

# ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

---

## ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ

Norman E. Amundson  
*University of British Columbia*

JoAnn Harris-Bowlsbey  
*Kuder, Inc.*

Spencer G. Niles  
*Pennsylvania State University*

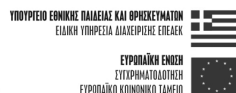
Επιστημονική επιμέλεια:  
Αδαμοπούλου Αγάπη  
Βλαχάκη Φωτεινή  
Δουλάμη Σταυρούλα

Η έκδοση του παρόντος βιβλίου συγχρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), στο πλαίσιο του έργου «Ανάπτυξη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ)», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση & Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΕΠΕΑΕΚ II) του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006), Κατηγορία Πράξεων 2.4.1.α. «Ενίσχυση των Δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής συμβουλευτικής» της Ενέργειας 2.4.1 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική» του Μέτρου 2.4 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύμβαση με την Αγορά Εργασίας». Το ακριβές ποσοστό χρηματοδότησης καθώς και το ποσό της κοινοτικής και κρατικής Συμμετοχής θα προσδιοριστούν κατά την ολοκλήρωση της Πράξης, λαμβανομένου υπόψη ότι το σύνολο της κοινοτικής συνδρομής του Μέτρου στο οποίο εντάσσεται η Πράξη δεν μπορεί να υπερβεί το 80% σύμφωνα με το άρθρο 29 του Κανονισμού 1260/99».

**Merrill**  
is an imprint of



Upper Saddle River, New Jersey  
Columbus, Ohio



Για την ελληνική έκδοση

**Φορέας έκδοσης:** ΕΚΕΠ


**Πηγή Χρηματοδότησης:** ΕΠΕΑΕΚ II

**Έργο:** «Ανάπτυξη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού» (Ε.Κ.Ε.Π.)

**Υπόεργο:** Μετάφραση, έκδοση και αποστολή επιστημονικών εγχειριδίων

**Υπεύθυνη Υπόεργου:** Δρακωνάκη Ελένη

**Επιστημονική Επιμέλεια:** Αδαμοπούλου Αγάπη, Βλαχάκη Φωτεινή, Δουλάμη Σταυρούλα

**Παραγωγή ελληνικής έκδοσης:**  Εκδοτικός Οίκος Rosili, τηλ. 210 6615.050

Οι βιβλιογραφικές αναφορές και ευχαριστίες οι οποίες προέρχονται από άλλες πηγές και αναπαράγονται σε αυτό το βιβλίο, κατόπιν άδειας, εμφανίζονται στην κατάλληλη σελίδα μέσα στο κείμενο.

© 2008 All rights reserved, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)

Για την αγγλική έκδοση

#### Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

Amundson, Norman E.

Essential elements of career counseling: processes and techniques /

Norman E. Amundson, JoAnn Harris-Bowlsbey, Spencer G. Niles. – 2nd ed. p. cm.

Includes bibliographical references and index.

ISBN-13: 978-0-13-158218-7 (alk. paper) • ISBN-10: 0-13-158218-6 (alk. paper)

1. Career development—United States. 2. Vocational guidance—United States.  
3. Educational counseling—United States. 4. Career development. 5. Vocational guidance.  
6. Educational counseling. I. Harris-Bowlsbey, JoAnn. II. Niles, Spencer G. III. Title.

HF5382.5.U5A718 2009

331.702—dc22 2007052873

**Vice President and Executive Publisher:** Jeffery W. Johnston

**Publisher:** Kevin M. Davis

**Editor:** Meredith D. Fossel

**Editorial Assistant:** Maren Vigilante

**Marketing Coordinator:** Brian Mounts

**Production Manager:** Kathy Sleys

**Creative Director:** Jayne Conte

**Cover Design:** Ilze Lemesis

**Cover Illustration /Photo:** Getty Images/Digital Vision

**Full-Service Project Management/Composition:** Karpagam Jagadeesan /GGS Books Services

**Printer/Binder:** R.R. Donnelley & Sons, Inc.

---

Εγκεκριμένη μετάφραση από την έκδοση στην αγγλική γλώσσα, με τίτλο ESSENTIAL ELEMENTS OF CAREER COUNSELING: PROCESSES AND TECHNIQUES, 2η Έκδοση, ISBN 0131582186, των AMUNDSON, NORMAN HARRIS-BOWLSBEY, JO ANN G. και NILES, SPENCER G. εκδόθηκε από την Pearson Education, Inc, που εδρεύει στο Prentice Hall, Copyright 2009.

Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. Απαγορεύεται η αναπαραγωγή ή αναμετάδοση όλου ή μέρους του παρόντος βιβλίου, σε οποιαδήποτε μορφή και με οποιοδήποτε μέσο, μηχανικό ή ηλεκτρονικό, συμπεριλαμβανομένων της φωτοτύπησης, εγγραφής ή οποιαδήποτε μέσου αποθήκευσης και ανάκτησης πληροφοριών, χωρίς την άδεια της Pearson Education, Inc. Έκδοση στην ελληνική γλώσσα, εκδόθηκε από το ΕΚΕΠ/ Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Copyright 2009.

Authorized translation from the English language edition, entitled ESSENTIAL ELEMENTS OF CAREER COUNSELING: PROCESSES AND TECHNIQUES, 2nd Edition, ISBN 0131582186, by AMUNDSON, NORMAN HARRIS-BOWLSBEY, JOANN G and NILES, SPENCER G, published by Pearson Education, Inc, publishing as Prentice Hall, Copyright 2009.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage retrieval system, without permission from Pearson Education, Inc. GREEK language edition published by ΕΚΕΠ/ NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL ORIENTATION, Copyright 2009.

**Merrill**  
is an imprint of



ISBN: 978-960-98476-1-2

# Πρόλογος ελληνικής έκδοσης

---

Αγαπητοί αναγνώστες,

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) ως ο εθνικός φορέας συντονισμού, υποστήριξης και ενδυνάμωσης της δράσης των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση υλοποιεί δράσεις που υποστηρίζουν το έργο τους επιδιώκοντας να καλύψει τις ανάγκες τους σε πληροφοριακό και επιστημονικό υλικό.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται μία σειρά ενεργειών που περιλαμβάνουν την μετάφραση και έκδοση επιστημονικών εγχειριδίων. Το παρόν εγχειρίδιο “Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής: Διαδικασίες και Τεχνικές” αποτελεί την ελληνική έκδοση του “Essential Elements of Career Counseling, Processes and Techniques” των Norman Amundson, JoAnn Harris – Bowlsbey, Spencer G. Niles, (Pearson Merrill Prentice Hall, Columbus Ohio, second Edition 2008).

Το βιβλίο διαπραγματεύεται βασικά ζητήματα τα οποία διαχειρίζονται οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ως στόχο έχει να προσφέρει τη δυνατότητα σε κάθε σύμβουλο να αποκτήσει μία ολοκληρωμένη εικόνα για τις μεθόδους και τεχνικές που μπορούν να αξιοποιηθούν στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο. Παρουσιάζονται επίσης, βασικές θεωρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, με έμφαση στην πρακτική αξιοποίησή τους, η οποία αναδεικνύεται μέσω αντιπροσωπευτικών μελετών περίπτωσης.

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού διαθέτει το παρόν εγχειρίδιο σε στελέχη και φορείς που υλοποιούν δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ευελπιστώντας ότι θα αποτελέσει ένα ουσιαστικό βοήθημα στο έργο τους και θα συμβάλλει στην ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η νέα Διοίκηση του ΕΚΕΠ σκοπεύει να συνεχίσει και να ενισχύσει παρόμοιες δράσεις του Κέντρου, προσβλέποντας παράλληλα στη συνεργασία με όλους τους συναρμόδιους φορείς, με στόχο την προώθηση της αποτελεσματικότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του ΕΚΕΠ  
*Αθανάσιος Κατσίκης*

Όλα αυτά τα χρόνια είχαμε την ευκαιρία να αναπτύξουμε προγράμματα και να διδάξουμε επαγγελματική συμβουλευτική σε πολλά διαφορετικά πλαίσια. Σε αυτά τα πλαίσια περιλαμβάνονται τα σχολεία, τα κολέγια και πανεπιστήμια, τα κέντρα απασχόλησης, και οι υπηρεσίες κοινωνικής ένταξης μεταναστών. Όλα αυτά τα περιβάλλοντα παρουσιάζουν ευκαιρίες και προκλήσεις. Αυτό που παρατηρήσαμε είναι ότι όποιο και αν είναι το περιβάλλον, υπάρχουν ορισμένες βασικές διαδικασίες που φαίνονται να ορίζουν την καλή επαγγελματική συμβουλευτική.

Εκτός από τη δουλειά μας στις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά, έχουμε προσφέρει εκπαίδευση σε συμβούλους επαγγελματικής συμβουλευτικής σε διεθνή περιβάλλοντα τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Ασία. Παρότι υπήρχαν σίγουρα ορισμένες πολιτισμικές μεταβλητές που έπρεπε να ληφθούν υπόψη, κάποιες βασικές διαδικασίες επαγγελματικής συμβουλευτικής φαινόταν να ταιριάζουν σε ποικίλα διαπολιτισμικά πλαίσια.

Στο Κεφάλαιο 2 εξετάζονται ορισμένες από τις θεωρίες επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης, ωστόσο το βιβλίο επικεντρώνεται κυρίως στην πρακτική περιγράφοντας κάποιες από τις βασικές τεχνικές και τα μέσα επαγγελματικής συμβουλευτικής που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη των θεωριών αυτών. Παρέχουμε πληροφορίες και μια στιβαρή δομή που, ως τέτοια, μπορεί να έχει ευρεία εφαρμογή. Ασχολούμαστε επίσης με κάποια αναδυόμενα ζητήματα όπως η διαδικτυακή συμβουλευτική. Με στόχο να προσφέρουμε ένα πιο ευανάγνωστο βιβλίο, χρησιμοποιούμε σε όλη την έκταση του μελέτες περίπτωσης.

Στο Κεφάλαιο 1 θέτουμε τα θεμέλια του βιβλίου. Επιβεβαιώνουμε την πίστη μας στην ποιοτική επαγγελματική συμβουλευτική και διερευνούμε διάφορους μύθους και αναδυόμενες τάσεις. Στο κεφάλαιο αυτό, δίνουμε τον ορισμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής και περιγράφουμε σε γενικές γραμμές τα προσόντα τα οποία χρειάζεται να επιδιώξουν οι σύμβουλοι επαγγελματικής σταδιοδρομίας ως μέρος της εκπαίδευσής τους. Ως συμπλήρωμα σε αυτό το κεφάλαιο περιλαμβάνουμε τις οδηγίες της NCDA (Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης – *National Career Development Association*) για τα πρότυπα επαγγελματικά προσόντα και τις γενικές κατευθύνσεις δεοντολογίας ως παραρτήματα στο τέλος του βιβλίου.

Αφετηρία για την εκπαίδευση στην επαγγελματική συμβουλευτική είναι συνήθως η βασική κατανόηση κάποιων θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης. Έχοντας αυτό στο μυαλό μας, στο Κεφάλαιο 2 θα εξετάσουμε εν συντομία το έργο των John L. Holland, Donald E. Super και John D. Krumboltz, καθώς και την αφηγηματική προσέγγιση του Mark L. Savickas. Για επεξηγηματικούς λόγους αρχίζουμε με μια μελέτη περίπτωσης και κατόπιν εξετάζουμε τις διαφορές στη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής ανάλογα με τη θεωρητική τοποθέτηση του συμβούλου.

Στο Κεφάλαιο 3 υποστηρίζουμε ότι η επαγγελματική συμβουλευτική είναι κάτι περισσότερο από ατομική δραστηριότητα. Είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη τόσο οι ατομικές όσο και οι κοινωνικές μεταβλητές. Ο προγραμματισμός σταδιοδρομίας πρέπει να εντάσσεται στην κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα. Το έργο *Archway of Determinants* (Αψίδα Καθοριστικών Παραγόντων) του Donald Super χρησιμοποιείται ως σχηματική απεικόνιση της σχέσης αυτών των μεταβλητών.

Τα τρία πρώτα κεφάλαια θέτουν τα θεμέλια της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στο Κεφάλαιο 4 δίνεται έμφαση στη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής σχέσης και διερευνώνται οι διάφοροι τρόποι διευκόλυνσης της σχέσης αυτής. Παρέχονται επίσης προτάσεις για τον τρόπο αντιμετώπισης της αντίστασης του συμβουλευομένου.

Στο Κεφάλαιο 5 επικεντρωνόμαστε στους διάφορους τρόπους ανάλυσης των επαγγελματικών ζητημάτων του συμβουλευομένου. Μέρος της διαδικασίας έγκειται στο να προσδιορίσουμε τις δηλώσεις του συμβουλευομένου σε σχέση με τους περιορισμούς τους οποίους θέτει και να αποσαφηνίσουμε μια ξεκάθαρη κατεύθυνση. Ένας τρόπος προσέγγισης των ζητημάτων του συμβουλευομένου είναι η χρήση σχημάτων λόγου ως ένα μέσο απεικόνισης του προβλήματος.

Στα Κεφάλαια 6 και 7 αναφερόμαστε στη διαδικασία διερεύνησης. Στο Κεφάλαιο 6 δίνουμε ιδιαίτερη προσοχή στους διάφορους τρόπους αυτο-διερεύνησης. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο περιλαμβάνονται παραδείγματα διάφορων μεθόδων διατύπωσης ερωτήσεων, αφήγησης, σχημάτων λόγου και τεχνικών δομημένης αξιολόγησης. Στο Κεφάλαιο 7 η διαδικασία διερεύνησης αναλύεται με βάση κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες. Εξετάζεται επίσης ο τρόπος με τον οποίο κάθε άτομο προσανατολίζεται σε συγκεκριμένη αγορά εργασίας.

Καθώς το διαδίκτυο είναι πλέον σημαντικός παράγοντας στη συμβουλευτική, στο Κεφάλαιο 8 επικεντρωνόμαστε συγκεκριμένα στους τρόπους με τους οποίους το διαδίκτυο μπορεί να υποστηρίξει την εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αναφέρουμε διάφορους ιστότοπους για επαγγελματική αξιολόγηση και πληροφόρηση, και παρέχουμε ορισμένες κατευθυντήριες οδηγίες για τον τρόπο εκτίμησης της ποιότητας των ιστότοπων. Εφόσον το βιβλίο αυτό εστιάζει στις διαδικασίες, αναλύουμε και τους τρόπους χρήσης του ιστότοπου σε διάφορες καταστάσεις συμβουλευτικής.

Στο Κεφάλαιο 9 συνεχίζουμε με το ζήτημα της διαδικτυακής συμβουλευτικής και επικεντρωνόμαστε στη δημιουργία εικονικών κέντρων επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αναφέρουμε τα συστατικά στοιχεία ενός εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής, την ανάγκη ενσωμάτωσης τοπικών πληροφοριών και τους τρόπους οργάνωσης του κέντρου με στόχο τη μέγιστη αποτελεσματικότητα. Επίσης δίνουμε παραδείγματα ιστότοπων.

Στα Κεφάλαια 10, 11 και 12 ολοκληρώνουμε τη συμβουλευτική διαδικασία μεταβαίνοντας από τη διερεύνηση στην *αφομοίωση*, τη λήψη αποφάσεων, το σχεδιασμό δράσης, την αξιολόγηση και την εποπτική παρακολούθηση. Σε αυτό το σημείο γίνεται η συγκέντρωση των πληροφοριών, λαμβάνονται οι αποφάσεις και καταρτίζονται τα σχέδια δράσης. Πρόκειται για μια συγκεκριμένη φάση της συμβουλευτικής, στην οποία όμως

απαιτείται μέριμνα για την παροχή πρόσθετης στήριξης και την αναθεώρηση των σχεδίων όταν επιτυγχάνεται μικρή πρόοδος. Η συμβουλευτική διαδικασία δεν είναι γραμμική, και χρειάζεται να υπάρχει πρόβλεψη για διαρκή αξιολόγηση και προσαρμογή.

Στο τελευταίο κεφάλαιο, το Κεφάλαιο 13, αναφερόμαστε συνοπτικά σε ορισμένες από τις προσαρμογές που πρέπει να γίνουν για την ενσωμάτωση της επαγγελματικής συμβουλευτικής σε διάφορα περιβάλλοντα. Συγκεκριμένα, εξετάζουμε το περιβάλλον του σχολείου, το πανεπιστήμιο, και διάφορα κοινοτικά περιβάλλοντα.

Ελπίζουμε ότι έχουμε επιτύχει τους στόχους μας με αυτό το βιβλίο. Οι περισσότεροι φοιτητές μας εκτίμησαν την πρακτική έμφαση που δίνουμε στη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής και στη χρήση του Διαδικτύου ως εργαλείου επαγγελματικής συμβουλευτικής. Κατά τη συγγραφή του βιβλίου προσπαθήσαμε να παρουσιάσουμε το υλικό με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι ενδιαφέρον, σαφές και προσπελάσιμο από ένα ευρύ φάσμα ανθρώπων. Ανυπομονούμε να λάβουμε την ανατροφοδότησή σας σχετικά με το υλικό που έχουμε συμπεριλάβει.

---

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

---

Όλ' αυτά τα χρόνια είχα την ευκαιρία να συνεργαστώ στενά με αρκετούς συναδέλφους και να συμμετάσχω μαζί τους σε κάποια ενδιαφέροντα προγράμματα που διευρύναν τις γνώσεις μου και την επαγγελματική μου ανάπτυξη. Αυτοί οι άνθρωποι και αυτές οι εμπειρίες συνέβαλαν σε πολλές από τις ιδέες που περιέχονται στο βιβλίο αυτό. Από τους συναδέλφους μου θα ήθελα ιδιαίτερα να ευχαριστήσω τους Bill Borgen, Marv Westwood και Rod McCormick από το U.B.C, τους Ed Herr και Spencer Niles από το Penn State University και τον Gray Roehnell από την Ergon Communications. Σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση συμβούλων, ωφελήθηκα πολύ από τη συνεργασία μου με τις κλινικές που συμμετέχουν στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του U.B.C. Ωφελήθηκα επίσης από τα προγράμματα εκπαίδευσης συμβούλων που εισήγαγε η ομοσπονδιακή κυβέρνηση του Καναδά και από τη συνεργασία μου με το Πανεπιστήμιο της Umea στη Σουηδία. Τα προγράμματα αυτά βοήθησαν στη βελτίωση των δεξιοτήτων μου και επίσης μου έδωσαν την ευκαιρία να επεκτείνω την εκπαίδευσή μου σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Σε προσωπικό επίπεδο, νιώθω ευλογημένος που έχω μια οικογένεια και φίλους που με στηρίζουν. Η σύζυγός μου, Jeanette, συμμετέχει σε ποιμαντική συμβουλευτική και συζητήσαμε και αναπτύξαμε από κοινού πολλές νεωτεριστικές διαδικασίες και τεχνικές συμβουλευτικής. Είμαι ιδιαίτερα ευγνώμων για την αγάπη και τη φιλία που μας ενώνει.

*Norm Amundson*

Νιώθω ιδιαίτερη χαρά για τη σαρανταετή ενασχόλησή μου στον τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης. Όταν ήμουν μια νεαρή διευθύντρια κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής σε ένα μεγάλο λύκειο στα δυτικά του Σικάγο, εγώ και τα μέλη του συμβουλευτικού προσωπικού λάβαμε επιχορήγηση για την ανάπτυξη ενός από τα πρώτα συστήματα επαγγελματικής συμβουλευτικής βασισμένα σε υπολογιστή. Η εμπλοκή μου στο πρόγραμμα αυτό μου έδωσε τη δυνατότητα να γνωρίσω τους Dr. Donald E. Super και Dr. David V. Tiedeman και να συμμετάσχω σε μικρές «κλειστές» συσκέψεις που διεξήχθησαν στα τέλη της δεκαετίας του 1960 σχετικά με την προοπτική χρήσης του υπολογιστή για την παροχή υποστήριξης στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας. Αυτοί οι δύο κολοσσοί του κλάδου επαγγελματικής ανάπτυξης διατέλεσαν μέντορές μου, και άφησαν την ανεξίτηλη σφραγίδα τους στην σταδιοδρομία μου.

Από εκείνα τα πρώτα χρόνια και μέχρι σήμερα, έχω αναπτύξει πολλές εκδόσεις του DISCOVER (ένα σύστημα σχεδιασμού σταδιοδρομίας βασισμένο σε υπολογιστή), έχω ασχοληθεί με τη συμβουλευτική σε σπουδαστές σε πανεπιστημιακό επίπεδο, έχω συγγράψει εκπαιδευτικά εγχειρίδια επαγγελματικού προγραμματισμού για σπουδαστές δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, και έχω εκπαιδέσει συμβούλους και εμπυχωτές επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω διαπροσωπικής διδασκαλίας, λογισμικού και συγγραφής εκπαιδευτικών εγχειριδίων. Ελπίζω ότι αυτό το βιβλίο θα μου δώσει τη δυνατότητα να μοιραστώ κάποια από όσα έχω μάθει με την επόμενη γενιά των συμβούλων επαγγελματικής συμβουλευτικής. Παρότι υποτίθεται ότι έχω αποσυρθεί από την ενεργό δράση, συνεχίζω να εργάζομαι μανιωδώς στο συγκεκριμένο τομέα και να συνδυάζω τις δύο αγάπες μου: τη θεωρία και την τεχνολογία.

*JoAnn Harris-Bowlsbey*

Νιώθω βαθιά ευγνωμοσύνη για τους σπουδαστές μου (στα πανεπιστήμια University of Virginia, University of British Columbia και Penn State University) και τους συμβουλευόμενους μου στην επαγγελματική συμβουλευτική οι οποίοι μου έμαθαν τόσα πολλά για το τι είναι σημαντικό στην επαγγελματική συμβουλευτική. Οι ευκαιρίες συνεργασίας με σπουδαστές σε πολλές χώρες διεύρυναν την προοπτική μου αντίληψη και μου πρόσφεραν σημαντικές εμπειρίες μάθησης στον τομέα της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι επαγγελματίες συνάδελφοί μου Ed Herr, Norm Amundson, JoAnn Harris-Bowlsbey, Mark Pope και Ed Colozzi μου παρείχαν καθοδήγηση και έμπνευση για την οποία είμαι επίσης ευγνώμων. Τέλος, η υποστήριξη και η αγάπη της οικογένειάς μου (Kathy, Jennifer και Jonathan) ήταν ουσιαστικής σημασίας καθώς με βοήθησε να λάβω αποφάσεις για τη δική μου σταδιοδρομία και να προσπαθήσω να αναπτυχθώ ως σύντροφος, πατέρας και εκπαιδευτής συμβούλων.

*Spencer Niles*

Και οι τρεις μας θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε αυτούς που επισκόπησαν και αξιολόγησαν το σύνολο ή μέρη του βιβλίου όταν βρισκόταν σε μορφή χειρόγραφου και στην πρώτη του έκδοση: Tracy Baldo, University of Northern Colorado, Andrew V. Beale, Virginia

Commonwealth University, Chris Brown, University of Missouri-Kansas City, M. Harry Daniels, The University of Florida, Malka Edelman, Hofstra University, Debra A. Pender, Northern Illinois University, Linda Shapiro, University of Louisville, Nancy Wallace, George Mason University, και Jane Webber, Monmouth University. Οι πληροφορίες και η καθοδήγησή τους βοήθησαν στο να γίνει αυτό το βιβλίο πολύ καλύτερο από ότι θα ήταν χωρίς την εποικοδομητική τους συμβολή.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΚΡΟΝΥΜΩΝ

ACA	American Counseling Association	Αμερικάνικος Σύνδεσμος Συμβουλευτικής
ASCA	American School Counselor Association	Αμερικανικός Σύνδεσμος Σχολικών Συμβούλων
ASVAB	Armed Services Vocational Aptitude Battery	Συστοίχια Επαγγελματικών Ικανοτήτων για τις Ένοπλες Δυνάμεις
CACREP	Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs	Συμβούλιο Πιστοποίησης Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Συναφών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων
CACGS	Computer-assisted Career Guidance Systems	Συστήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσω Υπολογιστή
CDI	Career Development Inventory	Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης
CDS	Career Decision Scale	Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων
CMI	Career Maturity Inventory	Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ωριμότητας
CDMS	Career Decision Making System (Harrington-O'Shea)	Σύστημα Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων των Harrington-O'Shea
COPS	Career Occupational Preference Survey	Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Προτιμήσεων Σταδιοδρομίας
CPS	Career Planning Survey	Ερωτηματολόγιο Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας
CTI	Career Thoughts Inventory	Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Σκέψεων
FAFSA	Free Application for Federal Student Aid	Δωρεάν Αίτηση για Ομοσπονδιακή Ενίσχυση Σπουδαστών
FSU	Florida State University	Πανεπιστήμιο της Φλόριντα
GATB	General Aptitude Test Battery	Τεστ Συστοιχίας Γενικών Ικανοτήτων
IAEVG	International Association for Educational and Vocational Guidance	Διεθνής Εταιρεία για τον Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό
ICCS	Intelligent Career Card Sort	Έξυπνη Ταξινόμηση Καρτών Σταδιοδρομίας
IPEDS	National Center for Educational Statistics	Εθνικού Κέντρου Εκπαιδευτικής Στατιστικής
JVIS	Jackson Vocational Interest Survey	Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων του Jackson
LPC	Licensed Professional Counselor	Άδεια επαγγελματία συμβούλου
NBCC	National Board for Certified Counselors	Εθνικό Συμβούλιο Πιστοποιημένων Συμβούλων
NOICC	National Occupational Coordinating Committee	Εθνική Συντονιστική Υπηρεσία Επαγγελματικής Πληροφόρησης
MBTI	Myers-Briggs Type Indicator	Δείκτης Τύπων των Myers-Briggs
MCC	Master Career Counselor	Master Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
MCDP	Master Career Development Professional	Master Επαγγελματίας Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας
NCC	National Certified Counselors	Εθνικό Δίπλωμα Συμβούλου
NCDA	National Career Development Association	Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης
NECA	National Exchange Carrier Association	Εθνικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής για την Απασχόληση
RWM	Vocational School Database	Βάση Δεδομένων Επαγγελματικών Σχολών
SDS	Self Directed Search	Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση
SII	Strong Interest Inventory	Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Strong
US INS	US Immigration and Naturalization Services	Αμερικανικές Υπηρεσίες Μετανάστευσης και Πολιτογράφησης



# Συνοπτικά Περιεχόμενα

---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:	Επαγγελματική Συμβουλευτική: Μύθοι, Πραγματικότητα και Αναδυόμενες Τάσεις	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:	Αξιοποίηση των Θεωριών Επαγγελματικής Ανάπτυξης στην Συμβουλευτική Διαδικασία	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:	Πλαίσιο και Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:	Διαπραγμάτευση της Σχέσης στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:	Εντοπισμός των Προβλημάτων του Συμβουλευομένου σε Θέματα Σταδιοδρομίας	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:	Διερεύνηση του Προβλήματος: Κατανόηση του Εαυτού	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:	Διερεύνηση του Προβλήματος: Ευρύτεροι Κοινωνικοί Παράγοντες και Αγορά Εργασίας	93
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:	Χρήση Ιστότοπων στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	103
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9:	Δημιουργία και Χρήση ενός Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	114
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10:	Αφομοίωση, Λήψη Αποφάσεων και Σχεδιασμός Δράσης	126
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11:	Εφαρμογή των Σχεδίων Δράσης	138
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12:	Αξιολόγηση της Προόδου του Συμβουλευομένου	150
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13:	Προσαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στους Χώρους Εφαρμογής της	164



# Περιεχόμενα

---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:	Επαγγελματική Συμβουλευτική: Μύθοι, Πραγματικότητα και Αναδυόμενες Τάσεις <i>Τι Είναι η Επαγγελματική Συμβουλευτική; 2</i> <i>Παράγοντες που συμβάλλουν σε αλλαγή κατεύθυνσης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική 4</i> <i>Επτά Κοινοί Μύθοι για την Επαγγελματική Συμβουλευτική 7</i> <i>Ορισμός της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 9</i> <i>Δεξιότητες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 10</i>	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:	Χρήση Επαγγελματικών Θεωριών για την Παροχή Υποστήριξης σε Συμβουλευόμενους <i>Η Θεωρία του John L. Holland 15</i> <i>Στόχοι Συμβουλευτικής 22</i> <i>Δείγμα Αλληλεπίδρασης Συμβούλου-Συμβουλευόμενου 23</i> <i>Δεύτερη Συνέντευξη 24</i> <i>Η Θεωρία του Donald E. Super 25</i> <i>Στόχοι Συμβουλευτικής 28</i> <i>Δείγμα Αλληλεπίδρασης Συμβούλου-Συμβουλευόμενου 29</i> <i>Δεύτερη Συνέντευξη 30</i> <i>Η Αφηγηματική Προσέγγιση του Mark L. Savickas 31</i> <i>Στόχοι Συμβουλευτικής 33</i> <i>Δείγμα Αλληλεπίδρασης Συμβουλευόμενου-Συμβούλου 33</i> <i>Η Θεωρία του John Krumboltz 34</i> <i>Στόχοι και Βήματα Συμβουλευτικής 36</i> <i>Δείγμα Αλληλεπίδρασης Συμβούλου-Συμβουλευόμενου 36</i> <i>Περίληψη 39</i>	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:	Πλαίσιο και Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας <i>Εσωτερικές Μεταβλητές 44</i> <i>Αξιολόγηση Ατομικών Μεταβλητών 46</i> <i>Εξωτερικές Μεταβλητές 47</i> <i>Περίληψη 50</i>	40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:	<p>Η Διαπραγμάτευση της Σχέσης στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής</p> <p><i>Δημιουργία Κλίματος Σημαντικότητας 53</i></p> <p><i>Χτίζοντας Γέφυρες 56</i></p> <p><i>Διαπραγμάτευση της Εργασιακής Συμμαχίας 58</i></p> <p><i>Αντιμετωπίζοντας την Αντίσταση του Συμβουλευομένου 60</i></p> <p><i>Φόβος για το άγνωστο 60</i></p> <p><i>Άρνηση Αναγνώρισης ή Ανάλυσης</i></p> <p><i>Ευθύνης για το Πρόβλημα 60</i></p> <p><i>Εξουθένωση λόγω Απώλειας Εργασίας ή Εντατικής Αναζήτησης Εργασίας 61</i></p> <p><i>Αγώνας κατά του Συστήματος 61</i></p> <p><i>Δευτερεύοντα Οφέλη 61</i></p> <p><i>Υποχρεωτική Συμμετοχή 62</i></p> <p><i>Περίληψη 64</i></p>	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:	<p>Εντοπισμός των Προβληματισμών του Συμβουλευομένου σε Θέματα Σταδιοδρομίας</p> <p><i>Ανάλυση του Προβλήματος 71</i></p> <p><i>Απεικόνιση του Προβλήματος με τη Χρήση Σχημάτων Λόγου 73</i></p> <p><i>Αλλαγή Κατεύθυνσης 76</i></p> <p><i>Περίληψη 77</i></p>	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:	<p>Διερεύνηση του Προβλήματος: Κατανόηση του Εαυτού</p> <p><i>Διατύπωση Ερωτημάτων και Αφήγηση 79</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. Σε Αναζήτηση της Αυτοεξέλιξης (ο ρόλος του εαυτού) 79</i></li> <li><i>2. Σε Αναζήτηση της Αυτοεξέλιξης (ο ρόλος των άλλων) 82</i></li> <li><i>3. Καμία ανησυχία, φίλε μου 83</i></li> <li><i>4. Δυνατά Σημεία σε Άλλους Τομείς 84</i></li> </ol> <p><i>Σχήματα λόγου 85</i></p> <p><i>Δομημένη Αξιολόγηση 87</i></p> <p><i>Περιορισμοί 90</i></p> <p><i>Περίληψη 91</i></p>	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:	<p>Διερεύνηση του Προβλήματος: Ευρύτεροι Κοινωνικοί Παράγοντες και Αγορά Εργασίας</p> <p><i>Κοινωνικό Πλαίσιο 94</i></p> <p><i>Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Πλαίσιο/Ελεύθερος Χρόνος 97</i></p>	93

*Επιλογές στην Αγορά Εργασίας  
(μια προσωπική άποψη) 100  
Περίληψη 102*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:	Χρήση Ισότοπων για την Υποστήριξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής <i>Απόφαση για την Αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) στην Επαγγελματική Συμβουλευτική 106 Επιλογή Ηλεκτρονικών Συστημάτων και Ισότοπων 109 Ένα παράδειγμα 111 Περίληψη 113</i>	103
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9:	Δημιουργία και Χρήση ενός Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής <i>Συστατικά Στοιχεία ενός Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 116 Τοπικές Πληροφορίες στο Πλαίσιο του Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 119 Πρόσβαση στη Συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου 120 Λειτουργία Παρακολούθησης 122 Οργάνωση του Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 122 Δείγματα Ισότοπων 123 Περίληψη 125</i>	114
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10:	Αφομοίωση, Λήψη Αποφάσεων και Σχεδιασμός Δράσης <i>Αφομοίωση 127 Λήψη Αποφάσεων 130 Ετοιμότητα για Σχεδιασμό Δράσης 133 Ανάπτυξη του Σχεδίου Δράσης 134 Υπεράσπιση και Κοινωνική Δράση 136 Περίληψη 137</i>	126
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11:	Εφαρμογή των Σχεδίων Δράσης <i>Παροχή Στήριξης στους Συμβουλευόμενους 139 Επεξεργασία Νέων Σκέψεων και Πληροφοριών 142 Σχέδια Δράσης που Δεν Εφαρμόζονται 145 Χειρισμός Πρόσθετων Ζητημάτων 148 Περίληψη 149</i>	138

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12:	Αξιολόγηση της Προόδου του Συμβουλευομένου <i>Αξιολόγηση της Προόδου του Συμβουλευομένου κατά τη          Διάρκεια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 153</i> <i>Οι Στόχοι της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής          συχνά αλλάζουν με το χρόνο 153</i> <i>Η Επαγγελματική Συμβουλευτική είναι συχνά          βραχείας διάρκειας 155</i> <i>Αξιολόγηση της Προόδου του Συμβουλευομένου στο          τέλος της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 157</i> <i>Εξάλειψη της Αμφισημίας 157</i> <i>Χειρισμός των Συναισθημάτων που σχετίζονται          με την λήξη της Συμβουλευτικής Διαδικασίας 158</i> <i>Δημιουργία Περιβάλλοντος για Θετική λήξη 158</i> <i>Αναγνώριση της Σωστής Χρονικής Στιγμής για τον          Τερματισμό 162</i> <i>Περίληψη 163</i>	150
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13:	Προσαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στους Χώρους Εφαρμογής της <i>Σχολείο 168</i> <i>Πανεπιστήμιο 171</i> <i>Κοινότητα 174</i> <i>Περίληψη 175</i>	164
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α:</b> Γνώσεις και Δεξιότητες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και σχετικοί Δείκτες Επίδοσης του Εθνικού Συνδέσμου Επαγγελματικής Ανάπτυξης	177
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β:</b> Εθνικός Οργανισμός Επαγγελματικής Ανάπτυξης: Κώδικας Δεοντολογίας (Αναθεώρηση 2003)	187
	<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	199
	<b>ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ</b>	206

Σημείωση: Έχει καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για την παροχή επακριβών και σύγχρονων πληροφοριών για το Ίντερνετ στο βιβλίο αυτό. Ωστόσο, το Ίντερνετ και οι πληροφορίες που δημοσιεύονται σε αυτό μεταβάλλονται διαρκώς, και έτσι αναπόφευκτα ορισμένες από τις διαδικτυακές διευθύνσεις που αναγράφονται σε αυτό το βιβλίο θα αλλάξουν.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 1

## Επαγγελματική Συμβουλευτική: Μύθοι, Πραγματικότητα και Αναδυόμενες Τάσεις



- Τι είναι η Επαγγελματική Συμβουλευτική;
- Παράγοντες που συμβάλουν σε αλλαγές κατεύθυνσης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική
- Επτά Κοινοί Μύθοι για την Επαγγελματική Συμβουλευτική
- Ορισμός της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής
- Δεξιότητες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

Η Επαγγελματική συμβουλευτική είναι ο ακρογωνιαίος λίθος του επαγγέλματος της συμβουλευτικής. Το πρώτο επαγγελματικό σωματείο με αντικείμενο τη συμβουλευτική που ιδρύθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες ήταν ο Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Συμβουλευτικής [νυν Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA)], ο οποίος συστάθηκε το 1913. Ένα μεγάλο μέρος της νομοθετικής στήριξης, που παρέχει χρηματοδότηση για την εκπαίδευση συμβούλων και για δραστηριότητες συμβουλευτικής, σχετίζεται με το στόχο την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μαθητές λυκείου (Νόμος περί Εκπαίδευσης για την Εθνική Άμυνα του 1958, Νόμος περί Κινήτρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του 1976, Νόμος περί Ευκαιριών Μετάβασης από το Σχολείο στον Επαγγελματικό Βίο του 1994). Οι παρεμβάσεις σε θέματα σταδιοδρομίας έχουν πρωταρχική σημασία στο ρόλο που διαδραματίζουν οι σύμβουλοι στο περιβάλλον του σχολείου και του πανεπιστημίου. Ένας παράγοντας που διακρίνει τη συμβουλευτική από άλλα επαγγέλματα παροχής στήριξης, όπως η κλινική ψυχολογία και η κοινωνική εργασία, είναι ότι η κατάρτιση στην επαγγελματική συμβουλευτική αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση των προγραμμάτων εκπαίδευσης συμβούλων ενώ οι κλινικοί ψυχολόγοι και οι κοινωνικοί λειτουργοί συνήθως δεν λαμβάνουν τέτοια κατάρτιση. Επομένως, οι σύμβουλοι λειτουργούν συχνά ως ειδήμονες στην επαγγελματική ανάπτυξη και μπορούν να υπερηφανεύονται για τη μακρά ιστορία τους στην εξυπηρέτηση των αναγκών επαγγελματικής ανάπτυξης των συμβουλευόμενων τους.

Το βιβλίο αυτό προσπαθεί να τιμήσει την ιστορία αυτή. Πρωταρχικός του στόχος είναι η μετάδοση του πλούτου, της ζωτικότητας και της σπουδαιότητας της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Περιγράφονται δημιουργικές προσεγγίσεις που έχουν ως στόχο να βοηθήσουν τους ανθρώπους να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Οι στρατηγικές επαγγελματικής συμβουλευτικής που παρουσιάζονται θα πρέπει να ενισχύουν το ρεπερτόριο των μέσων που χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας για να βοηθήσουν τους συμβουλευόμενους τους να αντιμετωπίσουν τα ζητήματα που αφορούν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

---

## ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ;

---

Αν ζητήσετε από έναν μέσο άνθρωπο να ορίσει την επαγγελματική συμβουλευτική, είναι πολύ πιθανόν να περιγράψει μια εμπειρία του, η οποία περιλαμβάνει τη διεξαγωγή τεστ που θα του δείξουν τι επάγγελμα πρέπει να κάνει. Μπορεί να θυμηθεί ότι κάποια στιγμή στο λύκειο είχε συμπληρώσει ένα ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων ή είχε κάνει ένα τεστ ικανοτήτων. Το πιθανότερο είναι ότι θα θυμηθεί αμυδρά την εμπειρία του αυτή και δεν θα αντιδράσει με ιδιαίτερο ενθουσιασμό αν τον ρωτήσετε πόσο χρήσιμες του φάνηκαν αυτές οι δραστηριότητες. Συχνά, οι άνθρωποι διαπιστώνουν ότι οι αξιολογήσεις τους επισημαίνουν αυτό που ήξεραν ήδη ή, ακόμα χειρότερα, ότι τα αποτελέσματα της αξιολόγησης έδειξαν πως θα πρέπει να ασχοληθούν με ένα επάγγελμα για το οποίο ελάχιστα ενδιαφέρονται.



Το μοντέλο επαγγελματικής συμβουλευτικής που καθορίζει αυτή την ποικιλία εμπειριών προέκυψε στις αρχές του προηγούμενου αιώνα και βασίστηκε στο έργο του Frank Parsons (1909). Ο Parsons πραγματεύθηκε διάφορες τεχνικές τις οποίες έκρινε χρήσιμες στην παροχή υποστήριξης στους έφηβους με τους οποίους εργαζόταν, πρώτα στο Breadwinners' College στο Civic Service House, ένα κέντρο παροχής κοινοτικών υπηρεσιών στη Βοστώνη, και έπειτα στο Vocational Bureau (Γραφείο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής) της Βοστόνης. Συγκεκριμένα, η «προσέγγιση του Parsons» συνίσταται σε τρία στάδια που ακολουθούνται με σκοπό να παρασχεθεί βοήθεια σε κάποιον για να κάνει μια επαγγελματική επιλογή. Αυτά τα στάδια είναι τα εξής:

1. Ανάπτυξη σαφούς κατανόησης του εαυτού, των ταλέντων, των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων, των πόρων και των περιορισμών.
2. Ανάπτυξη γνώσης σχετικά με τις απαιτήσεις και προϋποθέσεις επιτυχίας, τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, τις απολαβές, τις ευκαιρίες και τις προοπτικές σε διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους.
3. Χρήση «σωστής συλλογιστικής» αναφορικά με τις σχέσεις αυτών των δύο κατηγοριών δεδομένων (Parsons, 1909).

Ο Parsons ανέπτυξε το μοντέλο του σε μια εποχή κοινωνικών (ταχεία αστικοποίηση, παιδική εργασία, μετανάστευση), οικονομικών (άνοδος της βιομηχανικής παραγωγής και αυξανόμενος καταμερισμός της εργασίας) και επιστημονικών (εμφάνιση των επιστημών του ανθρώπου και της συμπεριφοράς) αλλαγών που συνέβησαν στις Ηνωμένες Πολιτείες στις αρχές της δεκαετίας του 1900 (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Η προσέγγιση του Parsons ταιριάζει με την κυρίαρχη επιστημονική σκέψη του 20ού αιώνα, η οποία έδωσε έμφαση στο λογικό θετικισμό και στην αντικειμενική μεθοδολογία. Το μοντέλο του Parsons προέτρεψε τους επαγγελματίες να αντικειμενικοποιήσουν τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τις ικανότητες χρησιμοποιώντας τυποποιημένες αξιολογήσεις με σκοπό να βοηθήσουν τους ανθρώπους να κάνουν τις επιλογές τους στον εργασιακό τομέα. Είναι, επίσης, το μοντέλο που καθόρισε τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι περισσότεροι άνθρωποι τη σύγχρονη επαγγελματική συμβουλευτική.

Επομένως, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι όταν καλούνται να προσδιορίσουν τον αντιπροσωπευτικό συμβουλευόμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και τα ζητήματα της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας, πολλοί άνθρωποι περιγράφουν έναν έφηβο που προσπαθεί να αποφασίσει σε ποιο πανεπιστήμιο θα φοιτήσει ή ποιο αντικείμενο σπουδών θα επιλέξει. Είναι αλήθεια ότι η επαγγελματική συμβουλευτική περιλαμβάνει συχνά τη διεξαγωγή αξιολογήσεων με σκοπό την αποσαφήνιση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών σχεδίων, και οι περισσότεροι έφηβοι χρειάζονται διάφορων ειδών υποστήριξη στην επιλογή της σταδιοδρομίας τους. Ωστόσο, σήμερα γίνεται επαναπροσδιορισμός της επαγγελματικής συμβουλευτικής, σε ό,τι αφορά τόσο τη φύση της όσο και το επίπεδο ανάπτυξης των ανθρώπων που αναζητούν στήριξη μέσω της επαγγελματικής συμβου-

λευτικής. Είναι πλέον συχνό φαινόμενο οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να χρησιμοποιούν ποικίλες παρεμβάσεις στη διάρκεια της εργασίας τους με τους συμβουλευόμενους. Αν και τα σταθμισμένα τεστ εξακολουθούν να αποτελούν αξιόπιστες επιλογές για την παροχή προσωπικών πληροφοριών στους συμβουλευόμενους, οι σύμβουλοι συνειδητοποιούν πλέον ότι αυτά τα εργαλεία δεν προσφέρουν ολοκληρωμένες λύσεις σε σύνθετα ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης. Επιπλέον, πολλοί άνθρωποι χρησιμοποιούν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής πολύ μετά την εφηβεία και τα πρώτα χρόνια της ενήλικης ζωής τους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συμπληρώνουν τις παραδοσιακές προσεγγίσεις επαγγελματικής παρέμβασης με στρατηγικές βασισμένες στη συμβουλευτική οι οποίες προϋποθέτουν την ενεργό συμμετοχή των συμβουλευομένων στη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής. Επιπλέον, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συνεργάζονται με τους συμβουλευόμενους τους για την ανάπτυξη εξατομικευμένης επαγγελματικής παρέμβασης με βάση τα ενδιαφέροντα και το γενικό πλαίσιο αναφοράς του κάθε συμβουλευόμενου.

## **ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΕ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ**

---

Ανέκαθεν, οι παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής διαμορφώνονταν σύμφωνα με τις επιδράσεις του γενικού πλαισίου (π.χ. κοινωνικοί, πολιτικοί και οικονομικοί παράγοντες). Για παράδειγμα, τα τελευταία 100 χρόνια η επαγγελματική συμβουλευτική έχει επηρεαστεί από:

Τις κοινωνικές μεταρρυθμίσεις σε αλληλεπίδραση με την έκρηξη της βιομηχανικής επανάστασης στα τέλη της δεκαετίας του 1800. Την επίγνωση των ατομικών διαφορών στις αρχές της δεκαετίας του 1900. Την ταξινόμηση του στρατιωτικού προσωπικού και τα θέματα εθνικής άμυνας στη δεύτερη δεκαετία του 1900. Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τα άτομα με σωματική αναπηρία και τους διανοητικά πάσχοντες στη δεκαετία του 1920. Τις οικονομικές απαιτήσεις και ανάγκες για εναρμόνιση των ανθρώπων με τις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης στη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης της δεκαετίας του 1930. Την εθνική άμυνα στις δεκαετίες του 1940 και του 1950. Τον εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης, τα πολιτικά δικαιώματα, τα δικαιώματα των γυναικών και τις επαγγελματικές ευκαιρίες στα προγράμματα της «Μεγάλης Κοινωνίας» της δεκαετίας του 1960. Τη μέριμνα για την ισότητα και για τους πληθυσμούς με ειδικές ανάγκες σε ένα κλίμα οικονομικής λιτότητας στη δεκαετία του 1970. Τη μετάβαση από τη βιομηχανική στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία που βασιίζεται στην πληροφορία και από το στρατιωτικό στον οικονομικό ανταγωνισμό μεταξύ των εθνών στις δεκαετίες του 1980 και του 1990 (Herr, 2001, σ. 202).

Η μετάβαση/μεταστροφή από το στρατιωτικό στον οικονομικό ανταγωνισμό μεταξύ των εθνών και η μετάβαση σε μια οικονομία βασισμένη στην πληροφορία, είχαν ως αποτέλεσμα πολλοί ενήλικες να μην νιώθουν πλέον ασφάλεια στην εργασία τους. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται άγχος για την πιθανότητα απόλυσης λόγω της μείωσης προσωπικού, που έφθασε σε επίπεδα ρεκόρ τόσο στις Ηνωμένες Πολιτείες όσο και σε άλλες χώρες. Η πίεση που νιώθουν για να παραμείνουν στην εργασία τους, οδηγεί πολλούς να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στους εργοδότες, αφήνοντας λιγότερο χρόνο για άλλες δραστηριότητες. Οι αρχικές προβλέψεις ότι η τεχνολογία θα δημιουργούσε μια «κοινωνία ελεύθερου χρόνου» έχουν πλέον υποχωρήσει μπροστά στην πραγματικότητα. Αντί να δημιουργήσει περισσότερο ελεύθερο χρόνο, η πρόοδος στην τεχνολογία διευκόλυνε (και πολλές φορές κατέστησε απαραίτητες) τις περισσότερες ώρες εργασίας. Η ροή των πληροφοριών πραγματοποιείται με πρωτοφανείς ρυθμούς, και πολλοί εργαζόμενοι νιώθουν σημαντική πίεση για να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις. Δυστυχώς, η τεχνολογία μπορεί να αλλάξει την εργασία, αλλά δεν μπορεί να αλλάξει το γεγονός ότι η ημέρα έχει 24 ώρες. Οι εργαζόμενοι στις Ηνωμένες Πολιτείες εργάζονται περισσότερες ώρες και κάνουν λιγότερες διακοπές σε σχέση με τους εργαζόμενους στις περισσότερες άλλες χώρες. Ο μέσος εργαζόμενος Αμερικανός πολίτης εργάζεται σήμερα περίπου 200 επιπλέον ώρες το χρόνο για να διατηρήσει το ίδιο βιοτικό επίπεδο που είχε στις αρχές της δεκαετίας του 1970 (Levy & Levey, 1998).

Πρόσθετες αλλαγές στον εργασιακό τομέα προκύπτουν από το γεγονός ότι η οργανωτική ιεραρχία έχει εξομαλυνθεί, με αποτέλεσμα να υπάρχουν λιγότερες δυνατότητες αναρρίχησης στην επαγγελματική κλίμακα. Έκτακτο εργατικό δυναμικό έρχεται να αντικαταστήσει τους μακροχρόνια εργαζόμενους. Οι υπολογιστές αντικαθιστούν τους εργαζόμενους και οι ενήλικες υποχρεώνονται να παραδεχτούν ότι, ακόμα και αν έχουν δουλειά σήμερα, ίσως αύριο να είναι άνεργοι – ανεξάρτητα από το πόσο ικανοί είναι ή πόσο σκληρά εργάζονται (Rifkin, 1995). Πολλοί εργαζόμενοι αγωνίζονται να κολυμπήσουν στα τρικυμώδη νερά που συναντούν στον εργασιακό τομέα. Στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν τις αναταράξεις στην σταδιοδρομία τους, συνειδητοποιούν ότι οι παλιές λύσεις για την αύξηση της επαγγελματικής ασφάλειας (όπως η σκληρότερη εργασία) δεν αποφέρουν σημαντικά αποτελέσματα στις νέες συνθήκες. Αυτές οι μεταβολές έκαναν ορισμένους να υπαινιχθούν ότι «ήρθε το τέλος της εργασίας» και η «καριέρα πέθανε» (Bridges, 1994, Rifkin, 1995).

