με τρεις γνωστούς σου για το πώς αναπτύσσεται η φιλία ανάμεσα στα άτομα και συζητήστε για 5 λεπτά. Όσο συζητάτε, εσύ όταν παίρνεις τον λόγο θα πρέπει να λες πράγματα σχετικά με το θέμα αλλά τελείως άσχετα με όσα λένε οι υπόλοιποι (σα να μην τους έχεις ακούσει καν). Πώς ένιωθες μετά τη συζήτηση που αγνοούσες όσα έλεγαν οι υπόλοιποι;

.....
.....
.....

- Σου έχει τύχει να μιλάς με κάποιον και να αισθάνεσαι ότι «δεν επικοινωνείτε»; Περιγράψε την εμπειρία σου.

.....
.....
.....

Συνηθισμένα προβλήματα στην επικοινωνία

- ✓ Δεν εκφράζω με ακρίβεια τις σκέψεις μου – Δεν οργανώνω τις σκέψεις μου πριν μιλήσω
- ✓ Δεν ακούω όλα όσα μου έχουν πει
- ✓ Προσπαθώ να τα πω όλα με τη μία – Προσπαθώ να συμπεριλάβω πάρα πολλά (και κάποιες φορές άσχετα μεταξύ τους) πράγματα στο μήνυμα που θέλω να δώσω
- ✓ Είμαι πολύ σύντομος/η και δεν δίνω όλες τις απαραίτητες πληροφορίες ώστε ο άλλος να κατανοήσει αυτό που θέλω να πω
- ✓ Αγνοώ το πόσα ήδη ξέρει ο συνομιλητής μου για το θέμα για το οποίο μιλάμε
- ✓ Δεν δίνω όλη μου την προσοχή στον συνομιλητή μου, αλλά ταυτόχρονα ασχολούμαι και με άλλα πράγματα
- ✓ Σκέπτομαι το τι θα απαντήσω προτού ακούσω όλα όσα λέει ο συνομιλητής μου
- ✓ Στέκομαι περισσότερο στις λεπτομέρειες και όχι στην ουσία του μηνύματος
- ✓ Σκέπτομαι αν ο συνομιλητής μου κάνει λάθος ή όχι πριν κατανοήσω πλήρως το μήνυμα
- ✓ Στόχος μου είναι να τον πείσω για την ορθότητα της άποψης μου και όχι η ανταλλαγή απόψεων



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του [njassto](http://njassto.com) FreeDigitalPhotos.net

Δεξιότητες σχεδιασμού και διαχείρισης σταδιοδρομίας

Επαγγελματική προσαρμοστικότητα

Η **επαγγελματική προσαρμοστικότητα** (career adaptability) είναι μια πολυδιάστατη έννοια που σχετίζεται με τη *μεταβλητή ικανότητα των ατόμων να διαπραγματεύονται με επιτυχία τις μεταβάσεις* (Savickas, 2013). Περιγράφει την *ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος προκειμένου να αντιμετωπίσει, να ακολουθήσει ή να αποδεχτεί την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία όλες τις απρόβλεπτες προσαρμογές και μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα απαιτηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και την αγορά εργασίας ευρύτερα* (Savickas, 2008). Οι δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας περιλαμβάνουν:

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

Έχω «επαγγελματική προσαρμοστικότητα» σημαίνει:

- ✓ Είμαι ανοιχτός/ή σε νέες ιδέες και δεν διστάζω να τις διερευνήσω.
- ✓ Αναζητώ δραστηριότητες που θεωρούνται χρήσιμες για την επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων.
- ✓ Πειραματίζομαι με νέες δραστηριότητες και ανακαλύπτω ενδιαφέρουσες επαγγελματικές ευκαιρίες.
- ✓ Προσπαθώ να έχω εμπιστοσύνη στον εαυτό μου και στις ικανότητές μου.
- ✓ Αναλαμβάνω την ευθύνη των αποφάσεών μου.
- ✓ Καταλαβαίνω ότι είναι σημαντικό να έχω ένα υποστηρικτικό δίκτυο ανθρώπων και προσπαθώ συνεχώς να το διευρύνω.

Αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας

Η αυτοαποτελεσματικότητα ή οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας (self-efficacy/self-efficacy beliefs) αναφέρονται στις εκτιμήσεις του ατόμου για την ικανότητά του να οργανώσει και να εκτελέσει το απαιτούμενο σχέδιο δράσεων που θα αποδειχτεί αποτελεσματικό σε μια συγκεκριμένη κατάσταση (Bandura, 1997). Οι άνθρωποι που έχουν μεγάλη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους αντιμετωπίζουν τις δύσκολες καταστάσεις ως προκλήσεις που πρέπει να ξεπεραστούν και όχι ως απειλές που πρέπει να αποφευχθούν. Για τον λόγο αυτό, τα άτομα που διαθέτουν ισχυρές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας επιδεικνύουν υψηλό βαθμό αφοσίωσης στις προσπάθειες που καταβάλλουν για να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους και, συνήθως, προσεγγίζουν απειλητικές και δύσκολες καταστάσεις με διάθεση να ασκήσουν έλεγχο επάνω τους. Αντιθέτως, εκείνοι που αμφιβάλλουν για τις ικανότητές τους, δειλιάζουν και φοβούνται ενόψει επικίνδυνων καταστάσεων, οι οποίες εκλαμβάνονται ως προσωπικές απειλές και αξεπέραστα εμπόδια (Bimrose, 2006). Η αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας αναφέρεται στην προσωπική επάρκεια του ατόμου να αντεπεξέλθει σε ποικίλα θέματα που

συνδέονται με τη σταδιοδρομία του (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μυλωνάς & Αργυροπούλου, 2012).

Έχω «αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας» σημαίνει:

- ✓ Προσπαθώ να αναπτύσω μια δυναμική αίσθηση του εαυτού μου, να κατανοήσω ποιος είμαι και πού βρίσκομαι τώρα.
- ✓ Διερευνώ τι έχω αποκομίσει από στιγμές προσωπικής υπερηφάνειας και από εμπειρίες επιτευγμάτων.
- ✓ Δεν σταματώ να μαθαίνω από τις εμπειρίες μου.
- ✓ Αναπτύσω δεξιότητες και καλλιεργώ τις απαραίτητες γνώσεις που θα με βοηθήσουν να επιτύχω με τον καλύτερο τρόπο τη μετάβασή μου από την εκπαίδευση στην απασχόληση.
- ✓ Προσπαθώ να διαμορφώσω το νόημα της επαγγελματικής μου σταδιοδρομίας γνωρίζοντας ότι εγώ είμαι αυτός/ή που παίζει κεντρικό ρόλο.

Θετικός προσανατολισμός στο μέλλον

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

Μέσω του θετικού προσανατολισμού στο μέλλον αξιολογούμε δυνατότητες και αδυναμίες, εντοπίζουμε τις διαφορές που δημιουργούνται ανάμεσα στις παρελθούσες καταστάσεις και τις επιθυμητές επαγγελματικές επιδιώξεις και διευρύνουμε την αντίληψή μας για το τι είναι δυνατό και πιθανό (Plimmer, 2012).

Επιπλέον, με το να σκέφτεται και να αναλογίζεται το άτομο σχετικά με το πώς θα ήθελε να είναι στο μέλλον, δημιουργεί σενάρια ζωής, διαμορφώνει ένα ρεπερτόριο διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων, αναπτύσσει στάσεις και στρατηγικές για την επίτευξη αυτών των ρόλων (Plimmer & Schmidt, 2007), ενώ δίνει θετικό νόημα στην αλλαγή στην πάροδο του χρόνου.

Έχω «θετικό προσανατολισμό στο μέλλον» σημαίνει:

- ✓ Προσπαθώ να διακρίνω τι θέλω και πού θα ήθελα να είμαι.
- ✓ Διερευνώ επιθυμίες και ανάγκες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία μου.
- ✓ Αναζητώ τη θετική/αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων στην επαγγελματική μου πορεία.
- ✓ Προβληματίζομαι για τις μεταβαλλόμενες εργασιακές συνθήκες και σκέφτομαι πώς θα μπορέσω ο ίδιος/η ίδια να ανταποκριθώ.
- ✓ Εργάζομαι πάνω στο ζήτημα: «*Τι άλλο θα μπορούσα να κάνω για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πορεία ή για να φτάσω σε μια επιθυμητή σταδιοδρομία;*».

Επαγγελματική ανθεκτικότητα

Με τον όρο «ανθεκτικότητα» εννοούμε την ικανότητα μας να αντιμετωπίζουμε τις αντιξοότητες. Η έννοια αυτή καταδεικνύει την κινητήριο δύναμη του ατόμου, η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή προσωπικών χαρακτηριστικών, όπως αποφασιστικότητα, ευελιξία, ικανότητα προσαρμογής (Bimrose & Hearne, 2012) και δείχνει τον τρόπο που το άτομο διαχειρίζεται την αντιξοότητα, την αλλαγή ή την ευκαιρία (Flach, 1997). Η επαγγελματική ανθεκτικότητα ορίζεται ως «**η ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές, ακόμη και όταν οι συνθήκες είναι αποθαρρυντικές ή αποδιοργανωτικές⁶**» (London, 1997,

⁶ Η επαγγελματική ανθεκτικότητα είναι πολύ κοντινή ως έννοια με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Και οι δύο έννοιες φαίνεται ότι είναι αλληλένδετες, καθώς βοηθούν το άτομο να πλοηγηθεί καλύτερα στη ρευστή αγορά εργασίας και να κάνει «σταθερά» βήματα σε ασαφή περιβάλλοντα (Bimrose, Barnes & Hughes, 2008). Ωστόσο, η *επαγγελματική ανθεκτικότητα* φαίνεται ότι συνδέεται με την ικανότητα του ατόμου να συντονίζει τη συμπεριφορά του με τα συναισθήματα και τις γνωστικές του λειτουργίες, ώστε να προσαρμοσθεί στην αλλαγή, να επιβιώσει από την αλλαγή τη στιγμή που συμβαίνει (Kohn, O' Brien, Wood, Ricketing, & Decicco, 2003), ενώ, η *επαγγελματική προσαρμοστικότητα* φαίνεται να ορίζει την ικανότητα του ατόμου να εκμεταλλεύεται τις προσωπικές ικανότητες και τις δυνατότητες που του παρέχει το περιβάλλον προκειμένου να διαχειριστεί ή να «διαπραγματευτεί» την αλλαγή στην πάροδο του χρόνου.

σελ. 34). Το να είσαι ανθεκτικός σημαίνει ότι παρά τις δυσκολίες, τον πόνο, το πένθος ή τον θυμό συνεχίζεις να λειτουργείς σωματικά και ψυχικά, και να αναπτύσσεις τη δυνατότητα να διερευνάς τις ατομικές σου δυνάμεις και να ελέγχεις τη ζωή σου (Μόττη-Στεφανίδη, 2004).

Η ανθεκτικότητα δεν είναι κάτι που είτε γεννιέσαι με αυτό είτε όχι. Αντιθέτως, αναπτύσσεται καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν και αποκτούν καλύτερο τρόπο σκέψης, δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και περισσότερη γνώση. Η ανθεκτικότητα, επίσης, αναπτύσσεται με τη βοήθεια των υποστηρικτικών σχέσεων με τους γονείς, τους ομηλικούς και τους άλλους συνανθρώπους μας, καθώς και με τη θετική άποψη του ατόμου για τον εαυτό του, τις καλές δεξιότητες επικοινωνίας και επίλυσης προβλημάτων, τη διαχείριση του άγχους με υγιείς τρόπους, την προσφορά βοήθειας προς τους άλλους, καθώς και την αναζήτηση νοήματος στη ζωή, παρά τις δυσκολίες ή τα τραυματικά γεγονότα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2012).

Έχω «επαγγελματική ανθεκτικότητα» σημαίνει:

- ✓ Αντιλαμβάνομαι ότι είμαι αναπόσπαστο κομμάτι του κοινωνικού περιβάλλοντος στο οποίο ζω και ότι βρίσκομαι σε άμεση αλληλεπίδραση με αυτό.
- ✓ Προσπαθώ να κατανοήσω τη διαδικασία της μετάβασης και αναπτύσω δεξιότητες αναζήτησης εργασίας ή δεξιότητες για να ανταποκριθώ στις απαιτήσεις της δουλειάς.
- ✓ Προσέχω τον βαθμό στον οποίο τα αρνητικά συναισθήματα με εμποδίζουν να σκεφτώ λογικά την παρούσα κατάστασή μου και τα μελλοντικά μου σχέδια.
- ✓ Επεξεργάζομαι τα συναισθήματα πόνου ή απώλειας που βιώνω για να διαχειριστώ την αλλαγή.
- ✓ Εμπιστεύομαι τις δυνάμεις μου και ασκώ επίδραση στο περιβάλλον μου, χωρίς να τα αφήνω όλα στην τύχη.
- ✓ Αναζητώ την ενεργό στήριξη της οικογένειάς μου, των φίλων μου και γενικότερα των σημαντικών άλλων για να διαχειριστώ τις δυσκολίες ή τα τραυματικά γεγονότα.

Δημιουργικότητα στην εργασία

Η «δημιουργικότητα» ορίζεται ως η ικανότητα του ατόμου να παράγει νέες ή πρωτότυπες ιδέες, να μετασχηματίζει και να κατασκευάζει αντικείμενα, τα οποία αναγνωρίζονται από τους ειδικούς ότι έχουν ξεχωριστή επιστημονική, αισθητική, κοινωνική ή τεχνολογική αξία και να μπορεί να ανακαλύπτει νέους και καινοτόμους τρόπους σκέψης και τρόπους με τους οποίους γίνονται τα πράγματα (Meador, 1992). Βασικά συστατικά στοιχεία της δημιουργικότητας αποτελούν η δημιουργική σκέψη ή η γενική δημιουργικότητα και το ειδικό δημιουργικό ταλέντο. Η δημιουργική σκέψη είναι η διαδικασία της επίλυσης προβλημάτων με τρόπο ασυνήθιστο και με λύσεις υψηλής ποιότητας. Τα άτομα που χαρακτηρίζονται από δημιουργική σκέψη παράγουν ιδέες που είναι έξυπνες, κομψές, εντυπωσιακές, γεμάτες φαντασία. Το ειδικό δημιουργικό ταλέντο αναφέρεται σε μια σαφή και διακεκριμένη δημιουργική ικανότητα σε κάποιο τομέα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004β).



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του KROMKRATHOG στο FreeDigitalPhotos.net

Τα δημιουργικά άτομα τείνουν να παρουσιάζουν ξεχωριστά προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως: ικανότητα ανάληψης κινδύνου, επιμονή και αφοσίωση στην εργασία, περιέργεια, διάθεση για άνοιγμα σε νέες εμπειρίες, ευρύτητα ενδιαφερόντων, διαίσθηση και φαντασία, χιούμορ, έλξη προς την πολυπλοκότητα και την καινοτομία, αισθητικές τάσεις (Egan, 2005). Το συναισθηματικό θεμέλιο του δημιουργικού ατόμου στην εργασία είναι να αισθάνεται ευχαρίστηση με την πρωτοτυπία. Η δημιουργικότητα στην εργασία έχει να κάνει με την εφαρμογή νέων ιδεών για την επίτευξη αποτελεσμάτων. Οι δημιουργικοί άνθρωποι διακρίνονται

από μια ευρύτερη προοπτική και μπορούν να απλοποιήσουν προβλήματα που φαίνονται εξαιρετικά σύνθετα. Είναι πρόθυμοι να απολαύσουν μια ευρύτερη κλίμακα παρορμήσεων και δράσης, γεγονός που δημιουργεί τις νέες δυνατότητες στη σταδιοδρομία τους (Marks & Huzzard, 2012). Συχνά, αναπτύσσουν και εμπιστεύονται τη διαίσθησή τους. Οι ανάγκες τους για επιτεύγματα και υψηλή γνώση είναι μεγάλες, ενώ διακρίνονται από μια ισχυρή επιθυμία να επηρεάσουν την κοινωνία. Έχουν μια ευρύτερη άποψη του κόσμου αναπτύσσοντας μεγαλύτερη αίσθηση κοινωνικής ευθύνης και αποδίδουν έμφαση όχι σε αυτό που είναι αλλά σε αυτό που θα γίνουν (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004β).

Έχω «δημιουργικότητα στην εργασία» σημαίνει:

- ✓ Καθετί καινούργιο αποτελεί πρόκληση για εμένα και δεν το αφήνω να περάσει απαρατήρητο.
- ✓ Ανταποκρίνομαι στις ευκαιρίες που μου παρουσιάζονται.
- ✓ Προσπαθώ να κάνω νέα πράγματα και να βρίσκω νέες προκλήσεις.
- ✓ Σκέφτομαι θετικά και δεν αφήνω καθημερινές απογοητεύσεις να με επηρεάζουν.
- ✓ Προσπαθώ να παίρνω ανατροφοδότηση γι' αυτό που έκανα.
- ✓ Πειραματίζομαι με νέες δραστηριότητες και σκέφτομαι πώς μπορώ να τις αξιοποιήσω καλύτερα για εμένα.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του jscreationzs στο FreeDigitalPhotos.net

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 8: ΒΛΕΠΩ ΤΗ ΖΩΗ ΜΕ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ

- Γράψε μια παράγραφο για το πώς φαντάζεσαι τη «μελλοντική επαγγελματική σου αυτοβιογραφία», δηλαδή πώς φαντάζεσαι τον εαυτό σου επαγγελματικά πέντε χρόνια μετά την αποφοίτησή σου από την ΑΣΚΤ.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Τώρα προσπάθησε να σκεφτείς την απάντηση στις παρακάτω ερωτήσεις:

✓ Είναι αρκετά αυτά που θα ήθελες να έχεις καταφέρει;

.....