Οι Αμερικανοί πολίτες δεν είναι οι μόνοι εργαζόμενοι που υποχρεώνονται σε υπερβολικές ώρες εργασίας και βιώνουν άγχος σχετικά με την επαγγελματική τους ασφάλεια. Η υπερβολική εργασία δεν περιορίζεται από εθνικά σύνορα. Οι Levey & Levey (1998) σημειώνουν ότι στην Ιαπωνία η δεύτερη κυριότερη αιτία θανάτου (μετά τον καρκίνο) ονομάζεται *karoshi*, που σημαίνει «θάνατος από υπερβολική εργασία». Στον Καναδά, μια πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι το 25% των εργαζομένων δεν νιώθουν ότι μπορούν να πάρουν την ετήσια άδεια διακοπών, εν μέρει λόγω του φόβου ότι όταν επιστρέψουν θα είναι αδύνατον να διαχειριστούν το φόρτο εργασίας τους. Η υπερβολική εργασία δεν κάνει

διακρίσεις στα φύλα. Πολλές γυναίκες «αναφέρουν ότι η μεγαλύτερη ανησυχία τους στην προσωπική τους ζωή είναι ότι δεν έχουν χρόνο να περάσουν μαζί με την οικογένειά τους» (Levey & Levey, 1998, σ. 231). Πράγματι, πολλά ζευγάρια γονέων που επέλεξαν να κάνουν σταδιοδρομία έρχονται σε σύγκρουση στην προσπάθειά τους να βρουν χρόνο να εκπληρώσουν ταυτόχρονα τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Επιπλέον, οι συγκεκριμένες αλλαγές στον εργασιακό τομέα υποχρεώνουν τους εργαζομένους να επαναπροσδιορίσουν την έννοια «επιτυχία». Καθώς εξαφανίζονται οι κλίμακες ανόδου της σταδιοδρομίας και η σκληρή εργασία δεν αποτελεί πλέον το κλειδί για την επαγγελματική καταξίωση, η «επιτυχημένη» σταδιοδρομία δεν μπορεί να οριστεί ως η κατάκτηση της κορυφής της επαγγελματικής κλίμακας. Πολλοί εργαζόμενοι που έχουν θυσιάσει τα πάντα για τους εργοδότες τους αμφισβητούν πλέον αυτό το βαθμό αφοσίωσής τους, από τη στιγμή που οι εργοδότες τους φαίνονται τόσο πρόθυμοι να τους θυσιάσουν. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι πολλοί άρχισαν να αναζητούν την επιτυχία στη ζωή – όχι μόνο στην εργασία. Καθώς η δομή της ζωής μας αντικατοπτρίζει τις προσωπικές μας αξίες και δεσμεύσεις, η επιτυχία πρέπει να ορίζεται από την *άποψη της προσωπικής ζωής*. Πολλοί χρησιμοποιούν πλέον ως κριτήριο μέτρησης της επιτυχίας τους το κατά πόσον μπορούν να βρουν ευκαιρίες να εκφράσουν τις προσωπικές τους αξίες μέσα από πολλαπλούς ρόλους στη ζωή τους (π.χ. εργασία, οικογένεια και κοινωνική ζωή). Με άλλα λόγια: αντί να ζουν για να εργάζονται, πολλοί άνθρωποι αποφασίζουν ότι έχει περισσότερο νόημα να εργάζονται για να ζήσουν.

Αυτές είναι μερικές από τις προκλήσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης που αντιμετωπίζουν οι συμβουλευόμενοι όταν καταφεύγουν στην επαγγελματική συμβουλευτική. Οι προβληματισμοί που προκύπτουν για την επαγγελματική σταδιοδρομία μπορούν να προκαλέσουν σύγχυση σε πολλούς ανθρώπους καθώς έρχονται σε σύγκρουση με την ιστορική, κοινή αντίληψη περί επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι συμβουλευόμενοι της επαγγελματικής συμβουλευτικής δεν γνωρίζουν σαφώς ποια ζητήματα θα ήταν κατάλληλα να συζητήσουν με τους συμβούλους σταδιοδρομίας (Niles, Anderson, & Cover, 2000). Περιμένουν ότι θα υποβληθούν σε κάποια τεστ, αλλά συχνά επιζητούν περισσότερα. Η σύγχυσή τους εντείνεται από το γεγονός ότι η προσωπική τους εμπειρία δεν συνδέεται συχνά με την κοινή αντίληψη για τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ο Niles και οι συνάδελφοί του διαπίστωσαν ότι όταν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας παρέχουν στους συμβουλευόμενους τη δυνατότητα να συζητήσουν με ποιο τρόπο τα μη εργασιακά ζητήματά τους συνδέονται (μερικές φορές συγκρούονται) με τα αντίστοιχα εργασιακά, αυτοί επωφελούνται της ευκαιρίας αυτής. Επομένως, φαίνεται να υπάρχουν άφθονα στοιχεία που υποδεικνύουν ότι οι ολιστικές προσεγγίσεις στην επαγγελματική παρέμβαση είναι αυτές που ανταποκρίνονται στα ζητήματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας των συμβουλευομένων στον 21ο αιώνα.

Η σύγχυση γύρω από τη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να συνοψιστεί στους ακόλουθους κοινούς μύθους:

1. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν στη διάθεσή τους τυποποιημένες αξιολογήσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να πουν στα άτομα ποιο επάγγελμα θα πρέπει να επιλέξουν.
2. Οι επαγγελματικές αποφάσεις μπορούν να ληφθούν ανεξάρτητα από τις αποφάσεις που αφορούν την υπόλοιπη ζωή ενός ατόμου.
3. Η επαγγελματική συμβουλευτική δεν θίγει «προσωπικά» ζητήματα.
4. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν χρειάζεται να έχουν ευρεία κατάρτιση στη συμβουλευτική για να κάνουν αποτελεσματικά τη δουλειά τους.
5. Η επαγγελματική συμβουλευτική δεν λαμβάνει υπόψη το γενικό πλαίσιο και την κουλτούρα του συμβουλευόμενου.
6. Η επαγγελματική συμβουλευτική απαιτείται μόνο όταν πρέπει να ληφθεί μια απόφαση σχετικά με τη σταδιοδρομία.
7. Η επαγγελματική συμβουλευτική ολοκληρώνεται με τη λήψη μιας απόφασης σχετικά με τη σταδιοδρομία.

Αυτοί οι μύθοι καταρρίπτονται με διάφορους τρόπους. Όπως αναφέρθηκε, πολλοί συμβουλευόμενοι ξεκινούν την επαγγελματική συμβουλευτική περιμένοντας ότι θα υποβληθούν σε ένα τεστ που θα τους πει τι πρέπει να κάνουν. Καθώς δεν υπάρχει τέτοιο τεστ, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει συχνά να ενημερώνουν κατάλληλα τους συμβουλευόμενους, ιδίως σε ό,τι αφορά τις προσδοκίες που θα πρέπει να έχουν από την επαγγελματική συμβουλευτική. Όταν αποσαφηνίζονται οι εύλογες προσδοκίες, οι συμβουλευόμενοι μπορούν να κατανοήσουν τι είναι εφικτό και τι όχι. Η κατάλληλη επεξήγηση της διάρθρωσης της επαγγελματικής συμβουλευτικής βοηθάει, επίσης, τους συμβουλευόμενους να καταλάβουν ότι οι επαγγελματικές αποφάσεις δεν μπορούν να λαμβάνονται ανεξάρτητα από τις άλλες αποφάσεις που αφορούν τη ζωή τους. Παρότι αυτή η δήλωση φαίνεται προφανής (καθόσον υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των διάφορων ρόλων στη ζωή του κάθε ατόμου) συχνά οι συμβουλευόμενοι νομίζουν ότι στην επαγγελματική συμβουλευτική θα συζητήσουν μόνο θέματα εργασίας. Μια τέτοια διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής θα δημιουργούσε ένα ψευδές σενάριο. Οι αποφάσεις σχετικά με την εργασία επηρεάζουν τον ελεύθερο χρόνο που μπορεί να έχει κανείς, τον τρόπο ζωής του, το είδος των ανθρώπων που συναναστρέφεται στη διάρκεια της μέρας και πολλούς άλλους σημαντικούς παράγοντες. Δεν μπορεί κάποιος να ζήσει τη ζωή του σε απομονωμένα «σιλό» όπου θα έχει διαχωρίσει τους ρόλους. Επομένως, για να ωφελήσει τους συμβουλευόμενους, η επαγγελματική συμβουλευτική πρέπει να αντικατοπτρίζει τη ζωή – όπως τη ζουν οι άνθρωποι.

Λίγα πράγματα είναι περισσότερο προσωπικά από την επιλογή σταδιοδρομίας. Και πάλι, αυτή η δήλωση φαίνεται να είναι προφανής. Ας σκεφτούμε την ποιότητα ζωής ενός ατόμου όταν η επαγγελματική του κατάσταση είναι προβληματική. Σε τέτοιες καταστάσεις πολλοί άνθρωποι υποφέρουν ψυχολογικά, σωματικά, οικονομικά και διαπροσωπικά. Αντίθετα, όταν η επαγγελματική κατάσταση είναι θετική, αυξάνεται η πιθανότητα καλής πνευματικής και σωματικής υγείας (Herr, 1989).

Σαφώς, αυτοί οι παράγοντες υποδηλώνουν ότι η επαγγελματική συμβουλευτική είναι μια πολύπλοκη διαδικασία που περιλαμβάνει όλο το φάσμα των εμπειριών της ζωής των συμβουλευομένων. Τα θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης είναι θέματα ανθρώπινης ανάπτυξης. Η παροχή υποστήριξης στους συμβουλευόμενους για να αντιμετωπίσουν τα επαγγελματικά τους ζητήματα με ολιστικό τρόπο απαιτεί ένα υψηλό επίπεδο γνώσης και εμπειρίας στη συμβουλευτική. Ένας τομέας στον οποίο οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να διαθέτουν σημαντικές δεξιότητες είναι η διαχείριση πολυπολιτισμικών στοιχείων. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρειάζεται να έχουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και την ενσυναίσθηση για να βοηθούν τους συμβουλευόμενους με διαφορετικά υπόβαθρα να αντιμετωπίσουν τις επαγγελματικές τους ανησυχίες. Τα ουσιώδη στοιχεία για την παροχή αποτελεσματικής στήριξης στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η φυλή, η εθνικότητα, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, οι σωματικές ικανότητες, οι επιρροές της οικογένειας, η γεωγραφία και άλλες μεταβλητές του περιβάλλοντος επηρεάζουν την κοσμοθερία του συμβουλευομένου, και, συνεπώς, τις επιλογές σταδιοδρομίας που ο συμβουλευόμενος θέλει/μπορεί να εξετάσει στα πλαίσια της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Δυστυχώς, από την ιστορία της επαγγελματικής συμβουλευτικής δεν προκύπτει ιδιαίτερη ευαισθησία ως προς τη διαφορετικότητα των συμβουλευομένων. Πολλές από τις τυποποιημένες αξιολογήσεις που χρησιμοποιούνται στην επαγγελματική συμβουλευτική στερούνται πολιτιστικής και γλωσσικής ευελιξίας καθώς και κατάλληλων ομάδων ελέγχου (Fouad, 1993). Η ιστορία δείχνει ότι τα μέλη διαφόρων φυλετικών και εθνοτικών ομάδων «καθοδηγούνται» σε ένα στενό φάσμα επαγγελματικών επιλογών, σε τομείς όπως η οικιακή υπηρεσία, η εστίαση και η εκπαίδευση (Aubrey, 1977). Αντί να παρέχουν υπηρεσίες που ταιριάζουν στο γενικό πλαίσιο του συμβουλευομένου, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας επιχειρούσαν να προσαρμόσουν τους συμβουλευόμενους σε μια συγκεκριμένη προσέγγιση επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι στρατηγικές της επαγγελματικής συμβουλευτικής έχουν δώσει έμφαση σε εξατομικευμένες και ορθολογικές προσεγγίσεις στη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Αν η εμπειρία της επαγγελματικής συμβουλευτικής δεν ήταν αποτελεσματική, τότε, συνήθως, θεωρούνταν ότι το «σφάλμα» ήταν του συμβουλευομένου. Η αποφυγή τέτοιων «περιχαρακωμένων» πολιτισμικά (Wrenn, 1962) προσεγγίσεων είναι ουσιαστική για την αποτελεσματική επαγγελματική σταδιοδρομία.

Για να μειωθεί η εφαρμογή των πολιτισμικά εγκλωβισμένων προσεγγίσεων, οι σύμ-

βουλοι σταδιοδρομίας χρειάζεται να επικεντρώνονται σε δραστηριότητες που προάγουν την πολυπολιτισμική συναίσθηση, γνώση και ευαισθησία. Ένα χρήσιμο σημείο εκκίνησης είναι η σαφής κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η οικογένεια και το πολιτιστικό περιβάλλον ενός ατόμου επηρεάζουν την αντίληψη των ρόλων στη ζωή του. Η μελέτη των μηνυμάτων που μεταδίδει η οικογένεια καταγωγής ενός ατόμου σχετικά με το τι χρειάζεται για να είναι κάποιος ικανός εργαζόμενος, γονιός, πολίτης, σύντροφος κ.λπ., βοηθάει τους συμβούλους σταδιοδρομίας να ξεκαθαρίσουν τον τρόπο με τον οποίο θα εξετάσουν τη συμπεριφορά του ατόμου σε σχέση με τους ρόλους στη ζωή του. Η αντίληψη των ρόλων ζωής μεταφέρει συχνά βαθιά ριζωμένες αξίες που μπορεί να είναι λειτουργικές και κατάλληλες για ένα άτομο αλλά όχι για ένα άλλο. Οι εμπειρίες πολιτιστικής εμβάθυνσης είναι, επίσης, ζωτικής σημασίας για την προαγωγή της πολυπολιτισμικής ευαισθησίας. Τα ταξίδια σε άλλες χώρες προσφέρουν μια θαυμάσια δυνατότητα διαπίστωσης του τρόπου με τον οποίο οι εθνικές προτεραιότητες και κατευθύνσεις φιλτράρουν τις επαγγελματικές αποφάσεις και τη διαθεσιμότητα συγκεκριμένων επαγγελματικών ευκαιριών.

Είναι, επίσης, σημαντικό οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να κατανοούν ότι οι επαγγελματικές ανησυχίες υπάρχουν σε όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου και συνεχίζονται πέρα από το σημείο εφαρμογής μιας επιλογής. Καθώς η ανάπτυξη του ανθρώπου είναι μια ισόβια δραστηριότητα, οι επαγγελματικές επιλογές και προσαρμογές αποτελούν μια συνεχή διαδικασία (Super, 1990). Οι προβληματισμοί σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία έχουν την τάση να αυξομειώνονται, και απαιτείται υποστήριξη επαγγελματικής συμβουλευτικής όταν τα άτομα αναλαμβάνουν μεγαλύτερη ευθύνη για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους. Η αντιμετώπιση των συναδέλφων, των προϊσταμένων, των απαιτήσεων της δουλειάς και του εργασιακού άγχους είναι μερικά από τα λίγα παραδείγματα ζητημάτων που ίσως να μην καταλήξουν απαραίτητα στην ανάγκη προσδιορισμού νέων επιλογών σταδιοδρομίας.

---

## **ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

---

Ο ορισμός της επαγγελματικής συμβουλευτικής στο βιβλίο αυτό δίνει έμφαση σε μια ισόβια και ολιστική προσέγγιση. Συγκεκριμένα, η επαγγελματική συμβουλευτική ορίζεται ως η διαδικασία κατά την οποία ένας σύμβουλος συνεργάζεται με συμβουλευόμενους/σπουδαστές για να τους βοηθήσει να αποσαφηνίσουν, προσδιορίσουν και εφαρμόσουν αποφάσεις σχετικά με την εργασία τους καθώς και να προσαρμοστούν σε αυτές. Η επαγγελματική συμβουλευτική εξετάζει την αλληλεπίδραση της εργασίας με άλλους ρόλους στη ζωή.

Ο NCDA παρέχει κατευθύνσεις σε ό,τι αφορά τις δραστηριότητες με τις οποίες ασχολούνται συνήθως οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται οι εξής:

- συνεργασία στην εφαρμογή και ερμηνεία επίσημων και ανεπίσημων αξιολογήσεων

με σκοπό να βοηθήσουν τους συμβουλευόμενους να ξεκαθαρίσουν και να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (όπως αξίες, ενδιαφέροντα και ικανότητες)

- παρότρυνση για διερευνητικές δραστηριότητες βασισμένες στην εμπειρία (όπως επίσκεψη εργασίας, πρακτική άσκηση και συνεντεύξεις για λήψη επαγγελματικών πληροφοριών)
- χρήση συστημάτων σχεδιασμού σταδιοδρομίας και επαγγελματικής πληροφόρησης για να βοηθήσουν τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα τον εργασιακό κόσμο
- παροχή ευκαιριών για τη βελτίωση των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων
- υποστήριξη στην ανάπτυξη εξατομικευμένων σχεδίων δράσης
- διδασκαλία τεχνικών αναζήτησης εργασίας, δεξιοτήτων για τη συνέντευξη και βοήθεια στη σύνταξη του βιογραφικού
- υποστήριξη στην επίλυση πιθανών προσωπικών συγκρούσεων στην εργασία, μέσω ανάπτυξης διαπροσωπικών δεξιοτήτων (π.χ. εκπαίδευση για την απόκτηση δυναμισμού)
- υποστήριξη στην κατανόηση της ενσωμάτωσης, συσχετισμού αλληλεπίδρασης των εργασιακών και άλλων ρόλων στη ζωή του ατόμου
- παροχή υποστήριξης σε άτομα που αντιμετωπίζουν εργασιακό στρες, απώλεια εργασίας και/ή αλλαγή σταδιοδρομίας ([www.ncda.org](http://www.ncda.org))

---

## ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

---

Ο NCDA έχει προσδιορίσει τις ουσιώδεις δεξιότητες-προσόντα που απαιτούνται για την επαγγελματική συμβουλευτική. Αυτές οι δεξιότητες κατατάσσονται σε 11 τομείς που ορίζονται συνοπτικά από τον NCDA ως εξής:

- **Θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης:** Θεωρητική βάση και γνώσεις που κρίνονται απαραίτητες για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική συμβουλευτική και την επαγγελματική ανάπτυξη.
- **Δεξιότητες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής:** Δεξιότητες συμβουλευτικής σε άτομα και ομάδες που κρίνονται απαραίτητες για την αποτελεσματική επαγγελματική συμβουλευτική.
- **Αξιολόγηση ατόμων/ομάδων:** Δεξιότητες αξιολόγησης ατόμων/ομάδων που κρίνονται απαραίτητες για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική συμβουλευτική.
- **Πληροφορίες/πηγές:** Βάση πληροφοριών/πηγών και γνώσεις που είναι απαραίτητες για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική συμβουλευτική.
- **Προώθηση, διαχείριση και εφαρμογή προγράμματος:** Απαραίτητες δεξιότητες για



την ανάπτυξη, το σχεδιασμό, την εφαρμογή και τη διαχείριση αναλυτικών προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης σε ποικίλα περιβάλλοντα.

- **Καθοδήγηση, διαβούλευση και βελτίωση απόδοσης:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για να διευκολύνουν άτομα και οργανισμούς να ακολουθήσουν αποτελεσματικά τη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανάπτυξης.
- **Ανομοιογενείς πληθυσμοί:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανάπτυξης σε ανομοιογενείς πληθυσμούς.
- **Εποπτεία:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την κριτική αξιολόγηση της απόδοσης του συμβούλου, τη διατήρηση και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και την αναζήτηση βοήθειας για άλλους (όταν χρειάζεται) στην επαγγελματική συμβουλευτική.
- **Δεοντολογικά/νομικά ζητήματα:** Βάση πληροφοριών και γνώσεις που χρειάζονται για την εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής στο πλαίσιο της δεοντολογίας και του νόμου.
- **Έρευνα/αξιολόγηση:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την κατανόηση και τη διεξαγωγή έρευνας και αξιολόγησης στην επαγγελματική συμβουλευτική και στην ανάπτυξη.
- **Τεχνολογία:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες προκειμένου να αξιοποιηθεί η τεχνολογία στην παροχή υποστήριξης σε άτομα για τον επαγγελματικό τους σχεδιασμό (www.ncda.org, 1997).

Οι Δεξιότητες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής του NCDA αντιστοιχούν σε θεματικούς άξονες (λίστες) που περιλαμβάνουν τις απαραίτητες δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Οι αναφορές επαγγελματικών ικανοτήτων παρέχουν καθοδήγηση για τις ελάχιστες ικανότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος ή μιας εργασίας σε έναν συγκεκριμένο κλάδο. Οι δεξιότητες και γνώσεις παρουσιάζονται στους καθορισμένους τομείς ικανοτήτων, οι οποίοι έχουν καταρτιστεί από επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας και εκπαιδευτές συμβούλων. Οι αναφορές-λίστες Ικανοτήτων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής μπορούν να χρησιμεύσουν ως οδηγός για το σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης επαγγελματικής συμβουλευτικής ή ως λίστες διενέργειας ελέγχων για άτομα που θέλουν να αποκτήσουν ή να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους στην επαγγελματική συμβουλευτική. Για την επίτευξη του στόχου αυτού συνιστούμε να μελετήσετε τις Δεξιότητες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και τους Δείκτες Επίδοσης του NCDA (Παράρτημα Α). Καθώς θα μελετάτε τις ικανότητες-δεξιότητες, βαθμολογήστε τον εαυτό σας σύμφωνα με το επίπεδο στο οποίο πιστεύετε ότι διαθέτετε την κάθε ικανότητα-δεξιότητα (1 = χαμηλό επίπεδο, 2 = μεσαίο επίπεδο, 3 = υψηλό επίπεδο). Στη συνέχεια, θα ήταν ίσως χρήσιμο να καταρτίσετε ένα σχέδιο για την

ενίσχυση του επιπέδου των ικανοτήτων-δεξιοτήτων αυτές τις οποίες βαθμολογήσατε με 1 ή με 2. Στο βιβλίο αυτό εξετάζονται πολλές από τις δεξιότητες, αλλά όχι όλες. Επομένως, θα ήταν σκόπιμο να συναντηθείτε με τον καθηγητή, σύμβουλο και/ή επόπτη σας για να αναπτύξετε ένα σχέδιο δράσης με σκοπό την αναβάθμιση των ικανοτήτων σας.

Σύμφωνα με τα δεοντολογικά πρότυπα του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής και του NCDA, οι επαγγελματίες που ασχολούνται με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας πρέπει να *αναλαμβάνουν-διενεργούν* μόνο τις δραστηριότητες για τις οποίες «διαθέτουν ή έχουν πρόσβαση στις απαραίτητες δεξιότητες και τα μέσα για να προσφέρουν την απαιτούμενη βοήθεια». Αν ένας επαγγελματίας δεν διαθέτει την κατάλληλη εκπαίδευση ή τα μέσα για να αντιμετωπίσει ένα συγκεκριμένο ζήτημα επαγγελματικής φύσης που του παρουσιάζεται, θα πρέπει να παραπέμψει κατάλληλα. Κανένας δεν θα πρέπει να επιχειρεί να χρησιμοποιήσει δεξιότητες (στα πλαίσια αυτών των αναφορών δεξιοτήτων) για τις οποίες δεν έχει εκπαιδευτεί. Για περισσότερες κατευθυντήριες οδηγίες σε θέματα δεοντολογίας, ανατρέξτε στα Δεοντολογικά Πρότυπα για Συμβούλους Σταδιοδρομίας του NCDA στο Παράρτημα Β.

Στα ουσιώδη στοιχεία της αποτελεσματικής επαγγελματικής συμβουλευτικής περιλαμβάνονται η εκπαίδευση με πρακτική εξάσκηση στην επαγγελματική συμβουλευτική, η ικανότητα εφαρμογής στην πράξη της θεωρίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής, η κατοχή ικανοτήτων διαχείρισης πολυπολιτισμικών στοιχείων και η γνώση και αντίληψη των δεοντολογικών προτύπων. Στα επόμενα κεφάλαια παρουσιάζονται στρατηγικές επέκτασης των δεξιοτήτων σας στην επαγγελματική συμβουλευτική. Δίνεται έμφαση στις προαναφερθείσες δεξιότητες και γνώσεις, καθώς και στη σημασία της δυνατότητας ενσωμάτωσης της τεχνολογίας στη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αναλύονται βασικά θέματα θεμελίωσης, ανάπτυξης, διατήρησης και τερματισμού της διαδικασίας επαγγελματικής συμβουλευτικής. Τέλος, υπογραμμίζονται ορισμένες από τα κοινά επαγγελματικά θέματα που έχουν οι συμβουλευόμενοι σε διάφορα περιβάλλοντα συμβουλευτικής. Το βιβλίο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα μέσο επέκτασης των επαγγελματικών σας γνώσεων στην επαγγελματική συμβουλευτική. Ως συμπλήρωμα στις πληροφορίες που παρέχουμε στο βιβλίο αυτό, σας προτρέπουμε να γνωρίσετε και να επωφεληθείτε από τα εργαλεία που παρέχουν επαγγελματικά σωματεία που ασχολούνται με την επαγγελματική παρέμβαση, όπως ο NCDA ([www.ncda.org](http://www.ncda.org)), ο Εθνικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής για την Απασχόληση (NECA) ([www.geocities.com/Athens/Acropolis/6491/neca.html](http://www.geocities.com/Athens/Acropolis/6491/neca.html)) και η Διεθνής Εταιρεία για τον Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (IAEVG) ([www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)).

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 2

## Αξιοποίηση των Θεωριών Επαγγελματικής Ανάπτυξης στη Συμβουλευτική Διαδικασία



- Η Θεωρία του John L. Holland
- Η Θεωρία του Donald E. Super
- Η Αφηγηματική Προσέγγιση του Mark L. Savickas
- Η Θεωρία του John D. Krumboltz

## ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Η Sue είναι δευτεροετής φοιτήτρια σε κρατικό πανεπιστήμιο. Μετά την αποφοίτησή της από το λύκειο, εργάστηκε για εννέα χρόνια σε αρκετές μη ικανοποιητικές δουλειές, και σε ηλικία 27 ετών αποφάσισε να ακολουθήσει ακαδημαϊκές σπουδές. Κληρονόμησε ένα μικρό χρηματικό ποσό από μια θεία της, χάρη στο οποίο κατάφερε να μειώσει στο μισό τις ώρες που εργαζόταν ως υπάλληλος ταμείου σε ένα μεγάλο κατάστημα τροφίμων. Η Sue είναι ανύπαντρη, μένει σε ένα σχετικά φτηνό διαμέρισμα στην πόλη, και χρησιμοποιεί τη συγκοινωνία για να πάει στην πανεπιστημιούπολη.

Η Sue παρακολουθεί αυτή τη στιγμή εννέα ώρες πανεπιστημιακών μαθημάτων τη βδομάδα, κυρίως υποχρεωτικά μαθήματα για την αποφοίτηση, και έχει μέσο όρο βαθμολογίας B+. Ωστόσο, μέχρι το επόμενο εξάμηνο πρέπει να δηλώσει μια ειδικευση και να αρχίσει να παρακολουθεί μαθήματα στον τομέα αυτό.

Κάνει μια πρώτη επαφή με το κέντρο συμβουλευτικής στην πανεπιστημιούπολη. Στο έντυπο καταγραφής αιτήματος δηλώνει ότι πρέπει να επιλέξει μια ακαδημαϊκή ειδικευση και χρειάζεται τη συμβουλευτική στήριξη ώστε να μπορέσει να καταλάβει τι είδους δουλειά θα ήθελε να κάνει στο μέλλον. Αναλαμβάνει την υπόθεσή της ένας σύμβουλος ο οποίος ειδικεύεται στην παροχή στήριξης σε σπουδαστές για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους.

Η μελέτη των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής κρίνεται απαραίτητη δεδομένου ότι οι θεωρίες αυτές παρέχουν στους συμβούλους ένα πλαίσιο σχεδιασμού των συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Ο σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει τέσσερις διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης τις οποίες μπορούν να χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι για τη διαχείριση των υποθέσεων των συμβουλευομένων. Για το σκοπό αυτό παραθέτουμε αρχικά μια μελέτη περίπτωσης. Στη συνέχεια, εξετάζουμε συνοπτικά κάθε θεωρία και την εφαρμόζουμε στην υπό μελέτη περίπτωση. Αναλύουμε τους στόχους, τα εργαλεία και τις τεχνικές που αφορούν την κάθε θεωρητική προσέγγιση και δίνουμε παραδείγματα αντιπροσωπευτικής διάδρασης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου για την υπό μελέτη περίπτωση.

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που επιλέγουμε για το κεφάλαιο αυτό ανήκουν στους John L. Holland, Donald E. Super, Mark L. Savickas, και John D. Krumboltz. Υπάρχουν και άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις που προσφέρουν πολύτιμα πλαίσια, εργαλεία και τεχνικές, ωστόσο είναι αδύνατον να αναφερθούν όλες σε ένα κεφάλαιο.

Οι εν λόγω θεωρητικές προσεγγίσεις μπορούν να εφαρμοστούν σε ένα ευρύ φάσμα συμβουλευομένων και περιβαλλόντων, εντούτοις είναι, επίσης, αδύνατον να αναπτύξουμε την εφαρμογή της κάθε προσέγγισης σε πολλαπλές περιπτώσεις, μέσα στα όρια ενός κεφαλαίου. Για το λόγο αυτό παρουσιάζουμε μια μελέτη περίπτωσης η οποία αφορά μια σπουδάστρια κολεγίου με αντιπροσωπευτικές ανάγκες και ζητήματα σχετικά με τη σταδιοδρομία της. Το ίδιο πλαίσιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στην περίπτωση συμβουλευο-

μένων και σπουδαστών μικρότερων και μεγαλύτερων ηλικιών σε ποικίλα περιβάλλοντα, ωστόσο θα πρέπει να τροποποιηθεί ο διάλογος μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι εξατομικευμένες παράμετροι κάθε συμβουλευόμενου, αιτήματος ή περιβάλλοντος.

## Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ JOHN L. HOLLAND

---

Παρόλο που η θεωρία του Holland δεν παραβλέπει την κληρονομικότητα, το περιβάλλον, και τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι παράμετροι επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές, η έμφασή της εστιάζεται στους παράγοντες που επηρεάζουν τις επιλογές σε ένα δεδομένο χρονικό σημείο. Με άλλα λόγια, με βάση τη θεωρητική προσέγγιση του Holland, ο σύμβουλος θα επικεντρωθεί στο «τώρα», αντί να ανατρέξει στην επαγγελματική πορεία του συμβουλευόμενου κατά το παρελθόν ή να προβλέψει την επαγγελματική του κατάσταση από τη στιγμή που θα λάβει την επόμενη επαγγελματική του απόφαση. Στην υπό μελέτη περίπτωση, όμως, ο σύμβουλος θα ενδιαφερθεί να μάθει για τις προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες της συμβουλευόμενης διότι αποτελούν μια ισχυρή ένδειξη των τωρινών ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων της.

Η θεωρία του Holland μπορεί να συνοψιστεί σε τέσσερις δηλώσεις:

1. Οι προσωπικότητες των ατόμων μπορούν να περιγραφούν ως ένας συνδυασμός έξι τύπων: ρεαλιστικός, διερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρηματικός και συμβατικός.
2. Τα περιβάλλοντα (όπως: επαγγέλματα, συγκεκριμένες εργασίες, προγράμματα σπουδών και δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου) μπορούν να περιγραφούν ως ένας συνδυασμός των ίδιων έξι τύπων.
3. Άτομα ενός δεδομένου τύπου ελκύονται από περιβάλλοντα του ίδιου ή όμοιου τύπου.
4. Η τοποθέτηση ενός ατόμου σε ένα περιβάλλον του ίδιου ή παρεμφερούς τύπου, συμβάλλει σημαντικά στη δυνατότητα του ατόμου να επιτύχει ικανοποίηση, παραμονή και συνεισφορά στο συγκεκριμένο περιβάλλον.

Ορισμένες πρόσθετες έννοιες που στηρίζουν την πρακτική εφαρμογή αυτών των τεσσάρων δηλώσεων είναι οι εξής:

- Οι έξι τύποι περιγράφονται εκτενώς στο βιβλίο του Holland, *Making Vocational Choices* (Επαγγελματικές Επιλογές) (1997). Αυτοί οι τύποι ορίζονται συνοπτικά ως εξής:

### **Ρεαλιστικός (R)**

Του αρέσει να εργάζεται με εργαλεία, αντικείμενα, μηχανές ή ζώα

Αναπτύσσει δεξιότητες σε χειρωνακτικές, μηχανικές, γεωργικές και/ή ηλεκτρολογικές εργασίες

Προτιμάει επαγγέλματα που σχετίζονται με την κατασκευή ή επισκευή πραγμάτων  
Έχει την τάση να είναι προσγειωμένος και πρακτικός

### **Ερευνητικός (I)**

Του αρέσουν δραστηριότητες που αφορούν τις επιστήμες της βιολογίας και της φυσικής

Αναπτύσσει ικανότητες στα μαθηματικά και στις θετικές επιστήμες

Προτιμάει επαγγέλματα σε επιστημονικούς και ιατρικούς κλάδους

Χαρακτηρίζεται από περιέργεια, φιλομάθεια και ανεξαρτησία

### **Καλλιτεχνικός (A)**

Του αρέσουν οι δημιουργικές δραστηριότητες έξω από τα συνηθισμένα

Αναπτύσσει δεξιότητες στις γλώσσες, στις τέχνες, στη μουσική και στο θέατρο

Προτιμάει επαγγέλματα που προϋποθέτουν τη χρήση δημιουργικών ταλέντων

Έχει την τάση να είναι δημιουργικός και με ελεύθερη σκέψη

### **Κοινωνικός (S)**

Του αρέσουν δραστηριότητες που αφορούν την πληροφόρηση, τη διδασκαλία και την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους

Αναπτύσσει την ικανότητα να εργάζεται με ανθρώπους

Προτιμάει δουλειές όπως η διδασκαλία, η περίθαλψη και η συμβουλευτική

Έχει την τάση να είναι εξυπηρετικός και φιλικός

### **Επιχειρηματικός (E)**

Του αρέσουν δραστηριότητες που επιτρέπουν την καθοδήγηση ή την άσκηση επιρροής σε άλλους ανθρώπους

Αναπτύσσει ικανότητες ηγεσίας, πειστικότητας και άλλες σημαντικές διαπροσωπικές δεξιότητες

Προτιμάει επαγγέλματα που αφορούν την πώληση προϊόντων ή τη διοίκηση ανθρώπων

Έχει την τάση να είναι φιλόδοξος, εξωστρεφής, δυναμικός και με αυτοπεποίθηση

### **Συμβατικός (C)**

Του αρέσουν δραστηριότητες που απαιτούν την οργάνωση των πληροφοριών με σαφή και μεθοδικό τρόπο

Αναπτύσσει δεξιότητες οργάνωσης, εργασίας γραφείου και αριθμητικής

Προτιμάει επαγγέλματα που σχετίζονται με τήρηση αρχείων, τον υπολογισμό, τη δακτυλογράφηση ή τη χρήση υπολογιστή

Έχει την τάση να είναι υπεύθυνος, αξιόπιστος και προσανατολισμένος στη λεπτομέρεια.

- Ο τύπος ενός ατόμου μπορεί να προσδιοριστεί με τουλάχιστον τέσσερις τρόπους: (1) με τη χορήγηση των εργαλείων του Holland Self-Directed Search (Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση) (Holland, 1994b) ή Vocational Preference Inventory (Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Προτιμήσεων) (Holland, 1985), (2) με τη χορήγηση εργαλείων άλλων επιστημόνων οι οποίοι υιοθετούν την τυπολογία του Holland (ίσως με διαφορετικά ονόματα για τους έξι τύπους), όπως το Kuder Career Search with Person Match™ (Αναζήτηση σταδιοδρομίας που Ταιριάζει στο Άτομο) (Kuder & Zytowski, 2007), Strong Interest Inventory (Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων) (Campbell, Strong & Hansen, 1991), Campbell Interest and Skill Survey (Ερωτηματολόγιο Διερώτησης Ενδιαφερόντων και Δεξιοτήτων) (Campbell, 1992), O\*Net Interest Profiler (Προφίλ Ενδιαφερόντων) (Αμερικανική Υπηρεσία Απασχόλησης, 2002), και Career Assessment Inventory (Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης σταδιοδρομίας) (Johansen, 1984), (3) με άλλες μη τυπικές διαδικασίες αξιολόγησης, όπως δομημένη συνέντευξη, το Holland Party Game (Παιχνίδι για Πάρτυ) ή το Occupational Daydream (Επαγγελματική Ονειροπόληση) τμήμα της Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης (SDS), και (4) με την ανάλυση προηγούμενων εργασιών για τις οποίες ο συμβουλευόμενος δείχνει ενδιαφέρον και διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες.

- Ο κώδικας του Holland για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα μπορεί να αξιολογηθεί με τη χορήγηση του ερωτηματολογίου της Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης ή του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Προτιμήσεων σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα ατόμων τα οποία δηλώνουν ότι είναι ικανοποιημένα με το επάγγελμα αυτό, και στη συνέχεια με τον υπολογισμό ενός μέσου κώδικα. Η κωδικοποίηση συγκεκριμένων θέσεων εργασίας μπορεί να γίνει με τη συμπλήρωση του Position Classification Inventory (Ερωτηματολόγιο Ταξινόμησης Θέσεων Εργασίας) (Gottfredson & Holland, 1996b) από όσους καταλαμβάνουν τη θέση. Οι κώδικες του Holland παρέχονται για κάθε επάγγελμα στη βάση δεδομένων επαγγελμάτων O\*Net, την επίσημη ηλεκτρονική έκδοση του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας, που διατίθεται στη διεύθυνση <http://online.onetcenter.org>.

- Η μορφή του προφίλ ενός ατόμου σε οποιοδήποτε από τα προαναφερόμενα εργαλεία αποτελεί μια σημαντική πληροφορία. Τα προφίλ των ενδιαφερόντων και αντιληπτών δεξιοτήτων του συμβουλευόμενου αναφορικά με τους έξι τύπους διαφοροποιούνται σε ποικίλα επίπεδα. Η διαφοροποίηση ορίζεται ως η αριθμητική διαφορά ανάμεσα στη χαμηλότερη και στην υψηλότερη βαθμολογία για τους έξι τύπους. Τα προφίλ μπορεί να είναι υψηλά και ομοιόμορφα (υψηλό ενδιαφέρον και αντιληπτή δεξιότητα και στους έξι τομείς) μπορεί να είναι χαμηλά και ομοιόμορφα (χαμηλό ενδιαφέρον και αντιληπτή δεξιότητα και στους έξι τομείς), ή μπορεί να έχουν πολύ υψηλά και πολύ χαμηλά σημεία. Η ύπαρξη τουλάχιστον ενός τομέα ενδιαφέροντος που είναι σημαντικά υψηλότερος από τους υπόλοιπους συνιστά μια θετική ένδειξη, γιατί εκφράζει αποκρυστάλλωση ενδιαφερόντων

σε έναν τουλάχιστον τομέα. Ο τομέας αυτός, ίσως σε συνδυασμό με έναν ή δύο άλλους τομείς για τους οποίους έχει επίσης εκδηλωθεί ενδιαφέρον, παρέχει ένα σημείο εκκίνησης για τη διερεύνηση και δημιουργία εναλλακτικών επιλογών. Τα άτομα που έχουν υψηλά και ομοιόμορφα προφίλ είναι πιθανόν να χρειάζονται βοήθεια για να επιλέξουν έναν συνδυασμό δυο-τριών ομάδων επαγγελματιών του Holland. Τα άτομα που έχουν χαμηλά και ομοιόμορφα προφίλ ίσως χρειάζονται βοήθεια στη διερεύνηση, γιατί δεν φαίνεται να έχουν αυτή τη στιγμή αποκρυσταλλωμένα ενδιαφέροντα.

Μελετήστε αυτά τα τρία διαφορετικά προφίλ και τη σημασία του καθενός.

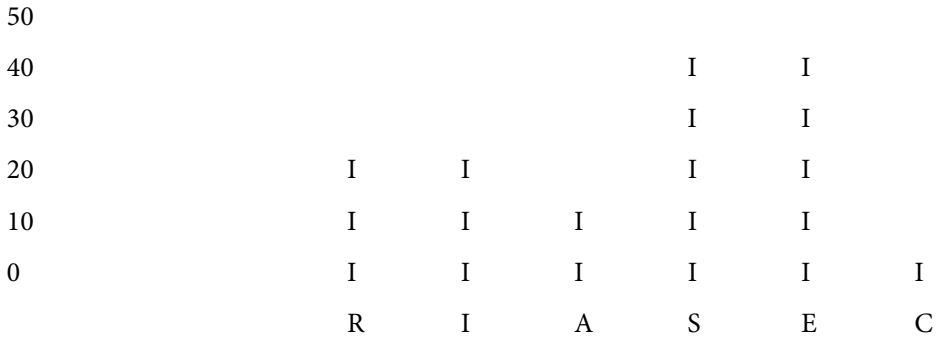
### Υψηλό, Ομοιόμορφο Προφίλ

50				I			
40		I	I	I	I	I	I
30		I	I	I	I	I	I
20		I	I	I	I	I	I
10		I	I	I	I	I	I
0		I	I	I	I	I	I
		R	I	A	S	E	C

**Ερμηνεία:** Το άτομο που λαμβάνει τέτοια αρχική βαθμολογία στην Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση του Holland δείχνει έντονο και σχεδόν ίδιο ενδιαφέρον στις εργασιακές δραστηριότητες που εμπεριέχονται και στις έξι ομάδες του Holland. Με άλλα λόγια, το άτομο αυτό έχει πολλαπλά ενδιαφέροντα και ίσως και πολλαπλά ταλέντα. Επομένως, το ερώτημα που τίθεται σε ό,τι αφορά τη συμβουλευτική διαδικασία είναι ποια από αυτά τα είδη δραστηριοτήτων θέλει το άτομο να επιλέξει ως αμειβόμενη απασχόληση (εφόσον καμία δουλειά δεν συνδυάζει και τους έξι τομείς), και με ποια θέλει να ασχοληθεί στους άλλους ρόλους της ζωής του – π.χ. ως πολίτης (δηλαδή, εθελοντική εργασία), στον ελεύθερο χρόνο και στην οικογένεια (σύζυγος και γονιός). Για να κάνει αυτές τις επιλογές, το άτομο θα πρέπει σίγουρα να ενεργοποιήσει τις προσωπικές αξίες του. Για παράδειγμα, μπορεί να εκτιμά τόσο το υψηλό εισόδημα όσο και την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους. Δυστυχώς, τα περισσότερα επαγγέλματα που προσφέρουν τη δυνατότητα παροχής βοήθειας σε ανθρώπους δεν προσφέρουν και υψηλό εισόδημα. Έτσι, το άτομο αυτό μπορεί να προκρίνει επαγγέλματα τα οποία έχουν κωδικοποιηθεί με συνδυασμό I (Ερευνητικός) και E (Επιχειρηματικός) επειδή έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν υψηλό εισόδημα. Ο συμβουλευόμενος μπορεί να επιλέξει δραστηριότητες S (Κοινωνικός) (παροχή βοήθειας σε ανθρώπους) ως εθελοντής ή ως πολίτης, και να χρησιμοποιήσει τα ενδιαφέροντα A (Καλλιτεχνικά), R (χειρωνακτικές εργασίες κατασκευής και συντήρησης) και C (οργάνωση πραγμάτων) στους ρόλους του ως γονιός, νοικοκύρης και σύζυγος.

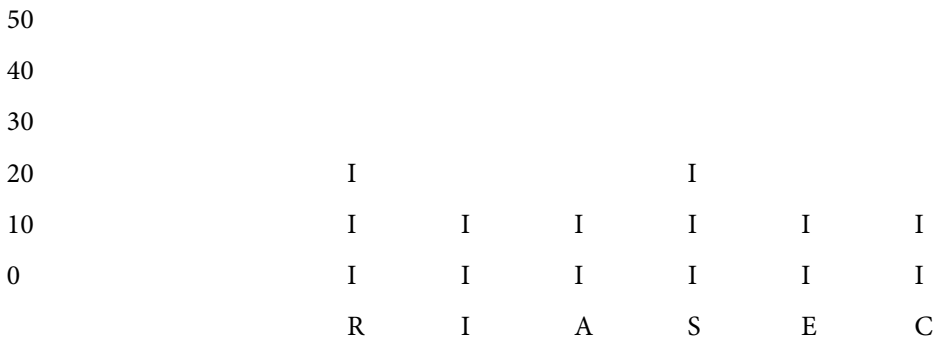


## Προφίλ Μεγάλης Διαφοροποίησης



**Ερμηνεία:** Λάβετε υπόψη ότι το άτομο αυτό έχει υψηλή βαθμολογία σε δύο τομείς –S (Κοινωνικός) και E (Επιχειρηματικός)– και μέση ή χαμηλή βαθμολογία στους υπόλοιπους τέσσερις τύπους του Holland. Το άτομο αυτό, είτε είναι έφηβος είτε ενήλικος, θα πρέπει να παροτρυνθεί να δώσει προσοχή σε μαθήματα ειδίκευσης (αν παρακολουθεί ακόμα επίσημη εκπαίδευση ή κατάρτιση) και επαγγέλματα με τους κώδικες SE (Κοινωνικός-Επιχειρηματικός) ή ES (Επιχειρηματικός-Κοινωνικός) του Holland. Αντιπροσωπευτικοί κλάδοι τέτοιων σπουδών είναι η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, το Ξενοδοχειακό Μάρκετινγκ και η Διαχείριση Ακινήτων, ενώ αντιπροσωπευτικά επαγγέλματα είναι διευθυντής παροχών προσωπικού, υπεύθυνος συνεντεύξεων πρόσληψης, διευθυντής ανθρωπίνων πόρων και διευθυντής κατάρτισης/εκπαίδευσης.

## Χαμηλό, Ομοιόμορφο Προφίλ



**Ερμηνεία:** Ο πιο δύσκολος στη διαχείριση από τους τρεις τύπους προφίλ είναι εκείνος του χαμηλού, ομοιόμορφου προφίλ. Μπορεί να ανήκει σε έναν έφηβο ή σπουδαστή κολεγίου ο οποίος είχε λάβει ελάχιστη υποστήριξη στη διερεύνηση του εργασιακού περιβάλλοντος, είχε περιορισμένη αυτογνωσία και λίγη ή καθόλου εργασιακή εμπειρία. Ουσιαστικά, αυτό το προφίλ υποδηλώνει ότι ο κάτοχός του δεν έχει κανένα σημαντικό

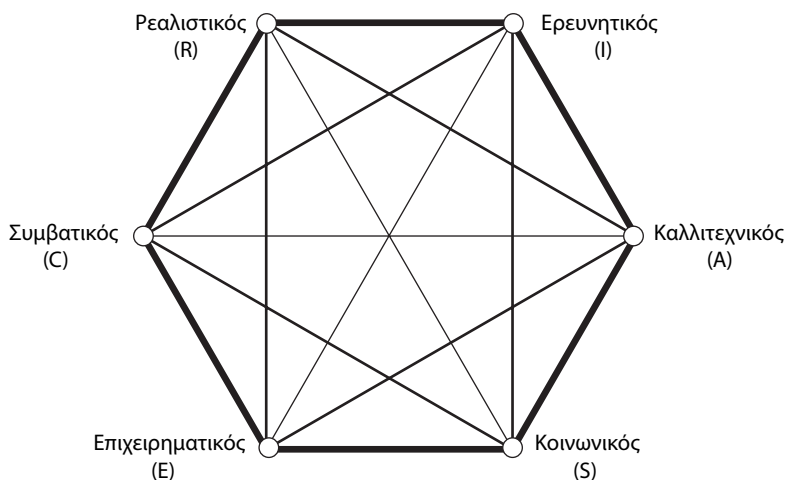
τομέα ενδιαφερόντων. Αν αυτό το προφίλ ανήκει σε ένα νεαρό άτομο, η καλύτερη αντιμετώπιση είναι η παροχή στήριξης με σκοπό να διευρύνει τις γνώσεις του σχετικά με τον κόσμο εργασίας και τις εναλλακτικές δυνατότητες και να κατανοήσει καλύτερα τα προσωπικά ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες και τις αξίες του. Οι σχετικές παρεμβάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν: χρήση συστημάτων μέσω Η/Υ και ιστοσελίδων που διευκολύνουν την εκτεταμένη διερεύνηση, ομαδική συμβουλευτική ή διδασκαλία σε τάξεις, συνέντευξη λήψης πληροφόρησης, επίσκεψη εργασίας, οργανωμένες εκπαιδευτικές εκδρομές και ημέρες σταδιοδρομίας, καθώς και ατομική συμβουλευτική. Αν αυτό το προφίλ ανήκει σε έναν ενήλικο, ίσως να μην έχει την πολυτέλεια της διερεύνησης και επανεκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να πρέπει να επιλέξει υποχρεωτικά ένα συνδυασμό δύο ή περισσότερων τύπων του Holland από αυτούς που αντιπαθεί λιγότερο ή στους οποίους έχει αποκτήσει μια κάποια εργασιακή εμπειρία. Σε αυτό το σημείο λαμβάνεται υπόψη και το επίπεδο εκπαίδευσης του ατόμου, καθώς και η διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας στον πραγματικό κόσμο. Για παράδειγμα, σχεδόν όλα τα επαγγέλματα με κωδικοποίηση I (Ερευνητικά) στην πρώτη θέση απαιτούν τουλάχιστον προπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ υπάρχουν πολλά επαγγέλματα με κωδικοποίηση R (Ρεαλιστικά) και C (Συμβατικά) τα οποία μπορεί να ασκήσει με πτυχίο λυκείου και έχοντας μια σχετική εργασιακή εμπειρία. Ομοίως, οι θέσεις εργασίας σε πολλά επαγγέλματα με κωδικοποίηση A (Καλλιτεχνικά) μπορεί να είναι δυσεύρετες.




- Οι έξι ομάδες του Holland έχουν μεταξύ τους μια σχέση όπως προκύπτει από τις έρευνες, και καταλήγουν στην κατάταξη R, I, A, S, E και C (ξεκινώντας από οποιοδήποτε σημείο) στο διάσημο εξάγωνό του, το οποίο απεικονίζεται στο Σχήμα 2.1. Αυτή η έννοια ονομάζεται συνέπεια. Τα άτομα μπορεί να έχουν υψηλό βαθμό συνέπειας στους κώδικες (τα δύο πρώτα γράμματα στον προσωπικό κώδικα είναι γειτονικά στο εξάγωνο), μεσαίο βαθμό συνέπειας (τα δύο πρώτα γράμματα στον προσωπικό κώδικα έχουν ένα σημείο απόσταση μεταξύ τους στο εξάγωνο) ή να έχουν κώδικες χωρίς συνέπεια (τα δύο πρώτα γράμματα είναι αντικριστά μεταξύ τους στο εξάγωνο). Ο βαθμός συνέπειας του κώδικα παρέχει ορισμένες πληροφορίες σχετικά με την ομοιότητα ή ανομοιογένεια (όσον αφορά τα καθημερινά εργασιακά καθήκοντα μιας δουλειάς) των ενδιαφερόντων του συμβουλευομένου και σχετικά με τη δυνατότητα συνδυασμού μεταξύ των ενδιαφερόντων και των χαρακτηριστικών εργασίας.

Εξετάστε τους παρακάτω συνδυασμούς κωδίκων που μπορεί να έχει ένα άτομο όπως κοιτάζετε το εξάγωνο στο Σχήμα 2.1.

- Ο RI (Ρεαλιστικός-Ερευνητικός) (και όλοι οι άλλοι κώδικες εκεί όπου τα δύο περιβάλλοντα είναι το ένα δίπλα στο άλλο) είναι ένας κώδικας υψηλής συνέπειας, γιατί τα δύο γράμματα είναι γειτονικά στο εξάγωνο. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να υπάρχουν πολλά επαγγέλματα (και εργασίες) που συνδυάζουν αυτά τα δύο είδη δραστηριοτήτων και ότι οι δύο κυριότεροι τομείς ενδιαφέροντος του ατόμου είναι

**ΣΧΗΜΑ 2.1** Οι Σχέσεις μεταξύ των Τύπων του Holland



<u>Βαθμός Συνέπειας</u>	<u>Τύποι Προσωπικότητας</u>
 Υψηλός	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE
 Μεσαίος	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI
 Χαμηλός	RS, IE, AC, SR, EI, CA

Προσαρμογή από το Εξάγωνο του Holland, ACT Research Report αρ. 29, από J. L. Holland, D.R. Whitney, N.S. Cole και J.M. Richards, Jr., 1969, Iowa City: Πρόγραμμα Δοκιμής Αμερικανικού Κολεγίου. Copyright © 1969 The American College Testing Program. Επανεκτύπωση κατόπιν αδείας.

πολύ συμβατοί, απαιτώντας όμοιες δεξιότητες και προσφέροντας περίπου όμοια περιβάλλοντα.

- Ο RA (Ρεαλιστικός-Καλλιτεχνικός) (και όλοι οι άλλοι κώδικες εκεί όπου τα δύο περιβάλλοντα έχουν ένα σημείο απόσταση μεταξύ τους στο εξάγωνο) είναι ένας κώδικας μεσαίου βαθμού συνέπειας γιατί τα δύο γράμματα βρίσκονται σε απόσταση ενός σημείου στο εξάγωνο. Είναι ίσως πιο δύσκολο, αν και όχι αδύνατο, το άτομο να βρει επαγγέλματα (και εργασίες) που συνδυάζουν αυτούς τους δύο τομείς έστω και αν αντιπροσωπεύουν αρκετά διαφορετικά περιβάλλοντα.
- Ο RS (Ρεαλιστικός-Κοινωνικός) (και όλοι οι άλλοι συνδυασμοί που βρίσκονται ο ένας απέναντι στον άλλο στο εξάγωνο) είναι ένας κώδικας υψηλού βαθμού ασυνέπειας, γιατί τα δύο περιβάλλοντα είναι αντικριστά μεταξύ τους στο εξάγωνο. Με

άλλα λόγια, οι δύο τομείς ενδιαφέροντος του ατόμου που βρίσκονται στο υψηλότερο επίπεδο απαιτούν πολύ διαφορετικά είδη δεξιοτήτων και δραστηριοτήτων. Στην περίπτωση αυτή το περιβάλλον R (Ρεαλιστικό) απαιτεί από το άτομο να έχει ικανότητα χειρωνακτικής εργασίας, να απολαμβάνει να εργάζεται μόνο του και να αντλεί ικανοποίηση από την ολοκλήρωση παραγωγής χειροπιαστών προϊόντων. Το περιβάλλον S απαιτεί από το άτομο να έχει καλές κοινωνικές δεξιότητες και την ικανότητα να εργάζεται πρόσωπο με πρόσωπο με ανθρώπους, να απολαμβάνει να εργάζεται ερχόμενο σε επαφή με ανθρώπους για να τους βοηθάει, και να αντλεί ικανοποίηση από αυτό. Σαφώς, τα άτομα δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν επαγγέλματα (και εργασίες) που συνδυάζουν αυτά τα αντίθετα στοιχεία, και σε ορισμένες περιπτώσεις, όσοι έχουν τέτοιους αντίθετους κώδικες πρέπει να επιλέξουν το ένα ή το άλλο περιβάλλον καθώς δεν μπορούν να συνδυάσουν και τα δύο. Ο Holland αναφέρει ότι η διαμόρφωση τέτοιων αντίθετων κωδικών οφείλεται στο γεγονός ότι στην παιδική ηλικία είχαν ενισχυθεί θετικά δύο πολύ διαφορετικά ρεύματα δραστηριοτήτων, πιθανώς ένας τομέας ενδιαφέροντος από τον ένα γονιό και ο άλλος από τον άλλο.

## ΣΤΟΧΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Στη θεωρία του Holland οι πρωταρχικοί στόχοι του συμβούλου είναι οι εξής:

- Καθορίζει τον τωρινό κώδικα του συμβουλευομένου και τα χαρακτηριστικά του (διαφοροποίηση και συνέπεια) με έναν από τους προαναφερόμενους τρόπους.
- Χρησιμοποιώντας το The Educational Opportunities Finder (Ευρετήριο Εκπαιδευτικών Ευκαιριών) (Rosen, Holmberg, & Holland, 1999) βρίσκει προγράμματα σπουδών που ταιριάζουν ή είναι πολύ όμοια με τον κώδικα του συμβουλευομένου, εφόσον πρόκειται για επιλογές εκπαίδευσης ή κατάρτισης.
- Χρησιμοποιώντας το Occupations Finder (Ευρετήριο Επαγγελμάτων) (Holland, 1994a), το Dictionary of Holland Occupational Titles (Λεξικό Επαγγελματικών Τίτλων του Holland) (Gottfredson & Holland, 1996), ή τη βάση δεδομένων O\*Net (Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας, 2007), βρίσκει επαγγέλματα ή θέσεις εργασίας που ταιριάζουν ή έχουν υψηλό βαθμό ομοιότητας με τον κώδικα του συμβουλευομένου, εφόσον πρόκειται για την επιλογή επαγγέλματος, την επιλογή θέσεων εργασίας, ή την αλλαγή εργασίας.
- Χρησιμοποιώντας το Leisure Activities Finder (Ευρετήριο Δραστηριοτήτων Ελεύθερου Χρόνου) (Holmberg, Rosen, & Holland, 1999), βρίσκει δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου που ταιριάζουν ή είναι πολύ όμοιες με τον κώδικα του συμβουλευομένου, εφόσον το ζητούμενο είναι η χρήση του προσωπικού χρόνου.
- Βοηθάει τον συμβουλευόμενο να μάθει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις εναλλακτικές επιλογές που έχει στη διάθεσή του.

Για τους λόγους αυτούς η προσέγγιση του Holland είναι η πιο κατάλληλη για τους εξής τύπους συμβουλευομένων:

- Άτομα των οποίων οι προβληματισμοί σε σχέση με τη σταδιοδρομία τους φαίνεται να περιορίζονται στον προσδιορισμό μιας ειδικευσης, ενός επαγγέλματος, μιας θέσης εργασίας ή δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου
- Άτομα που δεν φαίνεται να έχουν δυσκολίες αναφορικά με τη διερεύνηση και τη λήψη αποφάσεων, όπως παράλογες πεποιθήσεις, χαμηλό επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας, χαμηλό επίπεδο αυτοαντίληψης ή αναποτελεσματικές μεθόδους λήψης αποφάσεων
- Άτομα που χρειάζονται βοήθεια σε συγκεκριμένα σημεία επιλογής (όπως στην ανάγκη δήλωσης ειδικευσης, εύρεσης νέας εργασίας ή επιλογής ενός επαγγέλματος), αλλά δεν χρειάζονται μακροπρόθεσμη υποστήριξη για επαγγελματική ανάπτυξη.

#### ΔΕΙΓΜΑ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ-ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ

Σύμβουλος	Γεια σου Sue. Πες μου σε παρακαλώ για ποιο λόγο βρίσκεσαι εδώ.
Sue	Είμαι δευτεροετής... γράφτηκα στο κολέγιο για να λάβω την απαραίτητη εκπαίδευση που θα με βοηθήσει να βρω μια καλύτερη δουλειά. Ως τώρα έχω παρακολουθήσει τα υποχρεωτικά μαθήματα, αλλά πρέπει να δηλώσω μια ειδικευση μέχρι το επόμενο εξάμηνο.
Σύμβουλος	Ποιες ειδικεύσεις έχεις υπόψη σου;
Sue	Δεν έχω την παραμικρή ιδέα... Το μόνο που ξέρω είναι ότι έχω βαρεθεί τις ανιαρές δουλειές που έχω κάνει μέχρι τώρα στη ζωή μου.
Σύμβουλος	Γνωρίζεις μήπως τι είδους δουλειά θα ήθελες να κάνεις που θα σε ικανοποιούσε περισσότερο από όσες έχεις κάνει ως τώρα;
Sue	Όχι... Ξέρω μόνο ότι δεν θέλω να περάσω όλη τη ζωή μου κάνοντας ανιαρά πράγματα και επιπλέον να μην πληρώνομαι καλά.
Σύμβουλος	Τι δουλειές έχεις κάνει;
Sue	Ρεσεψιονίστ, σερβιτόρα, εισπράκτορας διοδίων, υπάλληλος καταμέτρησης ενδείξεων κατανάλωσης και τώρα ταμίας σε κατάστημα τροφίμων.
Σύμβουλος	Υπήρχε κάτι που να σου άρεσε σε αυτές τις δουλειές;
Sue	Μου άρεσε που είχα την ευκαιρία να μιλάω με ανθρώπους στη δουλειά μου ως ρεσεψιονίστ, σερβιτόρα και στο κατάστημα τροφίμων.

*(Ο σύμβουλος συνεχίζει αυτή τη σειρά ερωτήσεων σχετικά με προηγούμενες εργασίες, σχολικά μαθήματα και άλλες δραστηριότητες για να διαπιστώσει ποιες δραστηριότητες άρεσαν και ποιες δεν άρεσαν στην συμβουλευόμενη και αρχίζει να βγάζει μερικά συμπεράσματα για τον τύπο του Holland που περιγράφει καλύτερα αυτό το άτομο. Στο*

τέλος αυτής της πρώτης συνεδρίας ο σύμβουλος δίνει στην συμβουλευόμενη ένα αντίγραφο της Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης ή του O\*Net Προφίλ Ενδιαφερόντων και συνιστά στην συμβουλευόμενη να το μελετήσει για να μάθει περισσότερα για τον εαυτό της και να προσδιορίσει ορισμένες ειδικεύσεις και επαγγέλματα που θα την ενδιέφεραν. Προγραμματίζεται άλλη μία συνεδρία.)

## ΔΕΥΤΕΡΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Στη διάρκεια της δεύτερης συνέντευξης επιτυγχάνεται περισσότερη πρόοδος.

- Σύμβουλος* Την προηγούμενη εβδομάδα σου έδωσα το ερωτηματολόγιο που ονομάζεται Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση και σε βοηθάει να κατανοήσεις καλύτερα τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητές σου. Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τα αποτελέσματά του για να εντοπίσουμε κάποιες εναλλακτικές επιλογές – ειδικεύσεις και επαγγέλματα – που μπορείς να λάβεις υπόψη σου. Το συμπλήρωσες;
- Sue* Ναι, το έκανα. Είναι πολύ ενδιαφέρον. Το συμπλήρωσα όλο και βρήκα τον κώδικά μου.
- Σύμβουλος* Ποιος είναι λοιπόν ο κώδικάς σου;
- Sue* SER (Κοινωνικός Επιχειρηματικός Ρεαλιστικός). Το E (Επιχειρηματικός) ήταν σχεδόν στο ίδιο υψηλό επίπεδο όπως και το S (Κοινωνικός), και το R (Ρεαλιστικός) ήταν το κοντινό τρίτο γράμμα. Έφτιαξα ένα γράφημα με τις βαθμολογίες μου σε αυτό το φύλλο εργασίας που μου έδωσες (δείχνει στο σύμβουλο ένα προφίλ των αρχικών βαθμολογιών, με το S (Κοινωνικός) στο 48, το E (Επιχειρηματικός) στο 46, το R (Ρεαλιστικός) στο 40 και τα άλλα τρία γράμματα κάτω από το 20).
- Σύμβουλος* Ξέρεις τι σημαίνει αυτός ο κώδικας;
- Sue* Ναι, διάβασα το βιβλιαράκι που μου έδωσες και έμαθα ότι το SER σημαίνει ότι μου αρέσει να εργάζομαι έχοντας προσωπική επαφή με ανθρώπους. Το S (Κοινωνικός) υποδηλώνει ότι ίσως μου αρέσει να τους βοηθώ με κάποιο τρόπο. Το E (Επιχειρηματικός) σημαίνει ότι ίσως μου αρέσει να τους πουλάω κάτι ή να επηρεάζω τη γνώμη τους και το R (Ρεαλιστικός) σημαίνει ότι μου αρέσει να εργάζομαι με τα χέρια μου. Έχω κάνει πολλά από αυτά σε μερικές από τις προηγούμενες εργασίες μου. Επίσης βοηθούσα συχνά τον πατέρα μου στις εργασίες του σπιτιού.
- Σύμβουλος* Πώς αντέδρασες διαβάζοντας την περιγραφή της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων σου σύμφωνα με αυτό τον κώδικα;
- Sue* Δεν με εξέπληξε καθόλου. Όπως σου ανέφερα την προηγούμενη εβδομάδα μου άρεσε πολύ να συναντώ και να μιλώ με ανθρώπους

- στα πλαίσια της δουλειάς μου. Το R (Ρεαλιστικός) με ξάφνιασε λίγο. Μάλλον δεν έχω σκεφτεί ποτέ το ενδεχόμενο να εφαρμόσω στην επόμενη εργασία μου το ενδιαφέρον μου σε αυτά τα πράγματα.
- Σύμβουλος* Εφόσον έχεις ορισμένους τομείς ενδιαφέροντος που είναι σε σημαντικά υψηλότερο επίπεδο από άλλους, και τα δύο υψηλότερα ενδιαφέροντά σου –S (Κοινωνικός) και E (Επιχειρηματικός)– είναι αρκετά συμβατά, νομίζω ότι ίσως μπορείς να εξετάσεις κάποια πιθανά επαγγέλματα και ειδικεύσεις και ν' αρχίσεις να συγκεντρώνεις σχετικές πληροφορίες.
- Sue* Χρησιμοποίησα ήδη την Εύρεση Επαγγελμάτων που μου έδωσες, και μελέτησα τα επαγγέλματα με κώδικες SER (Κοινωνικός-Επιχειρηματικός-Ρεαλιστικός).
- Σύμβουλος* Βρήκες κάποια που σε ενδιαφέρουν;
- Sue* Ναι! Διοικητικός υπάλληλος μονάδας υγειονομικής περίθαλψης και θεραπευτής προσανατολισμού για τυφλούς. Δεν είχα φανταστεί ότι θα μπορούσα να κάνω δουλειές υψηλού επιπέδου σε σχέση με την υγειονομική περίθαλψη χωρίς να διαθέτω κάτι περισσότερο από πτυχίο κολεγίου.
- Σύμβουλος* Μελέτησες μήπως τα επαγγέλματα με κωδικοποίηση ESR (Επιχειρηματικός-Κοινωνικός-Ρεαλιστικός), δεδομένου ότι το E (Επιχειρηματικός) ήταν στο ίδιο σχεδόν υψηλό επίπεδο με το S (Κοινωνικός); Θα έβρισκες επαγγέλματα όπως διευθυντής σε πολλά διαφορετικά είδη δραστηριοτήτων (δείχνει ολόκληρη τη λίστα), σύμβουλος επαγγελματικής αποκατάστασης και μεσίτης ακινήτων.
- Sue* Ναι, αλλά δε συζητήσαμε καθόλου για την ειδίκευσή μου.
- Σύμβουλος* Ας επικεντρωθούμε πρώτα σε μερικά πιθανά επαγγέλματα. Έπειτα μπορούμε ν' αρχίσουμε να τα συνδέουμε με ειδικεύσεις. Βλέπω ότι έχεις κάνει μια λίστα με επαγγέλματα που σου αρέσουν με μια πρώτη ματιά. Θες να μάθεις περισσότερες λεπτομέρειες γι' αυτά;
- Sue* Νομίζω πως ναι.
- Σύμβουλος* Θα σου δώσω λοιπόν μια λίστα με ιστοσελίδες που περιέχουν πολύ αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τα επαγγέλματα της λίστας σου. Διάβασε όλα όσα μπορείς να βρεις για καθένα από αυτά και θα συζητήσουμε τα ευρήματά σου στην επόμενη συνέντευξη. Την επόμενη φορά μπορούμε να μελετήσουμε και το Ευρετήριο Εκπαιδευτικών Ευκαιριών, ν' αρχίσουμε να φτιάχνουμε μια λίστα με ειδικεύσεις και να δούμε ποιες από αυτές προσφέρονται εδώ στο πανεπιστήμιο.

Το συγγραφικό έργο και η θεωρία του Donald E. Super είναι τόσο μεγάλης σπουδαιότητας ώστε η εξέτασή τους και η εφαρμογή τους μέσα σε λίγες σελίδες αποτελεί ένα εξαιρετικά δύσκολο εγχείρημα. Το έργο του ασχολείται τόσο με τη διάρκεια όσο και με την έκταση της επαγγελματικής ανάπτυξης. Η έρευνά του εντοπίζει διαδοχικά στάδια στη ζωή και αναπτυξιακές δραστηριότητες που αφορούν την επαγγελματική ανάπτυξη και εκτείνονται από τη γέννηση ως το θάνατο του ατόμου. Η θεωρία του περιλαμβάνει το Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας (Life Career Rainbow), το οποίο περιέχει δραστηριότητες σε όλους τους αλληλεπιδρώντες ρόλους της ζωής και εντάσσεται στα πλαίσια του ορισμού που δίνει για την σταδιοδρομία. Η ευρύτητα και το βάθος της προσωπικής σταδιοδρομίας ενός ατόμου καθορίζονται από την διαρκώς αναδυόμενη αυτοαντίληψή του. Οι επαγγελματικές επιλογές επηρεάζονται συνεχώς από αυτή την αυτοαντίληψη, από άλλες εσωτερικές μεταβλητές (όπως αξίες, ενδιαφέροντα και ικανότητες) και εξωτερικές μεταβλητές (όπως πρακτική άσκηση εργασίας, συνθήκες της αγοράς εργασίας και οικονομικές συνθήκες).

Παρά τη σχετική δυσκολία, συνοψίζουμε τα πιο καίρια σημεία της θεωρίας του Super ως εξής:

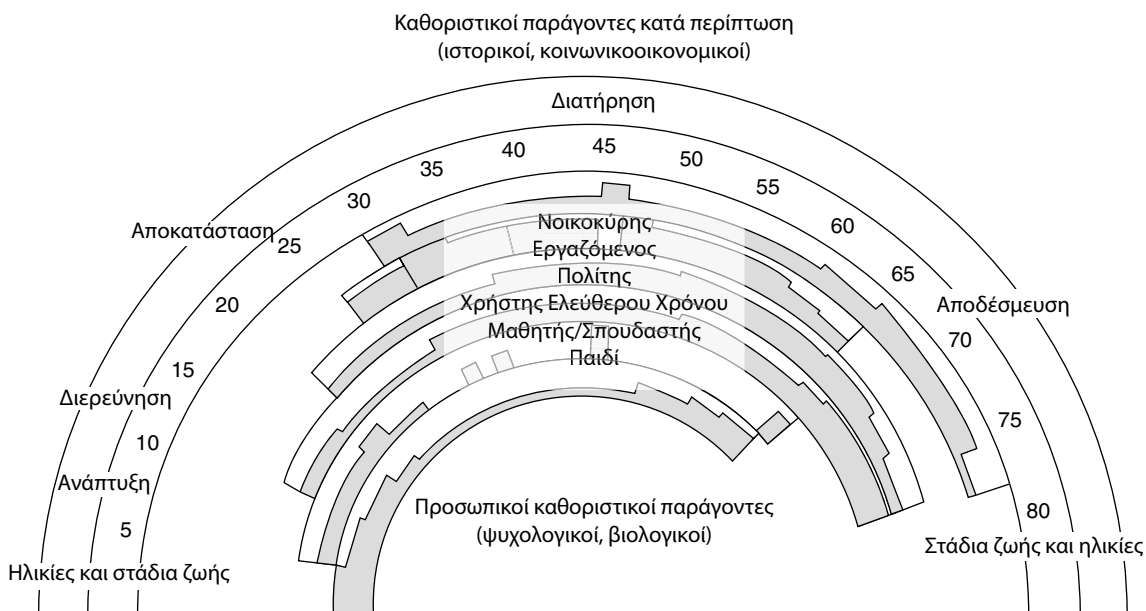
- Η σταδιοδρομία ενός ατόμου επηρεάζεται και ρυθμίζεται από την αυτοαντίληψή του, η οποία αρχίζει να διαμορφώνεται τη στιγμή που ένα μωρό διαχωρίζει τον εαυτό του από άλλα αντικείμενα και ανθρώπους και συνεχίζει να αναπτύσσεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Η επιλογή ενός επαγγέλματος αποτελεί την εφαρμογή της αυτοαντίληψης (Super, 1963). Η αυτοαντίληψη ενός ατόμου μπορεί να έχει πολλά διαφορετικά χαρακτηριστικά – όπως σαφήνεια, ρεαλισμό, αυτοεκτίμηση και λεπτομέρεια. Ένας από τους πρωταρχικούς ρόλους των συμβούλων είναι να βοηθούν τους συμβουλευόμενους να αναπτύξουν μια ισχυρή, ξεκάθαρη και ρεαλιστική αυτοαντίληψη, η οποία θα περιλαμβάνει την κατανόηση των ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και αξιών τους.
- Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι μια διά βίου διαδικασία που εκτυλίσσεται σε πέντε διαφορετικά στάδια της ζωής: ανάπτυξη, διερεύνηση, αποκατάσταση, διατήρηση και αποδέσμευση. Στο παρελθόν, η εξέλιξη μέσα από αυτά τα στάδια ήταν σχετικά γραμμική. Στον 21ο αιώνα, ωστόσο, πολλοί άνθρωποι αναγκάζονται να επαναλαμβάνουν τους κύκλους διερεύνησης, αποκατάστασης και διατήρησης, καθώς όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι είτε επιλέγουν είτε υποχρεούνται να εργαστούν σε διαφορετικούς εργοδότες και σε διαφορετικά επαγγέλματα αντί για έναν εργοδότη και σε ένα επάγγελμα σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους.
- Όπως ισχύει και για πολλές άλλες δεξιότητες, η δεξιότητα της πραγματοποίησης επιτυχών επαγγελματικών επιλογών εξαρτάται από την κατάκτηση κάποιων συγκεκριμένων γνώσεων (σχετικά με τη λήψη αποφάσεων, τον εαυτό μας, τον εργασιακό κόσμο και συγκεκριμένα επαγγέλματα) και από την εκτέλεση κατάλληλων



δραστηριοτήτων (όπως διερεύνηση και αποκρυστάλλωση εναλλακτικών επιλογών) στις κατάλληλες χρονικές στιγμές. Αν αυτές οι προκαταρκτικές γνώσεις και οι σχετικές δεξιότητες δεν αποκτηθούν στα σωστά ηλικιακά στάδια, θα υπάρξει αργότερα επίπτωση στην επαγγελματική ωριμότητα, δηλαδή στην ικανότητα επιτυχούς διαχείρισης της σταδιοδρομίας στο μέλλον.

- Ο ορισμός της σταδιοδρομίας περιλαμβάνει πολύ περισσότερα στοιχεία από τον ορισμό της θέσης εργασίας. Η σταδιοδρομία είναι ένας συνδυασμός όλων των δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται μέσα από τους ρόλους ζωής που διαδραματίζει ένα άτομο σε ένα δεδομένο χρονικό σημείο (Super, 1980). Μερικοί από τους ρόλους αυτούς είναι: παιδί, μαθητής/σπουδαστής, εργαζόμενος, σύζυγος, γονιός, νοικοκύρης, πολίτης και χρήστης ελεύθερου χρόνου. Ο Super τους παρουσίασε με τη μορφή ενός Ουράνιου Τόξου Ζωής-Καριέρας (βλ. Σχήμα 2.2). Στο Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας κάθε ρόλος μπορεί να οριστεί ως ο χρόνος και η ενέργεια που δαπανάται για την εκπλήρωση του ρόλου αυτού. Οι συγκεκριμένοι ρόλοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και επηρεάζουν ο ένας τον άλλο. Για παράδειγμα, ο ρόλος του Εργαζόμενου επηρεάζεται όταν ένα παιδί είναι άρρωστο και ο γονιός πρέπει να αφιερώσει λιγό-

**ΣΧΗΜΑ 2.2** Το Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας: Έξι ρόλοι ζωής σε ένα σχηματικό χρονικό διάστημα της ζωής. Από το Career Choice and Development (Επιλογή και Ανάπτυξη σταδιοδρομίας) (2η έκδοση), Duane Brown, Linda Brooks και Συνεργάτες.



Copyright © 1990 Jossey-Bass, Inc., θυγατρική της John Wiley & Sons, Inc.

τερο ή καθόλου χρόνο στη δουλειά. Όλοι μαζί οι ρόλοι καλύπτουν το σύνολο της ζωής μας τόσο σε επίπεδο καθημερινότητας όσο και σε επίπεδο βίου γενικότερα. Σύμφωνα με τους όρους του Super, η επιτυχημένη επαγγελματική ανάπτυξη έχει μεγάλη σχέση με την ικανότητα επιλογής ρόλων ζωής, τη διαχείριση του χρόνου τους (εύρος ζώνης) και της σπουδαιότητά τους (ένταση) και την αξιοποίηση της αυτοαντίληψης και των αξιών ενός ατόμου μέσα από το συνδυασμό αυτών των ρόλων.

- Παρατηρούμε ότι ο πιο πρώιμος ρόλος είναι αυτός του παιδιού κι έπειτα του μαθητή/σπουδαστή και του χρήστη ελεύθερου χρόνου (ο χρόνος και η ενέργεια που δαπανώνται σε ψυχαγωγικές δραστηριότητες). Ο ρόλος του εργαζομένου είναι πολύ σημαντικός καθώς επηρεάζει και επηρεάζεται από όλους τους άλλους ρόλους. Στη διάρκεια της ενήλικης ζωής οι ρόλοι του εργαζομένου, του συζύγου, του νοικοκύρη και του πολίτη μπορούν να βιώνονται με ένταση. Γενικά, ο Super κατέληξε στο συμπέρασμα ότι όσο περισσότερους ρόλους θα μπορούσε να παίξει ένα άτομο διατηρώντας την ισορροπία, τόσο υψηλότερη είναι η πιθανότητα να επιτύχει ικανοποίηση και ολοκλήρωση στη ζωή του. Η επιλογή, το εύρος ζώνης (απαιτούμενος χρόνος) και η ένταση (σπουδαιότητα) των ρόλων αλλάζουν στη διάρκεια της ζωής, καθώς ορισμένοι ρόλοι απαιτούν λιγότερο χρόνο και γίνονται λιγότερο έντονοι (όπως ο ρόλος του γονιού και του εργαζομένου) ενώ άλλοι γίνονται πιο σημαντικοί (όπως του πολίτη ή του χρήστη ελεύθερου χρόνου).
- Αν και η αυτοαντίληψη, τα ενδιαφέροντα, οι αξίες, οι ικανότητες και οι στόχοι ενός ατόμου είναι πρωταρχικοί παράγοντες στην επιλογή και ανάπτυξη σταδιοδρομίας, οι συνθήκες του περιβάλλοντος στο οποίο πραγματοποιούνται οι επαγγελματικές επιλογές αποτελούν, επίσης, ισχυρούς παράγοντες επίδρασης.

Όπως και στον Holland, υπάρχουν πρόσθετες έννοιες σχετικές με τη θεωρία του Super που έχουν ισχυρή πρακτική εφαρμογή:

- Μερικές πολύ σημαντικές συμπεριφορές και δεξιότητες πρέπει να μαθαίνονται νωρίς στην παιδική ηλικία ώστε να διευκολύνεται η βέλτιστη επαγγελματική ανάπτυξη. Μεταξύ αυτών είναι: συνειδητοποίηση της ανάγκης για μελλοντικό προγραμματισμό, δεξιότητες λήψης αποφάσεων, εσωτερικό κέντρο ελέγχου και διερευνητική στάση. Η απουσία αυτών συμβάλλει στην επαγγελματική ανωριμότητα.
- Οι αξίες είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες επίδρασης στην επιλογή και ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Όταν ένα άτομο γνωρίζει καλά τις προσωπικές αξίες του είναι σε θέση να εντοπίσει τα πιθανά επαγγέλματα που του ταιριάζουν. Ωστόσο, οι αξίες μπορούν να κατανεμηθούν σε όλους τους ρόλους ζωής. Το άτομο δεν θα πρέπει να προσπαθεί να επιτύχει όλες τις σημαντικές αξίες του στο ρόλο του ως εργαζόμενος.

## ΣΤΟΧΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Στο πλαίσιο αναφοράς του Super, οι στόχοι της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι αρκετά διαφορετικοί από αυτούς που αναφέρονται στη θεωρητική προσέγγιση του Holland. Περιλαμβάνουν κάποια ή όλα τα ακόλουθα:

- προσδιορισμός του επιπέδου επαγγελματικής ωριμότητας και προσπάθεια μείωσης των ελλείψεων που εντοπίζονται σε επίπεδο κατάλληλων συμπεριφορών, δεξιοτήτων, γνώσεων, και στην εκτέλεση δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης
- ανάλυση της αυτοαντίληψης και ενίσχυσή της μέσω αξιολόγησης και συμβουλευτικής, κατά περίπτωση
- κατανόηση ότι η σταδιοδρομία είναι ένας συνδυασμός αλληλεπιδρώντων ρόλων ζωής και παροχή βοήθειας στην επιλογή των ρόλων αυτών και στον προσδιορισμό των διαστάσεών τους με στόχο την επίτευξη ισορροπίας στη ζωή
- προσδιορισμός ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και αξιών, και κατανομή τους σε όλους τους ρόλους ζωής.

## ΔΕΙΓΜΑ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ-ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

[Ο σύμβουλος έχει ζητήσει από το βοηθό του να χορηγήσει το *Adult Career Concerns Inventory* (Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ζητημάτων Ενηλίκων) και το *Career Development Inventory* (Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης) στην συμβουλευόμενη πριν από την πρώτη συνέντευξη. Ο σύμβουλος έχει στη διάθεσή του τις βαθμολογίες.]

- Σύμβουλος* Γεια σου Sue. Εξήγησέ μου πρώτα για ποιο λόγο ζήτησες να γίνει αυτή η συνάντηση.
- Sue* Είμαι δευτεροετής... γράφτηκα στο κολέγιο για να λάβω την απαραίτητη εκπαίδευση που θα με βοηθήσει να βρω μια καλύτερη δουλειά. Ως τώρα έχω παρακολουθήσει τα υποχρεωτικά μαθήματα, αλλά πρέπει να δηλώσω μια ειδίκευση μέχρι το επόμενο εξάμηνο.
- Σύμβουλος* Επομένως πρέπει πλέον να σκεφτείς σοβαρά ποια είσαι και πώς θέλεις να είναι η ζωή σου.
- Sue* Δεν το έχω σκεφτεί ποτέ έτσι, αναρωτιόμουν απλώς ποια ειδίκευση να επιλέξω.
- Σύμβουλος* Αυτό είναι κάτι πολύ σημαντικό... αλλά είναι απλώς ένα βήμα στην όλη διαδικασία. Έχεις υπόψη σου ένα ή περισσότερα επαγγέλματα που θα ήθελες να ακολουθήσεις;
- Sue* Όχι, δεν το έχω σκεφτεί ακόμα. Ξέρω ότι θα ήθελα να εργάζομαι με ανθρώπους με κάποιο τρόπο, και φαίνεται επίσης ότι έχω ικανότητα στις μηχανικές εργασίες.

- Σύμβουλος* Αυτό είναι μια καλή αρχή. Πες μου τι είδους εμπειρίες είχες όταν εργαζόσουν με ανθρώπους.
- Sue* Ως ρεσεψιονίστ και ταμίας σε κατάσταση τροφίμων κατάλαβα ότι μπορώ να έχω καλή επικοινωνία με τους ανθρώπους και ότι είμαι διατεθειμένη να κάνω παραπάνω από όσα απαιτεί η δουλειά μου για να τους βοηθήσω σε ένα θέμα ή πρόβλημα. Αντλώ πολλή ικανοποίηση από αυτό.
- Σύμβουλος* Επομένως θεωρείς ότι έχεις την ικανότητα να βοηθάς ανθρώπους και αυτό είναι σημαντικό για σένα.
- Sue* Ναι.
- Σύμβουλος* Έχεις επισημάνει κάποια επαγγέλματα που θα σου επέτρεπαν να βοηθάς ή να εργάζεσαι με ανθρώπους με τρόπους που θεωρείς σημαντικούς;
- Sue* Όχι ακριβώς. Ξέρω ότι οι νοσοκόμες βοηθούν ανθρώπους, αλλά δεν νομίζω ότι θέλω να δουλέψω με αρρώστους. Φαντάζομαι ότι οι δάσκαλοι βοηθούν τα παιδιά, αλλά ούτε αυτό το επάγγελμα μου αρέσει.
- Σύμβουλος* [Εξετάζει τις βαθμολογίες στο CDI (Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης) αλλά δεν τις εξηγεί στην συμβουλευόμενη.] Νομίζω ότι μια σωστή επόμενη κίνηση θα ήταν να αφιερώσεις λίγο χρόνο για να βρεις όσα περισσότερα επαγγέλματα μπορείς που θα σου επιτρέπουν να εργάζεσαι με ανθρώπους. Έχουμε εδώ το DISCOVER – ένα σύστημα επαγγελματικού σχεδιασμού βασισμένο σε υπολογιστή. Αν χρησιμοποιήσεις αυτά τα δύο εργαλεία του DISCOVER (δίνει στην συμβουλευόμενη ένα σημειωμένο διάγραμμα ροής του συστήματος), νομίζω ότι θα ανακαλύψεις πολλές δυνατότητες. Εκτύπωσε τη λίστα επαγγελμάτων που θα βρεις. Διάβασε τις περιγραφές τους και εκτύπώσέ τες και αυτές. Την επόμενη φορά που θα έρθεις θα συζητήσουμε τη λίστα αυτή.

## ΔΕΥΤΕΡΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η συμβουλευόμενη (Sue) κάνει αυτό που της ζήτησε ο Σύμβουλος και έπειτα συναντώνται για να συζητήσουν τα ευρήματά της.

- Σύμβουλος* Λοιπόν, βρήκες πολλές ιδέες; Φαντάζομαι πως ναι, αν κρίνω από το πακέτο εκτυπώσεων που έχεις μαζί σου!
- Sue* Βρήκα πολλά επαγγέλματα στον κλάδο των πωλήσεων και της διοίκησης όπου θα μπορούσα να εργάζομαι με ανθρώπους, και επίσης πολλά επαγγέλματα στις υπηρεσίες υγείας, στις κοινωνικές υπηρεσίες και στην εκπαίδευση. Διαπίστωσα ότι θα μπορούσα να βρω καλές δουλειές σε οποιοδήποτε από αυτούς τους κλάδους με πτυχίο κο-

- λεγίου, αλλά υπάρχει μεγάλη διαφορά στην ειδίκευση που απαιτείται σε αυτές τις διαφορετικές ομάδες επαγγελματιών.
- Σύμβουλος* Ναι, πράγματι. Πες μου πώς θέλεις να είναι η ζωή σου σε πέντε ή και δέκα χρόνια από τώρα. Σκέψου τομείς της ζωής σου εκτός της δουλειάς – όπως για παράδειγμα αν θες να παντρευτείς, να κάνεις παιδιά, να δραστηριοποιηθείς στην κοινότητα, να έχεις ελεύθερο χρόνο ή να αποκτήσεις το δικό σου σπίτι.
- Sue* Πάντα ήθελα να παντρευτώ –και έχω μια σταθερή σχέση αυτό τον καιρό– και ν’ αποκτήσω τουλάχιστον δύο παιδιά. Θέλω να έχω το δικό μου σπίτι –αρκετό καιρό έζησα σε διαμέρισμα– και να διαθέτω αρκετό χρόνο για την οικογένεια και για κοινωνικές δραστηριότητες πέρα από το να έχω μια εργασία πλήρους απασχόλησης.
- Σύμβουλος* Επομένως θες μια πλήρη και ικανοποιητική ζωή! Θα ήθελα να πάρεις τρία πράγματα μαζί σου στο σπίτι. Αφού τα συμπληρώσεις, θα τα συζητήσουμε λεπτομερώς στην επόμενη συνεδρία μας. Το πρώτο είναι αυτό το γράφημα που ονομάζω Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας. Απεικονίζει τους χαρακτηριστικούς ρόλους ζωής που καλούνται να παίξουν οι άνθρωποι, δηλαδή τους τρόπους με τους οποίους χρησιμοποιούν το χρόνο και την ενέργειά τους. Θα ήθελα να χρησιμοποιήσεις αυτό το φύλλο εργασίας για να σχεδιάσεις το δικό σου Ουράνιο Τόξο σταδιοδρομίας, επισημαίνοντας τους ρόλους που θα ήθελες να παίξεις και πόσο χρόνο θα ήθελες να αφιερώνεις σε καθέναν ανά εβδομάδα. Το δεύτερο ονομάζεται Κλίμακα Αξιών. Είναι ένα ερωτηματολόγιο που θα σε βοηθήσει να εντοπίσεις μέσα από 21 αξίες αυτές που είναι πιο σημαντικές για σένα. Και τέλος, σε αυτό το τρίτο φύλλο εργασίας προσπάθησε να αποφασίσεις ποιες από τις αξίες που βαθμολόγησες ως «πιο σημαντικές» θέλεις να χρησιμοποιείς σε καθέναν από τους ρόλους ζωής που έχεις επιλέξει. Μόλις τα ολοκληρώσεις θα αποκτήσεις ορισμένες πληροφορίες που θα σου χρησιμεύσουν στην εξέταση καθενός από τα επαγγέλματα που σκέφτεσαι να ακολουθήσεις. Ασχολήσου τώρα με αυτά! Θα προχωρήσουμε στην επιλογή ειδίκευσης μέσα στις επόμενες μέρες!

---

## Η ΑΦΗΓΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ MARK L. SAVICKAS

---

Η κονστρουκτιβιστική θεωρία, που αντιπροσωπεύει η αφηγηματική προσέγγιση του Savickas, είναι μια προέκταση της θεωρίας του Super στον 21ο αιώνα. Ίσως θυμάστε ότι μια κεντρική ιδέα της θεωρίας του Super ήταν η δήλωσή του ότι «η επιλογή ενός επαγγέλματος είναι η εφαρμογή μιας αυτοαντίληψης».

Η κονστρουκτιβιστική θεωρία, τον ορισμό της οποίας έδωσε ο Savickas, μαθητής του

Super, δέχεται ότι τα άτομα μπορούν να δημιουργήσουν μια σταδιοδρομία και να της δώσουν νόημα. Η προσέγγιση αυτή ανατρέπει την άποψη του 20ού αιώνα ότι μπορούν να εξακριβωθούν τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων και στη συνέχεια να βρεθούν εργασίες που να ταιριάζουν σε αυτά. Οι υποστηρικτές της κονστρουκτιβιστικής προσέγγισης υπογραμμίζουν ότι τόσο τα άτομα όσο και τα περιβάλλοντα αλλάζουν πολύ γρήγορα στον 21ο αιώνα και έτσι δεν εξασφαλίζεται μια σταθερή αντιστοιχία. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, «οι καριέρες δεν ξεδιπλώνονται, αλλά χτίζονται καθώς τα άτομα κάνουν επιλογές που εκφράζουν τις αυτοαντιλήψεις τους και δηλώνουν τους στόχους τους στην κοινωνική πραγματικότητα της ζωής». (Savickas, 2005).

Εννοιολογικά, η θεωρία περιλαμβάνει τρία συστατικά στοιχεία: επαγγελματική προσωπικότητα, πτυχές της ζωής και επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Η θεωρία ασπάζεται την ιδέα της διαφορικής ψυχολογίας ότι κάθε άτομο έχει ένα σύνολο χαρακτηριστικών και ότι αυτά τα χαρακτηριστικά αποτελούν τύπους προσωπικότητας (Holland, 1997) που μπορούν να ταιριάζουν στα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων. Ο κονστρουκτιβισμός εξετάζει αυτό το συνδυασμό με ένα πολύ πιο αντικειμενικό τρόπο από αυτόν του Holland, δίνοντας παράλληλα έμφαση στο γιατί τα άτομα ασχολούνται με αυτό το είδος επαγγελματικής συμπεριφοράς και πώς αυτό εκφράζει μια πτυχή της ζωής.

Το δεύτερο συστατικό στοιχείο της θεωρίας είναι οι πτυχές της ζωής. Η θεωρητική προσέγγιση δέχεται ότι οι μοναδικές εμπειρίες που βιώνει κάθε άτομο διαμορφώνουν μία ή περισσότερες πτυχές της ζωής. Αυτές οι πτυχές μπορεί να αφορούν ένα πρόβλημα που απαιτεί επίλυση ή μια αξία που πρέπει να πραγματοποιηθεί. Η πτυχή είναι, όπως εκφράζεται από τον Super, μια κινητήρια δύναμη για να εκφράσει ένα άτομο την αυτοαντίληψη του και να δώσει νόημα στη δουλειά και στους άλλους ρόλους στη ζωή του. Επομένως, ένας βασικός ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθάει τα άτομα να προσδιορίζουν τις πτυχές της ζωής και στη συνέχεια να ανακαλύπτουν τρόπους με τους οποίους μπορούν να τους εφαρμόσουν στην εργασία ώστε αυτή ν' αποκτήσει ένα βαθύτερο προσωπικό νόημα και να συνεισφέρουν στο κοινωνικό σύνολο.

Το τρίτο συστατικό στοιχείο της θεωρίας είναι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Οι ταχείες και πολύπλοκες αλλαγές του 21ου αιώνα απαιτούν ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Η προσαρμοστικότητα συνίσταται στις στάσεις, συμπεριφορές και ικανότητες που χρησιμοποιούν τα άτομα για να κάνουν τις απαραίτητες ρυθμίσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον ή τις αλλαγές στην σταδιοδρομία τους. Η κατοχή αυτών των χαρακτηριστικών ενισχύει τις διαδικασίες αλλαγής του περιβάλλοντος και προσαρμογής του ατόμου ώστε να μπορεί να εφαρμόσει την αυτοαντίληψη στην εργασία του.

Η μέθοδος που χρησιμοποιείται για να βοηθήσει τα άτομα σε αυτό το θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς είναι η αφήγηση ιστοριών. Δηλαδή, ο σύμβουλος δίνει το έναυσμα στον συμβουλευόμενο να αφηγηθεί ιστορίες από τη ζωή του απευθύνοντάς του μερικές κατευθυντικές ερωτήσεις. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να προσδιορίσει τις πτυχές που προκύπτουν από αυτές τις ιστορίες ζωής και να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να αναγνωρίσει αυτές τις πτυχές. Αφού αναγνωριστούν οι πτυχές, η επιλογή ενός επαγγέλματος

γίνεται το μέσο εφαρμογής της πτυχής. Θεωρητικά, η δυνατότητα εφαρμογής μιας βαθιά ριζωμένης πτυχής της ζωής μέσω της δουλειάς αυξάνει σημαντικά τη σημασία του συγκεκριμένου ρόλου ζωής.

Μερικές αντιπροσωπευτικές ερωτήσεις που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο σύμβουλος ο οποίος εφαρμόζει αυτή τη θεωρητική προσέγγιση είναι οι εξής:

- Μπορείς να μου πεις τρεις από τις πρώτες αναμνήσεις της ζωής σου;
- Ποιοι άνθρωποι αποτέλεσαν μερικά από τα πιο σημαντικά σου πρότυπα και γιατί;
- Ποια είναι η αγαπημένη σου ταινία (μυθιστόρημα, περιοδικό, τηλεοπτική σειρά κ.λπ.) και γιατί;

Λαμβάνεται ως δεδομένο ότι οι ιστορίες που αφηγούνται οι συμβουλευόμενοι όταν απαντούν σε τέτοιες ερωτήσεις εμπεριέχουν σημαντικές πτυχές της ζωής τους.

### ΣΤΟΧΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

1. Να κάνει τον συμβουλευόμενο να συνειδητοποιήσει σημαντικά θέματα της ζωής του και δυσεπίλυτα προβλήματα.
2. Να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να χτίσει μια σταδιοδρομία που θα διευκολύνει τη χρήση αυτής της πτυχής της ζωής ή θα βοηθήσει να λυθεί αυτό το ανεπίλυτο πρόβλημα.
3. Να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να αναπτύξει επαγγελματική προσαρμοστικότητα ώστε να μπορεί να αντιμετωπίζει τους διαρκώς μεταβαλλόμενους τρόπους εφαρμογής της αυτοαντίληψης στην εργασία.

### ΔΕΙΓΜΑ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ-ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

<i>Σύμβουλος</i>	Σε ευχαριστώ που ήρθες. Πώς μπορώ να σε βοηθήσω να χτίσεις τη δική σου σταδιοδρομία;
<i>Sue</i>	Θα πρέπει σύντομα να δηλώσω μια ειδίκευση και δεν έχω ιδέα τι θέλω να κάνω όταν μεγαλώσω.
<i>Σύμβουλος</i>	Θα ήθελες λοιπόν να επικεντρωθούμε σε μερικούς πιθανούς επαγγελματικούς στόχους ώστε να μπορείς να επιλέξεις μια ειδίκευση που θα τους στηρίξει.
<i>Sue</i>	Ναι, ακριβώς.
<i>Σύμβουλος</i>	Πες μου περισσότερα πράγματα για σένα. Ποιοι άνθρωποι αποτέλεσαν μερικά από τα πρώτα πρότυπα στη ζωή σου;
<i>Sue</i>	Κάποιοι ροκ σταρ, όπως ο David Bowie... και άνθρωποι της περιπέτειας όπως ο Jacques Cousteau.
<i>Σύμβουλος</i>	Τι θαύμαζες σε αυτούς;
<i>Sue</i>	Την ελευθερία που φαίνεται να έχουν. Μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα, να φορέσουν οτιδήποτε θέλουν ή να πουν οτιδήποτε... και οι άνθρωποι τους λατρεύουν.

Σύμβουλος	Επομένως, σου αρέσει να μην περιορίζεσαι από την παράδοση ή από τεχνητούς περιορισμούς. Τι άλλο μπορείς να μου πεις για σένα; Επέστρεψε όσο βαθύτερα μπορείς στο παρελθόν και πες μου μια από τις αγαπημένες σου αναμνήσεις.
Sue	Όταν ήμουν τεσσάρων ή πέντε ετών είχα ένα φανταστικό μέρος. Ήταν ένα όμορφο σημείο στην άλλη πλευρά μιας γέφυρας. Όταν οι γονείς μου μου έλεγαν να κάνω κάτι που δεν ήθελα, απλώς διέσχιζα τη γέφυρα και πήγαινα σε εκείνο το όμορφο μέρος.
Σύμβουλος	Και ποια ήταν η σημασία του μέρους αυτού για σένα ως παιδί;
Sue	Ήταν ένα μέρος όπου μπορούσα να είμαι ελεύθερη και να κάνω οτιδήποτε ήθελα στη φαντασία μου.
Σύμβουλος	Πες μου ποια είναι η αγαπημένη σου τηλεοπτική σειρά σήμερα.
Sue	Μου αρέσουν όλες οι εκπομπές reality... όπου βάζουν τους ανθρώπους σε συναρπαστικούς και δύσκολους ρόλους – πολύ έξω από τα συνηθισμένα.
Σύμβουλος	Αρχίζω να διαμορφώνω μια γενική εικόνα από τις ιστορίες που μου αφηγείσαι. Μια δυνατή πτυχή της προσωπικότητάς σου είναι να είσαι ελεύθερη να κάνεις πράγματα έξω από τα συνηθισμένα, να έχεις πολλή ελευθερία και ποικιλία και να είσαι, ίσως, λίγο ριψοκίνδυνη. Πιστεύεις ότι αυτά τα χαρακτηριστικά ανταποκρίνονται σε σένα;
Sue	Ναι, αρκετά. Αν μπορούσα να κάνω ένα είδος εργασίας που να βασίζεται σε αυτές τις πτυχές, η δουλειά δεν θα ήταν πλέον βαρετή.
Σύμβουλος	Έχεις εντοπίσει κάποια τέτοια επαγγέλματα;
Sue	Όχι, γιατί δεν σκέφτηκα ποτέ να ψάξω για επαγγέλματα με αυτό τον τρόπο. Μου εξάπτει το ενδιαφέρον η πιθανότητα των διεθνών επιχειρήσεων. Νομίζω ότι η εργασία στον τομέα αυτό θα μπορούσε να μου προσφέρει την ευκαιρία να κάνω πολλά ταξίδια, να έχω μεγάλη ποικιλία και να γνωρίσω πολλούς ενδιαφέροντες ανθρώπους. Και δεν πρόκειται για ένα συνηθισμένο, καθημερινό επάγγελμα.
Σύμβουλος	Αυτό είναι μια καλή αρχή. Για την επόμενη συνεδρία μας θέλω να θυμηθείς κάποιες άλλες πρώτες αναμνήσεις από τη ζωή σου και να μου τις διηγηθείς... και θέλω να χρησιμοποιήσεις αυτή την ιστοσελίδα (της δίνει μια κάρτα με μια ηλεκτρονική διεύθυνση) για να βρεις κάποια άλλα επαγγέλματα που παρέχουν το είδος περιπέτειας, ρίσκου και ανεξαρτησίας που αναζητάς.

---

## Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ JOHN KRUMBOLTZ

---

Προερχόμενος από το χώρο των θεωρητικών της μάθησης, ο John Krumboltz εξετάζει τις επιλογές και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας ενός ατόμου μέσα από το πρίσμα του ρεπερ-



τορίου των συμπεριφορών που έχει καταφέρει να μάθει. Όπως ακριβώς τα άτομα έχουν καταφέρει να μάθουν τις συμπεριφορές και τις δεξιότητες που κατέχουν πριν ζητήσουν την υποστήριξη ενός συμβούλου, μπορούν να μάθουν και νέες, αν αυτό θα τους ωφελήσει στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους. Ένας από τους σημαντικούς ρόλους του συμβούλου είναι να παροτρύνει τη διερευνητική συμπεριφορά, να διδάσκει νέες δεξιότητες και να διευκολύνει εμπειρίες που μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα την απόκτηση νέων γνώσεων.