.....

✓ Ποια από αυτά μπορούν να επιτευχθούν πιο γρήγορα και ποια σε δεύτερο χρόνο;

.....

.....

✓ Οι στόχοι σου πιστεύεις ότι είναι ρεαλιστικοί;

.....

.....

✓ Η επίτευξή τους εξαρτάται μόνο από εσένα ή χρειάζεσαι και τη βοήθεια άλλων;

.....

.....

.....

✓ Πώς θα καταλάβεις, αν οι στόχοι σου έχουν επιτευχθεί;

.....
.....

- Σκέψου τον στόχο που έγραψες στην επαγγελματική σου αυτοβιογραφία, ο οποίος χρειάζεται να επιτευχθεί πιο σύντομα.
- Στη συνέχεια, ζωγράφισε μια σκάλα και γράψε σε κάθε σκαλοπάτι της σκάλας τα βήματα που χρειάζεται να κάνεις προκειμένου ο στόχος σου να επιτευχθεί.

Χρειάζεται να γνωρίζεις ότι:

- ξεκινάς από την αρχή της σκάλας
- καταγράφεις σε κάθε σκαλοπάτι λεπτομερώς και συγκεκριμένα τη διαδικασία που θα ακολουθήσεις και πόσο πρέπει να προσπαθήσεις προκειμένου να προχωρήσεις στο επόμενο σκαλοπάτι
- πρέπει να φτάσεις στην κορυφή της σκάλας που αποτελεί και την πραγματοποίηση του στόχου σου.
- κάθε βήμα προϋποθέτει την επίτευξη του προηγούμενου, κάθε σκαλοπάτι, δηλαδή, είναι ένας επιμέρους στόχος που δεν μπορεί να επιτευχθεί, αν δεν έχει ολοκληρωθεί ο προηγούμενος.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του Mister GC στο FreeDigitalPhotos.net

Καθορισμός "έξυπνων" στόχων

Στο απλούστερο επίπεδο, η διαδικασία καθορισμού στόχων μάς επιτρέπει να επιλέγουμε πού θέλουμε να πάμε στη ζωή μας. Γνωρίζοντας ακριβώς τι επιθυμούμε να επιτύχουμε, ξέρουμε σε τι πρέπει να επικεντρωθούμε και τι πρέπει να βελτιώσουμε, καθώς και τι αποτελεί απλώς περισπασμό. Καθορίζοντας επακριβείς, ξεκάθαρα προσδιορισμένους στόχους, μπορούμε να μετρούμε την επιτυχία τους και να αντιλαμβανόμαστε την πρόοδο μας. Ο αποτελεσματικός στόχος πρέπει να πληροί κάποιες προϋποθέσεις: να είναι SMART («έξυπνος»), όρος που αποτελεί αρκτικόλεξο των αγγλικών λέξεων (Specific, Measurable, Attractive, Realistic, Time-bound) που προσδιορίζουν τα κύρια χαρακτηριστικά του.

Συγκεκριμένος	Ο στόχος δεν πρέπει να αφήνει καμιά αμφιβολία όσον αφορά στο τι πρέπει να κάνουμε. Οι γενικοί στόχοι είναι ασαφείς. Χρειάζεται να προσδιοριστούν συγκεκριμένα πράγματα που επιθυμεί να πετύχει το άτομο.
Μετρήσιμος	Ο στόχος είναι μετρήσιμος όταν προσδιορίζει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα και τον τρόπο μέτρησής του.
Ελκυστικός	Ασφαλώς ο σύντροφός μας, τα παιδιά μας, οι γονείς μας, οι φίλοι μας ή ο προϊστάμενός μας ενδιαφέρονται για την επιτυχία μας. Ωστόσο, ο στόχος μας πρέπει πάνω απ' όλα να έχει σημασία για εμάς τους ίδιους. Γι' αυτό και θα πρέπει να καθορίζεται από εμάς και όχι από κάποιον άλλο. Γνωρίζουμε καλύτερα τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά μας και μπορούμε να αξιοποιήσουμε αυτή τη γνώση για να μεγιστοποιήσουμε τις πιθανότητες επιτυχίας. Επίσης, ένας στόχος είναι ελκυστικός όταν ανταποκρίνεται στις δικές μας αξίες. Είναι ανώφελο να θέτουμε ένα στόχο στον οποίο δεν πιστεύουμε.
Ρεαλιστικός	Ο στόχος πρέπει να αντιπροσωπεύει έναν αντικειμενικό σκοπό τον οποίο και θέλουμε και μπορούμε να επιδιώξουμε. Είναι ανώφελο να στοχεύουμε σε πράγματα που γνωρίζουμε ότι είναι αντικειμενικά ανέφικτο να πραγματοποιήσουμε. Από την άλλη, ένας στόχος μπορεί να είναι συγχρόνως και ρεαλιστικός και μεγαλεπήβολος. Μόνον εμείς οι ίδιοι μπορούμε να κρίνουμε πόσο υψηλός πρέπει να είναι ο στόχος μας. Παράλληλα, πρέπει να βεβαιωνόμαστε ότι κάθε στόχος αντιπροσωπεύει σημαντική πρόοδο. Συχνά, ένας «υψηλός» στόχος επιτυγχάνεται πιο εύκολα από έναν «χαμηλό», κι αυτό επειδή οι «χαμηλοί» στόχοι παρέχουν μικρή παρακίνηση.
Χρονικά προσδιορισμένος	Πολύ συχνά αμελούμε να ορίσουμε ένα χρονικό πλαίσιο για την επίτευξη των στόχων μας. Ο «έξυπνος» στόχος είναι χρονικά προσδιορισμένος ώστε να ξέρουμε τι πρέπει να έχει επιτευχθεί σε ένα συγκεκριμένο διάστημα.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 9: ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΟΜΑΙ ΣΤΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ

- Πάρε μια λευκή κόλλα Α4 και λίγους χρωματιστούς μαρκαδόρους.
- Με το ανάποδο χέρι από αυτό που γράφεις πάρε τον μαύρο μαρκαδόρο σου, κλείσε τα μάτια και ζωγράφισε μια μουντζούρα πάνω στο χαρτί.
- Στη συνέχεια, άνοιξε τα μάτια και με το χέρι που γράφεις χρησιμοποίησε τους χρωματιστούς μαρκαδόρους και σχεδίασε ένα τοπίο ή μια κατάσταση μέσα στην οποία θα εντάξεις τη μουντζούρα, ώστε να είναι λειτουργική και «χρήσιμη».
- Παρατήρησε τη ζωγραφιά σου και προσπάθησε να εμβαθύνεις στη μεταφορική σημασία της ζωγραφιάς:

- *Τι μπορεί να αποτελεί «μουντζούρα» στην επαγγελματική σου ζωή;*

.....

.....

.....

.....

- *Τι δείχνει η προσπάθειά σου να μετατρέψεις τη μουντζούρα σε λειτουργικό κομμάτι της ζωγραφιάς;*

.....

.....

.....

.....

- *Πώς αισθάνθηκες, όταν είδες τη ζωγραφιά σου στο τέλος;*

.....

.....

.....

.....

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 10: ΔΙΑΤΗΡΩ ΑΝΟΙΧΤΕΣ ΤΙΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΜΟΥ

- Πάρε μια λευκή κόλλα Α4 και λίγους χρωματιστούς μαρκαδόρους.
- Προσπάθησε να παρουσιάσεις υπό μορφή κόμικς: α) πώς θα αναζητούσες εργασία, β) πώς θα κατέληγες σε μια συγκεκριμένη επιλογή ανάμεσα σε πολλές, γ) πώς θα ενίσχυες την αυτοπεποίθησή σου, δ) πώς θα δεσμεύσουν σε αυτή την επιλογή, και ε) πώς θα παρουσίαζες τον εαυτό σου σε περίπτωση που σε καλούσαν σε μια συνέντευξη για εύρεση εργασίας, προκειμένου να κερδίσεις τις εντυπώσεις ώστε να προσληφθείς.
- Η ιστορία σου χρειάζεται να έχει λεπτομέρειες (δηλαδή, πού θα απεικονίσεις/παραστήσεις τον εαυτό σου σε κάθε σκηνή, καθώς και τους ανθρώπους που μπορεί να είναι παρόντες ή και να συνομιλούν μαζί σου).
- Μέσα από αυτή τη διαδικασία προσπάθησε να αναδιοργανώσεις την εμπειρία σου σε μια νέα προοπτική και να λάβεις έναν ενεργό ρόλο όντας ο συγγραφέας της ιστορίας σου.
- Τέλος, προσπάθησε να δώσεις απάντηση στο παρακάτω ερώτημα: *Υπήρξε κάτι που σε δυσκόλεψε κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας σου με τον υποψήφιο εργοδότη σου; Αν «ναι», τι ήταν αυτό; Πιστεύεις ότι μπορείς να κάνεις κάτι για να το διορθώσεις;*

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 11: ΠΙΣΤΕΥΩ ΣΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΜΟΥ

- Η φράση του Παύλο Κοέλο *"Όταν θέλεις κάτι πολύ, ολόκληρο το σύμπαν συνωμοτεί για να το κατακτήσεις"* επιδέχεται πολλές ερμηνείες και θα μπορούσε να τη χρησιμοποιήσει κανείς ως μέσο καλλιέργειας μιας θετικής συναισθηματικής διάθεσης απέναντι στην προσπάθεια υλοποίησης ενός επαγγελματικού στόχου.
- Καθώς διαβάζεις τις ακόλουθες ερωτήσεις σκέψου ότι αυτή η άσκηση ίσως ενισχύσει την προσπάθειά σου να πιστέψεις στον εαυτό σου και τις δυνάμεις σου, φέρνοντας στην επιφάνεια τις δικές σου πεποιθήσεις.