Οι θεμελιώδεις έννοιες της θεωρίας είναι οι εξής:

- Υπάρχουν τέσσερις πρωταρχικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας: γενετικά χαρίσματα, περιβαλλοντικές συνθήκες και γεγονότα, καθοριστικές και συσχετιστικές μαθησιακές εμπειρίες και γνώση δεξιοτήτων προσέγγισης καθηκόντων (Krumboltz, 1996).
- Οι σύμβουλοι δεν μπορούν να επηρεάσουν τα γενετικά χαρίσματα ή τις περιβαλλοντικές συνθήκες. Αντίθετα, ωστόσο, μπορούν να επηρεάσουν τις μελλοντικές μαθησιακές εμπειρίες ενός συμβουλευόμενου και μπορούν να διδάξουν αυτό που ο Krumboltz ονομάζει δεξιότητες προσέγγισης καθηκόντων, δηλαδή γνωστικές δεξιότητες λήψης αποφάσεων.
- Η ύπαρξη παράλογων πεποιθήσεων σχετικά με τις επιλογές και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο στον προσδιορισμό των στόχων και στην πραγματοποίηση ικανοποιητικών επιλογών. Ένας σημαντικός ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να εντοπίσει αυτές τις παράλογες πεποιθήσεις και να τις καταπολεμήσει.
- Κάθε άτομο φιλτράρει τα γεγονότα και τις πληροφορίες μέσα από τη δική του γενικευμένη αυτοπαρατήρηση και τις κοσμοθεωρίες του. Επομένως, η πραγματικότητα ή η κοσμοθεωρία ενός ατόμου φιλτράρεται από ένα σύστημα προσωπικών πεποιθήσεων που έχει μάθει στο περιβάλλον του.
- Η γενικευμένη μάθηση και η αυτοπαρατήρηση επηρεάζονται έντονα από τη θετική ενίσχυση και/ή τα θετικά πρότυπα. Οι άνθρωποι μαθαίνουν όταν δέχονται θετική ενίσχυση για τη στάση ή τη συμπεριφορά τους. Μαθαίνουν, επίσης, καθώς μιμούνται τη συμπεριφορά των ανθρώπων που έχουν ως πρότυπα. Οι σύμβουλοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τόσο τη θετική ενίσχυση όσο και τα θετικά πρότυπα για να διαμορφώσουν τις συμπεριφορές των συμβουλευομένων.
- Ειδικά στον 21ο αιώνα, η αβεβαιότητα αποτελεί μια αποδεκτή και θετική κατάσταση, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ενισχύσει τη διερεύνηση και να δημιουργήσει ευκαιρίες για νέα μάθηση. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στο να ωθούν τους συμβουλευόμενους στη διερεύνηση και τη μάθηση αντί να τους βοηθούν να βρουν την καλύτερη λύση ή να επιλέξουν τη «σωστή» ειδίκευση ή το «σωστό» επάγγελμα.

## ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΒΗΜΑΤΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Το πλαίσιο του Krumboltz περιλαμβάνει τους εξής στόχους συμβουλευτικής:

- εντοπισμό και εξάλειψη των παράλογων πεποιθήσεων που επηρεάζουν την επιλογή και ανάπτυξη σταδιοδρομίας
- διδασκαλία δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και άλλων δεξιοτήτων προσέγγισης καθηκόντων, σε περίπτωση που ελλείπουν
- διεύρυνση του ορίζοντα εναλλακτικών επιλογών του συμβουλευόμενου, ενθαρρύνοντας τη διερεύνηση και τις πραγματικές εμπειρίες ζωής
- δημιουργία ευκαιριών για τον συμβουλευόμενο ώστε να λάβει θετική ενίσχυση για τις συμπεριφορές που θεωρούνται ότι είναι θετικές γι' αυτόν
- δημιουργία ευκαιριών για τον συμβουλευόμενο ώστε να υιοθετήσει θετικά πρότυπα
- ανάπτυξη κατάλληλων δεξιοτήτων επαγγελματικού σχεδιασμού (διερεύνηση, λήψη πληροφοριών, αποκρυστάλλωση επιλογής, στάθμιση εναλλακτικών επιλογών) που οδηγούν τον συμβουλευόμενο σε στόχους που θα επιλέξει ο ίδιος
- παροχή στήριξης στον συμβουλευόμενο για να αποδεχτεί την αβεβαιότητα ως μια φυσιολογική κατάσταση και να τη χρησιμοποιήσει για το σχεδιασμό νέων εμπειριών, ώστε να εκμεταλλευτεί αυτό που ο Krumboltz ονομάζει «τυχαίες συγκυρίες».

Οι Krumboltz και Baker (1973) προσδιορίζουν τα παρακάτω οχτώ στάδια στη σχέση κατά τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής:

1. Ορισμός του προβλήματος και των στόχων του συμβουλευόμενου.
2. Επιδίωξη και εξασφάλιση αμοιβαίας συμφωνίας για την επίτευξη των στόχων.
3. Δημιουργία εναλλακτικών λύσεων στο πρόβλημα.
4. Συλλογή πληροφοριών σχετικά με αυτές τις εναλλακτικές.
5. Εξέταση των πιθανών επιπτώσεων κάθε εναλλακτικής.
6. Επαναξιολόγηση στόχων, εναλλακτικών και επιπτώσεων.
7. Λήψη απόφασης ή πραγματοποίηση επιλογής.
8. Γενίκευση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων για την αντιμετώπιση νέων προβλημάτων.

### ΔΕΙΓΜΑ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ-ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ

*(Η συμβουλευόμενη έχει συμπληρώσει το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Πεποιθήσεων πριν από την πρώτη συνέντευξη [Carrer Beliefs Inventory].)*

Σύμβουλος            Πέρασε μέσα, Sue. Πώς είσαι σήμερα; Τι θα ήθελες να συζητήσουμε;  
Sue                    Είμαι δευτεροετής... γράφτηκα στο κολέγιο για να λάβω την απαραί-

- τητη εκπαίδευση που θα με βοηθήσει να βρω μια καλύτερη δουλειά. Ως τώρα έχω παρακολουθήσει τα υποχρεωτικά μαθήματα, αλλά πρέπει να δηλώσω μια ειδίκευση μέχρι το τέλος του επόμενου εξαμήνου.
- Σύμβουλος* Δεν είναι απαραίτητο να έχεις πάντα ένα συγκεκριμένο πλάνο στο μυαλό σου, αλλά φαίνεται ότι σε πιέζει μια προθεσμία για να πάρεις μια σημαντική απόφαση. Τι νομίζεις ότι πρέπει να κάνεις ή να γνωρίζεις για να λάβεις αυτή την απόφαση;
- Sue* Πρέπει να έχω πολλές πληροφορίες για όλες τις δουλειές που θα μπορούσα να κάνω και να μάθω τι σχέση έχουν με τις ειδικεύσεις που προσφέρονται εδώ στο πανεπιστήμιο.
- Σύμβουλος* Ναι, αυτό θα ήταν μια καλή αρχή για την επίλυση του προβλήματος. Υπάρχει κάποιος λόγος που δεν το έχεις κάνει ήδη;
- Sue* Δεν νιώθω πολλή αυτοπεποίθηση για το πώς να το χειριστώ. Σκέφτηκα ότι θα μπορούσες να με βοηθήσεις.
- Σύμβουλος* Από τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που συμπλήρωσες παρατηρώ ότι δεν νιώθεις σίγουρη για την ικανότητά σου να λαμβάνεις αποφάσεις. Σκέψου ορισμένες σημαντικές αποφάσεις που έλαβες στο παρελθόν οι οποίες ήταν επιτυχημένες. Μπορείς να μου αναφέρεις μία;
- Sue* Νομίζω ότι πήρα μια σωστή απόφαση όταν επέλεξα αυτή τη σχολή.
- Σύμβουλος* Για ποιο λόγο;
- Sue* Έχω την ευκαιρία να φοιτώ σε μια καλή σχολή που δεν κοστίζει πολύ και να συνεχίζω τη μερική απασχόλησή μου στο κατάστημα τροφίμων – αυτά τα πράγματα καλύπτουν τις ανάγκες που έχω αυτή τη στιγμή στη ζωή μου.
- Σύμβουλος* Επομένως, τα αποτελέσματα της απόφασης που πήρες είναι καλά για σένα, καθώς σου δίνουν τη δυνατότητα να επιτύχεις το στόχο σου να πάρεις πτυχίο κολεγίου. Ποια ήταν η διαδικασία που ακολούθησες για την επιλογή αυτής της σχολής;
- Sue* Πρώτα, πήρα μια λίστα με όλες τις σχολές που βρίσκονταν σε απόσταση 50 μιλίων από την περιοχή μου. Έπειτα, απέκλεισα τις ιδιωτικές σχολές γιατί ήταν πολύ ακριβές. Απέκλεισα επίσης το Κεντρικό Κρατικό Πανεπιστήμιο γιατί δεν είχα επιτύχει αρκετά υψηλή μέση βαθμολογία στο λύκειο. Έτσι είχα να επιλέξω μεταξύ δύο μόνο σχολών. Τέλος, επισκέφτηκα και τις δύο σχολές,μίλησα με άτομα στο γραφείο υποδοχής σπουδαστών και με αρκετούς που είχαν φοιτήσει σε κάθε σχολή. Έτσι, η επιλογή έγινε εύκολη.
- Σύμβουλος* Φαίνεται, λοιπόν, ότι έθεσες ως στόχο να φοιτήσεις σε ένα κολλέγιο όχι πολύ ακριβό και σε κοντινή απόσταση, με σκοπό να αποκτήσεις ένα πτυχίο κολεγίου διατηρώντας ταυτόχρονα τη μερική απασχόλησή σου. Και στη συνέχεια έκανες τις σωστές κινήσεις. Μου φαίνεται ότι ακολούθησες μια καλή διαδικασία λήψης αποφάσεων. Μπορούμε

- να εφαρμόσουμε την ίδια διαδικασία στην επόμενη απόφασή σου, την επιλογή ειδίκευσης;
- Sue* Πιστεύω πως ναι, αλλά δεν ξέρω ποια επαγγέλματα θα πρέπει να εξετάσω. Νομίζω μόνο ότι θα ήθελα να εργάζομαι με ανθρώπους με κάποιο τρόπο.
- Σύμβουλος* Έχεις αποκτήσει εμπειρία σε τέτοιες δουλειές;
- Sue* Ναι. Σε δύο δουλειές που έχω κάνει –ρεσεψιονίστ και ταμίας σε κατάρτιση τροφίμων– συναλλασσόμουν με ανθρώπους καθημερινά. Διαπίστωσα ότι αν τους αντιμετωπίζω με χαμόγελο, ακόμα και αν αυτοί είναι κακόκεφοι, και αν κάνω λίγη προσπάθεια να τους εξυπηρετήσω, υιοθετούν μια πιο ζεστή συμπεριφορά και εκτιμούν τη στάση μου. Αυτό με κάνει να νιώθω ωραία. Θα ήθελα να έχω μια δουλειά με υψηλότερες απολαβές όπου θα εργάζομαι με ανθρώπους και θα ικανοποιούμαι με τη σκέψη ότι τους βοήθησα ή τους εξυπηρέτησα με κάποιο τρόπο.
- Σύμβουλος* Έχεις σκεφτεί κάποιες τέτοιες δουλειές;
- Sue* Όχι. Σκέφτηκα ότι ίσως μπορείς να με βοηθήσεις εσύ.
- Σύμβουλος* Ποια άλλα είδη δουλειάς ή εθελοντικής εμπειρίας θα μπορούσες να αναζητήσεις ώστε να διερευνήσεις άλλες εναλλακτικές λύσεις;
- Sue* Δεν ξέρω καθόλου.
- Σύμβουλος* Υπάρχει μια ιστοσελίδα που λέγεται O\*Net Online όπου θα μπορείς να επιλέξεις ομάδες εργασιών, όπως κοινωνικές υπηρεσίες, εκπαίδευση και υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης. Μπορείς να χρησιμοποιήσεις αυτή την ιστοσελίδα από εδώ ή από το σπίτι. Μόλις επιλέξεις μια ομάδα, εμφανίζεται μια λίστα με επαγγέλματα. Αν ζητήσεις περιγραφή, θα λάβεις πολύ αναλυτικές πληροφορίες για κάθε επάγγελμα, όπως απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες, συνήθεις δραστηριότητες, απαιτούμενη κατάρτιση, αξίες που ίσως μπορείς να επιτύχεις μέσα από το επάγγελμα και πολλά άλλα. Η ιστοσελίδα αυτή μπορεί να σου δώσει μερικές ιδέες. Αυτό το φύλλο σου παρέχει οδηγίες βήμα προς βήμα για το τι να επιλέξεις σε κάθε μενού. Όταν έρθεις την επόμενη εβδομάδα, φέρε μαζί σου εκτυπώσεις από διάφορες δουλειές που σε ενδιαφέρουν. Φρόντισε να εξετάσεις επαγγέλματα για τα οποία δεν είχες ακούσει ποτέ, καθώς και αυτά που ήδη γνωρίζεις. Ακόμα κι αν νομίζεις ότι προτιμάς εργασίες όπου έρχεσαι σε απευθείας επαφή με ανθρώπους, μελέτησε, επίσης, μερικές από τις άλλες ομάδες.
- Sue* Και τι πρέπει να κάνω μετά;
- Σύμβουλος* Θα εξετάσουμε τη λίστα μαζί και θα αποφασίσουμε αν υπάρχουν άλλες εναλλακτικές επιλογές που θα ήθελες ίσως να διερευνήσεις. Έπειτα, θα σου προτείνω να πάρεις συνέντευξη από τουλάχιστον δύο άτομα που εργάζονται στα επαγγέλματα που έθεσες σε υψηλή προ-

Sue

τεραιότητα. Εφόσον δεν χρειάζεται να δηλώσεις ειδικευση μέχρι το επόμενο εξάμηνο, θα σου προτείνω, επίσης, να παρακολουθήσεις ένα ή δύο ενδεικτικά μαθήματα στην ειδικευση που σχετίζεται περισσότερο με το επάγγελμα που επέλεξες και να αναζητήσεις άλλες ευκαιρίες εργασίας με ανθρώπους, πέρα από την εμπειρία που είχες ως τώρα. Εντάξει. Θα φροντίσω να μάθω τις δυνατότητες που έχω και θα κανονίσω μια άλλη συνάντηση για την επόμενη εβδομάδα. Σε ευχαριστώ που τόνωσες την αυτοπεποίθησή μου.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάσαμε, πολύ συνοπτικά, τρεις από τις κλασικές θεωρίες επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας και περιγράψαμε μια τέταρτη, πιο πρόσφατη, προσέγγιση. Παρουσιάσαμε αποσπάσματα αντιπροσωπευτικών συνεντεύξεων με τη Sue, μια φανταστική περίπτωση, σε μια προσπάθεια επεξήγησης του τρόπου εφαρμογής κάθε θεωρίας.

Είναι πιθανόν ότι οι περισσότεροι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα προτιμούσαν να είναι εκλεκτικοί, δηλαδή, να επιλέξουν μία θεωρία και τις αντίστοιχες τεχνικές της για ένα δεδομένο συμβουλευόμενο ή μια δεδομένη κατάσταση. Για παράδειγμα, η θεωρία του Holland μπορεί να επιλεγεί για να χρησιμοποιηθεί σε έναν συμβουλευόμενο ο οποίος έχει χάσει τη δουλειά του και χρειάζεται βοήθεια για να εντοπίσει άλλες εργασίες που αξιοποιούν παρόμοιες δεξιότητες και ενδιαφέροντα. Η θεωρία του Super μπορεί να επιλεγεί εάν απαιτείται ένα πλαίσιο σχεδιασμού ενός προγράμματος ανάπτυξης σταδιοδρομίας για μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και φοιτητές. Η προσέγγιση του Savickas μπορεί να επιλεγεί για έναν συμβουλευόμενο ο οποίος εκφράζεται ελεύθερα και έχει αναπτυγμένη διορατικότητα. Η θεωρία του Krumboltz μπορεί να προτιμηθεί στην περίπτωση ενός συμβουλευόμενου ο οποίος πρέπει να μάθει δεξιότητες λήψης αποφάσεων και θα μπορούσε να ωφεληθεί από τη βιωματική μάθηση.

Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα εφαρμογής μιας σύνθεσης θεωριών σε μία συγκεκριμένη περίπτωση. Για παράδειγμα, ένα σύμβουλος που ασχολείται με τη Sue, μπορεί να χρησιμοποιήσει από το σύνολο των θεωρητικών προσεγγίσεων τη θεωρία και αξιολόγηση του Holland για να τη βοηθήσει να προσδιορίσει επαγγέλματα και ειδικεύσεις, τη θεωρία του Krumboltz για να δημιουργήσει μαθησιακές εμπειρίες που θα βελτιώσουν την αυτοαντίληψή της και θα βοηθήσουν στον έλεγχο της πραγματικότητας, το Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας και σχετικές αξιολογήσεις του Super για το σχεδιασμό μελλοντικών ρόλων ζωής και μια κονστрукτιβιστική, αφηγηματική προσέγγιση με σκοπό να καταλήξουν σε λίγες και ουσιαστικές επαγγελματικές εναλλακτικές δυνατότητες και να καταρτίσουν ένα σχέδιο δράσης. Εν ολίγοις, κάθε θεωρητική προσέγγιση εξετάζει το φαινόμενο της επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας μέσα από ένα διαφορετικό πρίσμα και διαμορφώνει ένα διαφορετικό καλειδοσκοπικό μοτίβο. Στην πραγματικότητα, όλες αυτές οι θεωρίες (και άλλες) μπορούν να συγχωνευθούν σε μία, που θα παρέχει μια ευρύτερη προοπτική αντίληψη σε σύγκριση με οποιαδήποτε μεμονωμένη θεωρία.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 3

## Πλαίσιο και Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας



- Εσωτερικές Μεταβλητές
- Εξωτερικές Μεταβλητές

Η Izuma είναι μια 30χρονη Γιαπωνέζα η οποία παντρεύτηκε Αμερικανό και απέκτησε την αμερικανική υπηκοότητα. Όταν ήρθε να ζήσει στις Ηνωμένες Πολιτείες μαζί με το σύζυγό της εξέφρασε την επιθυμία της να φοιτήσει στο πανεπιστήμιο. Επειδή όμως δεν ήταν σίγουρη για τους επαγγελματικούς στόχους της, και, επομένως, τον τομέα ειδίκευσης που θα ακολουθούσε στο πανεπιστήμιο, ζήτησε τη βοήθεια ενός Συμβούλου στο κέντρο συμβουλευτικής του πανεπιστημίου.

Ο Σύμβουλος, αφού άκουσε το λόγο για τον οποίο η Izuma χρειάζεται συμβουλευτική στήριξη, αφιέρωσε την πρώτη συνέντευξη στη συγκέντρωση πληροφοριών ώστε να κατανοήσει τις εξωτερικές μεταβλητές που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη λήψη των αποφάσεων της Izuma. Έμαθε ότι η Izuma είναι μοναχοπαίδι, ο πατέρας της είναι μηχανικός και η μητέρα της, σύμφωνα με την ιαπωνική παράδοση, δεν έχει δουλέψει ποτέ εκτός σπιτιού. Η Izuma είχε ζήσει στις Ηνωμένες Πολιτείες στη διάρκεια δύο τετραετιών, όταν ο πατέρας της είχε μετατεθεί στο εργοστάσιο της Honda στις Ηνωμένες Πολιτείες. Επομένως, είχε καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας και της αμερικανικής κουλτούρας. Η Izuma δέχτηκε μεγάλη πίεση από τους γονείς της και την κοινωνία της Ιαπωνίας να παντρευτεί αντί να συνεχίσει να εργάζεται στη θέση διοικητικής υπαλλήλου σε μια μεγάλη εταιρεία στο Τόκιο. Ο Αμερικανός σύζυγός της υποστηρίζει την επιθυμία της να φοιτήσει στο πανεπιστήμιο και να σταδιοδρομήσει.

Μετά από αυτή την αρχική συνέντευξη, ο Σύμβουλος ζήτησε από την Izuma να συμπληρώσει δύο ερωτηματολόγια στο Ίντερνετ: την Αναζήτηση σταδιοδρομίας που ταιριάζει στο Άτομο του Kuder (Kuder Carrer Search with Person Watch) και το Ερωτηματολόγιο Εργασιακών Αξιών του Super (Values Inventory). Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου ενδιαφερόντων έδειξαν υψηλό ενδιαφέρον σε δύο ομάδες: την Προσωπική/Κοινωνική ομάδα (95%) και την ομάδα Πωλήσεων/Διοίκησης (92%), δηλαδή πολύ υψηλό ενδιαφέρον στην εργασία με ανθρώπους, είτε για την παροχή βοήθειας σε αυτούς με κάποιο τρόπο είτε ως επιτελικό διοικητικό στέλεχος. Στο Ερωτηματολόγιο Εργασιακών Αξιών του Super, οι τρεις υψηλότερες αξίες ήταν η επίτευξη στόχων, το κύρος και η ανεξαρτησία. Στη συζήτηση σχετικά με τις διαφορές ανάμεσα στα εργασιακά καθήκοντα και στα χαρακτηριστικά αυτών των δύο ομάδων, προέκυψε ότι, παρά το υψηλό ενδιαφέρον για την ομάδα Πωλήσεων/Διοίκησης και τη δυνατότητα επίτευξης των πιο σημαντικών εργασιακών αξιών σε αυτήν, η Izuma δεν μπορούσε να λάβει σοβαρά υπόψη τα επαγγέλματα αυτού του είδους. Η κουλτούρα της απαιτούσε από τις γυναίκες να έχουν έναν ρόλο παθητικό, υποστηρικτικό και να εξυπηρετούν τις ανάγκες των άλλων.

Στη συνέχεια ο Σύμβουλος βοήθησε την Izuma να μάθει πληροφορίες σχετικά με τα επαγγέλματα στην Προσωπική/Κοινωνική ομάδα που απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου. Η Izuma αποφάσισε να παρακολουθήσει ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη συμβουλευτική και να επιχειρήσει να πραγματοποιήσει τις αξίες της – κύρος, επίτευξη και ανεξαρτησία – μέσα από ένα σχέδιο σταδιοδρομίας που θα οδηγούσε σε μια διοικητική θέση στον κλάδο της συμβουλευτικής.

Όπως και στην περίπτωση της Izuma, η ανάπτυξη, επιλογή και αλλαγή σταδιοδρο-

μίας πραγματοποιείται πάντα μέσα στο γενικό πλαίσιο του ατόμου και στο περιβάλλον. Στις επιλογές σταδιοδρομίας, αυτό το γενικότερο πλαίσιο εμπεριέχει πάντα την εσωτερική πραγματικότητα του αποφασίζοντος και την εξωτερική πραγματικότητα του εργασιακού κόσμου. Ο Parsons (1909), πατέρας της επαγγελματικής συμβουλευτικής, έθεσε τα θεμέλια για τη μελέτη αυτών των δύο παραμέτρων του γενικού πλαισίου στην παρακάτω δήλωσή του σχετικά με μια διαδικασία η οποία διεξάγεται σε τρία στάδια:

1. Κατανόησε τον εαυτό σου, τη συμπεριφορά, τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, τις φιλοδοξίες, τους περιορισμούς στους πόρους σου και τις άλλες ιδιότητές σου
2. Μάθε τις απαιτήσεις και τις προϋποθέσεις της επιτυχίας, τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, τις απολαβές, τις ευκαιρίες και τις προοπτικές στα διάφορα επαγγέλματα
3. Χρησιμοποίησε «σωστή συλλογιστική» στη συσχέτιση αυτών των δύο ομάδων δεδομένων (σ. 5).

Ο Super (1990), στα τέλη του 20ού αιώνα, παρουσίασε συνοπτικά αυτή την έννοια στην «Αψίδα των Καθοριστικών Παραγόντων» (Archway of Determinants), όπως απεικονίζεται στο Σχήμα 3.1. Αυτό το γράφημα, που παρατίθεται ως απεικόνιση της διαδικασίας ανάπτυξης σταδιοδρομίας, ήταν η τελευταία συνεισφορά του Super στον κλάδο πριν από το θάνατό του. Σε αυτή την απεικόνιση επιχείρησε να κάνει μια σύνθεση του προηγούμενου έργου του αναφορικά με τα στάδια και τις δραστηριότητες ανάπτυξης στη ζωή, την αυτοαντίληψη και το Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας.

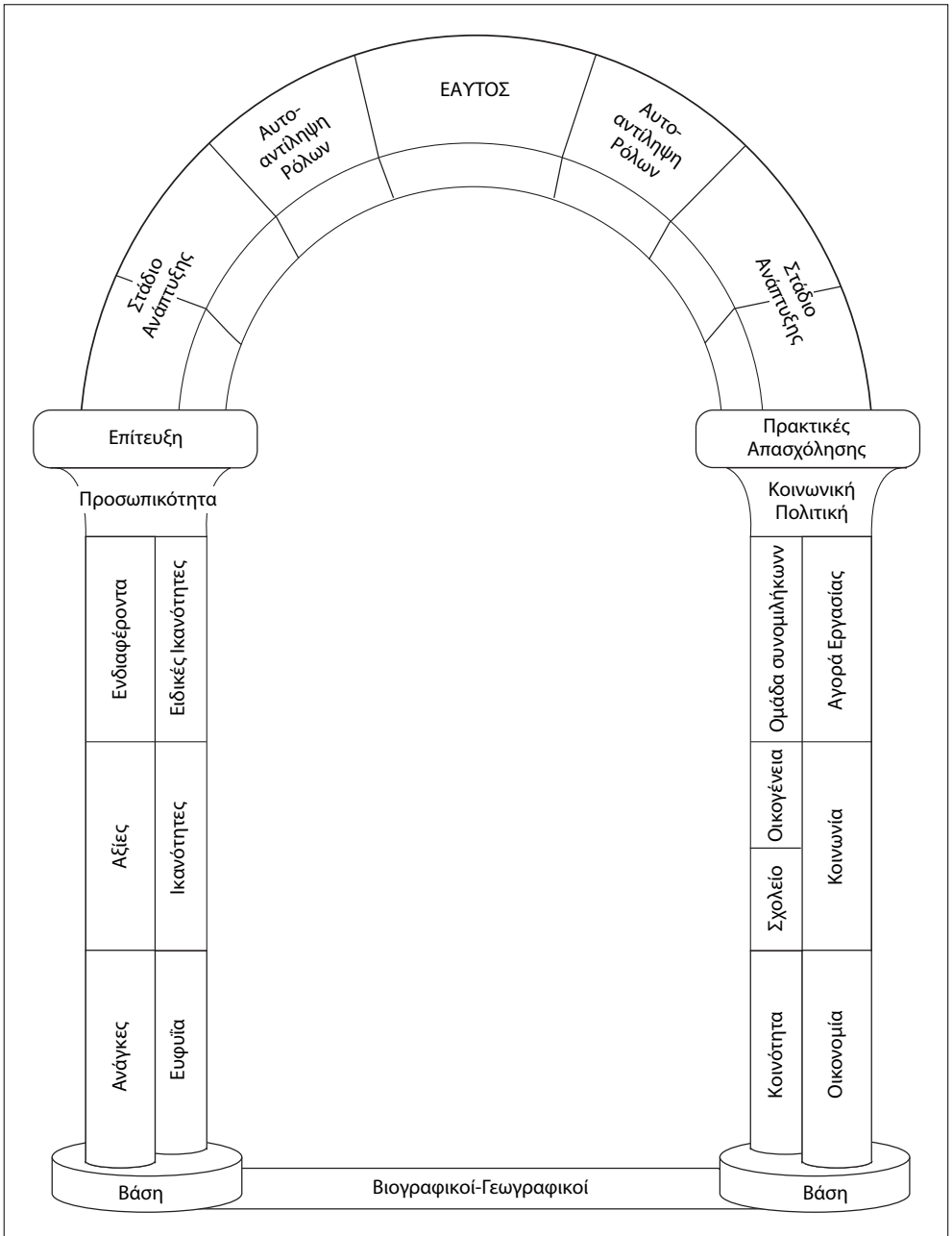
Ας ξεκινήσουμε εξετάζοντας την κορυφή του γραφήματος. Η αψίδα στην κορυφή συμβολίζει την προσωπική σταδιοδρομία ενός ατόμου και αποτελεί την αποκορύφωση της αλληλεπίδρασης εσωτερικών και εξωτερικών μεταβλητών που απεικονίζονται με τις δύο κολώνες της αψίδας. Παρατηρούμε ότι η αψίδα έχει το σχήμα του Ουράνιου Τόξου Ζωής-Καριέρας (βλ. Κεφάλαιο 2, σελίδα 21). Τα δομικά στοιχεία της αποτελούν στάδια ανάπτυξης και ρόλους ζωής σε όλη τη διάρκεια της ζωής. Παρατηρούμε ότι ο στυλοβάτης αυτής της προσωπικής σταδιοδρομίας είναι ο εαυτός μας, όπως εκφράζεται μέσα από μια επαγγελματική αυτοαντίληψη. Αυτό αποτελεί ίσως μια οπτική έκφραση της δήλωσης του Super ότι η επιλογή ενός επαγγέλματος είναι η εφαρμογή μιας αυτοαντίληψης.

Η βάση του γραφήματος συμβολίζει τα βιογραφικά και γεωγραφικά δεδομένα. Στο μοντέλο του Super οι βιογραφικές πτυχές πιθανώς εξομοιώνονται με την προσωπική ιστορία ζωής ενός ατόμου – την ακολουθία γεγονότων και επιδράσεων που έχουν διαμορφώσει τις ανάγκες, τις αξίες, τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές του. Αυτά τα βιογραφικά δεδομένα περιλαμβάνουν το φύλο, τη φυλή, την κοινωνικοοικονομική τάξη, τις οικογενειακές αξίες και άλλα παρεμφερή στοιχεία.

Η γεωγραφική παράμετρος περιλαμβάνει τις εθνικές και πολιτιστικές επιδράσεις που δέχεται το άτομο, καθώς και τη διαθεσιμότητα εναλλακτικών δυνατοτήτων και την πρόσβαση σε αυτές. Διαφορετικές κουλτούρες έχουν διαφορετικές προσδοκίες σχετικά με



**ΣΧΗΜΑ 3.1** Η αψίδα των καθοριστικών παραγόντων της σταδιοδρομίας (σ.σ. αριστερόστροφα)



Πηγή: *From Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd edition). Duane Brown, Linda Brooks και Συνεργάτες (Eds.), Copyright © 1990, Jossey-Bass Inc. Το παρόν υλικό χρησιμοποιείται με την άδεια της Jossey-Bass Inc., θυγατρική, της John Wiley & Sons, Inc.

τους ρόλους αντρών και γυναικών. Σε κάποιες κουλτούρες οι νέοι πρέπει να ακολουθούν τις επαγγελματικές επιλογές των γονιών τους. Σε ορισμένες κουλτούρες οι πολίτες έχουν ελεύθερη επιλογή ενώ σε άλλες πρέπει να ασχολούνται με τα επαγγέλματα που υπαγορεύει η ανάγκη της αγοράς εργασίας ή οι βαθμολογίες τους σε σχετικά τεστ. Σε ορισμένες κουλτούρες οι άνθρωποι θεωρούν ότι θα έχουν μια μακρόχρονη σταδιοδρομία στο ίδιο επάγγελμα και στην ίδια εταιρεία, ενώ σε άλλες προσφέρεται η ελευθερία της αλλαγής σταδιοδρομίας και η ευκαιρία της απόκτησης πρόσθετης εκπαίδευσης ή δεξιοτήτων σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής τους. Η επίδραση και των δύο αυτών ειδών παραγόντων είναι εμφανής στις επαγγελματικές προοπτικές και επιλογές της Izuma. Η επίδραση της κουλτούρας είναι πράγματι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που σχετίζεται με την επιλογή και ανάπτυξη της σταδιοδρομίας ενός ατόμου.

Αυτές οι δύο θεμελιώδεις έννοιες διαμορφώνουν δύο ίσες κολώνες οι οποίες στηρίζουν και τροφοδοτούν την επιλογή προσωπικής σταδιοδρομίας ενός ατόμου: εσωτερικές μεταβλητές στην αριστερή στήλη και εξωτερικές μεταβλητές στη δεξιά. Αυτές οι δύο κολώνες περιλαμβάνουν τους πρωταρχικούς παράγοντες οι οποίοι συμπλέκονται και σχηματίζουν το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου οι συμβουλευόμενοι κάνουν τις επαγγελματικές επιλογές τους.

---

## ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

---

Όταν παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη, οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας συνήθως επικεντρώνονται περισσότερο στις εσωτερικές μεταβλητές ενός ατόμου παρά στις εξωτερικές. Η πρώτη από τις εσωτερικές μεταβλητές που περιλαμβάνεται στην Αψίδα Καθοριστικών Παραγόντων είναι οι ανάγκες. Η Roe (1956), βασίζοντας σε μεγάλο βαθμό το έργο της στην ιεραρχία αναγκών του Maslow (1954), υποστήριξε ότι οι ψυχολογικές ανάγκες αναπτύσσονται μέσω των αλληλεπιδράσεων γονέων-παιδιού στα πρώτα χρόνια της παιδικής ηλικίας. Αυτές οι αλληλεπιδράσεις, για παράδειγμα, μπορεί να δημιουργήσουν την ανάγκη για εργασία με ανθρώπους και όχι με αντικείμενα ή τεχνολογία. Η Roe ταξινόμησε τα επαγγέλματα σε οχτώ τομείς ενδιαφέροντος που σχετίζονται με ανάγκες οι οποίες διαμορφώνονται από την αλληλεπίδραση γονέων-παιδιού και σε έξι εκπαιδευτικά επίπεδα που σχετίζονται με την ιεράρχηση αναγκών του Maslow. Η Roe διατύπωσε την υπόθεση ότι οι ανάγκες χαμηλότερης κλίμακας του Maslow (για τροφή, στέγη, ρουχισμό και ασφάλεια) μπορούσαν να καλυφθούν από επαγγέλματα με τα οποία μπορεί να ασχοληθεί κάποιος που διαθέτει το πιο χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (γυμνάσιο ή και χαμηλότερο), αλλά οι ανάγκες υψηλότερης κλίμακας (αίσθημα ένταξης, υπόληψη, πληροφόρηση, κατανόηση, ομορφιά και αυτοπραγμάτωση) θα μπορούσαν να καλυφθούν από επαγγέλματα που απαιτούν ποικίλα επίπεδα μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Παρά την έλλειψη ερευνητικής υποστήριξης για τη θεωρία της Roe σχετικά με τις ψυχολογικές ανάγκες και τη συνέπεια της αλληλεπίδρασης γονέων-παιδιού στα πρώτα

χρόνια της παιδικής ηλικίας, είναι κοινώς αποδεκτό στη θεωρία και στην πρακτική της ανάπτυξης σταδιοδρομίας ότι τα άτομα έχουν πράγματι διαφορετικές ανάγκες και ότι ορισμένες από αυτές μπορούν να καλυφθούν πλήρως ή μερικώς μέσω της εργασίας.

Η δεύτερη εσωτερική μεταβλητή στην Αψίδα είναι η ευφυΐα. Η κληρονομικότητα προσφέρει σε κάθε άτομο ένα επίπεδο ευφυΐας. Γενικά, τα εν λόγω επίπεδα δρουν καθοριστικά στο εύρος και στο είδος εκπαίδευσης που μπορεί να ολοκληρώσει ένα άτομο και, επομένως, στο επαγγελματικό επίπεδο που μπορεί να επιδιώξει. Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο το σύστημα ταξινόμησης της Roe, το οποίο υποστηρίζεται επαρκώς από έρευνες. Το συγκεκριμένο σύστημα προτείνει έξι επίπεδα: επαγγελματικό και διευθυντικό 1, επαγγελματικό και διευθυντικό 2, ημιεπαγγελματικό, ειδικευμένο, ημι-ειδικευμένο και ανειδίκευτο. Όλα τα επαγγέλματα μπορούν να ενταχθούν σε αυτά τα έξι επίπεδα. Πιο πρόσφατα, τα επαγγέλματα στη βάση δεδομένων O\*Net (Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας, 2007) ταξινομήθηκαν σε πέντε ζώνες εργασίας, με τα επίπεδα εκπαίδευσης να κυμαίνονται από την ολοκλήρωση της φοίτησης στο λύκειο ή και σε χαμηλότερο επίπεδο, μέχρι την απόκτηση ενός πανεπιστημιακού τίτλου σπουδών. Επομένως, η ευφυΐα και το κίνητρο επίτευξης ενός συγκεκριμένου επιπέδου εκπαίδευσης είναι καθοριστικοί παράγοντες για την επιλογή σταδιοδρομίας. Οι γονείς, εκτός από τα γενετικά χαρακτηριστικά που παρέχουν, επηρεάζουν, επίσης, σε πολύ σημαντικό βαθμό τους στόχους και τα κίνητρα απόκτησης εκπαιδευτικών προσόντων.

Μια τρίτη εσωτερική μεταβλητή στην Αψίδα είναι οι αξίες. Ο Holland (1997) υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι μπορούν να ταξινομηθούν ανά τύπους προσωπικότητας, και ότι όσοι έχουν ένα δεδομένο τύπο ακολουθούν δεξιότητες που θα στηρίζουν τον τύπο τους και, σε μεγαλύτερη ηλικία, υιοθετούν ένα σύνολο αξιών που συμφωνούν με τον τύπο της προσωπικότητάς τους. Ο Brown (1996) υποστηρίζει ότι οι αξίες είναι η κινητήρια δύναμη που ωθεί τις επιλογές σταδιοδρομίας, καθώς τα άτομα επιδιώκουν να πραγματοποιήσουν τις αξίες τους μέσω της εργασίας. Ο Super (1980) υποστήριξε, επίσης, ότι οι αξίες είναι ισχυροί καθοριστικοί παράγοντες των επιλογών σταδιοδρομίας και ότι μπορούν να καταναμηθούν στους ρόλους ζωής με στόχο την πραγμάτωσή τους. Μέσω της διεθνούς Μελέτης για τη Σπουδαιότητα της Εργασίας, ο Super προσδιόρισε 12 κοινές αξίες σε όλες τις κουλτούρες – όπως ποικιλία, επίτευξη, υψηλό εισόδημα, ασφάλεια και κύρος. Η ικανότητα ενός ατόμου να πραγματοποιήσει τις πιο σημαντικές αξίες του έχει πρωταρχική σημασία για την ικανοποίηση στη ζωή του. Η σπουδαιότητα αυτών των αξιών μπορεί να αξιολογηθεί με τη συμπλήρωση του Ερωτηματολογίου Εργασιακών Αξιών του Super (Kuder & Zytowski, 2007).

Μια τέταρτη κατηγορία εσωτερικών μεταβλητών είναι τα ενδιαφέροντα. Ο Holland (1997) διατυπώνει την αρχή ότι τα ενδιαφέροντα διαμορφώνονται επειδή οι γονείς, και άλλοι ενήλικες οι οποίοι ασκούν επιρροή, προσφέρουν στα παιδιά δραστηριότητες και ότι οι δραστηριότητες που ενισχύονται θετικά μετατρέπονται σε ενδιαφέροντα. Υποστηρίζει, επίσης, ότι οι άνθρωποι επιζητούν επαγγέλματα ή εργασίες που αξιοποιούν τα ενδιαφέροντά τους και ότι τα άτομα θα νιώθουν περισσότερη ικανοποίηση σε μια εργασία που

εναρμονίζεται με τα εν λόγω ενδιαφέροντα. Η διαμόρφωση των ενδιαφερόντων ξεκινάει στη μέση των σχολικών χρόνων, και τα ενδιαφέροντα σταθεροποιούνται σταδιακά σε όλη τη διάρκεια της ζωής. Υπάρχουν πολλά αξιόπιστα και έγκυρα ερωτηματολόγια που αποκαλύπτουν τα ενδιαφέροντα των ατόμων και παρέχουν μια λίστα με επαγγέλματα συναφή με τα ενδιαφέροντά τους. Τα ενδιαφέροντα μπορούν να προσδιοριστούν, επίσης, μέσω μιας δομημένης συνέντευξης.

Μια πέμπτη κατηγορία εσωτερικών μεταβλητών είναι οι ικανότητες, η προδιάθεση για δυνατότητα εκμάθησης δεξιοτήτων και για επάρκεια γνώσεων σε συγκεκριμένους τομείς, όπως γλώσσα, μαθηματικά, χωρικές σχέσεις και μηχανική σκέψη-αντίληψη. Οι κατηγορίες επαγγελμάτων, σύμφωνα με τις οχτώ ομάδες της Roe ή τις έξι ομάδες του Holland, απαιτούν σαφώς διαφορετικά σύνολα δεξιοτήτων, οι οποίες προκύπτουν από την αξιοποίηση των ειδικών ικανοτήτων. Οι ειδικές ικανότητες μπορούν να αξιολογηθούν με χρονομετρημένα, τυποποιημένα εργαλεία όπως τα Τεστ Διαφορικών Ικανοτήτων (Αξιολόγηση Harcourt, 1990) ή το Προφίλ Ικανοτήτων O\*Net (Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας, 1999). Οι δεξιότητες –μια βαθύτερη ανάλυση των ειδικών ικανοτήτων– μπορούν να μετρηθούν με τη χρήση εργαλείων στα οποία ο συμβουλευόμενος βαθμολογεί τον εαυτό του σε πολλαπλές δεξιότητες, όπως η Αξιολόγηση Δεξιοτήτων του Kuder (Kuder Skills Assessment, Kuder Inc., 2006) ή με πιο επίσημα εργαλεία, όπως τα Κλειδιά για την Εργασία της ACT (ACT Inc., 2007).

Ο συνδυασμός και η αλληλεπίδραση αυτών των μεταβλητών –ανάγκες, ευφυΐα, αξίες, ενδιαφέροντα και ειδικές ικανότητες– έχουν ως αποτέλεσμα τη διαμόρφωση μιας μοναδικής προσωπικότητας για κάθε άτομο, και οι επαγγελματικές επιλογές του ατόμου πραγματοποιούνται μέσα στο πλαίσιο της προσωπικότητας αυτής. Αυτή η μοναδική προσωπικότητα εκφράζεται ως αυτοαντίληψη. Σύμφωνα με τον Super, οι άνθρωποι επιδιώκουν να εφαρμόσουν την αυτοαντίληψή τους μέσω της εργασίας και των άλλων ρόλων της ζωής. Όπως παρατηρήθηκε στην κορυφή της Αψίδας Καθοριστικών Παραγόντων, η αυτοαντίληψη χρησιμεύει ως ο στυλοβάτης της ανάπτυξης της προσωπικής σταδιοδρομίας ενός ατόμου.

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν μια ποικιλία τεχνικών για να προσδιορίσουν τις ατομικές μεταβλητές κάθε συμβουλευόμενου. Οι εν λόγω τεχνικές περιλαμβάνουν τη χρήση τυπικών εργαλείων αξιολόγησης –όπως ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων, αναγκών, αξιών και τύπων προσωπικότητας– και τεστ ικανοτήτων ή επίτευξης. Περιλαμβάνουν, επίσης, μη τυπικές τεχνικές αξιολόγησης όπως συνεντεύξεις, λίστες ελέγχου, φανταστική περιγραφή σταδιοδρομίας και ανάλυση ιστοριών ζωής.

Με το συνδυασμό αυτών των τεχνικών και εργαλείων, οι Σύμβουλοι βοηθούν τον εαυτό τους και τους συμβουλευόμενους να σχηματίσουν μια εικόνα της προσωπικότητας (την οποία ο Super ονομάζει συζήτηση με την πνευματική υπόσταση) που μπορεί να

μεταφραστεί σε εναλλακτικές επαγγελματικές δυνατότητες (τις οποίες ο Super ονομάζει επαγγελματική συζήτηση). Η διαδικασία αυτή συνοδεύεται από την ανάπτυξη ενός «ουράνιου τόξου επιθυμητής προσωπικής σταδιοδρομίας» (συνδυασμός των ρόλων ζωής) και από την κατανομή των ενδιαφερόντων, αξιών και δεξιοτήτων σε διάφορους ρόλους ζωής.

## ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

---

Η δεξιά στήλη της Αψίδας Καθοριστικών Παραγόντων εμπεριέχει τις μεταβλητές οι οποίες, σύμφωνα με αυτό το γράφημα, είναι εξίσου σημαντικές κατά τη διαμόρφωση της επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής σταδιοδρομίας των ατόμων. Οι μεταβλητές αυτές έχουν τη ρίζα τους στη γεωγραφία, δηλαδή σχετίζονται με τη φυλή, την εθνικότητα και τη φυσική τοποθεσία.

Η πρώτη από αυτές τις μεταβλητές είναι η οικονομία. Σε περιόδους άνθισης της οικονομίας δημιουργούνται πολύ περισσότερες θέσεις εργασίας σε σύγκριση με τις περιόδους ύφεσης. Το γεγονός αυτό διευκολύνει τα άτομα να βρουν και να διατηρήσουν θέσεις εργασίας. Οι εργοδότες, περιλαμβανομένου του στρατού και του δημόσιου τομέα, ίσως υποχρεωθούν να χαμηλώσουν τον πήχη των τυπικών προϋποθέσεων εισόδου ή επιλογής ώστε να εξασφαλίσουν την ένταξη επαρκούς αριθμού ατόμων στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Οι Αμερικανικές Υπηρεσίες Μετανάστευσης και Πολιτογράφησης (INS) ενδεχομένως θα αυξήσουν τον αριθμό των αλλοδαπών που επιτρέπεται να εισέλθουν στις Ηνωμένες Πολιτείες με βίζα εργασίας. Πρώην παραβάτες του νόμου και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες εύρεσης απασχόλησης, ενδεχομένως να μπορούν πιο εύκολα να βρουν δουλειές. Ορισμένοι τομείς της οικονομίας μπορεί να αναπτύσσονται τόσο γρήγορα ώστε να υπάρχει μια ασυνήθιστα υψηλή ζήτηση εργασίας σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, καθιστώντας δυνατή την ένταξη στα επαγγέλματα αυτά ατόμων με χαμηλότερο επίπεδο κατάρτισης από το συνηθισμένο και/ή την εξασφάλιση υψηλότερων μισθών.

Η δεύτερη από αυτές τις μεταβλητές είναι η κοινότητα, η οποία περιλαμβάνει και την οικογένεια. Η κοινότητα μπορεί να οριστεί ως το σύνολο των ανθρώπων που περιβάλλουν άμεσα ένα άτομο. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, η κοινότητα για ένα συγκεκριμένο άτομο αποτελείται από τα μέλη της οικογένειας, γείτονες, συναδέλφους, φίλους και γνωστούς. Είναι δεδομένο ότι οι γονείς και τα άλλα μέλη της οικογένειας ασκούν τη μεγαλύτερη επιρροή στην επιλογή επαγγέλματος. Επομένως, στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας, ο Σύμβουλος πρέπει να μάθει ποιες είναι αυτές οι επιδράσεις και να κατανοήσει τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πιέσεις και προσδοκίες που μπορεί να προέρχονται από την οικογένεια και τους φίλους του συμβουλευομένου. Για παράδειγμα, οι περισσότεροι γονείς μεταδίδουν την ιδέα ότι η παρακολούθηση ενός τετραετούς κύκλου σπουδών και η άσκηση επαγγελμάτων που απαιτούν το συγκεκριμένο είδος εκπαίδευσης είναι κατά κάποιον τρόπο καλύτερη από την επιλογή της επαγγελματικής-τεχνικής κατάρτισης και την άσκηση των συναφών επαγγελμάτων. Σε ορισμένες φυλετικές ή εθνο-

τικές ομάδες, οι άντρες και οι γυναίκες καλούνται να ανταποκριθούν σε συγκεκριμένες προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους που θα διαδραματίσουν και τα είδη επαγγελματών που θα ασκήσουν. Ομοίως, αν ένας συμβουλευόμενος ανήκει σε μια συγκεκριμένη φυλετική ή εθνοτική ομάδα, αυτό σημαίνει, ενδεχομένως, ότι οι αξίες του είναι διαφορετικές από αυτές της κυρίαρχης κουλτούρας. Για παράδειγμα, οι Αφροαμερικανοί, Ασιάτες ή Λατινοαμερικανοί δείχνουν πιθανώς προτίμηση στις επιλογές σταδιοδρομίας που συμβάλλουν στην ευημερία της οικογένειας και όχι σε αυτές που εξασφαλίζουν μόνο την προσωπική ευημερία. Τα μέλη ορισμένων φυλετικών και εθνοτικών ομάδων δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στο χρόνο που αφιερώνουν στην οικογένεια από ό,τι στο χρόνο που αφιερώνουν στην εργασία. Το γεγονός και μόνο ότι ένα άτομο ανήκει σε μια φυλετική ή εθνοτική ομάδα δεν συνεπάγεται ότι το άτομο θα ενστερνιστεί τις αξίες της. Επομένως, οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να κατανοούν τον τρόπο με τον οποίο οι αξίες διαφορετικών φυλετικών-εθνοτικών ομάδων διαφέρουν από τους κανόνες της κυρίαρχης κουλτούρας, και πρέπει, επίσης, να προσδιορίζουν το βαθμό διείσδυσης της κυρίαρχης κουλτούρας στην πολιτιστική ταυτότητα του συμβουλευομένου. Οι άνθρωποι-πρότυπα ασκούν σημαντική επιρροή στην επιλογή σταδιοδρομίας και θα πρέπει να ληφθούν υπόψη στο μίγμα των επιδράσεων που ασκούνται από την κοινότητα.

Μια τρίτη εξωτερική επίδραση είναι το γενικό κοινωνικό σύνολο, δηλαδή όλοι οι άνθρωποι που βρίσκονται έξω από το στενό περιβάλλον της κοινότητας. Η κοινωνία επιβάλλει στερεότυπα σε σχέση με τα επαγγέλματα που ταιριάζουν σε άντρες και γυναίκες, σε ομοφυλόφιλους και ετεροφυλόφιλους, σε άτομα νεαρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας, σε παχύσαρκους και αδύνατους καθώς και σε άτομα διαφορετικής φυλής-εθνότητας. Η κοινωνία μεταδίδει, επίσης, μηνύματα σχετικά με τις εργασίες οι οποίες απολαμβάνουν υψηλότερο κύρος, αξίζουν υψηλότερους μισθούς, και σχετικά με τα επίπεδα εκπαίδευσης ή συγκεκριμένα πανεπιστήμια που θεωρούνται καλύτερα από άλλα. Η κοινωνία υπαγορεύει, επίσης, τον τρόπο ένταξης στο χώρο εργασίας των μειονεκτούντων – άτομα με κινητικές και διανοητικές αναπηρίες, πρώην παραβάτες του νόμου, και φτωχοί–, το είδος των θέσεων εργασίας τις οποίες μπορούν να καταλάβουν καθώς και τα επίπεδα των απολαβών τους. Η κοινωνία αποφασίζει, επίσης, αν τα μέλη όλων των θρησκευτικών δογμάτων θα τύχουν ίσης αποδοχής ή ορισμένα από αυτά θα αντιμετωπίσουν διακρίσεις.

Ιδίως σε ότι αφορά τους έφηβους και τους νεαρούς ενήλικες, η τρίτη επίδραση, η ομάδα συνομηλίκων, είναι ιδιαίτερα ισχυρή. Η ομάδα συνομηλίκων επηρεάζει έντονα τα επαγγέλματα και τις πανεπιστημιακές σχολές που εξετάζονται ως εναλλακτικές δυνατότητες από τους νέους. Ένα άτομο το οποίο πρέπει να κάνει επαγγελματικές επιλογές, ειδικά στην αρχή της ενήλικης ζωής του, είναι πιθανόν να ενστερνιστεί τις αξίες της εν λόγω ομάδας, η οποία συχνά ευνοεί το υψηλό εισόδημα και όλα τα οφέλη που αυτό συνεπάγεται. Ομοίως, η επίδραση που δέχονται οι γονείς από τη δική τους ομάδα συνομηλίκων αντικατοπτρίζεται στις επιδράσεις που ασκούν οι ίδιοι στα παιδιά τους.

Η πέμπτη επίδραση, η αγορά εργασίας, αποτελεί, επίσης, έναν ισχυρό παράγοντα που επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές. Στον 21ο αιώνα έχουν συντελεστεί πολλές και

ταχείες αλλαγές στην αγορά εργασίας. Επαγγέλματα ανακύπτουν και εξαφανίζονται με γρήγορο ρυθμό, καθώς η τεχνολογία αντικαθιστά όλο και περισσότερες από τις εργασίες που έκαναν κάποτε οι άνθρωποι. Το φαινόμενο αυτό, με τη σειρά του, δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας για την υποστήριξη της τεχνολογίας. Ως αποτέλεσμα αυτής της τάσης, οι εργασίες στον τομέα συναρμολόγησης του βιομηχανικού κλάδου εξακολουθούν να βρίσκονται σε φθίνουσα πορεία (όπως και οι εργασίες στη λιανική πώληση). Ο βιομηχανικός κλάδος είχε σοβαρές απώλειες εργατικού δυναμικού καθώς οι εργασίες που εκτελούνταν πριν από ανθρώπους πραγματοποιούνται τώρα πιο αποδοτικά από υπολογιστές και ρομπότ. Ο απαιτούμενος αριθμός εργαζομένων στη λιανική πώληση έχει μειωθεί λόγω του συνδυασμού τηλεοπτικών και διαδικτυακών πωλήσεων και της κυριαρχίας των μεγάλων αλυσίδων πολυκαταστημάτων με περιορισμένο προσωπικό. Σύμφωνα με τις τρέχουσες προβλέψεις του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας, περίπου το 65% των θέσεων εργασίας στις αρχές του 21ου αιώνα θα απαιτούν έως δύο χρόνια εκπαίδευσης ή κατάρτισης μετά το λύκειο, ενώ μόνο το 20% θα απαιτούν προπτυχιακό ή ανώτερο τίτλο σπουδών, γεγονός που υποδηλώνει ότι έχει αλλάξει η εικόνα σε σύγκριση με τον 20ό αιώνα.

Οι ίδιες τεχνολογίες που ευθύνονται για την παρακμή ορισμένων επαγγελμάτων έχουν δημιουργήσει άλλα, αν και πολύ πιο περιορισμένα σε αριθμό, επαγγέλματα. Η άνοδος του Διαδικτύου έχει δημιουργήσει δουλειές για υπεύθυνους ιστού, υπεύθυνους ανάπτυξης ιστότοπων και προγραμματιστές, ενώ έχει μειώσει τις θέσεις εργασίας για κομιστές επιστολών (και άλλους τύπους ταχυδρομικών υπαλλήλων), εργαζομένους στη λιανική πώληση και υπαλλήλους γραφείου. Η ταχεία άνοδος της χρήσης κινητών τηλεφώνων έχει αυξήσει τη ζήτηση για υπαλλήλους τηλεμάρκετινγκ και κατασκευαστές πύργων κινητής τηλεφωνίας, αλλά έχει εξαλείψει θέσεις εργασίας για χειριστές τηλεφωνικών κέντρων, υπεύθυνους εγκατάστασης γραμμών και τεχνικούς επισκευών.

Ομοίως, οι τεχνολογίες έχουν τροποποιήσει σημαντικά τα εργασιακά καθήκοντα σε μια πληθώρα επαγγελμάτων. Ας σκεφτούμε τις διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι ταμίεσ τραπεζών, οι γραμματείς, οι δάσκαλοι, οι λογιστές και οι μηχανικοί αυτοκινήτων κάνουν τη δουλειά τους σήμερα σε σύγκριση με δέκα χρόνια πριν. Λόγω των ραγδαίων αλλαγών στα εργασιακά καθήκοντα των επαγγελμάτων και της πιθανής μικρής διάρκειας ζωής ενός επαγγέλματος, οι εργαζόμενοι στον 21ο αιώνα θα πρέπει να εκσυγχρονίζουν διαρκώς τις δεξιότητές τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να δώσουν περισσότερη έμφαση στο συνδυασμό των δεξιοτήτων τους από ό,τι στην επιλογή ενός επαγγέλματος. Οι δεξιότητες θα μπορούν να μεταφέρονται από το ένα επάγγελμα στο άλλο, όπως φαίνεται ήδη από το γεγονός ότι το *O\*Net* του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας (το οποίο αντικαθιστά το προηγούμενο *Λεξικό Τίτλων Επαγγελμάτων*) περιγράφει τα επαγγέλματα σύμφωνα με το σύνολο απαιτούμενων δεξιοτήτων και σύμφωνα με τα καθήκοντα της εργασίας.

Ο χώρος στον οποίο εργάζονται οι άνθρωποι ενδέχεται, επίσης, να είναι πολύ διαφορετικός, με βάση τις αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας. Στον 21ο αιώνα ένας σημαντικός αριθμός ανθρώπων θα εργάζεται από το σπίτι, επικοινωνώντας με συναδέλφους και προϊσταμένους μέσω του Ίντερνετ με ηλεκτρονική αλληλογραφία και

τηλεδιάσκεψη. Στον επιχειρηματικό τομέα, όλο και περισσότεροι άνθρωποι θα εργάζονται μέσα από ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες είτε θα είναι εγκατεστημένες σε κάποια γεωγραφική τοποθεσία είτε θα είναι ψηφιακές.

Η επίδραση της αγοράς εργασίας περιλαμβάνει τη δημιουργία νέων επαγγελμάτων, την αλλαγή υφιστάμενων, τις μεταβολές στον απαιτούμενο αριθμό ατόμων σε διάφορα επαγγέλματα και την αλλαγή των πρακτικών του τομέα απασχόλησης, μια έκτη μεταβλητή. Στον 20ό αιώνα ένας εργαζόμενος υπολόγιζε ότι θα εργάζεται στον ίδιο εργοδότη για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα και ότι θα λαμβάνει ένα καλό πακέτο πρόσθετων παροχών. Στο 21ο αιώνα οι εργαζόμενοι θα αλλάξουν δουλειές πολύ περισσότερες φορές από ό,τι στον 20ό, γιατί έχει μεταβληθεί η νοοτροπία των εργοδοτών, δηλαδή έχουν πλέον την τάση να διατηρούν έναν εργαζόμενο για όσο καιρό η επιχείρηση έχει ανάγκη τις δεξιότητές του και όχι περισσότερο. Η επιχείρηση θα διατηρείται σε όσο το δυνατόν καλύτερη κατάσταση, διαθέτοντας έναν μικρό αριθμό ατόμων στα μεσαία διευθυντικά στρώματα. Ο Rifkin (1995) αναφέρει την ύπαρξη δύο ομάδων εργαζομένων στην εποχή της πληροφορίας: (1) μια μικρή ελίτ τεχνοκρατών που κατέχει διοικητικές και τεχνικές δεξιότητες και (2) μια κατώτερη κλίμακα εργαζομένων μιας χρήσης. Μια άλλη πτυχή αυτής της νέας νοοτροπίας είναι η πρόσληψη «εργαζομένων της τελευταίας στιγμής» ή συμβασιούχων αντί για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης που λαμβάνουν ένα καλό μισθό και πλήρες πακέτο πρόσθετων παροχών. Οι εργοδότες ενδέχεται να μεταφέρουν συνήθη εργασιακά καθήκοντα σε λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, όπου αυτά μπορούν να εκτελούνται σε πολύ χαμηλότερο κόστος ανά ώρα. Ο συνδυασμός αυτών των συνθηκών της αγοράς εργασίας δυσκολεύει όλο και περισσότερο τους εργαζομένους με χαμηλό βαθμό ειδικευσης, εκπαίδευσης ή όσους έχουν κάποια μορφή αναπηρίας στο να βρουν δουλειά.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διαδικασία ανάπτυξης και επιλογής σταδιοδρομίας είναι μια πολύ περίπλοκη διαδικασία η οποία προκύπτει ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης πολλαπλών μεταβλητών, τόσο εσωτερικών όσο και εξωτερικών. Οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να βοηθούν τους συμβουλευόμενους να υπολογίσουν τις εσωτερικές μεταβλητές, όπως η ευφυΐα, οι ανάγκες, οι αξίες, οι ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, η εθνική-πολιτιστική καταγωγή, η θρησκεία και η φυσική κατάσταση. Στη θεωρία, και σε ιδανικές συνθήκες, ο προσδιορισμός των επαγγελμάτων και ενός συγκεκριμένου εργασιακού περιβάλλοντος των οποίων τα χαρακτηριστικά ταιριάζουν με εκείνα του ατόμου θα είχε ως αποτέλεσμα την εξασφάλιση επαγγελματικής ικανοποίησης και θετικής συνεισφοράς. Ωστόσο, η εφαρμογή μιας τέτοιας συστηματικής προσέγγισης χαρακτηριστικών και παραγόντων δεν κατορθώνει να λάβει υπόψη την ισχύ των εξωτερικών μεταβλητών. Οι ταχείες αλλαγές στην οικονομία, στις κοινωνικές πολιτικές, στη δομή του εργασιακού περιβάλλοντος και στις πρακτικές απασχόλησης θα έχουν επίπτωση στην επιλογή σταδιοδρομίας κάθε ατόμου, όπως ακριβώς και η επίδραση της οικογένειας, της κοινότητας και του γενικού κοινωνικού συνόλου.



# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 4

Η Διαπραγμάτευση  
της Σχέσης  
στο πλαίσιο  
της Επαγγελματικής  
Συμβουλευτικής



- Δημιουργία Κλίματος Σημαντικότητας
- Χτίζοντας Γέφυρες
- Διαπραγμάτευση της Εργασιακής Συμμαχίας
- Αντιμετωπίζοντας την Αντίσταση του Συμβουλευομένου

Οι περισσότερες θεωρίες στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής αναγνωρίζουν τη σπουδαιότητα της σχέσης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου. Υπάρχουν διαφορές ως προς το βαθμό έμφασης που δίνεται στη σχέση, αλλά, κατά γενική παραδοχή, η ανάπτυξη μιας υγιούς σχέσης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας στην επαγγελματική συμβουλευτική (Tursi & Cochran, 2006). Μέσω αυτής της σχέσης οι συμβουλευόμενοι επανακτούν την αυτοπεποίθησή τους και βρίσκουν μέσα τους τη δύναμη να εμπιστευθούν και να αξιοποιήσουν τις προσωπικές τους ικανότητες (Bohart & Tallman, 1999).

Μολονότι υπάρχει σύμπτωση απόψεων σχετικά με τη σπουδαιότητα της σχέσης, οι γνώμες δίστανται σημαντικά σε ό,τι αφορά τον τρόπο ανάπτυξης μιας καλής σχέσης με τον συμβουλευόμενο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι άνθρωποι θεωρούν ότι το μόνο που χρειάζεται είναι μια-δυο κουβέντες. Αν και αυτό είναι σίγουρα μια αρχή, ωστόσο η οικοδόμηση της σχέσης είναι μια αρκετά πιο πολύπλοκη διαδικασία. Από πολλές απόψεις, η σχέση λειτουργεί ως θεμέλιο πάνω στο οποίο στηρίζεται ολόκληρη η συμβουλευτική διαδικασία. Χωρίς σταθερά θεμέλια πολύ λίγα πράγματα μπορούν να επιτευχθούν. Ο Kelly (1997) παρουσιάζει τη σχέση ως μια ολοκληρωμένη έννοια η οποία συνδυάζει και ενοποιεί πολλά από τα ανθρωπιστικά και τεχνικά στοιχεία της συμβουλευτικής.

Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε πολλές διαφορετικές οπτικές για να αναλύσουμε τις διάφορες εκφάνσεις της σχέσης αυτής και το ρόλο της σε άλλες διαδικασίες επικούρησης. Θα ήταν ίσως χρήσιμο να την παρουσιάσουμε ως ένα «στάδιο ανάπτυξης», μια ιδέα που εκφράζει την αναγκαιότητα δημιουργίας μιας βάσης πριν από την προσπάθεια επίλυσης του προβλήματος. Αυτή η οπτική είναι μεν χρήσιμη αλλά δίνει μια πιο έντονη αίσθηση στατικότητας από αυτή που θα θέλαμε να μεταδώσουμε. Η σχέση παρέχει αναμφίβολα ένα θεμέλιο, αλλά δεν έχει ένα καθορισμένο σημείο κατάληξης. Η σχέση συνεχίζει να αναπτύσσεται στη διάρκεια όλων των σταδίων της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι έχει σπειροειδή μορφή: ένα ορισμένο επίπεδο της σχέσης θεμελιώνεται στην αρχή, αλλά με την πάροδο του χρόνου αυτή η σχέση γίνεται βαθύτερη και περνάει σε άλλο επίπεδο. Ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος δεν δημιουργούν αυτή τη σχέση μεταξύ τους για να την εγκαταλείψουν στη συνέχεια και να προχωρήσουν παρακάτω, αλλά τους ακολουθεί σε όλη την πορεία της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ο Carl Rogers (1951, 1961, 1989), ίσως περισσότερο από οποιονδήποτε άλλο θεωρητικό, καθόρισε τις απαιτούμενες συνθήκες για τη διαμόρφωση της συμβουλευτικής σχέσης. Υποστήριξε ότι οι ουσιώδεις προϋποθέσεις της συμβουλευτικής διαδικασίας θα πρέπει να είναι η αυθεντικότητα, η άνευ όρων αποδοχή του πελάτη και η συναισθηματική κατανόηση. Μέσα σε αυτό το πελατοκεντρικό πλαίσιο, ο σύμβουλος λειτουργεί περισσότερο ως διευκολυντής παρά ως «ειδικός». Ο Rogers τονίζει, επίσης, ότι ο σύμβουλος πρέπει να είναι ανεκτικός και να προσπαθεί να κατανοήσει τον εσωτερικό κόσμο του πελάτη.

Θέλουμε να καταδείξουμε τη σπουδαιότητα της σχέσης, αλλά πρέπει, επίσης, να αναλύσουμε την εφαρμογή της στην πράξη. Η οικοδόμηση της σχέσης απαιτεί συγκεκριμένες ενέργειες και στάσεις. Σκοπός μας είναι να αναφέρουμε επιγραμματικά ορισμένες μεθόδους διευκόλυνσης αυτής της διαδικασίας.

Θα μπορούσαμε να προσεγγίσουμε τη συμβουλευτική σχέση εξετάζοντας την έννοια της «σημαντικότητας», δηλαδή το κατά πόσον οι άνθρωποι νιώθουν ότι είναι σημαντικοί (ότι τους υπολογίζουν). Οι Schlossberg, Lynch και Chickering (1989) ορίζουν τη σημαντικότητα ως την «πεποίθηση που έχουν οι άνθρωποι, είτε σωστή είτε λάθος, ότι έχουν σημασία για κάποιον άλλον, ότι αποτελούν το αντικείμενο της προσοχής του, και ότι οι άλλοι νοιάζονται γι' αυτούς και τους εκτιμούν.» Η αίσθηση σημαντικότητας είναι ένα βασικό συστατικό στη σχέση παροχής στήριξης ή βοήθειας.

Σύμφωνα με τους Schlossberg, Lynch και Chickering (1989), υπάρχουν αρκετά επίπεδα σημαντικότητας. Το πρώτο επίπεδο αφορά τη βασική *ορατότητα*, δηλαδή το γεγονός και μόνο ότι κάποιος άλλος αντιλαμβάνεται απλώς την παρουσία μας. Μπορούμε να εκτιμήσουμε τη δύναμη της ορατότητας αν σκεφτούμε πώς νιώθουμε όταν μας αγνοούν (δηλαδή όταν είμαστε αόρατοι). Ορισμένοι άνθρωποι εκφράζουν το θυμό τους αγνοώντας ή παραβλέποντας τον άλλον. Κατά βάση, όλοι μας επιθυμούμε να μας προσέχουν. Μια από τις εμπειρίες που βιώνουν οι άνεργοι και όσοι αναζητούν εργασία είναι η αίσθηση ότι είναι αόρατοι. Οι άνθρωποι που αναζητούν εργασία μπαίνουν σε γραφεία και συχνά διαπιστώνουν ότι τους αγνοούν απολύτως, ιδίως όταν κάνουν γνωστό το λόγο της επίσκεψής τους. Το προσωπικό του γραφείου έχει πέσει με τα «μούτρα» στη δουλειά τη στιγμή που το άτομο που αναζητά εργασία στέκεται μπροστά στο γκισέ και περιμένει να του δώσουν σημασία.

Η παρουσία των συμβουλευόμενων θα πρέπει να γίνεται αντιληπτή αμέσως μόλις μπου μέσα στο γραφείο συμβουλευτικής. Ο σύμβουλος δεν είναι ο μόνος που πρέπει να τους δώσει προσοχή. Όλο το προσωπικό του γραφείου πρέπει να συμβάλλει στη δημιουργία ενός κλίματος σημαντικότητας. Η σημαντικότητα ξεκινάει με την πρώτη επαφή ανάμεσα στον συμβουλευόμενο και το προσωπικό του γραφείου και εξελίσσεται σε σημαντικό συστατικό της συμβουλευτικής σχέσης.

Αν θέλετε να κάνετε μια ενδιαφέρουσα άσκηση, καθίστε σε ένα γραφείο συμβουλευτικής και παρατηρήστε τους ανθρώπους καθώς μπαίνουν μέσα και εξυπηρετούνται. Τι μεταχείριση δέχονται από το προσωπικό; Ποια διαδικασία εξυπηρέτησης εφαρμόζεται; Κοιτάξτε τριγύρω στο γραφείο; και παρατηρήστε τον τρόπο οργάνωσης του φυσικού χώρου. Πώς έχει γίνει η διαμόρφωση της αίθουσας αναμονής και των γραφείων; Τι πληροφορίες έχουν αναρτηθεί στους τοίχους; Καθώς κάνετε αυτές τις παρατηρήσεις, αξιολογήστε τα μηνύματα που εκπέμπονται από την όλη οργάνωση του χώρου.

Ένα δεύτερο επίπεδο σημαντικότητας εκδηλώνεται όταν όχι απλώς αντιλαμβανόμαστε την παρουσία του ατόμου αλλά του μεταδίδουμε μια αίσθηση αληθινής *σημασίας*. Για να καταλάβετε αυτό το επίπεδο, σκεφτείτε τι συμβαίνει όταν σας επισκέπτεται ένα άτομο που θεωρείτε σημαντικό. Συνήθως υποδέχεστε το σημαντικό πρόσωπο στην πόρτα, το οδηγείτε να καθίσει σε μια άνετη καρέκλα, του προσφέρετε ένα ποτό και το ακούτε προσεκτικά όταν μιλάει. Μπορείτε να συγκρίνετε αυτή την αντιμετώπιση με τη συνήθη μεταχείριση

των συμβουλευομένων στα γραφεία συμβουλευτικής; Οι σύμβουλοι τηρούν στάση αποδοχής και εκτίμησης του συμβουλευομένου ή ακολουθούν το ιατρικό μοντέλο δημιουργίας σχέσης; Η εφαρμογή του ιατρικού μοντέλου προσέγγισης συχνά μειώνει τη σημαντικότητα και δημιουργεί μια σαφή ιεραρχική σχέση. Πιστεύουμε ότι η επιστροφή σε ένα πιο ανθρωποκεντρικό μοντέλο διαπροσωπικής επικοινωνίας θα προσέφερε σημαντικά οφέλη.

Ένα άλλο βασικό στοιχείο που χρειάζεται να προσέχουμε προκειμένου να μεταδώσουμε την αίσθηση σημασίας είναι να αφιερώνουμε χρόνο για να ακούσουμε προσεκτικά την ιστορία του συμβουλευομένου. Η ακρόαση αποτελεί ουσιώδες μέρος της επαγγελματικής συμβουλευτικής, και είναι σημαντικό να διαθέσουμε επαρκή χρόνο για να ακούσουμε την ιστορία ολόκληρη. Μερικές φορές οι σύμβουλοι προτρέχουν και προσπαθούν να προχωρήσουν στην επίλυση του προβλήματος προτού ολοκληρωθεί η αφήγηση της ιστορίας. Είναι σημαντικό να ακούμε την ιστορία για να λάβουμε πληροφορίες αλλά και για να δείξουμε στο άλλο άτομο ότι είναι σημαντικό – ότι το υπολογίζουμε.

Στο τρίτο επίπεδο σημαντικότητας οι άνθρωποι έχουν την ευκαιρία τόσο να προσφέρουν βοήθεια όσο και να λάβουν. Οι άνθρωποι νιώθουν σημαντικοί όταν αισθάνονται ότι μπορούν να προσφέρουν κάτι πραγματικά πολύτιμο και απαραίτητο. Σκεφτείτε μια περίπτωση στην οποία νιώσατε ότι οι άλλοι χρειάζονταν πραγματικά τη βοήθειά σας. Το αίσθημα ότι κάποιος μας έχει ανάγκη χρησιμεύει ως ισχυρό κίνητρο. Ωστόσο, στη συμβουλευτική σχέση υπάρχει η τάση να επικεντρώνεται η παροχή βοήθειας προς μια μόνο κατεύθυνση. Ναι μεν οι συμβουλευόμενοι χρειάζονται βοήθεια, αλλά είναι σημαντικό να έχουν και την ευκαιρία να βοηθήσουν άλλους. Ένα από τα πλεονεκτήματα της ομαδικής συμβουλευτικής είναι ότι οι συμβουλευόμενοι μπορούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο. Ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να προσπαθήσουμε να ανακαλύψουμε τρόπους ώστε οι συμβουλευόμενοι και να προσφέρουν και να δέχονται βοήθεια.

Το υψηλότερο επίπεδο σημαντικότητας επιτυγχάνεται όταν οι συμβουλευόμενοι πειστούν ότι έχουν αναπτύξει τόσο μια επαγγελματική όσο και μια προσωπική σχέση με το σύμβουλο. Σε αυτό το επίπεδο οι συμβουλευόμενοι πιστεύουν ότι ο σύμβουλος ενδιαφέρεται ειλικρινά για την ευημερία τους και ότι αυτή η μέριμνα ξεπερνάει τον επαγγελματικό του ρόλο. Πιστεύουν, για παράδειγμα, ότι ο σύμβουλος θα συνεχίσει να ενδιαφέρεται γι' αυτούς ακόμα και όταν δεν θα είναι πλέον συμβουλευόμενοι. Η προσωπική σχέση σε αυτό το επίπεδο έχει μεγαλύτερη σημασία από την εξέλιξη των συνεδριών επαγγελματικής συμβουλευτικής. Για να μεταδώσει αυτή τη μορφή σημαντικότητας ο σύμβουλος θα πρέπει να προχωρήσει ένα βήμα παραπέρα. Παράδειγμα μιας τέτοιας αντιμετώπισης αποτελεί η περίπτωση όπου ένας συμβουλευόμενος έπρεπε να πάει στο νοσοκομείο για μια μικρή επέμβαση. Ο σύμβουλος τηλεφώνησε αργότερα για να μάθει για την υγεία και την κατάσταση του συμβουλευομένου και αυτή η ενέργειά του επηρέασε σημαντικά τη δημιουργία μιας δυνατής σχέσης σημαντικότητας.

Για να εκφραστεί πλήρως η σημαντικότητα απαιτούνται τόσο ενέργειες όσο και προθέσεις. Παρακάτω αναφέρουμε ορισμένους από τους πολλούς τρόπους έκφρασης της σημαντικότητας.

- **Προστασία.** Παρέχουμε ένα ασφαλές και σίγουρο καταφύγιο που ενισχύει τις προσπάθειες διερεύνησης των συμβουλευομένων. Φροντίζουμε ώστε οι συμβουλευόμενοι να λαμβάνουν όλα τα προνόμια που δικαιούνται.
- **Ακρόαση.** Αφιερώνουμε χρόνο για να ακούσουμε όλες τις πτυχές της ιστορίας ενός ατόμου. Καθώς το άτομο αφηγείται την ιστορία δίνουμε προσοχή ώστε να εντοπίσουμε τυχόν υποβόσκοντα συναισθήματα.
- **Διερεύνηση.** Εκφράζουμε ενδιαφέρον για την ιστορία απευθύνοντας ερωτήσεις και ζητώντας διευκρινήσεις. Δείχνουμε αυθόρμητη περιέργεια και κάνουμε ερωτήσεις σχετικά με γεγονότα στη ζωή του ατόμου.
- **Αναγνώριση.** Αντιλαμβανόμαστε την παρουσία του άλλου ατόμου και του απευθύνουμε χαιρετισμό σε λεκτικό και μη λεκτικό επίπεδο.
- **Υποστήριξη.** Παρέχουμε ενθάρρυνση και εκφράζουμε επαίνους. Εντοπίζουμε τις θετικές στάσεις και συμπεριφορές και δίνουμε τη σχετική ανατροφοδότηση στον συμβουλευόμενο.
- **Ανταλλαγή.** Μοιραζόμαστε πληροφορίες για τον εαυτό μας. Αυτή η κοινοποίηση προσωπικών πληροφοριών πρέπει να είναι ειλικρινής και να ταιριάζει στην κάθε περίπτωση.

Η σημαντικότητα δεν είναι μια παράμετρος που συναντάται μόνο στη σχέση μεταξύ συμβουλευόμενου και συμβούλου. Είναι μια αίσθηση που αναπτύσσεται και στη σχέση μεταξύ προσωπικού και διοίκησης στο γραφείο επαγγελματικής συμβουλευτικής. Συχνά οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν πιο εύκολα να μεταδώσουν το αίσθημα της σημαντικότητας σε συμβουλευόμενους, όταν νιώθουν οι ίδιοι σημαντικοί μέσα στον οργανισμό. Η αίσθηση σημαντικότητας στους συμβουλευόμενους μπορεί να ενισχυθεί μέσω της βελτίωσης του εργασιακού κλίματος των συμβούλων. Παρατηρείται μια παράλληλη διαδικασία: όταν οι σύμβουλοι νιώθουν καλά με τον εαυτό τους και με τον εργασιακό τους χώρο, μπορούν καλύτερα να μεταδώσουν την αίσθηση σημαντικότητας στους άλλους (Amundson, 1993).

Η βιβλιογραφία για τη συμβουλευτική δίνει όλο και περισσότερη προσοχή στην έννοια της σημαντικότητας (Corbierre & Amundson, 2007, Dixon Rayle, 2006, Elliott, Kao, & Grant, 2004). Με δεδομένο το σημαντικό ρόλο της σχέσης στην προοπτική της θετικής έκβασης της συμβουλευτικής παρέμβασης, οι σύμβουλοι χρειάζεται να προσπαθούν περισσότερο για να βρουν τρόπους ενίσχυσης της συμβουλευτικής σχέσης.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που συντελεί στην οικοδόμηση σχέσης είναι η δημιουργία συνδέσμων, ή γεφυρών, ανάμεσα στους συμβουλευόμενους και στους συμβούλους. Οι συμβουλευόμενοι ενδιαφέρονται να πουν τις ιστορίες τους, αλλά θέλουν και να είναι σίγουροι ότι οι σύμβουλοι μπορούν να κατανοήσουν και να εκτιμήσουν τις συνθήκες της ζωής τους (Amundson, Westwood, & Prefontaine, 1995). Οι σύμβουλοι διαθέτουν μεν τεχνικές γνώσεις, αλλά μπορούν πραγματικά να κατανοήσουν τα γεγονότα στη ζωή των συμβουλευομένων τους; Οι σύμβουλοι μπορούν να εκφράσουν την κατανόησή τους συνδέοντας τα ζητήματα που αφορούν τους συμβουλευόμενους με αυτά που αντιμετωπίζουν οι ίδιοι. Αυτές οι συνδέσεις ενισχύουν τους δεσμούς συμβουλευόμενου-συμβούλου εφόσον γίνει ο κατάλληλος χειρισμός τους.

Αυτή η ανταλλαγή προσωπικών εμπειριών πρέπει να διατηρηθεί εντός ορισμένων ορίων. Οι σύμβουλοι συχνά αστειεύονται αναφέροντας την περίπτωση ενός συναδέλφου τους ο οποίος απάντησε στα προβλήματα του συμβουλευόμενου λέγοντας: «Αν νομίζεις ότι έχεις προβλήματα, περίμενε να ακούσεις τα δικά μου». Ο σύμβουλος χρειάζεται να ακολουθήσει μια ισορροπημένη προσέγγιση για να ακούσει τα προβλήματα του συμβουλευόμενου και να κάνει τις κατάλληλες συνδέσεις αναφέροντας δικές του προσωπικές πληροφορίες.

Η ικανότητα του συμβούλου να ανακαλύπτει σημεία σύνδεσης και κοινές θέσεις προϋποθέτει ότι κατανοεί πλήρως τις περιστάσεις της ζωής του συμβουλευόμενου. Αυτό σημαίνει ότι ο σύμβουλος πρέπει να αφιερώσει χρόνο σε ερωτήσεις για να μάθει περισσότερα πράγματα, πέρα από το άμεσο πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο συμβουλευόμενος (μια καλή στρατηγική σημαντικότητας). Όταν οι συμβουλευόμενοι επισκέπτονται τα κέντρα επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι συχνά έτοιμοι να δώσουν μια λεπτομερή περιγραφή του προβλήματος. Σε αυτή την περίπτωση, ο σύμβουλος θα ήταν καλύτερο να προτείνει ν' αφιερώσουν πρώτα λίγο χρόνο για να γνωριστούν πριν ν' ασχοληθούν με το πρόβλημα.

Για να διευκολύνει αυτή την αρχική αλληλεπίδραση, ο σύμβουλος μπορεί να παροτρύνει τον συμβουλευόμενο να γράψει σε ένα λευκό φύλλο χαρτιού μέχρι και 20 πράγματα που του αρέσει να κάνει (Amundson, 2003a, 2003b). Αφού συντάξει τη λίστα, ο συμβουλευόμενος καλείται να σκεφτεί κάθε δραστηριότητα σε σχέση με τις ακόλουθες ερωτήσεις: (1) Πότε ήταν η τελευταία φορά που ασχολήθηκε με τη δραστηριότητα; (2) Τι κόστος έχει η δραστηριότητα; (3) Είναι μια δραστηριότητα την οποία κάνει μόνος του ή με άλλους; (4) Η δραστηριότητα είναι αυθόρμητη ή απαιτεί προγραμματισμό; (5) Πώς καλύπτει η δραστηριότητα τις φυσικές, πνευματικές, συναισθηματικές ή ψυχικές του ανάγκες; Ζητώντας από τους συμβουλευόμενους να αναλύσουν τις δραστηριότητες, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας δημιουργεί ένα ευρύ φάσμα θεμάτων για περαιτέρω διερεύνηση και συζήτηση. Η ευρύτητα των δραστηριοτήτων αυτών επιτρέπει μια πιο ολιστική διερεύνηση. Αντί να επικεντρωθεί απλώς στο συγκεκριμένο πρόβλημα, ο σύμβουλος

μπορεί να επεκτείνει τη διερεύνηση και σε άλλους τομείς. Αυτή η ευρύτερη μελέτη είναι χρήσιμη όταν οι σύμβουλοι προσπαθούν να προσδιορίσουν άλλα ενδιαφέροντα ή άλλες δυνατότητες του συμβουλευομένου.

Για την αποτελεσματική χρήση της παραπάνω δραστηριότητας, οι σύμβουλοι χρειάζεται να καταρτίσουν πρώτα τη δική τους λίστα (είναι πάντα καλύτερο να δοκιμάζετε οι ίδιοι τη δραστηριότητα πριν τη χρησιμοποιήσετε με τους συμβουλευόμενους). Στη συνέχεια, οι σύμβουλοι μπορούν να κάνουν συσχετισμούς αναφερόμενοι στη δική τους λίστα δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, ένας σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να ξεκινήσει μια τέτοια συζήτηση ως εξής:

- Σύμβουλος* Όταν έγραψα τη δική μου λίστα ανέφερα κι εγώ την οδήγηση μοτοσικλέτας ως έναν βασικό τομέα ενδιαφέροντος. Πού οδηγείς τη μηχανή σου;
- Συμβουλευόμενος* Μου αρέσει να οδηγώ στο βουνό.
- Σύμβουλος* Εγώ συνήθως οδηγώ στην πεδιάδα. Πες μου περισσότερα για τις πεripeteies σου στα μονοπάτια του βουνού.

Αυτές οι μικρές συνδέσεις μπορούν να βοηθήσουν να ενισχυθεί ο δεσμός ανάμεσα στο σύμβουλο και στους συμβουλευόμενους.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να επισημανθούν τα κοινά σημεία σε περιπτώσεις που υπάρχουν έντονες διαφορές σε κουλτούρα, ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, θρησκεία, οικονομική κατάσταση, σεξουαλικό προσανατολισμό κ.τ.λ. (Weinrach & Thomas, 1996). Υπάρχουν μεν διαφορές, αλλά υπάρχουν και πολλές ομοιότητες που πρέπει να εντοπιστούν. Είναι σημαντικό να δοθεί προσοχή τόσο στις ομοιότητες όσο και στις διαφορές, και μέσω αυτής της διαδικασίας να γίνει η συμβουλευτική προσπάθεια πιο ανθρώπινη.

Όταν ο σύμβουλος χτίζει γέφυρες με τους συμβουλευόμενους, απευθύνει συνήθως προσωπικές ερωτήσεις, καθώς και συνηθισμένες ερωτήσεις σε σχέση με τη σταδιοδρομία. Το πρόβλημα είναι πού θα τεθούν τα όρια. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι συχνά πολύ συντηρητικοί στις ερωτήσεις που υποβάλλουν στους συμβουλευόμενούς τους. Αυτός ο συντηρητισμός έχει να κάνει περισσότερο με το άγχος του συμβούλου παρά με την προσπάθεια κάλυψης των αναγκών του συμβουλευομένου. Τα θέματα συζήτησης θα πρέπει να είναι ποικίλα και να αφορούν ιδέες, συναισθήματα, δράσεις ή συμπεριφορές και πνευματικά ενδιαφέροντα. Όπως είναι ίσως αναμενόμενο, το θέμα το οποίο ο συμβουλευόμενος διστάζει περισσότερο να συζητήσει είναι οι πνευματικές του ανησυχίες. Τα ζητήματα αυτά βρίσκονται πιθανώς στο επίκεντρο του επαγγελματικού προβληματισμού πολλών συμβουλευομένων. Οι σύμβουλοι πρέπει να κάνουν σχετικές ερωτήσεις με κατάλληλο και προσεκτικό τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε καθέναν από αυτούς τους τομείς ενδέχεται να υπάρχουν ευκαιρίες για το χτίσιμο γεφυρών.

Όταν συναντώνται οι συμβουλευόμενοι και οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας προκύπτει συνήθως η ανάγκη να διαπραγματευτούν και να καθορίσουν τους ρόλους που θα αναλάβει ο καθένας σ' αυτή τη σχέση. Ενδεχομένως να υπάρχει πρόβλημα δυσπιστίας λόγω προηγούμενων εμπειριών και πιθανών απογοητεύσεων. Όπως και αν γίνει η αρχή, είναι σημαντικό να κάνουν μια ξεκάθαρη και ειλικρινή συζήτηση σχετικά με τις προσδοκίες και τους ρόλους του καθενός. Αφού αποσαφηνιστεί αυτή η βασική παράμετρος, υπάρχει περιθώριο για τη διερεύνηση και την ανάπτυξη άλλων πτυχών της σχέσης. Μέσα από τη διαδικασία διαπραγμάτευσης οικοδομείται η σχέση και δημιουργείται η εργασιακή συμμαχία.

Μια σημαντική πλευρά της εργασιακής συμμαχίας είναι η εναρμόνιση των στόχων συμβουλευόμενου και συμβούλου σταδιοδρομίας. Τόσο ο συμβουλευόμενος όσο και ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ξεκινούν τη συμβουλευτική σχέση με ορισμένες προσδοκίες σχετικά με την κατάληξή της. Πολλοί συμβουλευόμενοι υποθέτουν ότι ο σύμβουλος θα κάνει κάποια «μαγικά κόλπα» που θα λύσουν όλα τα προβλήματά τους, ότι υπάρχει ίσως ένα ειδικό τεστ ή κρυφές γνώσεις, που θα δώσουν τις απαντήσεις στα ερωτήματά τους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, από την πλευρά τους, έχουν τις δικές τους προσδοκίες για την εξέλιξη της διαδικασίας. Οι συμβουλευόμενοι θεωρούν, ίσως, ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα κάνουν όλη τη δουλειά και θα λύσουν αυτοί τα προβλήματά τους, αλλά οι σύμβουλοι συνήθως αντιμετωπίζουν το πρόβλημα υπό άλλο πρίσμα.

Οι παρακάτω μεταφορικές εκδοχές θα σας χρησιμεύσουν ως οδηγός για να εξετάσετε τους ρόλους και τις διαφορετικές προσδοκίες:

1. προπονητής (κατευθύνει, στηρίζει, διδάσκει)
2. κηπουρός (εκτρέφει, ενισχύει, κλαδεύει, ξεριζώνει τα αγριόχορτα)
3. ναυαγοσώστης (παρατηρεί, αντιδρά, σώζει)
4. υπεύθυνος αναπλαισίωσης (δημιουργικός, επηρεάζει, δρα)
5. Άη Βασίλης (θετικός, δίνει πλούσια δώρα)
6. γονιός (ανατρέφει, καθοδηγεί, στηρίζει)
7. γιατρός (ακούει, αναλύει, συνταγογραφεί)
8. τεχνίτης (δημιουργικός, πρακτικός, επιδέξιος)
9. διευθυντής (οργανώνει, εφαρμόζει πολιτικές, στηρίζει)
10. παίκτης ομάδας (προπονείται, συνεργάζεται, παίζει το παιχνίδι)
11. πωλητής (επηρεάζει, προωθεί στο εμπόριο)
12. προγραμματιστής (κατανοεί τους κανόνες, σχεδιάζει)
13. παρασκηνιακός πολιτικός μεσάζων (συνηγορεί, επηρεάζει, κινείται στο παρασκήνιο)
14. αναλυτής (αξιολογεί, επιλύει γρίφους)
15. φρουρός ασφαλείας (ελέγχει, επιβάλλει κανόνες)
16. ταξιδιωτικός πράκτορας (ακούει, κάνει πωλήσεις, συνδυάζει ανθρώπους με προορισμούς)
17. εκπρόσωπος τύπου (συνηγορεί, είναι ορατός, εκπροσωπεί)



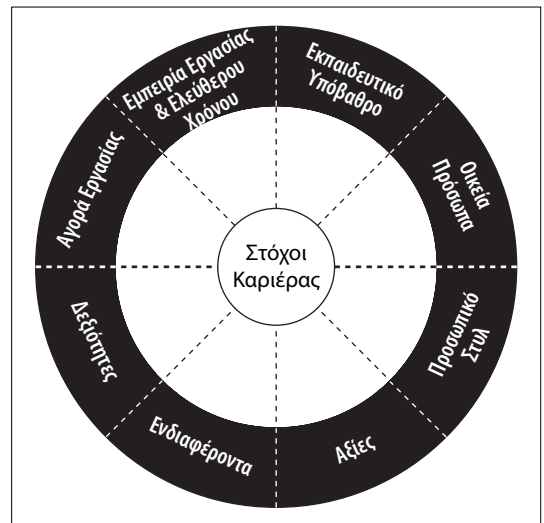
Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτή τη λίστα ρόλων, και άλλες αν θέλετε, για να σκεφτείτε τις δικές σας απόψεις όσον αφορά την επαγγελματική συμβουλευτική. Ποιους ρόλους διαδραματίζετε στη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής (μπορείτε να παίξετε πολλούς ρόλους); Πώς οι ρόλοι που επιλέγετε ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των συμβουλευόμενων σας; Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτή τη λίστα ρόλων με τους συμβουλευόμενους σας ως μια αφορμή για να συζητήσετε τις διαφορετικές προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους στην επαγγελματική συμβουλευτική.

Μια συνήθης παρανόηση σε σχέση με τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής αφορά το χρόνο που απαιτείται για τον αποτελεσματικό επαγγελματικό σχεδιασμό. Οι συμβουλευόμενοι συχνά υποτιμούν τον απαιτούμενο χρόνο, και σε αυτό το σημείο θα βοηθούσε ίσως η χρήση της εικόνας ενός τροχού σταδιοδρομίας ως πλαίσιο για συζήτηση.

Ο τροχός σταδιοδρομίας περιγράφεται στο Σχήμα 4.1 (Amundson & Roehnell, 1996). Η ανάπτυξη επαγγελματικών στόχων (το κέντρο του τροχού) εξαρτάται από τη συμβολή κάθε τμήματος του τροχού. Η επιλογή σταδιοδρομίας είναι μια πολύπλοκη διαδικασία και εξαρτάται από μια μεγάλη ποικιλία πληροφοριών. (Σημείωση: Στα Κεφάλαια 6 και 7 δίνονται παραδείγματα για τον τρόπο απόκτησης πληροφοριών αναφορικά με τα διάφορα τμήματα του τροχού.) Χρησιμοποιώντας τον τροχό με σκοπό τη συζήτηση και διερεύνηση, ο συμβουλευόμενος προετοιμάζεται καλύτερα να συμβάλει εποικοδομητικά στη διαδικασία συμβουλευτικής.

Για να καταλάβετε τον τρόπο χρήσης του τροχού, σκεφτείτε περιπτώσεις στις οποίες οι συμβουλευόμενοι θεωρούν εσάς, τον σύμβουλο σταδιοδρομίας τους, ως κάποιον που μπορεί να δώσει άμεσα απαντήσεις σχετικά με την επαγγελματική κατεύθυνση που θα πρέπει να ακολουθήσουν. Παρουσιάζοντας στον συμβουλευόμενο τον τροχό σταδιοδρομίας, θα έχετε την ευκαιρία να του εξηγήσετε καλύτερα τη διαδικασία. Μπορείτε

**ΣΧΗΜΑ 4.1** Τροχός σταδιοδρομίας



Πηγή: Career Pathways, των Norman Amundson και Gray Poehnell, Copyright © 1996, Ergon Communications. Το παρόν υλικό χρησιμοποιείται με την άδεια της Ergon Communications.

επίσης να τον πληροφορήσετε ότι θα εκφράσετε τη γνώμη σας μετά την ολοκλήρωση των διαφόρων σταδίων χρήσης του τροχού. Σύμφωνα με τη δική μας εμπειρία, μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αυτής, δημιουργείται συνήθως μια πολύ καλύτερη βάση για τη διεξαγωγή της συζήτησης σχετικά με την επαγγελματική κατεύθυνση.

## **ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ**

Ορισμένοι συμβουλευόμενοι προσέρχονται κάπως διστακτικοί στην επαγγελματική συμβουλευτική. Σε μια τέτοια περίπτωση η οικοδόμηση θετικής σχέσης συμβουλευόμενου-συμβούλου μπορεί να παρουσιάσει δυσκολίες. Το πρώτο βήμα που χρειάζεται να κάνει ο σύμβουλος για να αντιμετωπίσει αυτή την πρόκληση είναι να κατανοήσει τους λόγους που προκαλούν τη διστακτική συμπεριφορά του συμβουλευόμενου. Περιγράψουμε παρακάτω κάποιες από τις συνήθεις αιτίες αντίστασης.

### **ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΓΝΩΣΤΟ**

Για πολλούς συμβουλευόμενους η αντίσταση μπορεί απλώς να σημαίνει ότι δεν είναι εξοικειωμένοι με τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η συμβουλευτική περιβάλλεται από πολλούς μύθους, επομένως είναι φυσικό ορισμένοι άνθρωποι να είναι επιφυλακτικοί όταν ξεκινούν τη συμβουλευτική σχέση. Κάποιοι έχουν την εντύπωση ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι κάτι σαν μάγοι οι οποίοι αναλύουν και εξάγουν συμπεράσματα από κάθε δήλωση που διατυπώνεται. Άλλοι ανησυχούν για το απόρρητο της διαδικασίας και φοβούνται πιθανές διαρροές.

Όποια κι αν είναι η αιτία της ανησυχίας, ο σύμβουλος θα μπορούσε να ρωτήσει στην αρχή τον συμβουλευόμενο για τις προηγούμενες εμπειρίες του και τις προσδοκίες που έχει σχετικά με την επαγγελματική συμβουλευτική. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να δοθούν κάποιες πληροφορίες και να συζητηθούν οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες του καθενός κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

### **ΑΡΝΗΣΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ Ή ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ**

Υπάρχουν πολλά κοινωνικά ταμπού σχετικά με την αναζήτηση βοήθειας για την «αντιμετώπιση προσωπικών προβλημάτων». Η αναζήτηση υποστήριξης ενός ατόμου από έναν σύμβουλο σταδιοδρομίας μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη αδυναμίας. Με βάση αυτή την αντίληψη, ο συμβουλευόμενος ενδέχεται να αποκρύψει ή να διαστρεβλώσει τα προβλήματα του ή να επιδείξει στην αρχή «παλικαρισμό» και απροθυμία να συζητήσει ανοιχτά τα πραγματικά ζητήματα.

Είναι αδύνατο να προσφέρετε βοήθεια σε κάποιον που δεν έχει πειστεί ότι την χρειάζεται. Συνήθως επιτυγχάνεται πρόοδος μόνον όταν ο συμβουλευόμενος οικοδομήσει μια σχέση εμπιστοσύνης με τον σύμβουλό του. Μερικές φορές το μόνο που χρειάζεται

είναι χρόνος! Η επαγγελματική συμβουλευτική προσφέρει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει συχνά να αντιμετωπίζονται τα προβλήματα ως ζητήματα σταδιοδρομίας παρά ως προσωπικά προβλήματα.

## ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΛΟΓΩ ΑΠΩΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Ή ΕΝΤΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μελέτες σχετικά με τις επιπτώσεις της ανεργίας επισημαίνουν την εμφάνιση έντονων συναισθηματικών διακυμάνσεων (Borgen & Amundson, 1987). Αυτή η περίοδος συναισθηματικής διαταραχής οδηγεί σε διαφορετικές αντιδράσεις. Κάποιες φορές, στην αρχή, οι άνθρωποι νιώθουν δυνατοί και νομίζουν ότι δεν χρειάζονται βοήθεια. Άλλες πάλι, βιώνουν συναισθήματα απώλειας (σοκ, θυμό, ανησυχία ή άγχος) ή ψυχικής εξάντλησης (αποθάρρυνση, αποτελμάτωση, θυμό, απόγνωση ή φόβο). Υπό αυτές τις συνθήκες συναισθηματικής αναστάτωσης, ενδέχεται οι συμβουλευόμενοι να αντιμετωπίσουν τη διαδικασία της συμβουλευτικής με δισταγμό.

Οι έντονες συναισθηματικές διακυμάνσεις μπορεί να αποτελούν μια εξαιρετικά τραυματική εμπειρία για τους συμβουλευόμενους. Είναι βοηθητικό για τους συμβούλους να αναγνωρίσουν αυτά τα συναισθήματα και να προσπαθήσουν να ελέγξουν ορισμένες από τις αντιδράσεις που πηγάζουν από την εμπειρία αυτή. Οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν με πολύ διαφορετικούς τρόπους την εμπειρία της ανεργίας, και θα ήταν καλό να βοηθήσει ο σύμβουλος τον συμβουλευόμενο να συνειδητοποιήσει ότι αυτό που βιώνει είναι φυσιολογικό.

## ΑΓΩΝΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Κάποιοι συμβουλευόμενοι είχαν προηγούμενες αρνητικές εμπειρίες με συμβούλους σε άλλα γραφεία και η αναζήτηση επαγγελματικής συμβουλευτικής ίσως τους θυμίζει αυτά τα προβλήματα που αντιμετώπισαν στο παρελθόν. Εξαιτίας αυτών των προηγούμενων εμπειριών, είναι πιθανώς επιφυλακτικοί απέναντι στους συμβούλους και τη διαδικασία της συμβουλευτικής.

Μια καλή ιδέα είναι να μιλήσουν ανοιχτά για τις προηγούμενες εμπειρίες που είχαν με άλλους συμβούλους και γραφεία. Είναι προτιμότερο να γνωστοποιούνται αυτές οι πληροφορίες με σκοπό να διευκολυνθεί ο διάλογος, καθώς μπορεί να υπάρχουν ομοιότητες αλλά και σημαντικές διαφορές που θα πρέπει να συζητηθούν.

## ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΝΤΑ ΟΦΕΛΗ

Ανάλογα με την περίπτωση, ο συμβουλευόμενος μπορεί να διστάζει να μιλήσει ανοιχτά στη συμβουλευτική διαδικασία γιατί, ίσως, θεωρεί ότι απειλούνται τα οικονομικά οφέλη του (επίδομα ανεργίας, κοινωνική πρόνοια, επιδόματα ενίσχυσης). Επίσης, μπορεί να

πιστεύει ότι θα αποκομίσει όφελος αν παρουσιάσει τα δεδομένα με τέτοιο τρόπο που να δικαιολογεί επιπλέον οικονομική ενίσχυση για έξοδα εκπαίδευσης ή διαβίωσης. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι ένα μέρος της αντίστασης είναι πιθανόν να σχετίζεται με αυτά τα ενδεχόμενα.