- Σκέψου τη φράση του Κοέλο και προσπάθησε να απαντήσεις στα ερωτήματα:

- Συμφωνείς ή διαφωνείς με τη φράση;

.....

.....

.....

- Τι σημαίνει για σένα το ρήμα «συνωμοτεί»; Έχει θετική ή αρνητική σημασία;

.....

.....

.....

- Σε τι/ποιους αναφέρεται ο Κοέλο όταν λέει «σύμπαν»;

.....

.....

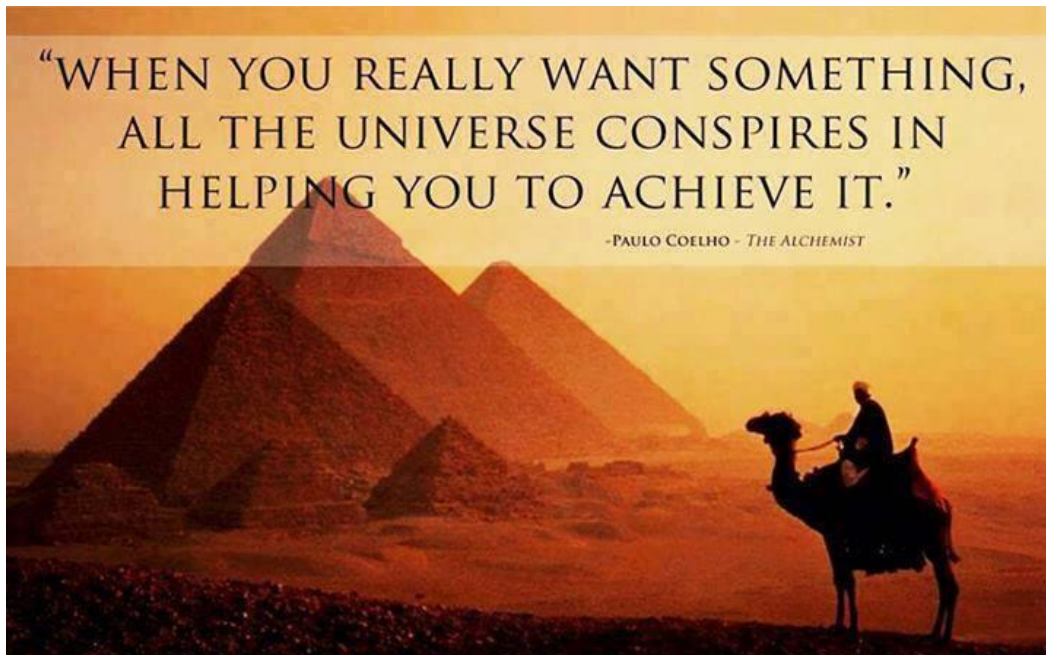
.....

- «Όταν θέλεις κάτι πολύ.....» Πώς αλλιώς μπορεί να διατυπωθεί αυτό; Πώς θα συμπλήρωνες εσύ τη φράση αυτή;

.....

.....

.....



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 12: ΒΡΙΣΚΩ ΔΥΝΑΜΕΙΣ – ΞΕΠΕΡΝΩ ΕΜΠΟΔΙΑ

Σκέψου κάποιον επαγγελματία (ή πρόσωπο) τον οποίο θαυμάζεις και προσπάθησε να συμπληρώσεις το παρακάτω φύλλο εργασίας.

Ο/Η επαγγελματίας (ή το άτομο) που εκτιμώ είναι ο/η:

.....

- *Τι έχει κάνει το άτομο αυτό για να κερδίσει την εκτίμησή σου; Περίγραψε ένα από τα επιτεύγματά του;*

.....

.....

.....

- *Σκέψου μερικές από τις δυσκολίες που ίσως χρειάστηκε να ξεπεράσει*

.....

.....

.....

- *Πώς πιστεύεις ότι τα κατάφερε; Τι δεξιότητες θεωρείς ότι χρησιμοποίησε;;*

.....

.....

.....

- *Έχεις χρησιμοποιήσει και εσύ παρόμοιες δεξιότητες για να ξεπεράσεις τυχόν δυσκολίες;*

.....

.....

.....

- *Ποιο πιστεύεις ότι μπορεί να είναι το αγαπημένο του σύνθημα;*

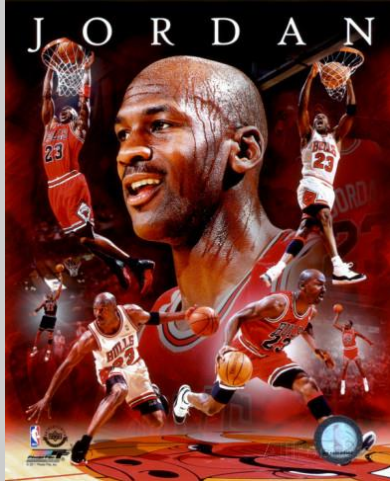
.....

.....

.....

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 13: ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΕΙΝΑΙ ΓΙΑ ΝΑ ΤΑ ΞΕΠΕΡΝΑΜΕ

Διάβασε προσεκτικά τον παρακάτω κατάλογο διάσημων «αποτυχημένων».

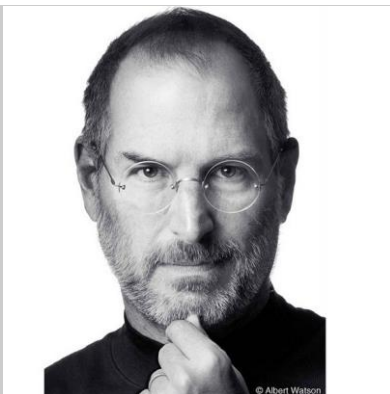


Όταν τον «έκοψαν» από την ομάδα μπάσκετ του σχολείου του πήγε σπίτι του, κλείστηκε στο δωμάτιο του και έκλαιγε



Walt Disney

Απολύθηκε από την εφημερίδα που δούλευε γιατί είχε «έλλειψη φαντασίας» και του έλειπαν οι πρωτότυπες ιδέες

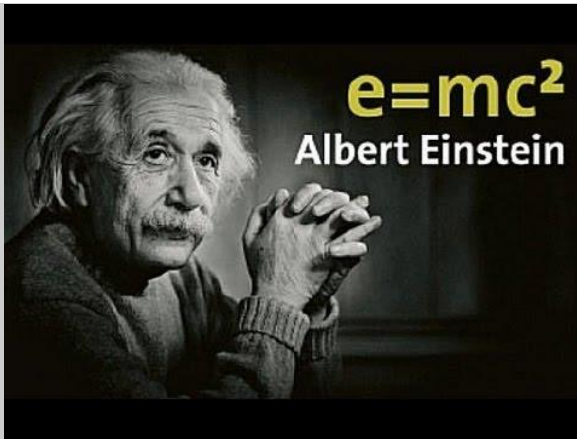


Steve Jobs

Στα 30 του απολύθηκε από την εταιρεία που δημιούργησε και ένωσε τον κόσμο να χάνεται κάτω από τα πόδια του



Απορρίφθηκαν από
δισκογραφική εταιρεία γιατί
«δεν είχαν καλό ήχο και δε θα
είχαν μέλλον στη μουσική
βιομηχανία»



Σύμφωνα με τους δασκάλους
του, μάλλον δε θα τα πήγαινε
καλά αν ασχολιόταν με
επιστήμες.



Εθνική Ελλάδος - 2004

Αποτέλεσε έκπληξη η πρόκριση
στο Euro και όλοι θεωρούσαν ότι
δε θα πέρναγε στο δεύτερο γύρο.

- Διαλέξτε τρεις από τους παραπάνω. Πώς θα χαρακτηρίζατε τον καθένα τους με τρία επίθετα;

A).....

B).....

Γ).....

- Ποιες ενέργειές τους θεωρείς ότι έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην πορεία τους;

.....

.....

.....

.....

- Αν θα μπορούσες να δώσεις έναν ορισμό για την ευελιξία στην εργασία ποιος θα ήταν αυτός;

.....

.....

.....

.....

- Τι θεωρείς ότι κερδίζει κάποιος με το να έχει πίστη στις δυνατότητες του;

.....