Και σε αυτή την περίπτωση, η ειλικρίνεια και ο διάλογος αποτελούν το σημείο εκκίνησης στη διαδικασία της συμβουλευτικής. Αν και αυτό δεν είναι πάντα εφικτό, τουλάχιστον πρέπει να υπάρχει ανοιχτή συζήτηση, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

## ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Σε πολλές περιπτώσεις η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής αποτελεί μια υποχρεωτική εμπειρία. Για παράδειγμα, οι γονείς κάποιων νέων ανθρώπων αποφασίζουν ότι «ως εδώ και μη παρέκει» και φροντίζουν να λάβει το παιδί τους κάποιο είδος επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ορισμένοι συμβουλευόμενοι υποχρεούνται να καταφύγουν στην επαγγελματική συμβουλευτική με στόχο να καλύψουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη χορήγηση επιδομάτων. Υπό αυτές τις συνθήκες, είναι αναμενόμενο να εκδηλώνεται αντίσταση. Το περίεργο είναι ότι η συγκεκριμένη αντίσταση δεν είναι τόσο απόλυτη όσο θα περιμέναμε. Σύμφωνα με την εμπειρία μας, οι σύμβουλοι μπορούν να εργαστούν αποτελεσματικά με πολλούς από αυτούς τους συμβουλευόμενους, εφόσον αναπτυχθεί ανοιχτή επικοινωνία και γίνει σεβαστή η προσωπικότητά τους. Όταν εργάζεται με ένα συμβουλευόμενο ο οποίος συμμετέχει υποχρεωτικά, ο σύμβουλος χρειάζεται να μετατρέψει τη σχέση ισχύος και ελέγχου σε σχέση συνεργασίας και σεβασμού (Amundson & Borgen, 2000, Muscat, 2005). Μερικές φορές, ένα σχόλιο, όπως το παρακάτω, βοηθάει να τεθεί η βάση για αυτό τον τύπο σχέσης:

Σύμφωνα με το πρόγραμμα, θα κάνουμε μαζί τρεις συνεδρίες και νομίζω ότι μπορούμε να επιτύχουμε κάποια σημαντικά βήματα σε αυτό το χρονικό διάστημα. Ωστόσο, εξαρτάται από εσένα το πώς θα αξιοποιήσουμε το χρόνο μας. Πες μου τι θα σε βοηθούσε περισσότερο.

Υπάρχουν συγκεκριμένες κατευθυντήριες αρχές στην εργασία με συμβουλευόμενους που προβάλλουν αντίσταση. Αυτές οι αρχές μπορούν να εφαρμοστούν σε όλες τις περιπτώσεις που περιγράψαμε (Amundson & Borgen, 2000). Και είναι οι εξής:

---

### Πρώτη Αρχή – Ανοιχτή Συζήτηση Χωρίς Αμυντική Διάθεση

Είναι σημαντικό ο σύμβουλος να δίνει χρόνο στον συμβουλευόμενο να εκφραστεί ελεύθερα και να ενθαρρύνει την ανοιχτή και ειλικρινή συζήτηση μεταξύ τους. Στο πλαίσιο της συζήτησης αυτής ο σύμβουλος αντιμετωπίζει τους συμβουλευόμενους με σεβασμό, προσφέρει υποστήριξη, δηλώνει ξεκάθαρα τη διάθεσή του για προσφορά, και επιτρέπει στους συμβουλευόμενους να επιλέξουν θέματα τα οποία μπορούν να χειριστούν με άνε-

ση. Υπάρχουν ορισμένα όρια που πρέπει να τηρούνται, και αφορούν ζητήματα εχεμύθειας και αλληλοσεβασμού (Carroll, 1997).

---

### Δεύτερη Αρχή – Ενσυναίσθηση

Πολλοί άνθρωποι οι οποίοι εκφράζουν δισταγμό βιώνουν συνήθως πολλά και έντονα συναισθήματα, τα οποία χρειάζεται να αναγνωριστούν και να αξιολογηθούν μέσω της ενσυναίσθησης (Miller & Rollnick, 2002). Όταν ο σύμβουλος χρησιμοποιεί δεξιότητες ενσυναίσθησης, οι συμβουλευόμενοι νιώθουν ότι τους κατανοεί και τους εκτιμά περισσότερο (Abu Baker, 1999, Tretheway, 1997). Όταν ο σύμβουλος χρησιμοποιεί αυτές τις δεξιότητες, είναι σημαντικό να δείχνει σεβασμό (χωρίς να είναι συγκαταβατικός) και να βοηθά τους συμβουλευόμενους να διαχειρισθούν τα συναισθήματά τους.

---

### Τρίτη Αρχή – Ρόλοι και Αρμοδιότητες

Οι περισσότεροι συμβουλευόμενοι δεν κατανοούν πλήρως το ρόλο και τις αρμοδιότητες του επαγγελματία συμβούλου. Για το λόγο αυτό είναι χρήσιμο να διευκρινίσει ο σύμβουλος το δικό του ρόλο και να εξηγήσει τι περιμένει από τον συμβουλευόμενο (Newman, 1994, Maher et al., 1994). Η διαδικασία της συμβουλευτικής εμπεριέχει συγκεκριμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Η παροχή πληροφοριών και η άρση παρανοήσεων μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο στην οικοδόμηση μιας καλής σχέσης.

---

### Τέταρτη Αρχή – Συμπόρευση

Οι σύμβουλοι χρειάζεται να εκδηλώνουν, όσο το δυνατόν περισσότερο, τη διάθεσή τους να διαδραματίσουν έναν υποστηρικτικό ρόλο στη διαδικασία παροχής βοήθειας (Bischoff & Tracey, 1995). Παρόλο που η διαδικασία της συμβουλευτικής μπορεί να περιλαμβάνει ορισμένες λειτουργίες «ελέγχου», κατά το πλείστον, η επαγγελματική συμβουλευτική θα πρέπει να αποτελεί μια διαδικασία ενθάρρυνσης και υποστήριξης. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας εκφράζουν ανοιχτά την πρόθεσή τους να κατανοήσουν την κατάσταση από την πλευρά του συμβουλευόμενου (χωρίς επικριτική διάθεση).

Όταν εργάζονται με συμβουλευόμενους οι οποίοι συμμετέχουν υποχρεωτικά, οι σύμβουλοι θα πρέπει να συζητούν και να επιλύουν το ζήτημα της υποχρεωτικής συμμετοχής προτού προχωρήσουν παραπέρα. Αν οι συμβουλευόμενοι είναι απρόθυμοι να ασχοληθούν ενεργά με τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής, τότε τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής παρέμβασης θα είναι πολύ περιορισμένα. Η προσπάθεια συμπόρευσης προϋποθέτει συχνά την αφιέρωση περισσότερου χρόνου, στην αρχή τουλάχιστον, για την επεξεργασία θεμάτων που αφορούν την οικοδόμηση σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε αυτό το κεφάλαιο τονίσαμε τη σημασία της συμβουλευτικής σχέσης. Στην αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας δίνεται έμφαση στη σχέση και γίνεται προσπάθεια για τη δημιουργία μιας θετικής εργασιακής συμμαχίας. Η σχέση χρειάζεται διάλογο και υποστήριξη σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Η οικοδόμηση της συμβουλευτικής σχέσης απαιτεί ενέργειες και στάσεις που συμβάλλουν στη δημιουργία κλίματος σημαντικότητας. Οι συμβουλευόμενοι πρέπει να νιώθουν ότι είναι σημαντικοί, πολύτιμοι, και η συμβολή τους αποτελεί προϋπόθεση για την επιτυχία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η σχέση μεταξύ συμβουλευόμενου και συμβούλου πρέπει να βασίζεται σε γνήσιο ενδιαφέρον και προθυμία να μοιραστούν προσωπικές ιστορίες και να αναζητήσουν κοινά σημεία.

Η δημιουργία της συμβουλευτικής σχέσης μπορεί να παρουσιάσει δυσκολίες. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να κατανοούν τους λόγους που ευθύνονται για την αντίσταση του συμβουλευόμενου και να επιδιώκουν την οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την εξασφάλιση της συμμετοχής των συμβουλευομένων σε ανοιχτές συζητήσεις, χωρίς αμυντική διάθεση, στις οποίες θα χρησιμοποιούν δεξιότητες ενσυναίσθησης και θα μοιράζονται πληροφορίες σχετικά με τους ρόλους και τις αρμοδιότητες στα πλαίσια της σχέσης. Το βασικό κίνητρο είναι η διαρκής συμπόρευση με τους συμβουλευόμενους σε ένα πλαίσιο ενθάρρυνσης και υποστήριξης.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 5

## Εντοπισμός των Προβληματισμών του Συμβουλευομένου σε Θέματα Σταδιοδρομίας



- Ανάλυση του Προβλήματος
- Απεικόνιση του Προβλήματος με τη Χρήση Σχημάτων Λόγου
- Αλλαγή Κατεύθυνσης

Αφού θεμελιωθεί η συμβουλευτική σχέση, η προσοχή στρέφεται, πλέον, στο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Οι περισσότεροι συμβουλευόμενοι είναι πολύ πρόθυμοι ν' αρχίσουν να διηγούνται την ιστορία τους. Όταν χρειάζονται παρότρυνση, μια ερώτηση όπως η ακόλουθη μπορεί να βοηθήσει: «Σε τι θα ήθελες να επικεντρωθούμε σήμερα;». Ο σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να προχωρήσει η συζήτηση από την οικοδόμηση της σχέσης σε μια πιο άμεση ανάλυση του προβλήματος.

Όταν αναφέρονται στο ζήτημα που τους απασχολεί, οι άνθρωποι χρησιμοποιούν συχνά ιστορίες για να περιγράψουν την κατάστασή τους. Οι ιστορίες αυτές εμπεριέχουν τους προβληματισμούς που θα ήθελαν να αναλύσουν. Η πρόκληση την οποία καλείται να αντιμετωπίσει ο σύμβουλος είναι να προσδιορίσει σαφώς τα ζητήματα που απαιτούν εξέταση. Ο Patsula (1992) αναφέρει ότι ένας τρόπος διευκρίνισης των προβλημάτων που περιγράφουν οι συμβουλευόμενοι είναι η δήλωση περιορισμών για την απεικόνιση του κάθε προβλήματος. Η δήλωση περιορισμών περιλαμβάνει τόσο την περιγραφή της δυσκολίας όσο και την αιτία του προβλήματος. Παρακάτω παρατίθενται μερικά παραδείγματα δήλωσης περιορισμών:

*Δεν ξέρω πώς να συντάξω ένα βιογραφικό γιατί δεν είχα ποτέ σχετική εμπειρία.*

*Δεν ξέρω ποιο πρόγραμμα είναι το καλύτερο για μένα γιατί έχω πάρα πολλά ενδιαφέροντα και δεν μπορώ ν' αποφασίσω.*

*Δεν μπορώ να βρω δουλειά αυτό τον καιρό γιατί έχει κλείσει το εργοστάσιο και δεν υπάρχουν δουλειές στην περιοχή μου.*

Οι συμβουλευόμενοι δεν δίνουν πάντα αρκετές λεπτομέρειες όταν περιγράφουν το πρόβλημα που τους απασχολεί. Ένας από τους ρόλους του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι να διευκολύνει τη διαδικασία διερεύνησης ώστε να εξασφαλίσει μια πλήρη περιγραφή του προβλήματος. Το πρόβλημα περιγράφεται πάντα σύμφωνα με την οπτική του συμβουλευόμενου. Αν εξετάζαμε το τρίτο από τα παραπάνω παραδείγματα, θα προέκυπταν, ίσως, κάποιες αμφιβολίες για το αν η δυσκολία εύρεσης εργασίας σχετίζεται άμεσα με το κλείσιμο του εργοστασίου. Ωστόσο, ο συμβουλευόμενος αντιλαμβάνεται την κατάσταση με αυτό τον τρόπο και η αφετηρία είναι πάντα το πρόβλημα όπως αυτό γίνεται κατανοητό από τον συμβουλευόμενο.

Δεν υπάρχει πάντα ένα μόνο απλό ζήτημα στο οποίο πρέπει να δοθεί προσοχή, αλλά συχνά πρέπει να εκτιμηθεί μια σειρά από προβλήματα. Ένα άτομο είναι αδύνατον να κάνει τα πάντα, γι' αυτό και είναι απαραίτητο να προβεί σε ορισμένες επιλογές. Στο σημείο αυτό ο σύμβουλος σταδιοδρομίας βοηθάει τον συμβουλευόμενο να θέσει προτεραιότητες στα ζητήματα που απαιτούν εξέταση. Συνήθως είναι προτιμότερο να επικεντρωθούν σε ένα ή δύο θέματα και να αφήσουν τα υπόλοιπα για αργότερα. Εξετάζοντας το ζήτημα από την άποψη της λειτουργίας ενός συστήματος, μερικές φορές μια θετική



αλλαγή σε έναν τομέα μπορεί να επιφέρει αλλαγές σε ολόκληρο το σύστημα (McMahon, 2005). Όταν ένας άνεργος βρει δουλειά, δεν εξασφαλίζει απλώς χρήματα, αλλά το γεγονός αυτό μπορεί επίσης να επηρεάσει σημαντικά τις σχέσεις του με τους οικείους του. Πολλά προβλήματα ομαλοποιούνται μόλις σταθεροποιηθεί η επαγγελματική κατάσταση.

Κάποια από τα ζητήματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο της διερεύνησης ενδέχεται να μην εμπίπτουν στην τεχνογνωσία ή στην αρμοδιότητα του συμβούλου σταδιοδρομίας. Ο συμβουλευόμενος δεν είναι ο μόνος που αξιολογεί τα προβλήματα τα οποία χρειάζονται επίλυση. Και οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να παραπέμψουν συγκεκριμένες περιπτώσεις σε άλλους ειδικούς και να επιστημάνουν τους τομείς στους οποίους θα πρέπει να επικεντρωθούν.

Υπάρχουν ορισμένα πεδία που εμπίπτουν κατά κανόνα στην αρμοδιότητα του συμβούλου σταδιοδρομίας. Η Υπηρεσία Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων του Καναδά (Human Resources Development Canada) αποκαλεί αυτά τα πεδία «διαστάσεις απασχολησιμότητας» και τα περιγράφει ως εξής:

1. **Διερεύνηση Σταδιοδρομίας και Λήψη Αποφάσεων.** Τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα στον τομέα αυτόν δεν γνωρίζουν τις εναλλακτικές επαγγελματικές δυνατότητες και ίσως δυσκολεύονται να πάρουν αποφάσεις. Τα προβλήματα αυτά μπορεί να έχουν σχέση με την έλλειψη πληροφόρησης για την αγορά εργασίας ή να εκφράζουν την έλλειψη αυτογνωσίας όσον αφορά τις δεξιότητες, τις αξίες, τα ενδιαφέροντα και το προσωπικό στυλ. Τα προβλήματα μπορεί να συνδέονται, επίσης, με μεταβλητές του κοινωνικού περιβάλλοντος, όπως η επίδραση που ασκείται από την οικογένεια και τους φίλους.
2. **Ανάπτυξη Επαγγελματικών ή Γενικών Δεξιοτήτων.** Οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν προβλήματα στον τομέα αυτόν δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες ώστε να είναι σε θέση να εκμεταλλευτούν τις επαγγελματικές ευκαιρίες. Λόγω της συγκεκριμένης έλλειψης, θα πρέπει, ίσως, να εξετάσουν την προοπτική της εκπαίδευσης σε κολέγιο, πανεπιστήμιο ή ινστιτούτο επιμόρφωσης. Για να εξασφαλίσουν την επιτυχία στη σύγχρονη κοινωνία, όπου η δια βίου μάθηση αποτελεί μια πραγματικότητα, οι άνθρωποι θα πρέπει να επιμορφώνονται σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Ένα μέρος της επιμόρφωσης αυτής μπορεί να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο της επαγγελματικής ανάπτυξης ενώ ένα άλλο απαιτεί πιο εξειδικευμένες σπουδές.
3. **Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας.** Οι τεχνικές αναζήτησης εργασίας καθορίζονται από την κουλτούρα και αλλάζουν διαρκώς. Οι άνθρωποι που εργάζονταν για πολλά χρόνια διαπιστώνουν ίσως ότι δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για την αναζήτηση εργασίας (βιογραφικό σημείωμα ή πορτοφόλιο, ανάλυση της αγοράς εργασίας, επικοινωνία με εργοδότες και δεξιότητες συνέντευξης). Όσοι, πάλι, έχουν επιχειρηματικά σχέδια, θα πρέπει να μάθουν πώς να στήσουν και να διοικήσουν μια επιχείρηση.
4. **Δεξιότητες Διατήρησης Εργασίας.** Πολλοί άνθρωποι είναι σε θέση να βρουν δου-

λειά αλλά δυσκολεύονται να τη διατηρήσουν και να εργαστούν με επιτυχία. Στο νέο εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν συχνά λιγότεροι επίσημοι κανόνες και ορισμένες νέες προϋποθέσεις. Οι εργαζόμενοι πρέπει να θεμελιώνουν θετικές σχέσεις με συναδέλφους, συμβουλευόμενοι και προϊσταμένους, και να διαμορφώνουν στρατηγικές επαγγελματικής ανάπτυξης.

Σε αυτούς τους γενικούς άξονες απασχολησιμότητας μπορούν να προστεθούν και άλλες παράμετροι. Στην αρχή της διαδικασίας, οι Borgen και Amundson (1996) έχουν προσθέσει την παράμετρο της ικανότητας παροχής υποστήριξης σε ανθρώπους οι οποίοι αντιμετωπίζουν θέματα όπως αλκοολισμός, χρήση ναρκωτικών ουσιών και ανάγκη φροντίδας παιδιών. Παρόλο που αυτοί οι παράγοντες δεν εμπίπτουν στην τυπική αρμοδιότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής, έχουν επίπτωση στον τομέα της απασχόλησης και μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές και τις δυνατότητες εργασίας. Συχνά, σε ό,τι αφορά αυτά τα προβλήματα, είναι αναγκαία η συνδρομή της κοινότητας και η παραπομπή των περιπτώσεων σε ειδικούς συμβούλους. Η επαγγελματική συμβουλευτική πρέπει να συνδέεται και με άλλες υπηρεσίες στο ευρύτερο πλαίσιο της κοινότητας. Μπορεί, επίσης, να προστεθεί μια επιπλέον παράμετρος που αφορά το διάστημα μετά την εύρεση της εργασίας. Εκτός από την αναμφισβήτητη ανάγκη για διατήρηση της απασχόλησής τους, πολλοί άνθρωποι πρέπει, επίσης, να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να επιδιώκουν συνεχή ανάπτυξη. Η έννοια της «ανάπτυξης» μπορεί να προστεθεί για να δοθεί βαρύτητα σε ορισμένα ζητήματα που αφορούν την ίδια την εργασία.

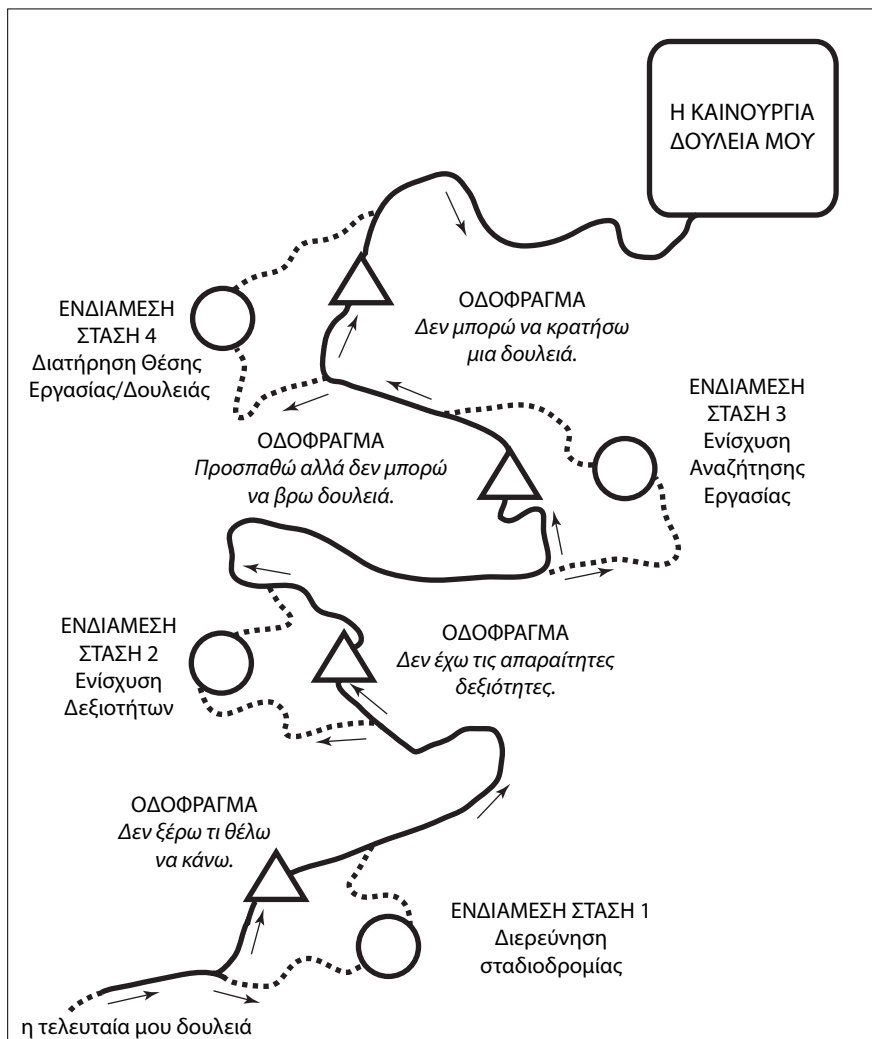
Οι άνθρωποι που προσέρχονται στην επαγγελματική συμβουλευτική συχνά αντιμετωπίζουν ζητήματα τα οποία ανήκουν σε περισσότερα από ένα πεδία. Οι διαστάσεις απασχολησιμότητας παρέχουν έναν οδικό χάρτη πιθανοτήτων, στον οποίο οι άνθρωποι μπορούν να επιλέξουν πάνω από ένα πεδίο. Τα εν λόγω πεδία προβλημάτων έχουν περιγραφεί με τη χρήση της μεταφορικής εικόνας ενός οδικού χάρτη και αποτελούν μέρος του προγράμματος Starting Points Needs Assessment (Αξιολόγηση Αναγκών Σημείων Εκκίνησης, Westwood, Amundson, & Borgen, 1994, σ. 32). Ο οδικός χάρτης περιλαμβάνει οδοφράγματα και ενδιάμεσες στάσεις (Σχήμα 5.1). Στις ενδιάμεσες στάσεις οι άνθρωποι εξασφαλίζουν τα απαραίτητα μέσα που θα τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα τους, όπως κύκλοι μαθημάτων, μελέτες κατ' οίκον, προγράμματα επιμόρφωσης και άλλα.

Εξετάστε το παρακάτω παράδειγμα για να διαπιστώσετε ορισμένα από τα συστατικά στοιχεία της διαδικασίας εντοπισμού του προβλήματος:

*Ιστορικό:* η Amanda πρόκειται να αποφοιτήσει από το κολέγιο με ειδίκευση στις καλές τέχνες και στους υπολογιστές. Είναι ανύπαντρη, αλλά έχει μια σχέση και ζει στο σπίτι με τους γονείς της. Σκέφτεται τη μελλοντική της σταδιοδρομία.

*Amanda* Μια φίλη μου πρότεινε να έρθω στο κέντρο σας για να συζητήσω τα επαγγελματικά μου σχέδια. Δεν ξέρω τι θα κάνω μετά την αποφοί-

**ΣΧΗΜΑ 5.1**  
Ο οδικός  
χάρτης της  
απασχόλησης



Πηγή: From Starting Points: Finding your route to employment, Marv Westwood, Norman Amundson, William Borgen, Copyright © 1994, Human Resources Development Canada. This material is used by permission of Human Resources Development Canada.

τηση. Έχω την εντύπωση ότι όλο αυτό τον καιρό ακολουθούσα το ρεύμα τραβώντας ήσυχα κουπί στο κανό μου, αλλά τώρα διαπιστώνω ότι το ποτάμι κάνει στροφή και έχει ορμητικά σημεία παρακάτω. Επικεντρώθηκα στις καλές τέχνες και στους υπολογιστές αλλά δεν ξέρω πού θα με οδηγήσουν αυτές οι ειδικεύσεις. Δεν ξέρω πώς πρέ-

πει να ψάξω για δουλειά, γιατί ως τώρα απλώς μου ανέθεταν εργασίες. Τώρα εργάζομαι σε μια δισκογραφική εταιρεία αλλά δεν βλέπω να υπάρχει μέλλον. Έχω σχέση με κάποιον ο οποίος πρόκειται, επίσης, να αποφοιτήσει και προτείνει να ταξιδέψουμε για ένα χρόνο. Σκέφτομαι να τον ακολουθήσω. Είναι καλή ιδέα αυτή; Μήπως όταν επιστρέψω δεν θα υπάρχουν δουλειές; Επίσης, δεν ξέρω αν έχω τα χρήματα για να ταξιδέψω για έναν ολόκληρο χρόνο.

*Σύμβουλος*

Φαίνεται ότι συμβαίνουν πολλά στη ζωή σου αυτό τον καιρό. Ας προσπαθήσουμε να ξεχωρίσουμε κάποια ζητήματα. Κατ' αρχήν, πρόκειται να αποφοιτήσεις και πρέπει να πάρεις ορισμένες αποφάσεις σχετικά με το επάγγελμα που θα ακολουθήσεις. Σε απασχολεί το γεγονός ότι δεν έχεις αρκετή εμπειρία στην αγορά εργασίας ώστε να γνωρίζεις τα είδη των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Επίσης, δεν έχεις εμπειρία στην αναζήτηση εργασίας και ακόμα κι όταν αποφασίσεις την επαγγελματική κατεύθυνση που θα ακολουθήσεις δεν είσαι σίγουρη ότι διαθέτεις τις απαιτούμενες δεξιότητες ώστε να εξασφαλίσεις μια θέση. Έπειτα, σε απασχολεί το πρόβλημα με το αγόρι σου και η απόφαση αν θα ταξιδέψεις μαζί του για ένα χρόνο. Διστάζεις να απομακρυνθείς από την αγορά εργασίας και σε απασχολεί η εξοικονόμηση χρημάτων σε αυτό το χρονικό διάστημα. Ίσως να μην είσαι σίγουρη ότι είναι κάτι που θες πραγματικά. Έχω καταλάβει σωστά τα θέματα στα οποία ελπίζεις να βρεις λύσεις;

*Amanda*

Η περίληψη που δώσατε είναι πολύ καλή. Είναι όλα πολύ μπερδεμένα στο μυαλό μου.

*Σύμβουλος*

Θα ταξινομήσουμε τα ζητήματα και ελπίζω ότι θα μπορέσουμε να μειώσουμε τη σύγχυση και να ξεκαθαρίσουμε περισσότερο τα πράγματα. Ας αρχίσουμε καταγράφοντας τα θέματα σε αυτό το χαρτί (τα θέματα καταγράφονται σε χαρτί και ο σύμβουλος ελέγχει ότι η λίστα είναι πλήρης).

*Amanda*

Είναι τόσα πολλά που πρέπει να σκεφτώ αυτό τον καιρό.

*Σύμβουλος*

Είναι πολύ δύσκολο να προσπαθήσεις να χειριστείς όλα τα θέματα ταυτόχρονα. Αρχικά, σκέψου ποιο πρόβλημα είναι το πιο πιεστικό αυτή τη στιγμή. Ας προσπαθήσουμε να βάλουμε σε μια σειρά τις ανησυχίες σου.

*(Σημείωση: Σε αυτό το σημείο ο σύμβουλος μπορεί να επιλέξει να χρησιμοποιήσει τον οδικό χάρτη για να παρουσιάσει τις διάφορες δυνατότητες. Στην περίπτωση αυτή η Amanda ίσως ενδιαφερθεί να μάθει τεχνικές διερεύνησης σταδιοδρομίας και λήψης αποφάσεων, καθώς και τεχνικές αναζήτησης εργασίας.)*

- Amanda* Νομίζω ότι θα πρέπει πρώτα να εξετάσω το επάγγελμα που θα ακολουθήσω μετά την αποφοίτηση. Αφού ξεκαθαρίσω αυτό, μπορώ να σκεφτώ για το ταξίδι με το αγόρι μου.
- Σύμβουλος* Πολύ καλή η επιλογή σου Amanda. Είναι σίγουρα ένα θέμα που μπορούμε να επεξεργαστούμε μαζί.

## ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

---

Σε αυτή την αρχική φάση απαιτείται συχνά περαιτέρω ανάλυση του προβλήματος. Ο σύμβουλος μπορεί να διερευνήσει πολλά στοιχεία για να κατανοήσει καλύτερα το πρόβλημα. Αρχικά, θα ήταν χρήσιμο να μάθει περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά με το ιστορικό της κατάστασης. Συνεχίζοντας το προηγούμενο παράδειγμα, μπορούμε να εξετάσουμε τους λόγους για τους οποίους η Amanda έδειξε ενδιαφέρον στις τέχνες και στους υπολογιστές. Ας συνεχίσουμε το διάλογο για να δούμε πού καταλήγει:

- Σύμβουλος* Μπορείς να μου πεις πώς άρχισες να ενδιαφέρεσαι για τις τέχνες και τους υπολογιστές;
- Amanda* Πάντα με ενδιέφερε η τέχνη και περνούσα μεγάλο μέρος του ελεύθερου χρόνου μου ασχολούμενη με το ελεύθερο σχέδιο. Όταν ήρθε η στιγμή να φοιτήσω στο κολέγιο μου φάνηκε ως η καλύτερη επιλογή. Μου άρεσαν πολύ όλα τα μαθήματα που παρακολούθησα και βελτίωσα πραγματικά τις καλλιτεχνικές μου επιδόσεις.
- Σύμβουλος* Έτσι εξηγείται το καλλιτεχνικό κομμάτι των σπουδών σου. Πώς αποφάσισες να πάρεις δεύτερη ειδίκευση στους υπολογιστές;
- Amanda* Το ενδιαφέρον μου για τους υπολογιστές προέκυψε αργότερα, όταν άρχισα να σκέφτομαι το επαγγελματικό μου μέλλον. Θεώρησα ότι χρειαζόμουν κάτι πιο αξιοποιήσιμο στην αγορά εργασίας, και τότε όλοι μιλούσαν για τους υπολογιστές. Το δοκίμασα και τα πήγα αρκετά καλά.

*(Πάνω σε αυτή τη βάση ο σύμβουλος μπορεί να θέσει και άλλες ερωτήσεις, όπως για παράδειγμα αναφορικά με τις σημαντικές σχέσεις (οικογένεια και φίλοι). Επιστρέφουμε στο διάλογο:)*

- Σύμβουλος* Ανέφερες νωρίτερα ότι μια φίλη σου συνέστησε να έρθεις στο κέντρο συμβουλευτικής, και τώρα είπες ότι «όλοι» μιλούσαν για τους υπολογιστές, κάτι που επηρέασε την επαγγελματική επιλογή σου. Τι ρόλο θεωρείς ότι παίζουν οι άλλοι στην επιλογή σου σχετικά με την επαγγελματική κατεύθυνση;
- Amanda* Οι γονείς μου και το αγόρι μου με στηρίζουν πολύ και ουσιαστικά με

άφησαν να αποφασίσω μόνη μου τι θέλω να κάνω. Μια πολύ στενή μου φίλη σπουδάζει επιστήμες και μου δίνει πολλές καλές συμβουλές για τη σταδιοδρομία μου. Μου είπε ότι δεν θα έβρισκα ποτέ δουλειά μόνο με τις γνώσεις μου πάνω στην τέχνη, και νομίζω ότι είχα δίκιο. Χρειάζομαι αξιοποιήσιμες στην αγορά δεξιότητες και ήλπιζα ότι οι υπολογιστές θα μου έδιναν το εισιτήριο για τον κόσμο της απασχόλησης. Τώρα δεν είμαι και τόσο σίγουρη. Όταν ξεκίνησα το πρόγραμμα σπουδών, το Ίντερνετ βρισκόταν στο αποκορύφωμά του και σκέφτηκα να ακολουθήσω κι εγώ το ρεύμα.

Αυτές οι πρόσθετες ερωτήσεις δίνουν μια πιο σαφή εικόνα και προσφέρουν νέες πληροφορίες. Δίνοντας έμφαση στις σχέσεις, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας έμαθε ότι υπάρχει μια στενή φίλη που φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας. Ίσως χρειαστεί να ζητηθεί η συμμετοχή της φίλης αυτής στη διαδικασία συμβουλευτικής ή, τουλάχιστον, να ληφθεί υπόψη κατά την εξέλιξή της. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που προέκυψε ήταν ο τρόπος με τον οποίο η συμβουλευόμενη αντιλαμβάνεται τη σχέση μεταξύ τέχνης και υπολογιστών. Καθίσταται σαφές, από το διάλογο, ότι είναι μηδαμινή η σύνδεση που υπάρχει μεταξύ αυτών των δύο. Η τέχνη εκλαμβάνεται ως ένα προσωπικό ενδιαφέρον, και οι υπολογιστές θεωρούνται ως ένα βιοποριστικό μέσο. Σε ό,τι αφορά τον επαγγελματικό σχεδιασμό, φαίνεται ότι η Amanda έχει καταβάλει ελάχιστη προσπάθεια. Ήλπιζε να ενταχθεί στη σύγχρονη τάση του Ίντερνετ και να βρει εύκολα δουλειά στον κλάδο των υπολογιστών. Ωστόσο, το μεταβαλλόμενο οικονομικό κλίμα έχει δημιουργήσει μια απρόβλεπτη κατάσταση την οποία πρέπει τώρα να αντιμετωπίσει.

Έχει αρχίσει να εμφανίζεται μια γενική εικόνα της κατάστασης, ωστόσο η Amanda θα πρέπει ακόμα να δώσει πιο συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με το λόγο που την ώθησε να αναζητήσει επαγγελματική συμβουλευτική (Amundson, 1995). Σίγουρα, ο χώρος του διαδικτύου έχει απογοητεύσει πολλούς νέους τα τελευταία χρόνια, αλλά τι ήταν αυτό που την έκανε να αποφασίσει να ζητήσει συμβουλευτική υποστήριξη; Η φίλη της έχει παίξει ρόλο σε αυτό το σημείο, και επομένως ο σύμβουλος πρέπει να μάθει περισσότερες λεπτομέρειες για ν' αξιολογήσει την κατάσταση. Συνεχίζουμε το διάλογο:

- |                  |  |
|------------------|--|
| <i>Σύμβουλος</i> | Τα προβλήματα με τις εταιρείες Ίντερνετ έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Τι ήταν, όμως, αυτό που σε έφερε στο σημείο να σκεφτείς ότι θα ήταν καλύτερα να μιλήσεις με έναν σύμβουλο;  |
| <i>Amanda</i>    | Δεν μου αρέσει να σκέφτομαι το μέλλον, αλλά μου φάνηκε απλώς ότι όσο περνάει ο καιρός τα πράγματα χειροτερεύουν. Η φίλη μου άρχισε να ανησυχεί πραγματικά και μου είπε ότι θα χρειαζόμουν βοήθεια σε αυτό το θέμα. Τελικά αποφάσισα να κλείσω ραντεβού και έτσι βρίσκομαι εδώ. |

Σε αυτό το σημείο θα ήταν χρήσιμο να εξετάσουν οι προσδοκίες της συμβουλευόμενης από την επαγγελματική συμβουλευτική. Δεδομένου ότι η Amanda ήλπιζε απλώς να ακολουθήσει το ρεύμα του Ίντερνετ, είναι τώρα έτοιμη να διαθέσει χρόνο και ενέργεια για τον επαγγελματικό της σχεδιασμό; Επομένως, θα χρειαστεί να συζητήσουν πιο διεξοδικά τις απαιτήσεις του αποτελεσματικού επαγγελματικού σχεδιασμού.

- Σύμβουλος* Τι ελπίζεις να επιτύχεις στο χρόνο που έχουμε στη διάθεσή μας;
- Amanda* Η φίλη μου ανέφερε ότι έχετε κάποια τεστ με τα οποία θα ανακαλύψω άλλες επαγγελματικές δυνατότητες. Νιώθω εγκλωβισμένη. Το σχέδιό μου δεν είχε αποτέλεσμα και πρέπει να βρω κάποια λύση.
- Σύμβουλος* Μακάρι να υπήρχε ένα μαγικό τεστ που θα μπορούσε να λύσει όλα τα προβλήματα, αλλά δεν είναι έτσι τα πράγματα. Χρειάζεται σκληρή δουλειά και θέληση προκειμένου να εξετάσεις το προσωπικό σου και τα προσόντα σου και να διερευνήσεις την αγορά εργασίας. Είσαι έτοιμη να ασχοληθείς σοβαρά με αυτή τη διαδικασία;

*(Σημείωση: Σε αυτό το χρονικό σημείο θα μπορούσε να παρουσιαστεί ο Τροχός (βλ. Σχήμα 4.1) που περιγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.)*

## **ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΛΟΓΟΥ**

---

Μέχρι τώρα έχει χρησιμοποιηθεί στη συζήτηση μια ποικιλία από διερευνητικές ερωτήσεις. Ένα άλλο εργαλείο είναι τα οπτικά σχήματα λόγου που συνοδεύουν συχνά την αφήγηση της ιστορίας. Οι μεταφορές μας βοηθούν να κατανοήσουμε τα προβλήματα χρησιμοποιώντας ένα διαφορετικό πλαίσιο, το οποίο αντλείται, συνήθως, από πιο οικείες καταστάσεις. Η οπτική εικόνα μειώνει την ασάφεια και τη σύγχυση και βοηθάει να βγουν κάποια συμπεράσματα. Τα οπτικά σχήματα λόγου έχουν τη δυνατότητα να μειώσουν τη νευρικότητα και να αυξήσουν την αίσθηση δημιουργικότητας και αποτελεσματικότητας (Combs & Freedman, 1990, Inkson & Amundson, 2002). Στην ιστορία της Amanda, την οποία αναπτύσσουμε σε αυτό το κεφάλαιο, το παρακάτω σχήμα λόγου ενσωματώθηκε στην αφήγηση της ιστορίας:

*Έχω την εντύπωση ότι όλο αυτό τον καιρό ακολουθούσα το ρεύμα τραβώντας ήσυχα κουπί στο κανό μου, αλλά τώρα διαπιστώνω ότι το ποτάμι κάνει στροφή και έχει ορμητικά σημεία παρακάτω.*

Αυτό είναι ένα σημαντικό στοιχείο της ιστορίας το οποίο χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση. Ας συνεχίσουμε με το διάλογο:

*Σύμβουλος* Μου φάνηκε ενδιαφέρον ο τρόπος που περιέγραψες την ιστορία σου,

που φαντάστηκες ότι κατεβαίνεις το ποτάμι με ένα κανό και έρχεσαι αντιμέτωπη με μια αλλαγή κατεύθυνσης και με ορμητικά σημεία. Μπορείς να μου αναλύσεις περισσότερο αυτή την εικόνα; Μπορείς να τη σχεδιάσεις στο χαρτοπίνακα έτσι όπως τη φαντάστηκες;

*Amanda*

(Κάνει ένα σχέδιο.)

Το σχέδιο αυτό απεικονίζει πράγματι ορισμένα διαφορετικά συναισθήματα. Αφενός, υπάρχει η ηρεμία των τελευταίων χρόνων. Απολάμβανα τη φοίτηση στο κολέγιο και δεν σκεφτόμουν πολύ το μέλλον. Έκανα απλώς το ένα βήμα μετά το άλλο. Αυτή η κατάσταση συμβολίζεται στο σχέδιο με τη διαρκή κίνηση της κωπηλασίας. Και έπειτα προβάλλει το άγνωστο, πρέπει ξαφνικά να ακολουθήσω μια νέα κατεύθυνση και τα ορμητικά ρεύματα αναπαριστούν μια εντελώς νέα πρόκληση. Μου είναι δύσκολο να χειριστώ όλα αυτά που συμβαίνουν ταυτόχρονα.

*Σύμβουλος*

Κοιτάζοντας το σχέδιό σου με εκπλήσσει το γεγονός ότι ενώ όλα φαίνονται τόσο ήρεμα ξαφνικά διαφαίνεται στον ορίζοντα ένα σοβαρό πρόβλημα. Τα νερά ήταν πάντα τόσο ήρεμα στη ζωή σου;

*Amanda*

Νομίζω ότι έτσι είχε η κατάσταση τα τελευταία δύο χρόνια, αλλά πριν είχα να αντιμετωπίσω πολλές προκλήσεις. Δυσκολεύτηκα να κάνω τη μετάβαση από το λύκειο στο κολέγιο και χαίρομαι που εκείνη η περίοδος ανήκει πλέον στο παρελθόν.

*Σύμβουλος*

Επομένως έχεις ήδη περάσει από κάποια ορμητικά σημεία. Και τώρα έχεις μπροστά σου άλλη μία πρόκληση.

(*Σημείωση: Επιστώντας την προσοχή σε προηγούμενα επιτεύγματα, δίνετε έμφαση στην ικανότητα της Amanda να αντεπεξέρχεται στις προκλήσεις.*)

*Amanda*

Είναι ενδιαφέρον έτσι όπως το θέτετε. Ναι, νομίζω ότι έχω αντιμετωπίσει κάποια ορμητικά ρεύματα στο παρελθόν.

*Σύμβουλος*

Στο σχέδιό σου, βρίσκεσαι μόνη μέσα στο κανό και προχωράς μπροστά. Ποια θέση έχουν οι φίλοι σου και η οικογένειά σου σε αυτή την εικόνα; (*Σημείωση: γίνεται περαιτέρω συζήτηση στο Κεφάλαιο 7*)

*Amanda*

Το αγόρι μου θα είναι μάλλον πολύ πιο μπροστά από εμένα και θα θέλει να τον προλάβω και να ακολουθήσω μαζί του μια άλλη κατεύθυνση. Και η φίλη μου θα τραβάει κουπί δίπλα μου, βοηθώντας με να συνεχίσω. Θα κάνω μια αλλαγή στο σχέδιο: το ποτάμι χωρίζεται στα δύο –το ένα μέρος περνάει από ορμητικά σημεία και το άλλο οδηγεί σε μια νέα κατεύθυνση– εκεί θα βρίσκεται το αγόρι μου.

(*Η συμβουλευόμενη κάνει μια αλλαγή στο σχέδιο.*)



<i>Σύμβουλος</i>	Δεν έχεις συμπεριλάβει εμένα στο σχέδιό σου. Ποιος θεωρείς ότι είναι ο ρόλος μου σε όλα αυτά;
<i>Amanda</i>	Εσείς θα βρίσκεστε στην άλλη πλευρά του κανό (η συμβουλευόμενη προσθέτει μια νέα φιγούρα στο σχέδιο), καθοδηγώντας με στα δύσκολα σημεία που θα συναντήσω στο δρόμο μου.

Η ανάλυση του σχήματος λόγου προσέφερε κάποιες νέες πληροφορίες σχετικά με τις προκλήσεις που θεωρεί η συμβουλευόμενη ότι αντιμετωπίζει, καθώς και όσα έχει επιτύχει στο παρελθόν. Ένα άλλο ενδιαφέρον σημείο για διερεύνηση είναι ο τρόπος με τον οποίο οι διάφοροι άνθρωποι εμπλέκονται στο πρόβλημα. Όπως και στην ανάλυση του προβλήματος που παρουσιάστηκε προηγουμένως, οι ερωτήσεις σχετικά με τη σταδιακή εξέλιξη των πραγμάτων και την ανάμιξη άλλων προσώπων βοηθούν να εξεταστεί το πρόβλημα σε μια ευρύτερη διάσταση. Συμπεριλαμβάνοντας το σύμβουλο σταδιοδρομίας στο σχέδιο, διαφαίνεται το πώς ο συμβουλευόμενος αντιλαμβάνεται το ρόλο του.

Χρησιμοποιώντας αυτό το μοντέλο, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να ανταποκριθεί στο πρόβλημα και στις προσδοκίες σχετικά με το ρόλο του, προσθέτοντας ή αλλάζοντας κομμάτια της εικόνας. Αντί να αναλύει απλώς τα ζητήματα, ο σύμβουλος μπορεί να προσπαθήσει να προσαρμόσει την εικόνα που σχεδίασε ο συμβουλευόμενος. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι στο παράδειγμα της περίπτωσης που παρουσιάσαμε υπήρχε εύκολη πρόσβαση σε ένα χαρτοπίνακα. Έχοντας το συγκεκριμένο εργαλείο διαθέσιμο σε κοντινή απόσταση, ο σύμβουλος ήταν σε θέση να συμπεριλάβει στη διαδικασία τη χρήση σχεδίων με την ελάχιστη δυνατή διακοπή της συνεδρίας. Επομένως, αν ο σύμβουλος θέλει να χρησιμοποιήσει αυτό το μέσο, θα πρέπει να φροντίσει να έχει εύκολη πρόσβαση σε αυτό.

Φυσικά, υπάρχει το ενδεχόμενο να μην θέλουν όλοι οι συμβουλευόμενοι να απεικονίσουν τα σχήματα λόγου σε σχέδια. Ναι μεν τα σχέδια είναι χρήσιμα, αλλά δεν είναι ουσιαστικής σημασίας για την εφαρμογή της συγκεκριμένης τεχνικής. Μερικές φορές αρκεί απλώς η περιγραφή της εικόνας, χωρίς να υπάρχει η απεικόνισή της σε σχέδιο. Σε άλλες περιπτώσεις, ίσως θελήσει ο σύμβουλος σταδιοδρομίας να κάνει αυτός το σχέδιο. Εάν το άτομο (συμβουλευόμενος ή σύμβουλος) δεν φαίνεται να ανταποκρίνεται καλά σε αυτή τη μέθοδο, τότε την αφήνουμε κατά μέρος και χρησιμοποιούμε άλλες τεχνικές. Τα σχήματα λόγου δεν έχουν μαγικές ιδιότητες, αλλά μπορούν να αποτελέσουν ένα χρήσιμο μέσο στην επαγγελματική συμβουλευτική. Πολλοί άνθρωποι διαθέτουν έναν ισχυρό οπτικό προσανατολισμό αλλά δεν έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν πλήρως αυτή την ικανότητα στις συνεδρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ο εντοπισμός του προβλήματος είναι μια καλή αφετηρία για την επαγγελματική συμβουλευτική αλλά, καθώς προχωράει η συζήτηση, είναι πιθανόν να προκύψουν άλλα ζητήματα. Ακόμα και αν έχει γίνει προσπάθεια στην αρχή για τον εντοπισμό του προβλήματος, δεν είναι απίθανο να υπάρξει αλλαγή κατεύθυνσης κατά την εξέλιξη της συζήτησης. Αυτή η αλλαγή σημείου εστίασης μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι ο συμβουλευόμενος συνειδητοποίησε κάτι καινούργιο ή νιώθει πλέον περισσότερη εμπιστοσύνη απέναντι στο σύμβουλο. Ας συνεχίσουμε με τον προηγούμενο διάλογο για να δούμε την πιθανή εξέλιξη των αλλαγών.

- |                  |   |
|------------------|---|
| <i>Σύμβουλος</i> | Σύμφωνα με το σχέδιο κινείσαι προς τα ορμητικά ρεύματα αλλά εξακολουθείς να νιώθεις ότι το αγόρι σου σε τραβάει προς τη νέα κατεύθυνση.   |
| <i>Amanda</i>    | Ναι, πράγματι. Δεν ξέρω πώς να του πω ότι δεν θέλω να πάω μαζί του. Νομίζω ότι θα τον πληγώσω πολύ αν δεν πάω. Νιώθω υπερβολική πίεση.  |
| <i>Σύμβουλος</i> | Μου φαίνεται ότι ουσιαστικά προκύπτουν δύο προβλήματα. Από τη μια είναι τα ορμητικά ρεύματα που πλησιάζουν και, από την άλλη, σε προβληματίζει το πώς θα εξηγήσεις στο αγόρι σου τι θέλεις να κάνεις. |
| <i>Amanda</i>    | Ναι, αυτό πρέπει να κάνω τώρα, πρέπει να αναλύσω περισσότερο τη σχέση μου μαζί του. Δεν μπορώ να σκεφτώ τα άλλα θέματα μέχρι να ξεκαθαρίσω τη σχέση μας.  |
| <i>Σύμβουλος</i> | Ίσως μπορώ να σε βοηθήσω να εξετάσεις ορισμένες πλευρές της σχέσης σου κι έπειτα μπορούμε να επανέλθουμε στο θέμα των ορμητικών ρευμάτων που πλησιάζουν με ταχύτητα.                                  |

Η συζήτηση αυτή δείχνει πώς αλληλεπικαλύπτονται η επαγγελματική και η προσωπική συμβουλευτική. Στο σημείο αυτό ο σύμβουλος έχει συμφωνήσει να αφιερώσει λίγο χρόνο για να συζητήσει τη σχέση της Amanda με το αγόρι της. Φυσικά, αν αυτή η συζήτηση προχωρήσει σε προσωπικά θέματα που υπερβαίνουν το επίπεδο ικανότητας χειρισμού του συμβούλου, θα πρέπει να σκεφτεί να παραπέμψει την περίπτωση σε άλλο αρμόδιο ειδικό.

Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας επαγγελματικής συμβουλευτικής ο σύμβουλος πρέπει να είναι ευέλικτος και έτοιμος να επανέλθει στον προσδιορισμό του προβλήματος εφόσον υπάρχει λόγος. Η διαδικασία αυτή δεν είναι γραμμική. Ο σύμβουλος πρέπει να επαναβεβαιώνει σε διάφορα σημεία της διαδικασίας ότι «το ζήτημα» εξακολουθεί να παραμένει «ΤΟ ζήτημα».

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ένα σημαντικό βήμα στη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι ο προσδιορισμός του προβλήματος. Οι άνθρωποι που ζητούν συμβουλευτική στήριξη αντιμετωπίζουν συχνά ένα πλήθος προσωπικών και επαγγελματικών ζητημάτων. Αντί να προσπαθηθεί να καλύψει όλα τα θέματα, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να επικεντρωθεί σε ένα ζήτημα κάθε φορά. Το πρώτο πράγμα που πρέπει να γίνει στη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι να τεθούν τα ζητήματα σε επίπεδα προτεραιότητας και να γίνει επιλογή του πλέον επείγοντος.

Από τη στιγμή που ο συμβουλευόμενος και ο σύμβουλος συμφωνήσουν στο κύριο επαγγελματικό ζήτημα, είναι απαραίτητο να δοθούν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το πρόβλημα. Μια καλή αρχή είναι η χρήση ερωτήσεων σχετικά με το πώς εξελίχθηκε το πρόβλημα και ποιοι άνθρωποι εμπλέκονται (γενικό πλαίσιο). Οι ερωτήσεις αυτές μπορούν να γίνουν απ' ευθείας ή με τη χρήση μεταφορικών σχημάτων λόγου. Με τα σχήματα λόγου δίνεται επίσης η δυνατότητα χρήσης σχεδίων για την απεικόνιση των διαφόρων όψεων του προβλήματος.