.....

.....

.....



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του *Nujalee* στο *FreeDigitalPhotos.net*

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 14: ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΓΕΦΥΡΕΣ

Σκοπός της άσκησης είναι να προσδιορίσεις εκείνους τους παράγοντες που σε βοηθούν να αντιμετωπίσεις την αλλαγή στη ζωή σου.

- Στη δεξιά στήλη του παρακάτω πίνακα κατάγραψε τις γέφυρες, δηλαδή τις δεξιότητες, τα προσόντα, την κατάρτιση, την εμπειρία, τις επαφές τη γνώση, την υποστήριξη από ανθρώπους και τα προσωπικά χαρακτηριστικά που θα σε βοηθήσουν να διαχειριστείς την αντιξοότητα, την αλλαγή ή την ευκαιρία που μπορεί να παρουσιαστεί στη σταδιοδρομία σου.
- Στη συνέχεια, στην αριστερή στήλη κατάγραψε τα εμπόδια που θεωρείς ότι θα σε δυσκολέψουν να αντιμετωπίσεις την αλλαγή στη ζωή σου.

Εμπόδια	Γέφυρες

- Θα μπορούσε κάποια από τις γέφυρες να σε βοηθήσει να υπερνικήσεις ένα εμπόδιο;

.....

.....

.....

Αναζήτηση Εργασίας: Τεχνικές και εφόδια

Αναζήτηση εργασίας σε μικρές αγγελίες στον τύπο και το διαδίκτυο

Συχνά ο ημερήσιος τύπος περιλαμβάνει κοινοποιήσεις θέσεων εργασίας μέσω των μικρών αγγελιών, ενώ κυκλοφορούν και ειδικές εφημερίδες ή ένθετα αποκλειστικά αφιερωμένες σε αυτό (Bolles, 2010). Κάποιες φορές οι αγγελίες στον τύπο για αναζήτηση υποψηφίων είναι διατυπωμένες κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να κάνουν σαφείς τους όρους απασχόλησης, την περιγραφή της θέσης εργασίας και το προφίλ του υποψηφίου. Το άτομο πρέπει να διαβάσει προσεκτικά τις μικρές αγγελίες και να αναλύει επακριβώς όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνονται. Αν υπάρχουν ασάφειες, ο υποψήφιος καλό είναι να επικοινωνήσει τηλεφωνικά και να ζητήσει διευκρινήσεις. Οι πιο αξιόπιστες αγγελίες συνήθως αναφέρουν: (α) την επωνυμία και τον τομέα δραστηριοποίησης της επιχείρησης, (β) την ακριβή θέση εργασίας, (γ) τα απαραίτητα και επιθυμητά χαρακτηριστικά του υποψηφίου και (δ) τα στοιχεία επικοινωνίας της επιχείρησης. Το άτομο πρέπει να είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικό απέναντι σε αγγελίες που δεν αναφέρουν την επωνυμία της επιχείρησης, αναφέρονται εκ προοιμίου σε υψηλές αποδοχές και ελάχιστες ώρες εργασίας, και υπόσχονται άμεση πρόσληψη χωρίς επιλογή υποψηφίων.

Πέραν του έντυπου τύπου, υπάρχουν πλέον δικτυακοί τόποι, οι οποίοι επιτρέπουν στους υποψήφιους εργαζόμενους τη μεθοδική αναζήτηση εργασίας. Παράλληλα, οι ίδιες οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να εντοπίσουν αξιόλογα στελέχη στις βάσεις δεδομένων αυτών των δικτυακών τόπων, εξοικονομώντας χρόνο και χρήμα. Για τους υποψήφιους εργαζόμενους η διαδικασία καταχώρησης των στοιχείων είναι παρόμοια στις περισσότερες ιστοσελίδες. Το άτομο συμπληρώνει ένα ηλεκτρονικό βιογραφικό και, εν συνεχεία, ανάλογα με τις αναζητήσεις του καθενός προσφέρεται ενημέρωση σχετικά με την αγορά εργασίας αλλά και τις εταιρείες οι οποίες ενδέχεται να το ενδιαφέρουν. Παραδείγματα σχετικών δικτυακών τόπων είναι: www.kariera.gr, www.adecco.gr, www.injobs.gr, www.skywalker.gr, www.jobseeker.gr, www.intrajobs.gr, www.asep.gr

Δεξιότητες κοινωνικής δικτύωσης

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

Οι άνθρωποι αυτοί μπορούν να φανούν πολύ χρήσιμοι στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας, αρκεί να είναι ενήμεροι για αυτό και να γνωρίζουν πώς να έρθουν σε επαφή με το ενδιαφερόμενο άτομο σε περίπτωση που μάθουν για κάποια θέση. Επίσης, πρέπει το άτομο να τους έχει προσδιορίσει τον τύπο της εργασίας για την οποία ενδιαφέρεται και να μη θεωρεί βέβαιο ότι όλοι οι γνωστοί του ξέρουν τα προσόντα και τον τομέα στον οποίο έχει ειδικευτεί. Το δίκτυο κοινωνικών επαφών και γνωριμιών, άλλωστε, βοηθά και στην μετέπειτα επαγγελματική πορεία για την αναζήτηση και τον εντοπισμό νέων ευκαιριών.

Επίσης, στο δίκτυο κοινωνικών επαφών μπορούν να προστεθούν επαφές του ατόμου που αναζητά εργασία με άγνωστους προς αυτό ανθρώπους, συνήθως εργοδότες. Υπάρχουν δύο τρόποι για να γίνουν αυτές οι επαφές. Ο πρώτος είναι με τηλεφώνημα στο φορέα που το άτομο θέλει να εργαστεί και ο δεύτερος είναι με απευθείας επίσκεψη στον φυσικό χώρο του φορέα για μια πρώτη γνωριμία. Και με τους δύο τρόπους εκδηλώνεται το ενδιαφέρον του ατόμου να εργαστεί στον φορέα αυτό και συζητείται μια πιθανή συνεργασία στην περίπτωση που υπάρξει διαθέσιμη θέση εργασίας που να ταιριάζει με τα προσόντα του υποψηφίου.

Σύνταξη Βιογραφικού σημειώματος

Το βιογραφικό σημείωμα αποτελεί το μέσο με το οποίο ο εργοδότης θα γνωρίσει τον υποψήφιο εργαζόμενο και θα σχηματίσει την πρώτη εντύπωση για αυτόν (Bolles, 2010. ΚΕΘΙ, 2008. Taylor & Hardy, 2004). Τα στοιχεία που αναγράφονται, αλλά και ο τρόπος με τον οποίο παρουσιάζονται έχουν μεγάλη σημασία για το εάν τελικά θα καταφέρει το άτομο να προχωρήσει σε συνέντευξη εργασίας. Επομένως, το βιογραφικό σημείωμα πρέπει να είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο ώστε να προσελκύει το ενδιαφέρον του εργοδότη. Βασικές αρχές που διέπουν τη σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος είναι η απλότητα, η συντομία, η σαφήνεια, η πληρότητα, η συνέπεια, η συνοχή, η ορθότητα σύνταξης και ορθογραφίας, η προσεγμένη εμφάνιση. Θα ήταν καλό να είναι σε ηλεκτρονική μορφή, σε κόλλα Α4, ευπαρουσίαστο, και να μην υπερβαίνει τις δύο σελίδες. Το βιογραφικό σημείωμα πρέπει να περιλαμβάνει τις παρακάτω πληροφορίες (όχι απαραίτητα με αυτή τη σειρά): **Ατομικά Στοιχεία** (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, τηλέφωνο, ημερομηνία-τόπος γέννησης), **Εκπαίδευση** (αναφορά σε πτυχία και τίτλους σπουδών), **Κατάρτιση /Πρόσθετη επιμόρφωση** (σεμινάρια επιδοτούμενα ή μη, ικανοποιητικής διάρκειας, ημερομηνία-διάρκεια-φορέας-θέμα), **Εργασιακή εμπειρία** (αναγράφεται ο φορέας, η χρονική διάρκεια απασχόλησης, η μορφή της απασχόλησης, και περιγράφεται η θέση εργασίας), **Γλώσσες/ Γνώση Η/Υ** (αναφορά σε πτυχία ξένων γλωσσών και υπολογιστή/επίπεδο γνώσης), **Πρόσθετες γνώσεις** (λ.χ. άδεια οδήγησης) και **Στόχοι, Ενδιαφέροντα κ.α.** (προαιρετικά). Το βιογραφικό σημείωμα **πρέπει να προσαρμόζεται κάθε φορά στο συγκεκριμένο εργοδότη** στον οποίο στέλνεται και στις ανάγκες της επιχείρησής του. Στο διαδίκτυο υπάρχουν πολλά διαφορετικά υποδείγματα βιογραφικών, ενώ ιδιαίτερα διαδεδομένο είναι το Ευρωπαϊκό βιογραφικό «Europass»⁷, το οποίο δίνει έμφαση στις δεξιότητες που απέκτησε το άτομο από κάθε εργασία ή εκπαίδευση. Ο κάθε υποψήφιος μπορεί να επιλέξει τη μορφή βιογραφικού σημειώματος που νιώθει ότι του ταιριάζει περισσότερο ή και ανάλογα με το φορέα στον οποίο κάνει την αίτηση του. Παρακάτω παρουσιάζεται μια προσαρμοσμένη εκδοχή του Europass:

⁷ <http://europass.cedefop.europa.eu/el/documents/curriculum-vitae>

Βιογραφικό σημείωμα

Προσωπικές πληροφορίες

Όνοματεπώνυμο
Διεύθυνση
Τηλέφωνο
Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο
Ημερομηνία γέννησης

Κινητό:

Επιθυμητή θέση εργασίας

Επαγγελματική πείρα

1. Χρονική περίοδος
Θέση
Κύριες δραστηριότητες •
Εργοδότης
2. Χρονική περίοδος
Θέση
Κύριες δραστηριότητες
Εργοδότης
3. Χρονική περίοδος
Θέση
Κύριες δραστηριότητες •
Εργοδότης
4. Χρονική περίοδος
Θέση
Κύριες δραστηριότητες
Εργοδότης
5. Χρονική περίοδος
Θέση
Κύριες δραστηριότητες
Εργοδότης
6. Χρονική περίοδος
Θέση
Κύριες δραστηριότητες
Εργοδότης
7. Χρονική περίοδος
Θέση
Κύριες δραστηριότητες
Εργοδότης

Εκπαίδευση και κατάρτιση

1. Χρονική περίοδος

Τίτλος

2. Χρονική περίοδος

Τίτλος

Φορέας

3. Χρονολογία

Τίτλος

Ατομικές δεξιότητες

Ξένες γλώσσες

•

Δεξιότητες πληροφορικής

•

Άλλες δεξιότητες και ικανότητες

Άδεια οδήγησης

Πρόσθετες πληροφορίες**Παραρτήματα**

Σε περιπτώσεις που το βιογραφικό σημείωμα αποστέλλεται μέσω ηλεκτρονικού ή κανονικού ταχυδρομείου, καλό θα ήταν να συνοδεύεται από μια επιστολή, όπου θα τονίζονται οι λόγοι για τους οποίους επέλεξε ο υποψήφιος εργαζόμενος να στείλει το βιογραφικό του στη συγκεκριμένη εταιρεία και οι τρόποι με τους οποίους ο ίδιος θα μπορούσε να βοηθήσει την εταιρία να εξελιχτεί. Στην επιστολή μπορούν να τονίζονται επιλεγμένα σημεία του βιογραφικού σημειώματος που αποδεικνύουν ότι το άτομο είναι κατάλληλο για την εν λόγω θέση εργασίας. Όπως και το βιογραφικό σημείωμα έτσι και η συνοδευτική επιστολή χρειάζεται να είναι δακτυλογραφημένη σε ηλεκτρονικό υπολογιστή και να μην ξεπερνά σε μέγεθος τη μία σελίδα. Κάθε άνθρωπος έχει ένα προσωπικό στυλ, το οποίο μπορεί να αξιοποιεί στη συνοδευτική επιστολή.

Συνέντευξη επιλογής

Η συνέντευξη αποτελεί το μέσο με το οποίο ο εργοδότης θα γνωρίσει τους υποψήφιους εργαζόμενους καλύτερα, και θα επιλέξει μεταξύ των ατόμων που έχουν τα τυπικά προσόντα για τη θέση αυτόν που θα του φανεί καταλληλότερος (Bolles, 2010. ΚΕΘΙ, 2008). Στόχος σε μια συνέντευξη είναι ο υποψήφιος να τονίσει και να υποστηρίξει τα θετικά του σημεία και να δώσει την εικόνα ότι είναι ο κατάλληλος άνθρωπος για αυτή τη θέση. Ο υποψήφιος προς εργασία πρέπει να είναι προετοιμασμένος στη συνέντευξη, καθώς θα διαδραματίσουν ρόλο για την εντύπωση που θα αποκτήσει ο εργοδότης τόσο το περιεχόμενο των απαντήσεων του ατόμου, όσο και η γλώσσα του σώματος, αλλά και η χροιά, ο τόνος φωνής κ.α. Οι υποψήφιοι πρέπει να προσέρχονται πάντα στην ώρα τους για τη συνέντευξη εργασίας και να αποφεύγουν τις ενδυματολογικές υπερβολές (να έχουν αξιοπρεπή εμφάνιση και κατάλληλη για την εργασιακή θέση που επιζητούν). Επίσης, αρνητική εντύπωση δημιουργούν το εξαιρετικά εμφανές άγχος και οι αόριστες ή ατοπες ερωτήσεις και απαντήσεις⁸. Από την πλευρά του υποψηφίου, είναι θεμιτό να γίνουν ερωτήσεις σχετικά με την προσφερόμενη θέση. Οι ερωτήσεις που μπορεί να απευθύνει ο υποψήφιος στον εργοδότη αναφέρονται σε θέματα όπως τα ακριβή του καθήκοντα, η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, ο μισθός, κ.τ.λ.

Προσωπικός φάκελος επαγγελματικών προσόντων (Portfolio)

Στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα μαζί με το βιογραφικό σημείωμα γίνεται αποστολή και μιας συλλογής επιλεγμένων έργων, ώστε ο υποψήφιος εργοδότης να αποκτήσει καλύτερη εικόνα των ικανοτήτων του ατόμου που ζητά εργασία. Ο *προσωπικός φάκελος επαγγελματικών προσόντων*, όπως ονομάζεται, είναι ένα εργαλείο ζωής που μας βοηθά να παρουσιάσουμε τον εαυτό μας. Αποτελεί μια δυναμική συλλογή

⁸ Υπάρχει πλήθος βιβλίων με συνήθεις ερωτήσεις που γίνονται κατά τη συνέντευξη εργασίας, όπως π.χ. Fry, R. (2009). *101 great answers to the toughest interview questions* (6th edition). USA, Boston: Course Technology PTR.
Cassidy, L. (2013). *Job interview questions and answers: Your guide to winning in job interviews*. Australia, Brisbane: Self-publication.

υλικού ή στοιχείων που συνοψίζουν και τεκμηριώνουν τα επιτεύγματά μας. Είναι, στην ουσία, οι αποδείξεις των δυνατοτήτων μας και χρησιμεύουν ως ένα εργαλείο προώθησης του εαυτού για υποβολή αιτήσεων σε θέσεις εργασίας. Κάθε πληροφορία (γραπτό κείμενο, παρουσιάσεις, βιογραφικό σημείωμα, βίντεο, κ.ά.) που περιλαμβάνεται στον προσωπικό φάκελο επαγγελματικών προσόντων αποτελεί απόδειξη για τα προσωπικά μας χαρακτηριστικά ή τα επιτεύγματά μας.