Καθώς συγκεντρώνονται περισσότερες πληροφορίες, το πρόβλημα ενδέχεται να αρχίσει να αλλάζει μορφή. Στο σημείο εκείνο ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να αντιδράσει με ευελιξία και να ζητήσει διευκρινίσεις για τα νέα δεδομένα. Η επαγγελματική συμβουλευτική δεν είναι μια γραμμική διαδικασία, και σε ορισμένες περιπτώσεις είναι πιθανόν να υπάρξουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στο υπό συζήτηση πρόβλημα. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να αλλάξουν κατεύθυνση εφόσον υπάρχει λόγος αλλά και να παραπέμψουν την υπόθεση σε άλλον ειδικό εφόσον η κατάσταση εξελίσσεται με τέτοιο τρόπο ώστε ξεπερνάει την αρμοδιότητα και τα επίπεδα της γνωστικής τους επάρκειας.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 6

Διερεύνηση  
του Προβλήματος:  
Κατανόηση  
του Εαυτού



- Διατύπωση Ερωτημάτων και Αφήγηση
- Σχήματα Λόγου
- Δομημένη Αξιολόγηση
- Περιορισμοί

Μετά την εδραίωση της σχέσης και τον εντοπισμό του προβλήματος, υπάρχει περιθώριο για περαιτέρω διερεύνηση. Όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 2, η εν λόγω διερεύνηση μπορεί να επικεντρωθεί τόσο στο άτομο (καλύτερη κατανόηση του εαυτού) όσο και στο γενικό πλαίσιο (κατανόηση των εναλλακτικών επιλογών που προσφέρει το περιβάλλον και η αγορά εργασίας). Το χρονικό διάστημα που αφιερώνεται στη διερεύνηση ποικίλλει σημαντικά. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης διερεύνησης, ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να συνεργαστεί με το σύμβουλο σταδιοδρομίας και να ασχοληθεί με δραστηριότητες διερεύνησης (μελέτη κατ' οίκον) εκτός των (συμβουλευτικών) συνεδριών. Στο κεφάλαιο αυτό θα επικεντρωθούμε στην αυτοκατανόηση και θα αναλύσουμε περαιτέρω τη διαδικασία αυτοδιερεύνησης.

Καθώς οι άνθρωποι προσπαθούν να καταλήξουν σε μια επαγγελματική κατεύθυνση είναι σημαντικό να κατανοήσουν τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και το προσωπικό στυλ τους. Επιστρέφουμε στο διάγραμμα του τροχού (βλ. Σχήμα 4.1) και βλέπουμε ότι αυτές οι προσωπικές δεξιότητες και τα προσόντα απεικονίζονται στο κάτω μισό μέρος του τροχού. Η επαγγελματική συμβουλευτική δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στη διερεύνηση αυτών των τμημάτων του τροχού και στην οργάνωση των συγκεκριμένων πληροφοριών σε ένα λογικό σύνολο. Η διερευνητική διαδικασία μπορεί να ξεκινήσει με πολλούς τρόπους και να συνεχιστεί με περαιτέρω διατύπωση ερωτημάτων και αφήγηση, σχήματα λόγου και συμπλήρωση σταθμισμένων και άλλων ερωτηματολογίων.

---

## ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΦΗΓΗΣΗ

---

### 1. ΣΕ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΕΞΕΛΙΞΗΣ (Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΑΥΤΟΥ)

Αρχικά δίνεται έμφαση στο αίσθημα αυτοεκπλήρωσης και στη χαρά που αισθάνεται κάποιος όταν ασχολείται με δραστηριότητες για τις οποίες νιώθει πάθος και έμπνευση. Μπορεί επίσης να νιώθει ένα αίσθημα ολοκλήρωσης, καθώς και αυτό που ο Csikszentmihalyi (1990) περιγράφει ως «ροή» (flow). Αυτές οι εμπειρίες μπορεί να προέρχονται από οποιαδήποτε πτυχή της επαγγελματικής ή προσωπικής ζωής. Ορισμένες χαρακτηριστικές ερωτήσεις που ταιριάζουν σε αυτή τη θεματική ενότητα είναι οι εξής:

- Περιέγραψε ένα επίτευγμα που σου προσέφερε προσωπική ικανοποίηση από οποιονδήποτε τομέα της ζωής σου.
- Ποια μαθήματα σου άρεσαν στο σχολείο;
- Ποια είναι τα χόμπι και τα ενδιαφέροντά σου;
- Περιέγραψε μερικές δραστηριότητες που απολάμβανες ως παιδί.
- Περιέγραψε μια κατάσταση όπου ένιωσες πραγματικά να γεμίζεις ενέργεια.

Διαπιστώσαμε ότι, χρησιμοποιώντας αυτές τις ερωτήσεις, είναι χρήσιμο να εξετάζουμε

και τις αντίστοιχες αρνητικές πλευρές. Επομένως, για παράδειγμα, ο σύμβουλος θα μπορούσε να ρωτήσει το άτομο για τα μαθήματα που δεν του άρεσαν. Μερικές φορές, αυτά τα αρνητικά παραδείγματα μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες.

Όταν απαντούν σε τέτοιες ερωτήσεις, ορισμένοι άνθρωποι δίνουν σύνθετες απαντήσεις ενώ κάποιοι άλλοι απλές. Ο σύμβουλος προτείνεται να θέτει συμπληρωματικές ερωτήσεις με σκοπό την περαιτέρω διεύρυνση των παρεχόμενων πληροφοριών. Μερικές φορές η ουσιαστική κατανόηση επιτυγχάνεται μόνο όταν επικεντρωμάστε στις λεπτομέρειες. Για παράδειγμα, αν κάποιος λέει ότι του αρέσει το μάθημα της φυσικής, ρωτήστε τον γιατί θεωρεί το μάθημα αυτό τόσο ξεχωριστό. Κάποιοι θα απαντήσουν ότι τους αρέσει το περιεχόμενο, άλλοι θα αναφέρουν τα άτομα στην τάξη ή τον καθηγητή, ή ακόμα και τα εργαστηριακά πειράματα. Σε κάθε περίπτωση, δώστε στο άτομο την ευκαιρία να αναπτύξει την αρχική του απάντηση.

Ένα συγκεκριμένο παράδειγμα τεχνικής που διευκολύνει αυτό τον τύπο διερεύνησης είναι το Pattern Identification Exercise (Άσκηση Προσδιορισμού Προτύπων) (Amundson, 2003). Αυτή η άσκηση ξεκινάει με τον προσδιορισμό ενός τομέα ενδιαφέροντος και με συγκεκριμένες περιγραφές χρονικών περιόδων με θετικές και αρνητικές καταστάσεις. Ας χρησιμοποιήσουμε ένα παράδειγμα για να περιγράψουμε τη διαδικασία.

*Ιστορικό:* ο James είναι γύρω στα 25 και έχει δοκιμάσει αρκετές διαφορετικές δουλειές. Έχει πτυχίο θεωρητικών επιστημών αλλά καμιά ουσιαστική επαγγελματική κατεύθυνση. Πρόσφατα εργάστηκε ως πωλητής σε μια αντιπροσωπεία αυτοκινήτων και απολύθηκε λόγω χαμηλών πωλήσεων.

### Συμβουλευτική Διαδικασία

Προφανώς ο James διέθετε ικανοποιητικές κοινωνικές δεξιότητες και ήταν σχετικά εύκολο να δημιουργηθεί μια στενή σχέση. Ανέφερε ότι ο βασικός λόγος για τον οποίο κατέφυγε στην επαγγελματική συμβουλευτική είναι η έλλειψη επαγγελματικής κατεύθυνσης. Στο πλαίσιο της διερευνητικής διαδικασίας συμπλήρωσε την Άσκηση Προσδιορισμού Προτύπων. Όταν του ζητήθηκε να αναφέρει έναν τομέα ενδιαφέροντος, απάντησε ότι του αρέσει πολύ το τένις. Ακολουθεί μέρος του διαλόγου:

<i>Σύμβουλος</i>	Θα ήθελα να σκεφτείς μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή στο τένις που ευχαριστήθηκες πραγματικά, καθώς και μια άλλη που δεν ήταν τόσο καλή.
<i>James</i>	Μου αρέσει πολύ το τένις ως γυμναστική και ως συναναστροφή.
<i>Σύμβουλος</i>	Ναι, αλλά θέλω να γίνεις πιο σαφής και να μου πεις συγκεκριμένα μια καλή χρονική στιγμή και μια όχι τόσο καλή. Μπορείς να σκεφτείς κάτι;
<i>James</i>	Εντάξει.

(Σημείωση: Είναι σημαντικό να επιμένετε σε συγκεκριμένα παραδείγματα, γιατί μερικές φορές οι άνθρωποι δίνουν πολύ γενικές απαντήσεις.)

**Σύμβουλος** Μπορείς να ξεκινήσεις είτε από το θετικό είτε από το αρνητικό παράδειγμα. Σε πειράζει να σημειώνω εδώ στο χαρτοπίνακα αυτά που λες ώστε να παρακολουθούμε τις πληροφορίες;

**James** Σύμφωνα. Ας αρχίσουμε με τη θετική κατάσταση.

(Σημείωση: Ακολουθεί περίληψη της περιγραφής σε μορφή λίστας, όπως την καταγράφει ο σύμβουλος σταδιοδρομίας, χρησιμοποιώντας τα λόγια του συμβουλευομένου.)

#### **Θετικά – Τένις**

- Έπαιξα σε ένα τουρνουά με έναν από τους καλύτερους παίκτες.
- Έπαιξα με ακρίβεια και αποτελεσματικότητα.
- Το ρεβέρ μου ήταν δυνατό και οι βολές μου ήταν εύστοχες.
- Το μυαλό μου δούλεψε αδιάκοπα.
- Ένωθα πραγματικά να ελέγχω τον τρόπο που έπαιξα.
- Κι εκείνος έριχνε καλές βολές, και με δυσκόλεψε πραγματικά.
- Παρότι δεν κέρδισα, ήμουν ικανοποιημένος από την απόδοσή μου και την εμπειρία.

#### **Αρνητικά – Τένις**

- Έπαιξα στο ίδιο τουρνουά με έναν άλλον αντίπαλο.
- Αυτή τη φορά δεν μπορούσα να κάνω τίποτα σωστά.
- Δε με αντιμετώπιζε σοβαρά.
- Το μόνο που είχε ήταν καλό σερβίς αλλά αυτό ήταν αρκετό για να με κερδίσει.

**Σύμβουλος** Κοιτάζοντας αυτές τις πληροφορίες διακρίνεις κάποια κεντρικά σημεία;

**James** Νομίζω πως δείχνουν ότι θέλω να έχω καλή απόδοση και να με παίρνουν στα σοβαρά. Μου αρέσει η πρόκληση αλλά και να μαθαίνω κάτι νέο. Δεν έχει σημασία αν θα νικήσω ή θα χάσω, αρκεί να μάθω κάτι.

**Σύμβουλος** Ανέφερες στην περιγραφή σου ότι σου αρέσει να έχεις τον έλεγχο. Μπορείς να το αναλύσεις περισσότερο;

**James** Μου αρέσει πολύ η πνευματική διέγερση και η προσοχή στις λεπτομέρειες. Μου αρέσει να χτυπώ το μπαλάκι σωστά και να το στέλνω εκεί που θέλω.

**Σύμβουλος** Επομένως το θέμα δεν είναι αν θα κερδίσεις ή θα χάσεις, αλλά «πώς παίζεις το παιχνίδι».

**James** Ναι, αυτό έχει σημασία για μένα.

Στη συνέχεια, ανέλυσαν το πώς αυτά τα στοιχεία λειτουργούν στην τωρινή του κατάσταση και τι θα ήθελε να κάνει στο μέλλον. Τα στοιχεία που ξεχώρισαν ήταν η αγάπη του για τη μάθηση, η ανάγκη του για πνευματική διέγερση και για ολόπλευρη βίωση κάθε κατάστασης. Στην αντιπροσωπεία αυτοκινήτων ένωθε πλήξη και δυσκολευόταν να «κλείσει την πώληση». Φρόντιζε να παρουσιάζει στους συμβουλευόμενους όλες τις εναλλακτικές δυνατότητες, αλλά μερικές φορές κινούταν πολύ αργά και δεν έκλεινε τη συμφωνία. Καθώς ο σύμβουλος διερευνούσε περαιτέρω την κατάστασή του, ο James κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αυτό που ήθελε πραγματικά ήταν να ακολουθήσει μια σταδιοδρομία στην εκπαίδευση ενηλίκων. Ως εκπαιδευτής ενηλίκων θα μπορούσε να εργάζεται με ανθρώπους που διεγείρουν και τη δική του έφεση για μάθηση. Από το αρνητικό παράδειγμα διαπίστωσε ότι η αρχική του απογοήτευση με τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση οφειλόταν εν μέρει στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτές δεν τον έπαιρναν στα σοβαρά. Όταν συνέβη αυτό, αντέδρασε με τρόπους που είχαν επίπτωση στη θέση του στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, αναζήτησε τρόπους για να μπορέσει να «παιξει το παιχνίδι του» ανεξάρτητα από τις καταστάσεις.

Αναλύοντας αυτό το παράδειγμα, θα παρατηρήσετε ότι ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας στη διάρκεια αυτής της άσκησης είναι κυρίως διευκολυντικός. Ο συμβουλευόμενος περιγράφει την κατάσταση και ο σύμβουλος φροντίζει να καταγράψει την πλήρη περιγραφή. Στη φάση της ανάλυσης, ο συμβουλευόμενος κάνει μερικές προκαταρκτικές παρατηρήσεις. Στο σημείο αυτό, ο σύμβουλος μπορεί να προσθέσει ορισμένες ερωτήσεις και να κάνει παρατηρήσεις, αλλά πρέπει να δίνει πάντα περισσότερη προσοχή στην ανάλυση από τον συμβουλευόμενο. Σε ορισμένες περιπτώσεις ο σύμβουλος ίσως χρειαστεί να αναλάβει έναν πιο ενεργό ρόλο. Ωστόσο, κατά κύριο λόγο, ο σύμβουλος αφήνει τον συμβουλευόμενο να κάνει όσο το δυνατόν περισσότερο τη δική του ανάλυση και να βγάλει τα συμπεράσματά του.

## 2. ΣΕ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΕΞΕΛΙΞΗΣ (Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΛΛΩΝ)

Αυτό το δεύτερο μέρος αποτελεί ουσιαστικά ένα υποσύνολο του πρώτου. Αντί να εξετάζονται τα προσωπικά επιτεύγματα και χαρακτηριστικά, δίνεται βαρύτητα στα προσόντα και στις πράξεις των άλλων που συγκεντρώνουν το θαυμασμό μας. Έχουμε την τάση να εκτιμούμε ανθρώπους οι οποίοι διαθέτουν χαρίσματα και ιδιαίτερες ικανότητες που θα θέλαμε να διαθέτουμε κι εμείς. Οι παρακάτω ερωτήσεις αντικατοπτρίζουν αυτή την προσέγγιση:

- Ανάφερε μερικούς ανθρώπους που θαυμάζεις και περιέγραψε τι θεωρείς αξιοθαύμαστο σε αυτούς.
- Σκέψου τα βιβλία που έχεις διαβάσει και πες μου ποιους χαρακτήρες θεωρείς αξιοθαύμαστους και τι ακριβώς πέτυχαν.



Αφού επιλεγούν οι εξαιρετικές προσωπικότητες, η προσοχή στρέφεται στην αιτία αυτού του θαυμασμού, δηλαδή στις αξίες, στα ενδιαφέροντα, στο χαρακτήρα και στις ιδιαίτερες ικανότητες αυτών των ανθρώπων. Τα προσόντα που θαυμάζουμε στους άλλους έχουν συχνά κάποια σημασία για τη δική μας ζωή. Για παράδειγμα, ας υποθέσουμε ότι η συμβουλευόμενη σας, η Emily, ανέφερε ότι θαυμάζει πολύ τη Μητέρα Τερέζα. Στην περαιτέρω διερεύνηση δηλώνει ίσως ότι θαυμάζει το κουράγιο της Μητέρας Τερέζας, την ευσπλαχνία και την πίστη με την οποία αντιμετώπισε πολύ μεγάλες προκλήσεις. Από το σημείο αυτό μπορείτε να προχωρήσετε σε διάφορες κατευθύνσεις. Θα μπορούσατε, για παράδειγμα, να ρωτήσετε την Emily σχετικά με τις προκλήσεις που έχει αντιμετωπίσει στη ζωή της και να εξετάσετε εάν ορισμένες αρετές της Μητέρας Τερέζας διαφαίνονται στον τρόπο με τον οποίο η Emily χειρίστηκε τις δύσκολες καταστάσεις. Ίσως να προκύψει και κάποιο άλλο στοιχείο στο οποίο η Emily μπορεί να βασιστεί καθώς αντιμετωπίζει τα σημερινά της προβλήματα.

Μπορούμε, επίσης, να εξετάσουμε τις σχέσεις μας με τους άλλους δίνοντας έμφαση στο πώς θα θέλαμε να μας βλέπουν οι άλλοι. Τι είδους «κληρονομιά» δημιουργούμε; Κοιτάζοντας στο μέλλον, πώς θα θέλαμε να μας θυμούνται; Εξετάζοντας τη σχέση μας με τους άλλους, υπό το πρίσμα αυτό, μπορούμε να διερευνήσουμε το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον. Η έννοια της κληρονομιάς περικλείει την ιδέα ότι οι πράξεις μας επηρεάζουν άμεσα το πώς μας βλέπουν οι άλλοι και το πώς θα θέλαμε να μας βλέπουν.

### 3. ΚΑΜΙΑ ΑΝΗΣΥΧΙΑ, ΦΙΛΕ ΜΟΥ

Οι Αυστραλοί χρησιμοποιούν τη φράση «καμιά ανησυχία, φίλε μου» για να δείξουν ότι όλα είναι καλά. Εφαρμόστε την στην επαγγελματική συμβουλευτική για να εξετάσετε το πώς θα ήταν η ζωή αν παραμερίζαμε όλα μας τα προβλήματα. Μας προβληματίζουν, ίσως, οι οικονομικές συνθήκες ή οι σχέσεις μας με τους άλλους (όπως οι γονείς ή οι φίλοι). Σε κάθε περίπτωση, θα ήταν ίσως χρήσιμο να ονειρευτούμε λίγο και να φανταστούμε τι θα συνέβαινε αν δεν υπήρχαν οι συνήθεις περιορισμοί. Σε αυτό το πλαίσιο ταιριάζουν ερωτήσεις, όπως οι παρακάτω:

- Πώς θα άλλαζε η ζωή σου αν κέρδιζες ένα μεγάλο χρηματικό ποσό;
- Τι θα έκανες αν δεν έπρεπε να ανησυχείς για το τι σκέφτονται και λένε οι άλλοι;
- Αν μπορούσες να έχεις οποιαδήποτε δουλειά θέλεις, ποια θα επέλεγες;
- Φαντάσου ότι το πρόβλημά σου έχει λυθεί (μην ανησυχείς για τις λεπτομέρειες). Πώς θα ήταν η λύση;

Η τελευταία ερώτηση στην παραπάνω λίστα χρησιμοποιείται από συμβούλους που επικεντρώνονται στη λύση ενός προβλήματος (De Shazer, 1985, O'Hanlon & Weiner-Davis, 1989, Friedman, 1993) στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής τεχνικής η οποία ονομάζεται η «ερώτηση για το θαύμα». Ζητείται από τα άτομα να φανταστούν ότι έχει συμβεί ένα θαύ-

μα και ότι το πρόβλημά τους έχει λυθεί. Έπειτα καλούνται να εξετάσουν το πρόβλημα από την πλευρά της λύσης. Συνήθως ξεκινάμε με το πρόβλημα και προχωράμε στη λύση. Σε αυτή την περίπτωση, η διαδικασία αντιστρέφεται. Όταν χρησιμοποιείτε αυτή την τεχνική μπορείτε να ζητήσετε από τους συμβουλευόμενους να μεταφερθούν σε ένα άλλο σημείο του δωματίου ή του διαδρόμου για να γίνει πιο παραστατική η αλλαγή θέσης. Όταν η συζήτηση ξεκινάει από τη λύση, τα άτομα αποκτούν καλύτερη αντίληψη και περισσότερη ενθάρρυνση. Η αλλαγή οπτικής μπορεί, επίσης, να βοηθήσει στον έλεγχο της παρούσας κατάστασης. Καθώς οι άνθρωποι εξετάζουν το τι πρέπει να κάνουν, ίσως διαπιστώσουν ότι δεν στέκονται στο σωστό σημείο σε σχέση με τις αποφάσεις που καλούνται να πάρουν.

Επειδή τα όνειρα αλλάζουν με τον καιρό, μια άλλη δυνατότητα θα ήταν η διερεύνηση μιας «γραμμής ονείρων». Ποιες ήταν οι πρώτες ιδέες που σκέφτηκαν σχετικά με τις επαγγελματικές τους επιλογές και πώς αυτές άλλαξαν με το πέρασμα του χρόνου; Επίσης, πού οφείλονται αυτές οι αλλαγές; Σε άλλα άτομα, σε περιστάσεις, ή σε κάτι άλλο; Και τέλος, κοιτάζοντας στο μέλλον ποια άλλα όνειρα μπορεί να προκύψουν; Αυτού του είδους η διερεύνηση των ονείρων βοηθάει να αυξηθεί η αυτοκατανόηση και να δημιουργηθούν νέες δυνατότητες προσέγγισης του προβλήματος.

#### 4. ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ

Συχνά, όταν οι συμβουλευόμενοι περιγράφουν τα προβλήματά τους, είναι τόσο απορροφημένοι από όσα αδυνατούν να κάνουν, ώστε δεν βλέπουν τα θετικά στοιχεία τους και το πώς αντιμετώπισαν με επιτυχία τα προβλήματα σε άλλες καταστάσεις. Μια αλλαγή προοπτικής μπορεί να βοηθήσει να δουν τα δυνατά σημεία τους. Ακολουθούν ορισμένες ερωτήσεις που στηρίζουν αυτή την αλλαγή προοπτικής:

- Έχουμε αφιερώσει σημαντικό χρόνο συζητώντας τα αρνητικά σημεία (για παράδειγμα, την αδυναμία να τα πας καλά σε μια συνέντευξη). Θα ήθελα να περιγράψεις κάποιες φορές που έδωσες κατάλληλες απαντήσεις.
- Δεν είναι η πρώτη φορά που αντιμετωπίζεις προβλήματα στη ζωή σου. Θα ήθελα να μου αναφέρεις κάποιες φορές που κατάφερες να ξεπεράσεις προκλήσεις και να φτάσεις σε μια θετική λύση. (Σημείωση: Ένα παράδειγμα αυτού του είδους ερώτησης χρησιμοποιήθηκε στο Κεφάλαιο 5, όταν η Amanda ανέφερε ότι πέρασε με επιτυχία μέσα από ορμητικά ρεύματα προτού φτάσει σε πιο ήρεμα νερά.)

Χρησιμοποιώντας τέτοιου είδους ερωτήσεις, οι συμβουλευόμενοι παροτρύνονται να δουν τα προβλήματα από μια πιο ισορροπημένη και θετική οπτική. Αντί να επικεντρώνονται αποκλειστικά στα αρνητικά σημεία, καλούνται να σκεφτούν στιγμές κατά τις οποίες τα πράγματα πήγαν καλά. Ενθαρρύνονται, επίσης, να σκεφτούν άλλες περιπτώσεις προβλημάτων στις οποίες αντεπεξήλθαν με επιτυχία. Οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων που

χρησιμοποίησαν στις προηγούμενες περιπτώσεις μπορούν να εφαρμοστούν με επιτυχία και στις νέες καταστάσεις.

## ΣΧΗΜΑΤΑ ΛΟΓΟΥ

---

Στο Κεφάλαιο 5 υποστηρίξαμε ότι τα σχήματα λόγου αποτελούν μια χρήσιμη μέθοδο κατανόησης ενός προβλήματος. Η μεταφορική γλώσσα μπορεί να βοηθήσει στην αλλαγή προοπτικής κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων. Για να κατανοήσουμε αυτή τη διαδικασία θα συνεχίσουμε το διάλογο με την Amanda (από το Κεφάλαιο 5).

*Ιστορικό:* η Amanda έχει σχεδιάσει ξανά το σκηνικό και τώρα βρίσκεται η ίδια στη μέση της εικόνας, με τη φίλη της στη μία πλευρά και το σύμβουλο σταδιοδρομίας στην άλλη. Κατευθύνεται προς τα ορμητικά ρεύματα. Το αγόρι της βρίσκεται έξω από τη λέμβο και στο πλάι, ζητώντας της να ακολουθήσει άλλη κατεύθυνση, αλλά τον αγνοεί (προς το παρόν). Έχει ήδη περάσει μέσα από ορμητικά ρεύματα αλλά τώρα τα νερά είναι ήρεμα.

*Σύμβουλος* Θα ήθελα να μάθω περισσότερα για την προηγούμενη εμπειρία που είχες στα ορμητικά ρεύματα.

*Amanda* Τα πράγματα ήταν δύσκολα για λίγο καιρό. Δεν είχα φίλους και ήταν μια εντελώς νέα κατάσταση στη ζωή μου. Αλλά έκανα υπομονή και κατέβαλα μεγάλη προσπάθεια, ώσπου τελικά γνώρισα κάποια άτομα και άρχισα να καταλαβαίνω πώς λειτουργεί το σύστημα.

*Σύμβουλος* Νομίζω ότι όταν βρίσκεσαι μέσα σε ορμητικά ρεύματα δεν συνταξιδεύεις με πολλά άλλα άτομα. Είναι μια αρκετά διαφορετική εμπειρία από αυτήν που βιώνεις τώρα (δείχνοντας το σχέδιο).

*Amanda* Ενδιαφέρον αυτό που λες. Ναι, νομίζω ότι όταν αλλάξουν τα πράγματα δεν θα έχω εσένα και την Denise δίπλα μου, όπως τώρα. Θα πρέπει να είμαι έτοιμη να χειριστώ τα πράγματα μόνη μου.

*Σύμβουλος* Τα κατάφερες μια χαρά με τα προηγούμενα ορμητικά ρεύματα.

*Amanda* Ναι, μάλλον, αλλά αυτά με φοβίζουν περισσότερο.

*Σύμβουλος* Ας επεξεργαστούμε αυτή την εικόνα και ας σκεφτούμε κάποιες άλλες δυνατότητες. Τι αλλαγές μπορείς να κάνεις στο σχέδιο για να αποκτήσεις περισσότερο κουράγιο;

### Αποτέλεσμα του Προβληματισμού

- Μεγαλύτερη λέμβος.
- Εξεύρεση άλλου δρόμου παράκαμψης των ορμητικών ρευμάτων.
- Εκμάθηση νέων δεξιοτήτων.
- Απόκτηση περισσότερων πληροφοριών για τα ορμητικά ρεύματα και για τη μελλοντική κατάσταση.

Σε αυτό το σενάριο, ο σύμβουλος βασίστηκε στην εικόνα της συμβουλευομένης και επικεντρώθηκε στην επίλυση του προβλήματος εφαρμόζοντας μια δραστηριότητα προβληματισμού. Από αυτή τη βάση μπορεί να γίνει περαιτέρω συζήτηση σχετικά με τη χρήση δεξιοτήτων που είχαν βοηθήσει σε παρόμοιες καταστάσεις στο παρελθόν, την απόκτηση περισσότερων πληροφοριών για την τρέχουσα κατάσταση και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.

Μπορείτε, επίσης, να επεκτείνετε τη χρήση σχημάτων λόγου στη διαδικασία βοηθώντας το συμβουλευόμενο να αναπτύξει δικά του σχήματα λόγου που θα απεικονίζουν την κατάστασή του. Οι Combs και Freedman (1990, σ. 32) υποστηρίζουν ότι η δημιουργία πολλαπλών σχημάτων λόγου ενισχύει τη δημιουργικότητα και την ευελιξία του συμβουλευομένου.

*Κάθε σχήμα λόγου είναι μια εκδοχή ενός συγκεκριμένου τμήματος του κόσμου. Οι άνθρωποι που περιγράφουν μια κατάσταση χρησιμοποιώντας μόνο ένα σχήμα λόγου έχουν περιορισμένη δημιουργικότητα. Όσα περισσότερα είναι τα σχήματα λόγου μεταξύ των οποίων έχουν να επιλέξουν για μια δεδομένη κατάσταση, τόσο περισσότερες επιλογές και ευελιξία διαθέτουν στον τρόπο χειρισμού της. Η εξεύρεση πολλαπλών σχημάτων λόγου επεκτείνει τη σφαίρα της δημιουργικότητας.*

Η ανάλυση των σχημάτων λόγου για τη σταδιοδρομία μπορεί να γίνει με πολλούς τρόπους. Ο Inkson (2007) και οι Inkson και Amundson (2002) περιγράφουν μια σειρά από δυνατότητες, μερικές από τις οποίες αναφέρονται παρακάτω:

1. **Το ταξίδι:** Η σταδιοδρομία παριστάνεται σαν κίνηση σε ένα μονοπάτι προς κάποιο προορισμό.
2. **Μια κληρονομιά:** Η επαγγελματική ενασχόληση είναι κάτι που μεταφέρεται από γενιά σε γενιά, όπως η οικογενειακή φάρμα ή επιχείρηση.
3. **Ταίριασμα:** Ο κόσμος των επαγγελμάτων και το άτομο αντιμετωπίζονται σαν συγκεκριμένα σχήματα, και δίνεται προσοχή ώστε να επιτευχθεί ο συνδυασμός τους (τοποθέτηση των κατάλληλων ανθρώπων στις κατάλληλες θέσεις).
4. **Εποχές ή Κύκλοι:** Η σταδιοδρομία παρουσιάζεται σαν μια σειρά από προσδιορισμένα στάδια (εποχές της ζωής).
5. **Ανάπτυξη:** Η σταδιοδρομία θεωρείται πως έχει μια οργανική διάσταση, η οποία περιλαμβάνει συνεχή ανάπτυξη και εκμάθηση.
6. **Δημιουργική εργασία:** Η σταδιοδρομία παρουσιάζεται σαν ένα δημιούργημα σχεδίασης ή κατεργασίας, ένα έργο τέχνης.
7. **Δίκτυο:** Από συλλογική σκοπιά, η σταδιοδρομία θεωρείται ότι έχει στενή σχέση με κανόνες και προσδοκίες που αφορούν ομάδες ατόμων.

8. **Πόροι:** Από αυτή την άποψη, η σταδιοδρομία χρησιμοποιεί έναν όρο όπως «διαχείριση ανθρωπίνων πόρων» για να εκφράσει τις συνδέσεις με την οικονομία και με πρωτοβουλίες προγραμματισμού.
9. **Ιστορία:** Εδώ δίνεται έμφαση στην αφήγηση και στη δημιουργία νοήματος στη ζωή μας μέσα από τις ιστορίες.
10. **Πολιτιστικό δημιούργημα:** Η σταδιοδρομία θεωρείται αντανάκλαση του πολιτιστικού μας περιβάλλοντος.

Αυτές οι μεταφορικές εικόνες αποτυπώνουν ποικίλες διαφορετικές οπτικές εκφάνσεις της σταδιοδρομίας. Στην περίπτωση της η Amanda, ταιριάζει το σχήμα λόγου του «ταξιδιού» αλλά η κατάστασή της θα μπορούσε, επίσης, να παρομοιαστεί με την «ανάπτυξη». Από αυτή την άποψη η αλλαγή είναι φυσική και δεν πρέπει να τη φοβάται ή να την αποφεύγει. Για παράδειγμα, αν κάποιος χρησιμοποιεί την εικόνα της κάμπιας μέσα στο κουκούλι, η αλλαγή είναι μια συναρπαστική διαδικασία μιας νέας γέννησης. Στη διάρκεια της διαδικασίας αυτής, αποκτάει φτερά και εξερευνά τον κόσμο με περισσότερη ενέργεια και δυνατότητες.

Τόσο με τα σχήματα λόγου όσο και με τη διατύπωση ερωτήσεων, υπάρχει το στοιχείο της δυναμικής. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας χρειάζεται να είναι προετοιμασμένος να χρησιμοποιήσει τη διαισθησή του και να ακολουθήσει την εξέλιξη της ιστορίας. Οι ερωτήσεις και τα σχήματα λόγου χρησιμεύουν ως όργανα διερεύνησης και έχουν σκοπό να παρακινήσουν τον συμβουλευόμενο να αφηγηθεί ιστορίες. Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με πιο αυστηρώς δομημένα εργαλεία ανάλυσης και θα προσδιορίσουμε ακριβέστερα το αντικείμενο της διερεύνησής μας.

---

## ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

---

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές μορφές δομημένης αξιολόγησης. Η πιο συνήθης μορφή είναι η χρήση μιας καθιερωμένης σειράς ερωτήσεων οι οποίες καλύπτουν ευρύτερα πεδία. Το πλεονέκτημα της χρήσης τέτοιων ερωτήσεων είναι ότι επιτρέπει τις συγκρίσεις με άλλα άτομα. Φυσικά, αυτή η μορφή αξιολόγησης απαιτεί, επίσης, ειδική κατάρτιση, ιδιαίτερα για την εκτίμηση των αποτελεσμάτων. Για να εκτιμήσει όλες τις δυνατότητες της αξιολόγησης και τα θέματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας αυτής, θα πρέπει κάποιος να παρακολουθήσει ειδικά μαθήματα επάνω στο αντικείμενο αυτό ή να παραπέμψει το θέμα σε έναν καταρτισμένο επαγγελματία σύμβουλο σταδιοδρομίας.

Οι Niles και Harris-Bowlsbey (2002) αναφέρουν ότι η αξιολόγηση έχει τρεις διαφορετικούς σκοπούς. Η πρώτη μορφή αξιολόγησης επικεντρώνεται στα χαρακτηριστικά των συμβουλευομένων όπως η επαγγελματική ωριμότητα, οι παράλογες πεποιθήσεις ή η ικανότητα λήψης αποφάσεων. Κατωτέρω παρατίθενται ορισμένα από τα συνήθη τυπικά εργαλεία αξιολόγησης που εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία:

- **Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ωριμότητας (CMI).** Εξετάζει την ετοιμότητα των μαθητών να λάβουν επαγγελματικές αποφάσεις. Είναι ένα εργαλείο κατάλληλο για μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Crites & Savickas, 1995).
- **Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Σκέψεων (CTI).** Προσδιορίζει τις παράλογες σκέψεις που ίσως εμποδίζουν τα άτομα να λάβουν επαγγελματικές αποφάσεις. Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου και ενήλικες (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1996).
- **Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης (CDI).** Ένα ερωτηματολόγιο που έχει σχεδιαστεί για την αξιολόγηση της ετοιμότητας για τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου και φοιτητές κολεγίου (Super, Thompson, Lindeman, Jordan, & Myers, 1984).
- **Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων (CDS).** Μια κλίμακα σχεδιασμένη για να αξιολογεί την αναποφασιστικότητα που εμποδίζει τα άτομα να λάβουν σωστές επαγγελματικές αποφάσεις. Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου και ενήλικες (Osipow, Carney, Winer, Yanico, & Koschier, 1997).
- **Το Ερωτηματολόγιο των Επαγγελματικών Πεποιθήσεων (The Career Beliefs Inventory).** Εξετάζει τις προβληματικές αυτοαντιλήψεις και κοσμοαντιλήψεις που εμποδίζουν τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία. Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου και ενήλικες (Krumboltz, 1991).

Αυτά τα ερωτηματολόγια επικεντρώνονται σε ορισμένα ζητήματα που διευκολύνουν ή εμποδίζουν τη διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης ενός συμβουλευόμενου.

Η αξιολόγηση έχει ως στόχο να βοηθήσει τους συμβουλευόμενους και τους συμβούλους σταδιοδρομίας να μάθουν περισσότερα στοιχεία σχετικά με τον εαυτό και να προσφέρει έναν μηχανισμό για την εκτίμηση της προόδου ή της αλλαγής. Ορισμένα από τα συνήθη εργαλεία έρευνας που επικεντρώνονται σε αυτό το στόχο είναι τα εξής:

- **Η Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση (SDS).** Ένα ερωτηματολόγιο που αξιολογεί τον τύπο προσωπικότητας και τα ενδιαφέροντα σε σχέση με έξι διαφορετικές ομάδες επαγγελματών. Ο ενδιαφερόμενος μπορεί να προμηθευτεί μόνος του αυτό το ερωτηματολόγιο, να βαθμολογήσει τον εαυτό του και να το αναλύσει. Το εργαλείο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί από μαθητές λυκείου, φοιτητές κολεγίου και ενήλικες (Holland, 1994).
- **Το Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Strong (SII).** Αυτό το ερωτηματολόγιο ευρείας βάσης χρησιμοποιεί τους τύπους του Holland (RIASEC) και παρέχει κλίμακες βασικών και γενικών ενδιαφερόντων, γενικά θέματα επαγγελματικής φύσεως, καθώς επίσης ειδικές κλίμακες και δείκτες, όπως εσωστρέφεια-εξωστρέφεια. Το πλαίσιο αυτό παρέχει συγκρίσεις μεταξύ του προφίλ των εξεταζόμενων και του προφίλ εργαζόμενων σε πολλά διαφορετικά επαγγέλματα. Ταιριάζει καλύτερα σε τελειόφοιτους έφηβους και ενήλικες (Campbell, Strong, & Hansen, 1991).

- **Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων του Jackson (JVIS).** Ένα ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων εκπαιδευτικού και επαγγελματικού σχεδιασμού (34 κλίμακες). Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου, φοιτητές κολεγίου και ενήλικες. (Jackson, 1991).
- **Το Σύστημα Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων των Harrington-O'Shea (CDMS).** Ένα σύστημα ανάλυσης επαγγελματικών ενδιαφερόντων και λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιεί μια δομή όμοια με τους κώδικες του Holland. Το CDMS είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου και ενήλικες (Harrington & O'Shea, 1992).
- **Το Ερωτηματολόγιο Αναζήτησης Επαγγέλματος που Ταιριάζει στο Άτομο του Kuder (Kuder Career Search with Person Match).** Εξετάζει τα ενδιαφέροντα του συμβουλευομένου σε αντιστοιχία με δέκα κατηγορίες δραστηριοτήτων και έξι ομάδες επαγγελμάτων. Υπάρχει, επίσης, μια βάση δεδομένων την οποία μπορούν να χρησιμοποιούν οι εξεταζόμενοι για να συγκρίνουν τα αποτελέσματά τους και να συγκεντρώνουν πληροφορίες σχετικά με τα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο στο προφίλ τους. Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου, φοιτητές κολεγίου και ενήλικες (Zytowski & Kuder, 1999).
- **Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Προτιμήσεων Σταδιοδρομίας (COPS).** Εντάσσει τα ενδιαφέροντα του συμβουλευομένου σε 8 ομάδες, πέντε από τις οποίες μπορούν να χωριστούν σε επίπεδα επαγγελμάτων και δεξιοτήτων. Είναι κατάλληλο για μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για φοιτητές κολεγίου και για ενήλικες (Knapp & Knapp, 1992).
- **Το Ερωτηματολόγιο Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας (CPS).** Αξιολογεί ικανότητες και ενδιαφέροντα. Χρησιμοποιούνται οι τύποι ενδιαφερόντων του Holland και συνδέονται με το Χάρτη του Κόσμου των Επαγγελμάτων. Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου, φοιτητές κολεγίου και ενήλικες (ACT, 1997).
- **Το Τεστ Συστοιχίας Γενικών Ικανοτήτων (GATB).** Αξιολογεί εννέα επαγγελματικές ικανότητες και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με το ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων της Αμερικανικής Υπηρεσίας Απασχόλησης (U.S Employment Service). Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου, φοιτητές κολεγίου και ενήλικες (Αμερικανική Υπηρεσία Απασχόλησης, 1982).
- **Ο Δείκτης Τύπων των Myers-Briggs (MBTI).** Αυτό το εργαλείο αξιολόγησης της προσωπικότητας βασίζεται στους τύπους του Carl Jung και προσφέρει ένα σύστημα βαθμολόγησης βασισμένο σε τέσσερις κλίμακες. Τα αποτελέσματα μπορούν να συσχετιστούν με τα τυπικά προφίλ ατόμων που εργάζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και χρησιμεύουν ως σημείο αναφοράς για τη διευκόλυνση της καλύτερης επικοινωνίας στις ομάδες εργασίας. Είναι κατάλληλο για μαθητές λυκείου, φοιτητές κολεγίου και ενήλικες (Myers & Briggs, 1993).

Αυτά τα εργαλεία αξιολόγησης δίνουν βαρύτητα στα προσωπικά χαρακτηριστικά και παρέχουν πληροφορίες στα άτομα ώστε να μπορούν να συγκρίνουν τα ατομικά τους προσόντα και τις δεξιότητες με τις απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος.

Εκτός από αυτά τα εργαλεία αξιολόγησης που παρατίθενται ανωτέρω, υπάρχουν πολλά ηλεκτρονικά εργαλεία αξιολόγησης (όπως τα DISCOVER και SIGI) που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Αυτές οι προσεγγίσεις αναλύονται στο Κεφάλαιο 8, στο πλαίσιο μιας ευρύτερης συζήτησης για τη χρησιμότητα των ιστοσελίδων στην επαγγελματική συμβουλευτική.

Υπάρχουν, επίσης, ορισμένα δομημένα ερωτηματολόγια τα οποία διερευνούν πληρέστερα το αντικείμενό τους. Και σε αυτό το είδος ερωτηματολογίων, η διαδικασία είναι παρόμοια στο ότι οι συμβουλευόμενοι απαντούν σε ένα προκαθορισμένο σύνολο ερωτήσεων. Η διαφορά είναι ότι οι απαντήσεις ερμηνεύονται ελεύθερα, χωρίς συγκεκριμένη συγκριτική ανάλυση. Αυτά τα ερωτηματολόγια συνήθως δεν απαιτούν ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο γνώσεων και κατάρτισης για την αξιολόγησή τους.

Μια άλλη μορφή δομημένης αξιολόγησης είναι η ταξινόμηση καρτών. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης διαδικασίας, τα υπό εξέταση θέματα αναγράφονται σε κάρτες ευρετηρίου και έπειτα ταξινομούνται με διαφορετικούς τρόπους (Gysbers & Moore, 1987). Για παράδειγμα, ο σύμβουλος μπορεί να καταγράψει μια σειρά από αξίες σε κάρτες και έπειτα να ζητήσει από τους συμβουλευόμενους να επιλέξουν εκείνες που τους ταιριάζουν περισσότερο. Το ίδιο μπορεί να γίνει με λίστες ενδιαφερόντων, προσωπικών χαρακτηριστικών, δεξιοτήτων, χαρακτηριστικών του χώρου εργασίας, ή επαγγελματικών επιλογών. Γίνονται τρεις ομαδοποιήσεις των στοιχείων: όσα ταιριάζουν πολύ καλά, όσα δεν ταιριάζουν καθόλου και όσα έχουν απλώς κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Σε ορισμένες περιπτώσεις γίνεται περαιτέρω ανάλυση καθώς τα άτομα καλούνται να θέσουν σε σειρά τις κάρτες με τα στοιχεία που σημείωσαν το υψηλότερο επίπεδο ταύτισης.

Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τύποι καρτών ταξινόμησης. Ορισμένοι κατασκευάζονται αυτοσχέδια από συμβούλους και άλλοι από άτομα που ειδικεύονται σε αυτό το είδος ανάπτυξης εργαλείων. Με ορισμένες κάρτες ταξινόμησης, όπως την Έξυπνη Ταξινόμηση Καρτών Σταδιοδρομίας (Intelligent Career Card Sort, ICCS) (βλ. ιστοσελίδα [www.intelligentcareer.net](http://www.intelligentcareer.net)), παρέχεται ειδική εκπαίδευση, όπως συμβαίνει και με τα άλλα εργαλεία αξιολόγησης. Το ICCS περιλαμβάνει ορισμένες πρόσθετες διαδικασίες διερεύνησης σταδιοδρομίας και παρέχει, επίσης, την ευκαιρία για συγκριτική ανάλυση.

---

## ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 1, πολλοί συμβουλευόμενοι καταφεύγουν στην επαγγελματική συμβουλευτική περιμένοντας ότι θα υποβληθούν σε ένα δραστικό τεστ που θα τους υποδείξει ακριβώς την επαγγελματική κατεύθυνση που πρέπει να ακολουθήσουν. Ωστόσο, δεν υπάρχει κανένα τέτοιο εργαλείο, ούτε θα μπορούσε να υπάρξει με δεδομένη τη δυναμική και μεταβαλλόμενη φύση της κοινωνίας μας. Οι μέθοδοι δομημένης αξιολόγησης παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στη διαδικασία διερεύνησης, αλλά είναι απαραίτητο να κατανοούνται οι περιορισμοί τους. Για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικό να διαθέτει κάποιος την κατάλληλη κατάρτιση όταν αξιολογεί και χρησιμοποιεί αυτά τα εργαλεία.



Ένα άλλο θέμα που πρέπει να εξετάζεται ώστε να διευκολύνεται η διερεύνηση της σταδιοδρομίας είναι η εφαρμοσιμότητα ορισμένων εργαλείων σε διαφορετικά περιβάλλοντα συμβουλευτικής (κουλτούρα, φυλή, φύλο, κοινωνικοοικονομική κατάσταση ή ηλικία). Με τη διατύπωση ερωτήσεων ελεύθερης ανάπτυξης και την αφήγηση ιστοριών, υπάρχει περιθώριο ανάδειξης των ατομικών διαφορών. Το ίδιο ισχύει και για τη χρήση σχημάτων λόγου. Αυτές οι μέθοδοι χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο μιας ανοιχτής και μη επικριτικής διαδικασίας. Η χρήση των πιο δομημένων τεχνικών απαιτεί περισσότερη προσοχή. Αν γίνονται συγκρίσεις, υπάρχει η ανάγκη εξέτασης των τύπων ανθρώπων που χρησιμοποιήθηκαν ως πρότυπα στα διάφορα τεστ. Επίσης, θα πρέπει να εκτιμηθεί η συνάφεια και εφαρμοσιμότητα των θεμάτων ορισμένων τεστ. Παρόλο που η εξαγωγή συγκρίσεων μπορεί σίγουρα να προσφέρει πλεονεκτήματα, οι συγκεκριμένες πληροφορίες χρησιμεύουν μόνο ως βάση.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο κεφάλαιο αυτό δόθηκε έμφαση στις προσπάθειες διερεύνησης που επικεντρώνονται στον εαυτό. Η αυτοδιερεύνηση μπορεί να γίνει με χιλιάδες τρόπους. Παρουσιάσαμε ορισμένες ερωτήσεις οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη συγκεκριμένη διαδικασία και αφορούν προσωπικά επιτεύγματα και χρονικές στιγμές κατά τις οποίες φαίνεται να υπάρχει μια γενική αίσθηση «ροής» (flow). Αυτές οι θετικές στιγμές μπορούν είτε να σχετίζονται άμεσα με το πρόβλημα είτε να προέρχονται από σχετικές εμπειρίες της ζωής ενός ατόμου. Οι θετικές στιγμές μπορούν, επίσης, να αποκαλύψουν κάποιες δεξιότητες που βλέπουμε και θαυμάζουμε στους άλλους. Μια άλλη προσέγγιση είναι η χρήση της φαντασίας για να βοηθήσουμε τα άτομα να ξεπεράσουν τα εμπόδια και να προχωρήσουν στους τελικούς τους στόχους. Με βάση αυτή τη νέα αντίληψη υπάρχει η δυνατότητα επανεκτίμησης των προβλημάτων και των επαγγελματικών κατευθύνσεων.

Εξετάστηκαν, επίσης, τα σχήματα λόγου ως ένα μέσο δημιουργίας νέων προοπτικών για την ανάλυση προβλημάτων. Με αυτή την προσέγγιση επιχειρείται η προσαρμογή και ανάπλαση των σχημάτων λόγου για τη δημιουργία νέων εικόνων. Η ύπαρξη πολλαπλών σχημάτων λόγου χρησιμεύει στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας και της ευελιξίας. Καθώς οι άνθρωποι μαθαίνουν να αλλάζουν προοπτική αντίληψης, αυξάνεται η ικανότητά τους να επιλύουν προβλήματα και να δημιουργούν νέες εναλλακτικές δυνατότητες.

Στο τελευταίο μέρος του κεφαλαίου για τη διερεύνηση της σταδιοδρομίας παρατίθενται πιο δομημένες μέθοδοι αξιολόγησης. Τα συγκεκριμένα ερωτηματολόγια χρησιμεύουν στην εξέταση των προσωπικών χαρακτηριστικών και ικανοτήτων. Μπορούν επίσης να εφαρμοστούν και σε άλλους τομείς, όπως η αξιολόγηση επαγγελματικής ωριμότητας, παράλογων πεποιθήσεων και ικανότητας λήψης αποφάσεων. Παρόλο που η πιο δομημένη αξιολόγηση χρησιμοποιεί μια παραδοσιακή μορφή ερωτηματολογίου, υπάρχουν και άλλοι τρόποι οργάνωσης των πληροφοριών. Με τις ταξινομήσεις καρτών, για παράδειγμα, εμπλουτίζεται η συμβουλευτική διαδικασία με οπτικά και κιναισθητικά στοιχεία.

Κατά τη χρήση των μεθόδων διερεύνησης της σταδιοδρομίας απαιτείται επίσης η αναγνώριση ορισμένων περιορισμών. Οι συμβουλευόμενοι έχουν συχνά μεγάλες προσδοκίες από τη χρήση των παραδοσιακών τεστ, και πρέπει να γίνουν κάποιες σχετικές διευκρινίσεις. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να γνωρίζουν την κανονιστική δομή των τεστ που χρησιμοποιούν και να τα εφαρμόζουν κατάλληλα. Επίσης, όταν γίνονται συγκρίσεις, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη όλοι οι παράγοντες διαφοροποίησης (φυλετικοί, εθνοτικοί, σεξουαλικοί κ.λπ.).

Στο επόμενο κεφάλαιο συνεχίζεται η παρουσίαση της διαδικασίας διερεύνησης αλλά η ανάλυση μετατοπίζεται από το άτομο στο ευρύτερο κοινωνικό και πολιτιστικό πλαίσιο, περιλαμβανομένης της δυναμικής της αγοράς εργασίας. Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας προϋποθέτει αφενός την κατανόηση του ατόμου και αφετέρου την εκτίμηση των ευρύτερων πτυχών του γενικού πλαισίου.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 7

## Διερεύνηση του Προβλήματος: Ευρύτεροι Κοινωνικοί Παράγοντες και Αγορά Εργασίας



- Κοινωνικό Πλαίσιο
- Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Πλαίσιο / Ελεύθερος Χρόνος
- Επιλογές στην Αγορά Εργασίας (Μια Προσωπική Άποψη)

Από τη στιγμή που θα επιτευχθεί η κατανόηση του εαυτού, πρέπει να δοθεί προσοχή στους ευρύτερους κοινωνικούς παράγοντες και στις δυνατότητες της αγοράς εργασίας (βλ. Κεφάλαια 3 και 6). Οι συγκεκριμένοι παράγοντες απεικονίζονται στην ασίδα του Super και στο επάνω μισό μέρος του Τροχού της σταδιοδρομίας που περιγράφηκε στο Κεφάλαιο 4. Η ζωή μας βρίσκεται πάντα σε διαλεκτική σχέση με τον κόσμο και οφείλουμε να υιοθετούμε μια ολιστική προσέγγιση λαμβάνοντας υπόψη τόσο το άτομο όσο και το περιβάλλον.