Αντιμετώπιση της απόρριψης

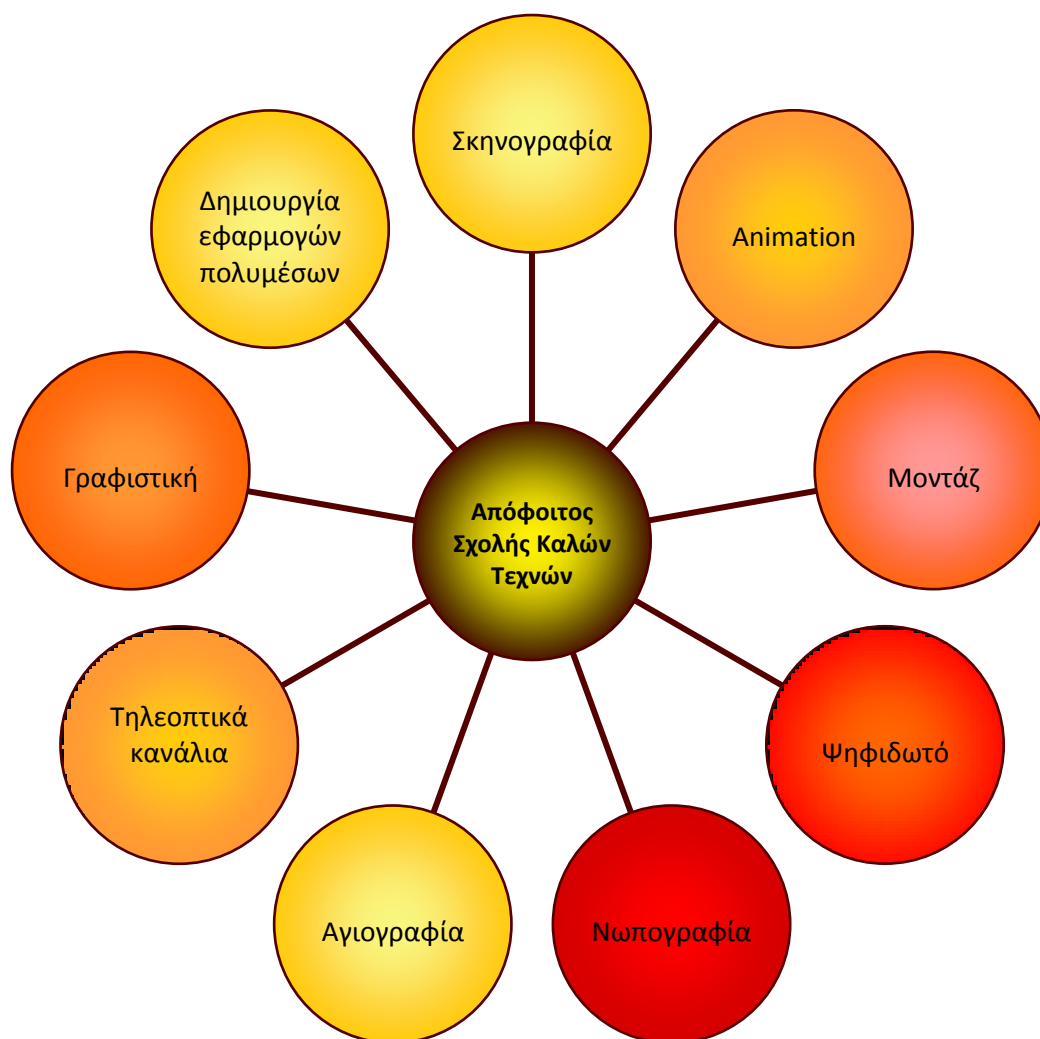
Για να βρει κάποιος την κατάλληλη θέση εργασίας χρειάζεται χρόνο. Θα πρέπει να καταλάβει και να είναι προετοιμασμένος να δεχθεί αρκετές αρνητικές απαντήσεις. Αυτή η άρνηση δεν θα πρέπει να τον αποτρέπει από την προσπάθειά του, αλλά να τον οδηγεί στον επαναπροσδιορισμό της τακτικής που ακολουθεί. Χρειάζεται αυτοπεποίθηση, καθώς ο κυριότερος παράγοντας που συνήθως εμποδίζει την επίτευξη στόχων είναι ο ίδιος μας ο εαυτός και η λανθασμένη πεποίθηση ότι δε θα τα καταφέρουμε, η οποία μας κάνει να μην προσπαθούμε αρκετά.



Η εικόνα είναι ευγενική προσφορά του *phasinphoto* στο *FreeDigitalPhotos.net*

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 14: Διευρύνω τις επιλογές μου

Πολλές φορές περιορίζουμε τις επιλογές μας, θεωρώντας ότι ο επαγγελματικός τομέας στον οποίο υπαγόμαστε αντιστοιχεί σε ένα και μόνο επάγγελμα. Στην πραγματικότητα, όμως, ένα άτομο μπορεί να αξιοποιήσει τα προσόντα του και να ικανοποιήσει τα ενδιαφέροντα και τις αξίες του, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, σε διάφορα συναφή επαγγέλματα. Παρακάτω ακολουθεί μια προσπάθεια χαρτογράφησης των πεδίων της αγοράς εργασίας στα οποία μπορεί να απασχοληθεί ένας απόφοιτος της Σχολής Καλών Τεχνών⁹. Ο χάρτης βέβαια δεν είναι ολοκληρωμένος, αφού υπάρχουν δεκάδες συναφή επαγγέλματα.



⁹ Τα στοιχεία αυτά προέρχονται από την Έκθεση Εξωτερικής Αξιολόγησης του Τμήματος Εικαστικών της Ανωτάτης Σχολής Καλών Τεχνών (Ιούλιος 2013).

- Γράψε έναν κατάλογο από όλα τα πεδία της αγοράς εργασίας στα οποία θεωρείς ότι μπορείς να αξιοποιήσεις τα προσόντα σου. Συζητήσέ το και με κάποιον άλλον για να σου δώσει ιδέες.
- Αναζήτησε πληροφορίες για κάθε ένα από τα επαγγελματικά αυτά πεδία στο διαδίκτυο ή με άλλον τρόπο. Δώσε έμφαση στα παρακάτω στοιχεία:

Περιγραφή θέσης εργασίας (καθήκοντα και αρμοδιότητες):

Απαιτήσεις περαιτέρω εκπαίδευσης:

Αναγκαία προϋπηρεσία:

Δεξιότητες που απαιτεί:

Μέσος μισθός:

Συνθήκες εργασίας:

Μελλοντικές προοπτικές:

Άλλα σημαντικά στοιχεία:

- Βρες κάποιον επαγγελματία που εργάζεται σε κάθε ένα από τα πεδία αυτά και παρακάλεσέ τον να σου δώσει κάποιες πληροφορίες. Εκτός από τα προηγούμενα μπορείς να ρωτήσεις αρκετά παραπάνω πράγματα (λ.χ. ποια θεωρεί ότι είναι η κυριότερη ανταμοιβή από τη δουλειά αυτή, ποιες είναι οι μεγαλύτερες απογοητεύσεις ή δυσκολίες, τι ευκαιρίες εξέλιξης υπάρχουν κ.τ.λ.).
- Καλό θα είναι να διατηρήσεις ένα αρχείο από το υλικό που θα συγκεντρώσεις, ώστε, όταν βρίσκεσαι σε φάση αναζήτησης εργασίας να μπορείς να ανατρέξεις σε αυτό.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 15: Βλέπω πού βρίσκομαι και τι θέλω

Προσπάθησε να συμπληρώσεις τον παρακάτω πίνακα:

<i>Παρελθόν</i>	<i>Παρόν</i>	<i>Μέλλον</i>
<p>Ποια είναι τα επιτεύγματα, οι ικανότητες και οι εμπειρίες που έχω να επιδείξω από το παρελθόν μου;</p>	<p>Ποια είναι τα επιτεύγματα, οι ικανότητες και οι εμπειρίες που έχω να επιδείξω στο παρόν;</p>	<p>Ποιες είναι οι προσδοκίες, στόχοι, δυνατότητες κ.τ.λ. για το μέλλον;</p>

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 16: SWOT Analysis

Η **ανάλυση SWOT** είναι ένα εργαλείο στρατηγικού σχεδιασμού, το οποίο χρησιμοποιείται για την ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος μίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση πρέπει να λάβει μια απόφαση σε σχέση με τους στόχους που έχει θέσει ή με σκοπό την επίτευξή τους. Μπορεί, όμως, να χρησιμοποιηθεί με τον ίδιο τρόπο για να βοηθήσει και το ίδιο το άτομο να επιλέξει τις επόμενες κινήσεις στη σταδιοδρομία του. Το αρκτικόλεξο SWOT προκύπτει από τις αγγλικές λέξεις: *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities*, *Threats* (αντίστοιχα στα ελληνικά: Δυνατά σημεία, Αδύνατα σημεία, Ευκαιρίες, Απειλές).

Προσπάθησε να συμπληρώσεις τον παρακάτω πίνακα:

Δυνατά σημεία (Strengths)	Αδύνατα σημεία (Weaknesses)
Ευκαιρίες (Opportunities)	Απειλές (Threats)

- Ποια είναι τα δυνατά σου σημεία; (Δώσε έμφαση τόσο στα τυπικά σου προσόντα όσο και σε χαρακτηριστικά της προσωπικότητας σου και σε δεξιότητες που έχεις).

.....
.....
.....

- Ποια είναι τα αδύνατα σημεία σου και πώς μπορείς να τα βελτιώσεις;

.....
.....
.....

- Ποιες είναι οι ευκαιρίες που σου παρουσιάζονται και ποιες από αυτές θα επιλέξεις να αξιοποιήσεις;

.....
.....
.....

- Ποιες είναι οι απειλές από το εξωτερικό περιβάλλον που ενδέχεται να αντιμετωπίσεις και πώς θα προετοιμαστείς καλύτερα για αυτές;

.....
.....
.....

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 17: Αξιολόγηση των εναλλακτικών επιλογών¹⁰

- Κάνε μια λίστα με τα πράγματα που θέλεις να πετύχεις με αυτή την απόφαση, δηλ. με τα «κριτήριά» σου (λ.χ. οικονομικές απολαβές, έκφραση τη δημιουργικότητας σου, ενασχόληση με κάτι που σου αρέσει, πιο εύκολη εύρεση εργασίας κ.α.).

¹⁰ Η άσκηση αυτή προέρχεται από το υλικό του προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων (βλ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2008 και Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος, 2009).

- Γράψε πόσο σημαντικό είναι για σένα το κάθε ένα από αυτά τα κριτήρια (με βαθμολογία από το 1 έως το 10).
- Σε κάθε εναλλακτική απόφαση δώσε μια βαθμολογία ανάλογα με το πόσο ικανοποιεί το κάθε κριτήριο (με βαθμολογία από το 1 έως το 10).
- Πολλαπλασίασε τη βαθμολογία που έχεις δώσει στις εναλλακτικές αποφάσεις για το κάθε κριτήριο με τη βαθμολογία τού πόσο σημαντικό είναι για σένα το συγκεκριμένο κριτήριο.
- Πρόσθεσε τα αποτελέσματα των πολλαπλασιασμών για κάθε εναλλακτική απόφαση.
- Η εναλλακτική απόφαση με τη μεγαλύτερη συνολική βαθμολογία είναι η επιλογή με τη μεγαλύτερη αξία για σένα.

Πίνακας 1. Κριτήρια επιλογής επαγγέλματος

Κριτήρια	Βαθμολογία (από 1 έως 10)

Πίνακας 2. Αξία των εναλλακτικών επιλογών (βαθμολογία από 1 έως 10)

Επιλογές / Κριτήρια	Κριτήριο 1	Κριτήριο 2	Κριτήριο 3	Κριτήριο 4	Κριτήριο 5	Κριτήριο 6
1 ^η επιλ.						
2 ^η επιλ.						
3 ^η επιλ.						
4 ^η επιλ.						

Πίνακας 3. Αξία των εναλλακτικών επιλογών [βαθμολογία κριτηρίων X βαθμολογία πίνακα 2]

Επιλογές / Κριτήρια	Κριτήριο 1	Κριτήριο 2	Κριτήριο 3	Κριτήριο 4	Κριτήριο 5	Κριτήριο 6	Σύνολο
1 ^η επ.							
2 ^η επ.							
3 ^η επ.							
4 ^η επ.							

Πρέπει να έχεις υπόψη ότι η επιλογή με τη μεγαλύτερη βαθμολογία είναι αυτή με τη μεγαλύτερη αξία για σένα και όχι η «καλύτερη». Για να βρεις την πιο κατάλληλη επιλογή θα πρέπει να συνυπολογίσεις και το κόστος της κάθε επιλογής, αλλά και το κατά πόσο είναι εφικτή και εύκολο να επιτευχθεί ή όχι.

Βιβλιογραφία

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

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

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

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

Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counselling. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 338- 344. doi: [10.1016/j.jvb.2012.08.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002).

Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2008). *Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills.

Bolles, R. N. (2010). *“What colour is your parachute?”: A practical manual for job-hunters and career-changers*. USA: Ten speed press.

Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). The Chaos Theory of Careers: a user's guide. *Career Development Quarterly, 53*(4), 291-305.

Brown, S.D., & Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisen, I., Miller, M., and Edens. L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 411-428. doi: 10.1016/S0001-8791 (02)00052-0.

Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. Στο D. Brown, L. Brooks, & associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd edition, σελ. 337-372). San Francisco: Jossey-Bass.

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

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

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

Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (2003). *Αποφάσεις. Λήψη Αποφάσεων*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Egan, E. (2005). Factors Influencing Individual Creativity in the Workplace: An Examination of Quantitative Empirical Research. *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 160-181. doi: 10.1177/1523422305274527.

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

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

Gaffner, D. C., & Hazler, R. J. (2002). Factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43, 317-326.

Miller & Byrnes, 2001

Gati, I., & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Berlin, Germany: Springer.

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

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

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

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

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

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

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

Holland, J. H (1977). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice - Hall, Inc.

Hyde, G., & Trickey, G. (1996). *Differential Aptitude Tests (DAT) for Schools-Manual*. London: The Psychological Corporation-Harcourt Brace & Co.

Isaacson, L., & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling, and career development* (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Johnson, D. (1981). *Reaching out: Interpersonal effectiveness and self-actualization*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs

Kahneman, D. (2003). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *American Psychologist* 58(9), 697–720.

Κάντας, Αρ & Χαντζή, Αλ. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

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

Kohn, P. M., O'Brien Wood, C., Pickering, D. I., & Decicco, T. L. (2003). The Personal Functioning Inventory: A reliable and valid measure of adaptiveness in coping. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(2), 111–123. doi:10.1037/h0087193.

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

Low, K. S. D., & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 7, 23-36.

Lubinski, D., & Dawis, R. V. (1992). Aptitudes, abilities, skills, and proficiencies. Στο M. D. Dunette & L. M. Hough (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (σελ. 294-326). Palo Alto, CA: Davies-Black.

McDaniels, C. (1989). *The changing workplace: career counseling strategies for the 1990s and beyond*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
Markus, H., & Nurius, P. Y. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954-969.

Marks, A., & Huzzard, T. (2012). Creativity and workplace attractiveness in professional employment, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 12(3), 225-239. doi:10.1108/14013380810919868

Meador, K. S. (1992). Emerging Rainbows: A Review of the Literature on Creativity. *Journal for the Education of the Gifted*, 15, 163-81.

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

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

Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (2nd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

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

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

Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, controversies, applications* (8th edition). Upper Sadle River, New Jersey: Prentice-Hall.

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

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

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

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

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

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1993). Ανάπτυξη της Δεξιότητας Λήψης Απόφασης στα πλαίσια του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Νέα Παιδεία*, 66, 23- 31.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1997). *Διαδικασία Λήψης Απόφασης*. Διδακτικές Σημειώσεις για το Σεμινάριο Εκπαίδευσης Επιστημονικού Προσωπικού του ΚΕ.Θ.Ε.Α.. Αθήνα.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (2004α). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Διδακτικές Σημειώσεις για τους φοιτητές του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας*. Αθήνα: Τμήμα Φ.Π.Ψ.-Τομέας Ψυχολογίας.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2004β). Χαρισματικοί μαθητές: Μια πρόκληση για τους λειτουργούς του επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Νέα Παιδεία*, 109, 164- 176.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση. Στο Nathan, R. & Hill, L. *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (σελ. 11-30). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2010). *Επαγγελματική Αξιολόγηση: Τεστ και ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2012) . «Η επαγγελματική και προσωπική ενδυνάμωση του Συμβούλου με στόχο την ανταπόκρισή του στις σύγχρονες προκλήσεις». Εισήγηση στο Κυπρο-Ελλαδικό Συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής. Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία, 7-8/12/2012.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Argyropoulou, E. (2006). Career decision making self- efficacy and decision-making styles of higher education students in Greece. *Career Research and Development*, 16, 15-19.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου, Α., & Δρόσος, Ν. (2008). Η σύνδεση της έρευνας και της πρακτικής εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού: Η ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Δικτύου έρευνας για τον προσανατολισμό και τη συμβουλευτική *Πρακτικά: Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ειδικό τεύχος)*, 82 – 83, (σελ.88 – 97). Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., & Δρόσος, Ν. (2011). Διερεύνηση των «προφίλ» λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων

των εφήβων με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Χαρακτηριστικών Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 96-97, 74 – 93.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αικ., & Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο*. Αθήνα: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ).

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου, Αικ. & Παυλόπουλος, Β. (2006). Επαγγελματικές αποφάσεις φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: Η ταυτότητα του ρόλου του φύλου. Στον ειδικό τόμο: Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Γ. Κλεφτάρας (Επιμ. Έκδοσης) *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις γυναίκες* (σελ. 410- 430) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δρόσος, Ν. (2008). Ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων σε μαθητές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Εφαρμογή πειραματικού προγράμματος παρέμβασης. *Νέα Παιδεία*, 125: 43-59.

Sidiropoulou-Dimakakou, D. & Drosos, N. (2013). *ARIADNE-Career Interests Questionnaire*. Ανηρτημένη εργασία. Διεθνές Συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με θέμα "Career counselling: a human or a citizen's right ?". International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). Μονπελλιέ, 24-27/9/2013.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Δρόσος, Ν. (2014). «*ΑΡΙΑΔΝΗ*» *Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων-Εγχειρίδιο Χρήστη*. Λευκωσία: Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., & Argyropoulou, K. (2012). «Perceived Self-Efficacy in Career: A New Scientific and Research Approaches in Career Guidance and Counseling for Sustainable Employment». Ανηρτημένη εργασία. Διεθνές συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού,

International Association for Educational and Vocational Guidance, Μανχάιμ, 3-6/9/2012.

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

Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλόπουλος, Β. (2005). Επαγγελματικά διαφέροντα μαθητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Διαφερόντων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 72-73, 117-134.

Skovholt, T.M. & Trotter-Mathison, M. (2011). *The Resilient Practitioner: Burnout Prevention and Self-Care Strategies for Counselors, Therapists, Teachers and Health Care Professionals* (2nd edition). New York: Routledge.

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

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

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

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.

Super, E. D & Bohn, J. M. (1971). *Occupational psychology, Behavioral Science in Industry Series*. Tavistock.

Super, D. E. (1976). *Career Education and the Meanings of Work*. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.

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

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

Wrzesniewski, A., Rozin, P., McCauley, R., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.

Wuthnow, R. (2001). *Creative Spirituality: The Way of the Artist*. USA: University of California Press.

Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών - Φιλοσοφική Σχολή
Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας - Τομέας Ψυχολογίας
Πανεπιστημιόπολη, Ιλίσια
15784 ΑΘΗΝΑ
Τηλ. 210 7277527
www.keaes.ppp.uoa.gr

ISBN 978-960-88298-8-6