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

---

Στη Βόρεια Αμερική, συχνά υποτιμούμε τη σημασία του κοινωνικού πλαισίου και δίνουμε υπερβολική έμφαση στη σημασία του ατόμου. Σε πολλές άλλες κουλτούρες έχει διαμορφωθεί μια διαφορετική σχέση ισορροπίας ανάμεσα στο άτομο και στους κοινωνικούς παράγοντες, και αποδίδεται μεγαλύτερη σπουδαιότητα στην ομαδική ταυτότητα (Hampton-Turner & Trompenaars, 2000, Hofstede, 1997, McCormick & Amundson, 1997). Στην επαγγελματική συμβουλευτική λαμβάνουμε υπόψη τόσο την ατομική όσο και την ομαδική ταυτότητα.

Για να κατανοήσετε τον τρόπο με τον οποίο χρειάζεται να γίνουν ορισμένες προσαρμογές στις παραδοσιακές μεθόδους επαγγελματικής συμβουλευτικής, μελετήστε τις ερωτήσεις που θέτει ο Cooper (2001) στο δημοφιλές βιβλίο του *The other 90%* (Το Άλλο 90%). Υποστηρίζει ότι οι περισσότεροι άνθρωποι χρησιμοποιούν μόνο ένα μικρό μέρος των ταλέντων και των ικανοτήτων τους. Με σκοπό να βοηθήσει τους ανθρώπους να διευρύνουν τις προοπτικές τους, θέτει τις ακόλουθες δύο ερωτήσεις:

1. Ποιο είναι το πιο εξαιρετικό πράγμα που κάνατε αυτή την εβδομάδα;
2. Ποιο είναι το πιο εξαιρετικό πράγμα που θα κάνετε την επόμενη εβδομάδα; (σ. 8)

Η έννοια της λέξης «εξαιρετικό» προσδιορίζεται με τρόπο χαλαρό και μπορεί να αναφέρεται σε οποιοδήποτε ξεχωριστό πράγμα που κάνατε μέσα στην εβδομάδα. Δεν χρειάζεται να είναι ένα βαρυσήμαντο γεγονός, απλώς κάτι που έχει σημασία για εσάς. Πριν προχωρήσετε παρακάτω, αφιερώστε λίγο χρόνο για να σκεφτείτε αυτές τις ερωτήσεις.

Η ιδέα της απόδοσης προσοχής σε κάποιες από τις «εξαιρετικές» στιγμές μας δεν είναι καινούργια και μπορεί να συνδυαστεί με ορισμένες από τις ασκήσεις που περιγράψαμε στο Κεφάλαιο 6. Αυτή η οπτική δίνει πολύ μεγάλη έμφαση στις πράξεις του ατόμου. Τι θα γινόταν αν αλλάζαμε αυτές τις ερωτήσεις και δίναμε περισσότερη έμφαση στο ομαδικό στοιχείο; Οι ερωτήσεις θα έπαιρναν αυτή τη μορφή:

1. Ποιο είναι το πιο εξαιρετικό πράγμα που κάνατε αυτή την εβδομάδα ως μέλος μιας ομάδας;
2. Ποιο είναι το πιο εξαιρετικό πράγμα που θα κάνετε την επόμενη εβδομάδα ως μέλος μιας ομάδας;

Προσπαθήστε να απαντήσετε σε αυτές τις πρόσθετες ερωτήσεις και παρατηρήστε πώς αλλάζει ο τρόπος που βλέπετε τα πράγματα. Αντί να σκεφτείτε «εγώ ήμουν ξεχωριστός» η προσοχή μετατοπίζεται στη συμμετοχή σας σε μια ομάδα. Αυτή είναι η έννοια της «ομαδικής ταυτότητας». Οι συμβουλευόμενοι πιθανώς να δίνουν διαφορετική έμφαση σε καθένα από τα δύο αυτά ερωτήματα, αλλά πιστεύουμε ότι είναι σκόπιμο να διατυπώνονται και τα δύο.

Δεδομένης της σημασίας που έχει για πολλούς ανθρώπους ο κοινωνικός περίγυρος, πρέπει να θέτουμε ορισμένες ερωτήσεις σχετικά με το ρόλο που διαδραματίζουν άλλα άτομα στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας των συμβουλευομένων. Αυτό μπορεί να γίνει με μια δομημένη μορφή, ζητώντας από τα άτομα να καταρτίσουν μια λίστα με τα κοντινά τους πρόσωπα (ενδεχομένως ομαδοποιώντας τα άτομα σύμφωνα με το βαθμό οικειότητάς τους), περιλαμβάνοντας τόσο τα μέλη της οικογένειας όσο και φιλικά πρόσωπα. Αφού συντάξουν μια αναλυτική λίστα, ζητήστε τους να προσθέσουν το επάγγελμα αυτών των προσώπων, τους τρόπους με τους οποίους προσέφεραν υποστήριξη και τυχόν συμβουλές σταδιοδρομίας που τους έδωσαν. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως μέσο για περαιτέρω συζήτηση σχετικά με τη σταδιοδρομία. Για παράδειγμα, τι είδους υποστήριξη παρέχεται σχετικά με τη σταδιοδρομία; Η υποστήριξη μπορεί να λαμβάνει πολλές μορφές. Για ορισμένους, μπορεί να περιλαμβάνει υλικές προσφορές όπως χρήματα ή αγαθά. Άλλοι προσφέρουν ενημερωτική υποστήριξη, ενώ υπάρχει και η συναισθηματική υποστήριξη. Αυτές οι διαφορετικές μορφές υποστήριξης μπορούν να αλληλοκαλύπτονται και να αλλάζουν μορφή με τον καιρό. Και έπειτα υπάρχει το θέμα της παροχής συμβουλών σε σχέση με τη σταδιοδρομία. Ζητήστε τους να σκεφτούν τις συμβουλές που τους προσφέρθηκαν και να αναφέρουν με ποιο τρόπο αντέδρασαν σε αυτές. Οι αντιδράσεις τους μπορούν να γίνουν χρήσιμοι οδηγοί στο ταξίδι προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Η απόκτηση πληροφοριών που έχουν δοθεί στο συμβουλευόμενο από σημαντικά πρόσωπα της ζωής του μπορεί να γίνει με πολλούς τρόπους. Εκτός από τη διατύπωση ερωτήσεων σχετικά με το κοινωνικό περιβάλλον, υπάρχει η δυνατότητα αναζήτησης άμεσων πληροφοριών χρησιμοποιώντας το Ερωτηματολόγιο Σημαντικών Άλλων (Significant Other Questionnaire, Amundson, 2003, σ. 196). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει τις εξής οδηγίες και ερωτήσεις:

Παρακαλούμε απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις. Η γνώμη σας είναι σημαντική και θα βοηθήσει τον/την \_\_\_\_\_ να κάνει επαγγελματικά σχέδια για το μέλλον. Επομένως, σας παρακαλούμε να απαντήσετε με ειλικρίνεια.

1. Κατά τη γνώμη σας, σε τι είναι καλό το άτομο; Ποιες δεξιότητες έχει αποδείξει ότι κατέχει;
2. Ποιοι θεωρείτε ότι είναι οι κυριότεροι τομείς ενδιαφέροντος αυτού του ατόμου;
3. Πώς θα περιγράφατε τα προσωπικά χαρακτηριστικά αυτού του ατόμου;

4. Ποιες θετικές αλλαγές έχετε παρατηρήσει με το πέρασμα του χρόνου σε αυτό το άτομο, ιδίως σε σχέση με τη δουλειά ή την αναζήτηση εργασίας;
5. Πώς μπορεί αυτό το άτομο να συνεχίσει να βελτιώνεται;
6. Ποιες θετικές δεξιότητες και γνώρισμα έχετε παρατηρήσει σε αυτό το άτομο που ίσως και το ίδιο να αγνοεί;
7. Ποια είναι η ιδανική δουλειά ή επαγγελματική προοπτική που θα προτείνατε γι' αυτό το άτομο;

Είναι απαραίτητο να γίνει μια αρχική συζήτηση για να αποφασιστεί ποιο είναι το πιο κατάλληλο πρόσωπο για να συμπληρώσει αυτό το έντυπο. Απαιτείται, επίσης, ενημέρωση μετά τη συγκέντρωση των πληροφοριών.

Ας δούμε ξανά την περίπτωση της Amanda. Τα σημαντικότερα πρόσωπα στη ζωή της είναι η Denise (φίλη), το αγόρι της και οι γονείς της. Ο διάλογος μπορεί να εξελιχθεί ως εξής:

- |                  |  |
|------------------|--|
| <i>Σύμβουλος</i> | Υπάρχουν ορισμένα άτομα που φαίνεται ότι έχουν να προτείνουν ιδέες σχετικά με τη μελλοντική σου σταδιοδρομία: η Denise, το αγόρι σου και οι γονείς σου. Θα σε ενδιέφερε να χρησιμοποιήσεις αυτό το ερωτηματολόγιο για να συγκεντρώσεις επιπλέον πληροφορίες; |
| <i>Amanda</i>    | Φυσικά. Θα το δώσω στην Denise και στο αγόρι μου, αλλά δεν βλέπω το λόγο να το δώσω στους γονείς μου. Δεν μου δίνουν ποτέ συμβουλές για το μέλλον μου.   |
| <i>Σύμβουλος</i> | Από την άλλη, όμως, αυτό το ερωτηματολόγιο θα τους δώσει την ευκαιρία να εκφράσουν τη γνώμη τους.  |
| <i>Amanda</i>    | Ναι, μάλλον δεν βλέπεις να τους δώσω ένα αντίγραφο.  |

#### Επόμενη Συνεδρία

- |                  |  |
|------------------|--|
| <i>Σύμβουλος</i> | Βλέπω ότι έχεις φέρει σήμερα τα Ερωτηματολόγια Σημαντικών Προσώπων. («Άλλοι»)  |
| <i>Amanda</i>    | Ναι, ανταποκρίθηκαν όλοι αμέσως. Ένωσα λίγο παράξενα που τους ζήτησα να τα συμπληρώσουν, αλλά ήταν μια ενδιαφέρουσα άσκηση.  |
| <i>Σύμβουλος</i> | Τι έμαθες από αυτή τη δραστηριότητα;   |
| <i>Amanda</i>    | Ήξερα πολύ καλά τι θα έλεγαν η Denise και το αγόρι μου, αλλά και πάλι χάρηκα που είδα τη γνώμη τους καταγεγραμμένη. Έχουν πολλή πίστη σε μένα. Αυτό που με εξέπληξε ήταν η άποψη των γονιών μου. Για κάποιο λόγο πίστευαν ότι δεν έπρεπε να παρέμβουν, αλλά είχαν πολλά καλά πράγματα να πουν. |
| <i>Σύμβουλος</i> | Αξίζει να αφιερώσουμε λίγο χρόνο για να εξετάσουμε όλες αυτές τις πληροφορίες.   |
| <i>Amanda</i>    | Ναι, θα το ήθελα αυτό.   |

Το ερωτηματολόγιο προσφέρει τη δυνατότητα απόκτησης νέων πληροφοριών. Πρόκειται για μια δομημένη μέθοδο εξέτασης των απόψεων άλλων ατόμων και των προτάσεών τους σχετικά με τις μελλοντικές κατευθύνσεις του συμβουλευομένου.

Ένας πιο άμεσος τρόπος για να εξασφαλίσετε τη συμμετοχή των σημαντικών προσώπων είναι να τους προσκαλέσετε, με την έγκριση του συμβουλευομένου, σε μια από τις συνεδρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής. Το πιο πιθανό είναι ότι ο συμβουλευόμενος θα συζητήσει ούτως ή άλλως μαζί τους για τη συνεδρία, επομένως είναι μια καλή ιδέα να εξασφαλίσετε την άμεση συμμετοχή τους. Δεν είναι απαραίτητο να παρίστανται σε κάθε συνεδρία, αλλά είναι και αυτή μια πιθανότητα.

Όταν προσκαλείτε τους γονείς να παραστούν στις συνεδρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, συνιστάται να τους αναθέτετε κυρίως το ρόλο του παρατηρητή (Amundson & Penner, 1998). Διαφορετικά, υπάρχει ο κίνδυνος να αποκτήσουν αυτοί τον έλεγχο της συμβουλευτικής συνεδρίας. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θα έχουν την ευκαιρία να εκφράσουν τη γνώμη τους. Το βασικό είναι να χρησιμοποιήσετε κατά τη διαδικασία ορισμένες τεχνικές για να βεβαιωθείτε ότι η παρουσία των γονέων δεν θα επηρεάσει αρνητικά το νεαρό άτομο.

Όταν ένα σημαντικό πρόσωπο συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να προσφέρει αξιόλογες πληροφορίες. Επίσης, η παρουσία του σας δίνει την ευκαιρία να διαπιστώσετε καλύτερα με ποιους τρόπους αλληλεπιδρά με τον συμβουλευόμενο.

---

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ / ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

---

Όταν οι άνθρωποι προσπαθούν να βρουν μια θέση στην αγορά εργασίας, είναι απαραίτητο να αναφέρουν τις εμπειρίες τους στον τομέα της εκπαίδευσης, της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου τους. Οι συγκεκριμένες μεταβλητές παίζουν σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό των διαθέσιμων επαγγελματικών ευκαιριών. Για παράδειγμα, η Amanda έχει πτυχίο με διπλή ειδίκευση στις καλές τέχνες και στους υπολογιστές. Το εν λόγω εκπαιδευτικό υπόβαθρο θα καθορίσει τις ευκαιρίες που της προσφέρονται.

Έχουμε διαπιστώσει ότι πολλοί άνθρωποι κατανοούν μεν τον τρόπο με τον οποίο οι εμπειρίες τους στην εκπαίδευση, στην εργασία και στον ελεύθερο χρόνο συνδέονται με την αγορά εργασίας, αλλά συχνά η κατανόηση αυτή είναι αρκετά περιορισμένη. Ας επιστρέψουμε στην περίπτωση της Amanda για να δούμε με ποιο τρόπο μπορεί να διευρυνθεί αυτή η κατανόηση.

<i>Σύμβουλος</i>	Μου είπες ότι έχεις διπλή ειδίκευση στις καλές τέχνες και στους υπολογιστές. Πώς ήλπιζες να χρησιμοποιήσεις αυτή την ειδίκευση στην αναζήτησή σου για εργασία;
<i>Amanda</i>	Δε νομίζω ότι οι καλές τέχνες θα με βοηθήσουν πολύ, αλλά ήλπιζα

- να βρω δουλειά σε σχέση με τους υπολογιστές. Δυστυχώς, ο συγκεκριμένος κλάδος βρίσκεται σε κάμψη.
- Σύμβουλος* Αναρωτιέμαι μήπως δεν εκμεταλλεύεσαι πλήρως την εκπαίδευσή σου. Υπάρχουν τρόποι να συνδυάσεις τις καλές τέχνες με τους υπολογιστές;
- Amanda* Είναι δύο τελείως διαφορετικοί κόσμοι. Δεν βλέπω πώς μπορούν να ταιριάξουν.
- Σύμβουλος* Ίσως υπάρχει κάτι που παραβλέπεις. Θα σου πρότεινα να αφιερώσεις λίγο χρόνο στη βιβλιοθήκη, σε θέματα σχετικά με τον τομέα σταδιοδρομίας, και να αναζητήσεις τρόπους συνδυασμού των δύο ειδικοτήσεων. Ο βιβλιοθηκάριος θα σε βοηθήσει να ψάξεις στους σχετικούς καταλόγους.

### Επόμενη Συνεδρία

- Amanda* Νομίζω ότι ανακάλυψα κάτι. Βρήκα ένα επάγγελμα που ονομάζεται γραφικό σχέδιο. Τα άτομα εργάζονται σε υπολογιστές και ταυτόχρονα αξιοποιούν τη δημιουργικότητά τους για να σχεδιάσουν ενδιαφέρουσες εικόνες.
- Σύμβουλος* Αν θες να μάθεις περισσότερα για το γραφικό σχέδιο θα σε βοηθούσε ίσως να κάνεις μια συνέντευξη λήψης πληροφοριών.
- Amanda* Τι είναι η συνέντευξη λήψης πληροφοριών;
- Σύμβουλος* Βρίσκεις άτομα που εργάζονται στον κλάδο αυτό. Δεν τους ζητάς να σου δώσουν δουλειά, απλώς να τους συναντήσεις για λίγη ώρα για να συζητήσετε την άποψή τους για τη δουλειά τους. Ας σκεφτούμε πώς μπορείς να έρθεις σε επαφή με τέτοια άτομα και να προσδιορίσουμε τις ερωτήσεις που θα τους θέσεις.

Στην περίπτωση της Amanda υπήρχε η ανάγκη σύνδεσης των καλών τεχνών με τους υπολογιστές. Με άλλους συμβουλευόμενους ίσως χρειαστέί κάποια άλλη μορφή επεξεργασίας των δεδομένων. Σε μία περίπτωση, εργαζόμασταν με κάποια συμβουλευόμενη η οποία είχε σπουδάσει νοσηλευτική αλλά ήθελε να διευρύνει τους ορίζοντές της (Amundson & Roehnell, 1996). Τοποθετήσαμε τη λέξη «νοσηλεύτρια» στο κέντρο της σελίδας και έπειτα προσπαθήσαμε να σκεφτούμε κάποιες άλλες εναλλακτικές επιλογές. Ακολουθεί μια λίστα με τις συνδέσεις που κάναμε:

διατροφολόγος  
 οδοντικός υγιεινολόγος  
 μαία  
 διαιτολόγος



ακτινολόγος  
τεχνικός ιατρικού εργαστηρίου  
βοηθός φαρμακείου  
εκτιμητής αγωγών για ιατρικές αποζημιώσεις  
εκπαιδευτής νοσηλευτικής  
υγιεινή της εργασίας

Αυτή η μορφή ανάπτυξης του θέματος βοηθάει τα άτομα να δουν με ποιο τρόπο μπορούν να αξιοποιήσουν τις δεξιότητές τους σε άλλους τομείς. Ενδεχομένως να χρειαστεί πρόσθετη κατάρτιση, που θα τους δώσει τη δυνατότητα να επιδοθούν σε νέες δραστηριότητες.

Οι ορίζοντες μπορούν να διευρυνθούν τόσο σε θέματα εργασίας όσο και χρόνου. Οι άνθρωποι συχνά υποτιμούν τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση νεοαφιχθέντων μεταναστών και γυναικών που επιστρέφουν μετά από χρόνια στον επαγγελματικό στίβο. Αυτές οι κατηγορίες εργαζομένων, ενδεχομένως να μην μπορούν να διακρίνουν το πλήρες φάσμα των δεξιοτήτων που διαθέτουν. Οι συμβουλευόμενοι που αντιμετωπίζουν αυτό το πρόβλημα χρειάζονται βοήθεια για να μπορέσουν να εκτιμήσουν καλύτερα τις δεξιότητές τους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο βοηθώντας τους να συνδέσουν τις εμπειρίες τους με την αγορά εργασίας. Ένα εργαλείο που μπορεί να φανεί χρήσιμο για το σκοπό αυτό είναι η λίστα δεξιοτήτων, στάσεων και συμπεριφορών που έχει αναπτύξει η εταιρεία ερευνών Conference Board of Canada (<http://www.conferenceboard.ca/nbec>). Η συγκεκριμένη λίστα συντάχθηκε με βάση πληροφορίες που δόθηκαν από εργοδότες, και επικεντρώνεται στις δεξιότητες απασχολησιμότητας που απαιτούνται για την επιτυχία στο χώρο της εργασίας. Οι δεξιότητες αυτές είναι μεταξύ άλλων οι εξής:

- επικοινωνιακές δεξιότητες
- δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων
- θετικές στάσεις και συμπεριφορές
- προσαρμοστικότητα
- συνεργασία
- επαρκείς γνώσεις σε επιστήμη, τεχνολογία και μαθηματικά

Όταν οι συμβουλευόμενοι βλέπουν αυτή τη λίστα, συχνά αντιλαμβάνονται καλύτερα με ποιον τρόπο θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν τις προηγούμενες εμπειρίες τους σε ένα νέο περιβάλλον.

Εκτός από τη διεύρυνση των οριζόντων, είναι, επίσης, σημαντικό να διερευνηθούν λεπτομερώς και οι παράπλευρες εμπειρίες στην εκπαίδευση, στην εργασία και στον ελεύθερο χρόνο. Για παράδειγμα, μια συμβουλευόμενη εργαζόταν ως λογίστρια και αποφάσισε ότι χρειαζόταν μια αλλαγή. Δεν ήταν ικανοποιημένη με τη δουλειά της και ήθελε να

διερευνήσει άλλες επαγγελματικές επιλογές. Καθώς ο σύμβουλος σταδιοδρομίας τη βοήθουσε να αναλύσει τους λόγους της απογοήτευσής της από την εργασία, διαπίστωσαν ότι η έλλειψη κοινωνικότητας αποτελούσε την κύρια αιτία απαξίωσης της εργασίας της. Στο πλαίσιο της δουλειάς της επισκεπτόταν πολλά γραφεία στη διάρκεια της εβδομάδας. Δυσκολευόταν να δημιουργήσει σχέσεις και συνήθως περνούσε μόνη της τις ώρες του μεσημεριανού γεύματος και των διαλλειμάτων. Η βαθύτερη διερεύνηση έδειξε ότι της άρεσε πράγματι η λογιστική, αλλά το βασικό πρόβλημα ήταν η έλλειψη σχέσεων στην εργασία. Έχοντας καταλήξει σε αυτά τα συμπεράσματα, αναζήτησε μια νέα δουλειά η οποία θα της επέτρεπε να παραμένει στο δικό της γραφείο. Βρήκε μια τέτοια δουλειά, και σε αυτό το νέο περιβάλλον η δυσαρέσκειά της εξαφανίστηκε. Αυτό που χρειαζόταν ήταν μια αλλαγή στο χώρο εργασίας, όχι αλλαγή σταδιοδρομίας.

## **ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΜΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΠΟΨΗ)**

---

Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι ανάλυσης της αγοράς εργασίας. Πολλοί συμβουλευόμενοι προσφεύγουν στην επαγγελματική συμβουλευτική αναζητώντας μια εγγύηση για το μέλλον. Θέλουν να μάθουν τι μπορούν να κάνουν ώστε να εξασφαλίσουν δουλειά μετά το τέλος της κατάρτισής τους. Αναμφισβήτητα, υπάρχουν ορισμένες γενικές τάσεις στο οικονομικό περιβάλλον που πρέπει να συζητηθούν (Herr, 1999, Storey, 2000), μεταξύ των οποίων οι ακόλουθες:

1. ανάγκη για υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης
2. παγκοσμιοποίηση (πολυεθνικές εταιρείες)
3. αυξημένη χρήση της τεχνολογίας των επικοινωνιών και της πληροφορικής
4. ιδιωτικοποίηση του δημόσιου τομέα
5. δημογραφικές αλλαγές και αλλαγές στην αγορά εργασίας (αλλαγές σε ηλικία, φύλο και εθνική σύνθεση)
6. μεταβαλλόμενες οργανωτικές μορφές και δομές (λιγότερα διοικητικά στελέχη μεσαίου επιπέδου, περικοπές προσωπικού)
7. πιο ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης (προσωρινή εργασία, εργασία μερικής απασχόλησης, ευέλικτα ωράρια εργασίας, αυτοαπασχόληση)
8. μεταβαλλόμενες αξίες (έμφαση στην ισορροπία προσωπικής ζωής/εργασίας, περιβαλλοντικές ανησυχίες, οικογένειες διπλής σταδιοδρομίας)
9. χαλάρωση της συναισθηματικής σύνδεσης εργαζομένου-εργοδότη (λιγότερη αφοσίωση στην επιχείρηση, περισσότερες εργασιακές ρυθμίσεις με βάση την ανάθεση έργων)
10. αυξημένη επαγγελματική ανασφάλεια (λιγότερη εμπιστοσύνη στην κατοχή θέσης και στην προϋπηρεσία, περισσότερες εργασίες επί συμβάσει, περίοδοι ανεργίας)

Παρόλο που οι προαναφερόμενες τάσεις παρέχουν ορισμένες γενικές κατευθυντήριες γραμμές, αποτελούν απλώς ένα μέρος της ευρύτερης εικόνας του τομέα της απασχόλησης. Εκτός από τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές, οι άνθρωποι πρέπει να γνωρίζουν τα

ιδιαίτερα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητές τους και τη δική τους «προσωπική αγορά εργασίας». Η «προσωπική αγορά εργασίας» ενός ατόμου αφορά τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες που του προσφέρονται λόγω των προσωπικών του διασυνδέσεων και γνωριμιών.

Πολλοί άνθρωποι αδυνατούν να προσδιορίσουν και να αξιοποιήσουν πλήρως την προσωπική τους αγορά εργασίας. Δεν είναι σε θέση να επιστημάνουν όλα τα άτομα που θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται στο προσωπικό τους δίκτυο. Μερικές φορές, το μόνο που χρειάζεται είναι να συντάξουν απλώς έναν κατάλογο με τους φίλους τους και τους «φίλους των φίλων» τους. Αν εξαντλήσουμε πραγματικά το εν λόγω δίκτυο θα βρούμε σίγουρα κάποιον ο οποίος θα μπορούσε να μας βοηθήσει.

Υπάρχουν, επίσης, άτομα τα οποία δεν σχετίζονται άμεσα μαζί μας αλλά ίσως γνωρίζουν κάποιον που θα μπορούσε να βοηθήσει. Μιλώντας ανοιχτά για τις ανησυχίες μας με άλλους, δημιουργούμε μια κατάσταση όπου είναι πιθανόν να προκύψουν νέες διασυνδέσεις, μερικές φορές με τους πιο περιέργους τρόπους. Τα βασικά στοιχεία αυτής της συζήτησης είναι η ευθύτητα και η ειλικρίνεια. Όταν οι άνθρωποι εκφράζουν τις ανάγκες τους σε άλλους δημιουργούνται ευκαιρίες για την εξασφάλιση βοήθειας.

Η υπάρχουσα δεξαμενή επαφών αποτελεί μόνο την αφετηρία στην επαγγελματική ανάπτυξη. Η δεξαμενή αυτή μπορεί να επεκταθεί μέσω της δημιουργίας νέων επαφών και της διενέργειας συνεντεύξεων λήψης πληροφοριών. Προηγουμένως, στην παρουσίαση της μελέτης περίπτωσης, ο σύμβουλος πρότεινε στην Amanda να ασχοληθεί με συνεντεύξεις λήψης πληροφοριών. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει τη διατύπωση ερωτήσεων σχετικά με τον επαγγελματικό τομέα που μας ενδιαφέρει και συνήθως καταλήγει με την εξής ερώτηση: «Γνωρίζετε κάποιον άλλον με τον οποίο θα ήταν χρήσιμο να μιλήσω;». Με αυτό τον τρόπο η λίστα επαφών συνεχίζει να μεγαλώνει. Επίσης, είναι πιο εύκολο να έρθει κάποιος σε επαφή με άλλα άτομα όταν έχει εξασφαλίσει σύσταση από κάποιον άλλον.

Ένας άλλος τρόπος διερεύνησης των επιλογών στην αγορά εργασίας είναι μέσω της ανάληψης προσωπικών πρωτοβουλιών για τη δημιουργία ευκαιριών εργασίας. Πολλές πτυχές της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας είναι ουσιαστικά παθητικής φύσης. Με δεδομένο το μεταβαλλόμενο χαρακτήρα του εργασιακού τομέα, υπάρχει συχνά η ανάγκη υιοθέτησης μιας πιο δραστήριας στάσης. Η Bissonnette (1994) υποστηρίζει ότι όσοι αναζητούν εργασία πρέπει να αποκτήσουν δεξιότητες διατύπωσης προτάσεων και σύνταξης βιογραφικών. Περιγράφει τη διαδικασία ως εξής:

1. Εντοπίστε τις ανάγκες που μπορεί να καλύψει ένας υποψήφιος, με βάση τις δεξιότητές και τις ικανότητές του.
2. Εντοπίστε τις επιχειρήσεις που έχουν αυτές τις ανάγκες, και είτε δεν το γνωρίζουν είτε δεν έχουν προβεί ακόμα σε σχετικές ενέργειες. Οι επιχειρήσεις που πληρούν τη μία ή και τις δύο αυτές προϋποθέσεις αποτελούν την πιθανή αγορά εργασίας του υποψηφίου.
3. Προτείνετε απασχόληση σε πιθανούς εργοδότες προσδιορίζοντας τις ανάγκες τους και παρουσιάζοντας το όφελος από την πρόσληψη ενός ατόμου για την κάλυψή τους. (σ. 32)

Η Bissonnette (2000) παρουσιάζει το παράδειγμα ενός ράφτη από το Βιετνάμ, προχωρημένης ηλικίας ο οποίος δυσκολευόταν να βρει δουλειά. Παρατήρησε ότι στην περιοχή του υπήρχαν αρκετά νοσοκομεία. Σε ένα νοσοκομείο εργάζονταν πολλοί άνθρωποι οι οποίοι φορούσαν στολές, και επομένως υπήρχε συνεχής ανάγκη για εξωτερική ανάθεση των επιδιορθώσεών τους. Αν και η ποσότητα της εργασίας που απαιτείται είναι σημαντική, συνήθως η ποσότητα αυτή δεν είναι αρκετή για να δημιουργήσει μια μόνιμη θέση πλήρους απασχόλησης. Ο συμβουλευόμενος απηύθυνε προτάσεις σε αρκετά νοσοκομεία και κατέληξε να συγκεντρώσει αρκετή δουλειά που του εξασφάλισε πλήρη ενασχόληση. Εφαρμόζοντας μια ενεργητική προσέγγιση και υποβάλλοντας προτάσεις στα νοσοκομεία, ο ράφτης κατάφερε να καλύψει τις ανάγκες του.

Η ενεργητική στάση στην αγορά εργασίας σημαίνει, επίσης, διερεύνηση της πιθανότητας ανάληψης επιχειρηματικής δράσης. Η επιχειρηματική δράση προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, τις ακόλουθες προσωπικές ιδιότητες: περιπετειώδη φύση, αυτοπεποίθηση, επιμονή, οργάνωση, ευελιξία, ανεξαρτησία, δυναμισμό, θετική στάση, διάθεση για σκληρή εργασία, ανάληψη ρίσκων, ανοιχτό μυαλό, φιλική διάθεση και ικανότητα επίτευξης (Bird, 1989). Η επιχειρηματική επιλογή ταιριάζει σε πολλούς ανθρώπους. Είναι, επίσης, μια κατεύθυνση την οποία μπορούν να ακολουθήσουν οι άνθρωποι σε περιοχές όπου υπάρχουν περιορισμένες ευκαιρίες εργασίας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε αυτό το κεφάλαιο επικεντρωθήκαμε σε θέματα διερεύνησης του γενικού πλαισίου και της προσωπικής αγοράς εργασίας. Η εξέταση των συγκεκριμένων παραγόντων αποτελούν συνέχεια της διαδικασίας διερεύνησης που ξεκίνησε στο Κεφάλαιο 6. Για να πραγματοποιήσει κάποιος μια διερεύνηση ευρείας βάσης, θα πρέπει να εξετάσει τόσο τις προσωπικές του δυνατότητες και κλίσεις όσο και τις απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος, και να αξιοποιήσει τις πληροφορίες και από τις δύο πλευρές.

Καθώς εξελίσσεται η διερεύνηση είναι πιθανόν να προκύψουν νέα προβλήματα και θα πρέπει, ίσως, να γίνουν προσαρμογές. Η διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής δεν είναι ευθύγραμμη, και είναι αρκετά σύνηθες να γίνονται αλλαγές στην πορεία.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα εξετάσουμε τον τρόπο χρήσης των ιστοσελίδων για τη συνέχιση της διαδικασίας επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ζούμε στον κόσμο του κυβερνοχώρου, και η επαγγελματική συμβουλευτική προσαρμόζεται όλο και περισσότερο σε αυτή τη νέα πραγματικότητα. Υπάρχουν συναρπαστικά νέα εργαλεία διερεύνησης των ευκαιριών σταδιοδρομίας στο διαδίκτυο και τρόποι ενσωμάτωσης της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης στις πιο παραδοσιακές διαδικασίες της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Όπως ισχύει και για κάθε νέα εξέλιξη, πρέπει να συζητηθούν, επίσης, ζητήματα ασφάλειας και δεοντολογίας. Στο Κεφάλαιο 10 θα επανέλθουμε στη συμβουλευτική διαδικασία εστιάζοντας την προσοχή μας στη διατύπωση ενός συνολικού σχεδίου δράσης.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 8

## Χρήση Ιστότοπων για την Υποστήριξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής



- Απόφαση για την αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) στην Επαγγελματική Συμβουλευτική
- Επιλογή Ηλεκτρονικών Συστημάτων και Ιστότοπων

Οι υπολογιστές εισήλθαν στον κλάδο της επαγγελματικής συμβουλευτικής ως ένα σημαντικό τεχνολογικό εργαλείο στα τέλη της δεκαετίας του 1960. Εκείνη την εποχή αρκετοί ειδικοί ανάπτυξης εφαρμογών –Donald E. Super, David V. Tiedeman, Martin Katz, JoAnn Harris-Bowlsbey και άλλοι– δημιούργησαν συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού τα οποία σχεδιάστηκαν με σκοπό να αναπαράγουν όσα θα έκανε και θα έλεγε ένας καλά εκπαιδευμένος σύμβουλος σταδιοδρομίας προκειμένου να βοηθήσει έναν συμβουλευόμενο να επιλέξει ένα επάγγελμα, να μάθει λεπτομέρειες γι' αυτό και να ακολουθησει μία σχετική εκπαιδευτική διαδρομή (Super, 1970). Τα συστήματα αυτά προσέφεραν ένα σύνολο δυνατοτήτων, όπως αξιολόγηση μέσω διαδικτύου, αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων, εκτεταμένες βάσεις δεδομένων για επαγγέλματα και εκπαίδευση, και τήρηση προσωπικών αρχείων χρήστη, τα οποία αποθήκευαν δεδομένα που αφορούσαν μαθητές και τα αποτελέσματα της χρήσης του συστήματος από αυτούς. Τα εν λόγω αρχεία επέτρεπαν στους μαθητές να ανακαλούν στοιχεία από τις προηγούμενες χρήσεις τους και παρείχαν στους συμβούλους αναφορές ώστε να μπορούν να παρακολουθούν μαζί με τους μαθητές τη χρήση που έκαναν στο σύστημα. Παρόλο που τα πρώτα συστήματα αναπτύχθηκαν για μαθητές λυκείου, στη συνέχεια η προσπάθεια στράφηκε στην ανάπτυξη συστημάτων με σκοπό να καλύψουν τις ιδιαίτερες ανάγκες των μαθητών των μεσαίων σχολικών τάξεων, των φοιτητών πανεπιστημίων και άλλων σχολών, και, εν τέλει, του συνόλου των ενηλίκων. Στη δεκαετία του 1970, μια ομοσπονδιακή υπηρεσία με την ονομασία Εθνική Συντονιστική Υπηρεσία Επαγγελματικής Πληροφόρησης (National Occupational Information Coordinating Committee, NOICC) άρχισε να χρηματοδοτεί και να προωθεί την ανάπτυξη κρατικών συστημάτων παροχής επαγγελματικών πληροφοριών. Τα συστήματα αυτά έμοιαζαν σε πολλά σημεία με τα προαναφερθέντα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού και παρείχαν πληροφορίες για την αγορά εργασίας κάθε πολιτείας, που περιλάμβαναν στοιχεία για τους μισθούς και την προοπτική του κάθε τομέα απασχόλησης. Συνήθως δεν αποθήκευαν στοιχεία του χρήστη και δεν προσέφεραν ολοκληρωμένες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού. Έδιναν έμφαση στην ποιότητα, πληρότητα και γεωγραφική κατανομή των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών πληροφοριών, και τα περισσότερα δεν περιλάμβαναν το περιεχόμενο της αξιολόγησης μέσω διαδικτύου που παρείχαν τα πρώτα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού.

Και τα δύο αυτά είδη συστημάτων υπήρχαν με τη μορφή λογισμικού το οποίο εγκαθίστατο σε ένα αυτόνομο μηχάνημα ή σε μια ομάδα υπολογιστών δικτύου, πρώτα σε τεράστιους κεντρικούς υπολογιστές, έπειτα σε μίνι υπολογιστές και τέλος, στη δεκαετία του 1980, σε μικροϋπολογιστές. Η διαθεσιμότητα του Ίντερνετ ως μέσο παροχής πληροφοριών στη δεκαετία του 1990 δημιούργησε την τρίτη και πλέον σύγχρονη γενιά ηλεκτρονικών υπηρεσιών που γνωρίζουμε σήμερα, δηλαδή ιστότοπους και συστήματα προσβάσιμα μέσω Ίντερνετ.

Η πλήρης σειρά μέσων στα οποία μπορεί να έχει κανείς πρόσβαση μέσω Ίντερνετ μπορεί να ταξινομηθεί σε τρεις κατηγορίες:

- **Ολοκληρωμένα συστήματα**, τα οποία περιλαμβάνουν την αποθήκευση ενός αρχείου χρήστη, αξιολογήσεις μέσω διαδικτύου, αναζητήσεις, βάσεις δεδομένων και στρατηγικές σύνθεσης των δεδομένων για τη διευκόλυνση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Τέτοια συστήματα, όπως το Σύστημα Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας του Kuder (Kuder Career Planning System) και το DISCOVER, έχουν τα χαρακτηριστικά και το περιεχόμενο των συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού που περιγράφηκαν προηγουμένως. Ο όρος αρχείο χρήστη έχει αντικατασταθεί από τον όρο χαρτοφυλάκιο και, στην περίπτωση τουλάχιστον του Συστήματος Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας του Kuder, αυτό το χαρτοφυλάκιο έχει διά βίου ισχύ, αποθηκεύεται σε έναν ασφαλή διακομιστή με μια μοναδική ταυτότητα χρήστη και κωδικό πρόσβασης και είναι προσπελάσιμο από το χρήστη από οποιοδήποτε μέρος υπάρχει η δυνατότητα πρόσβασης στο Ίντερνετ. Η σημερινή τεχνολογία επιτρέπει την προσθήκη ήχου, εικόνας, κίνησης, συναρπαστικών γραφικών και γραφικών αναπαραστάσεων του χρήστη (avatars, δηλαδή μια ένδειξη που χρησιμοποιείται για να εξηγήσει τη λειτουργικότητα μιας δεδομένης οθόνης ή για να εξηγήσει κάτι, όπως μια βαθμολογία). Η ύπαρξη αυτών των χαρακτηριστικών καθιστά το σύστημα ελκυστικό ακόμη και σε μαθητές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- **Συστήματα περιορισμένων δυνατοτήτων**, τα οποία περιλαμβάνουν συνδυασμό της αποθήκευσης ενός αρχείου χρήστη [προσωπικό χαρτοφυλάκιο σταδιοδρομίας (career portfolio)], αξιολόγηση μέσω διαδικτύου και βάσεις δεδομένων αλλά δεν περιέχουν όλα τα στοιχεία που χρειάζονται για μια ολοκληρωμένη διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού. Παραδείγματα τέτοιων συστημάτων είναι οι ιστότοποι οι οποίοι περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, αξιολόγηση μέσω διαδικτύου συν την παροχή μιας λίστας επαγγελμάτων και των χαρακτηριστικών τους, όπως το Κλειδί Σταδιοδρομίας ([www.careerkey.org](http://www.careerkey.org)). Ένα άλλο παράδειγμα είναι ένας ιστότοπος ο οποίος παρέχει δυνατότητα αναζήτησης πληροφοριών για μεταδευτεροβάθμιες σχολές και τις προδιαγραφές τους, όπως ο Peterson's Publishing ([www.petersons.com](http://www.petersons.com)). Άλλα παραδείγματα είναι οι ιστότοποι στους οποίους επιτρέπεται η ανάρτηση βιογραφικών και η αναζήτηση εργασίας, όπως ο MonsterBoard ([www.monster.com](http://www.monster.com)) ή ο ιστότοπος του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας, που παρέχει πληροφορίες σταδιοδρομίας για μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (<http://www.bls.gov/k12/index.htm>).
- **Ιστότοποι**, οι οποίοι παρέχουν κάποιο σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας επαγγελματικής συμβουλευτικής, όπως μια βάση δεδομένων με περιγραφές επαγγελμάτων (για παράδειγμα η βάση δεδομένων επαγγελμάτων O\*Net στη διεύθυνση <http://online.onetcenter.org/>) ή μια λίστα με μεταδευτεροβάθμιες σχολές, όπως ο ιστότοπος μεταδευτεροβάθμιων σχολών του Εθνικού Κέντρου Εκπαιδευτικής Στατιστικής (National Center for Educational Statistics) στη διεύθυνση <http://nces.ed.gov/ipeds>, αλλά δεν προσφέρουν τη δυνατότητα ολοκληρωμένης διαδικασίας σχεδιασμού σταδιοδρομίας στο χρήστη.

Η έρευνα όλα αυτά τα χρόνια (Taber & Luzzo, 1999) έχει δείξει ότι η πιο αποτελεσματική βοήθεια για τους συμβουλευόμενους είναι ο συνδυασμός της παροχής στήριξης από συμβούλους και της χρήσης της τεχνολογίας. Ακόμα και το πιο πλήρες σύστημα υπολείπεται σε αποτελεσματικότητα εάν χρησιμοποιείται χωρίς την υποστήριξη ενός έμπειρου συμβούλου σταδιοδρομίας. Η λογική, σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της έρευνας, δείχνει ότι όσο λιγότερο πλήρες είναι ένα σύστημα, τόσο δραστικότερη πρέπει να είναι η συμμετοχή του συμβούλου σταδιοδρομίας.

Με δεδομένη τη σημερινή εξελιγμένη κατάσταση των ηλεκτρονικών και διαδικτυακών συστημάτων, το κεφάλαιο αυτό θα προσφέρει κατευθυντήριες γραμμές στους συμβούλους σταδιοδρομίας σχετικά με το πώς μπορούν να αποφασίσουν αν θα εφαρμόσουν παρεμβάσεις με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε., πώς θα τις επιλέξουν, και πώς θα τις ενσωματώσουν στη συμβουλευτική διαδικασία.

## **ΑΠΟΦΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ (Τ.Π.Ε.) ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ**

---

Τουλάχιστον δύο κριτήρια βοηθούν στη λήψη απόφασης για την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στην επαγγελματική συμβουλευτική: το ζήτημα που αναφέρει ο συμβουλευόμενος και η εξοικείωση του συμβουλευόμενου με την τεχνολογία. Στο Κεφάλαιο 5 συζητήσαμε τη διαδικασία συνεργασίας με έναν συμβουλευόμενο για τον εντοπισμό των αναγκών του και των συγκεκριμένων στόχων που θα εξεταστούν στο πλαίσιο της συμβουλευτικής σχέσης. Από τη στιγμή που προσδιοριστούν αυτά τα δεδομένα, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να κρίνει εάν μια παρέμβαση με την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών είναι κατάλληλη. Τα διαδικτυακά συστήματα και οι ιστότοποι μπορούν να προσφέρουν αποτελεσματικές υπηρεσίες σε τρεις τομείς: (1) διαδικτυακή αξιολόγηση ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων, εργασιακών αξιών και τύπου προσωπικότητας σε σχέση με τις επαγγελματικές επιλογές, (2) αναζητήσεις σε εκτεταμένες βάσεις δεδομένων για τον εντοπισμό πιθανών εναλλακτικών επιλογών, και (3) πληροφορίες για απεριόριστες δυνατότητες και θέματα που αφορούν την επιλογή και το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας. Επίσης, η ύπαρξη ενός διά βίου χαρτοφυλακίου σταδιοδρομίας προσφέρει μοναδική ευκαιρία για τη σύνθεση πολλών πτυχών της διαδικασίας διερεύνησης και σχεδιασμού σταδιοδρομίας, καθώς και για σχετική ενημέρωση πιθανών εργοδοτών ή υπεύθυνων εισαγωγής σπουδαστών στα πανεπιστήμια. Ας εξετάσουμε μία-μία αυτές τις δυνατότητες.

Εάν ένας συμβουλευόμενος χρειάζεται, μεταξύ άλλων, αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του που έχουν σχέση με την επιλογή σταδιοδρομίας, προτείνονται τουλάχιστον δύο είδη παρεμβάσεων: μη τυπική αξιολόγηση και τυπική αξιολόγηση. Η μη τυπική αξιολόγηση, η οποία περιγράφεται στο Κεφάλαιο 5, μπορεί να έχει τη μορφή δομημένης συνέντευξης, ερωτηματολογίων (checklists), ταξινόμησης καρτών, καθοδηγούμενων δραστηριοτήτων και αναπαραστάσεων. Η τυπική αξιολόγηση –με βάση εργα-



λεία που έχουν αναπτυχθεί με επιστημονική ακρίβεια– μπορεί να λάβει έντυπη μορφή, μέσω υπολογιστή ή διαδικτύου. Η επιλογή της αξιολόγησης μέσω υπολογιστή ή διαδικτύου έχει ως πλεονεκτήματα ότι δεν απαιτεί από το σύμβουλο να διαθέσει χρόνο για να την παραδώσει στον συμβουλευόμενο, να ελέγξει τυχόν σφάλματα στη βαθμολόγηση ή παραλείψει στις απαντήσεις και να ενημερώσει άμεσα τον συμβουλευόμενο σχετικά με τα αποτελέσματα. Η διεκπεραίωσή της μέσω υπολογιστή μπορεί να έχει ως μειονέκτημα ότι ωθεί τον συμβουλευόμενο να δείξει υπερβολική εμπιστοσύνη στα αποτελέσματα της αξιολόγησης λόγω της αυθαίρετης αντίληψης ότι ο υπολογιστής έχει μαγικές δυνάμεις.

Υπάρχει μια πολύ πλούσια σειρά ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων, αξιών και προσωπικότητας. Η διαδικτυακή χρήση σχεδόν όλων των επιστημονικών εργαλείων αξιολόγησης, προϋποθέτει την καταβολή ενός αντίτιμου. Εξαιρέση αποτελούν τα εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί με δημόσια χρηματοδότηση, όπως τα O\*Net Προφίλ Ενδιαφερόντων (O\*Net Interest Profiler), O\*Net Εντοπισμός Σπουδαιότητας Εργασίας (O\*Net Work Importance Locator) και ASVAB Εύρεση Ενδιαφερόντων. Ο κώδικας πρόσβασης για τα εργαλεία O\*Net μπορεί να ληφθεί χωρίς χρέωση από την ιστοσελίδα <http://online.onetcenter.org>. Τα αποτελέσματα των δωρεάν εργαλείων Συστοιχία Επαγγελματικών Ικανοτήτων για τις Ένοπλες Δυνάμεις (Armed Services Vocational Aptitude Battery, ASVAB) που συμπληρώνονται σε έντυπη μορφή μπορούν να εισαχθούν ηλεκτρονικά στη διεύθυνση <http://www.asvabprogram.com> με σκοπό τον εντοπισμό του κατάλληλου επαγγέλματος.

Αν ένας συμβουλευόμενος χρειάζεται να ψάξει σε μεγάλες βάσεις δεδομένων για να εντοπίσει εργαλεία που έχουν τα ζητούμενα χαρακτηριστικά –όπως βάσεις δεδομένων επαγγελματικών-τεχνικών σχολών, κολεγίων ή θέσεων εργασίας– προτείνεται η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, καθώς ξεπερνάει κατά πολύ την ικανότητα των έντυπων υλικών ή του συμβούλου σταδιοδρομίας να καλύψει αυτή την ανάγκη για πληροφόρηση. Η βάση δεδομένων για επαγγέλματα O\*Net, η οποία διατίθεται στη διεύθυνση <http://online.onetcenter.org>, περιέχει πλήρη στοιχεία όλων των επαγγελμάτων στις Ηνωμένες Πολιτείες και ενημερώνεται διαρκώς από το Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας. Η αναζήτηση στη συγκεκριμένη βάση δεδομένων μπορεί να γίνει ανά κλάδο με την εισαγωγή λέξης-κλειδιού, σε ένα σχετικό ιστότοπο του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας, το CareerInfoNet ([www.acinet.org](http://www.acinet.org)), η αναζήτηση γίνεται ανά επίπεδο εκπαίδευσης, ζήτηση και οικονομικές απολαβές. Ομοίως, η πλήρης λίστα των μεταδευτεροβάθμιων σχολών που έχει εγκριθεί από το Εθνικό Κέντρο Εκπαιδευτικής Στατιστικής (National Center for Educational Statistics) διατίθεται στη διεύθυνση <http://nces.ed.gov/collegenavigator/> και επιτρέπει την αναζήτηση σε ολόκληρη τη βάση δεδομένων σύμφωνα με πολλαπλά χαρακτηριστικά.

Αν ένας συμβουλευόμενος χρειάζεται πληροφορίες για θέματα σχετικά με εκπαιδευτικό και επαγγελματικό σχεδιασμό, οι προτεινόμενες πηγές θα είναι, προφανώς, ορισμένες προσεκτικά επιλεγμένες ιστοσελίδες. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με πηγές χρηματοδότησης ή επιδότησης, εργοδότες, σύνταξη βιογραφικού, συνε-

ντεύξεις εργασίας και πολλά άλλα. Φυσικά, διατίθενται πληροφορίες για τα θέματα αυτά και σε έντυπο υλικό, αλλά το Ίντερνετ προσφέρει τη δυνατότητα συνεχούς ενημέρωσης και χρήσης βίντεο καθώς και πολλαπλών συνδέσεων με άλλες πηγές πληροφοριών. Το πρώτο βήμα όταν αποφασίσετε να αξιοποιήσετε τις νέες τεχνολογίες στην επαγγελματική συμβουλευτική είναι να εντοπίσετε τις ανάγκες του συμβουλευόμενου. Η συμβουλευτική διαδικασία με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. δεν αποτελεί την καλύτερη μέθοδο χειρισμού ορισμένων συνηθισμένων περιπτώσεων που μπορεί να αντιμετωπίσει ο σύμβουλος σταδιοδρομίας, όπως για παράδειγμα όταν ο συμβουλευόμενος πρέπει να:

- μάθει πώς να διαχειρίζεται τη σταδιοδρομία του
- μάθει πώς να συνεργάζεται αρμονικά με συναδέλφους ή προϊστάμενους
- αποφασίσει πώς θα ισορροπήσει τις απαιτήσεις της δουλειάς και των άλλων ρόλων στη ζωή του
- μάθει πώς να θέτει προτεραιότητες και να παίρνει αποφάσεις σχετικά με εναλλακτικές επιλογές, αφού πρώτα τις προσδιορίσει
- ξεκαθαρίσει και ενισχύσει την αυτοαντίληψή του

Αυτές, και πολλές άλλες ανάγκες και ανησυχίες, αντιμετωπίζονται καλύτερα με τη χρήση στρατηγικών παρέμβασης που παρέχει ο ίδιος ο σύμβουλος και όχι με τεχνολογικά μέσα.

Ας υποθέσουμε ότι ορισμένες ή όλες οι ανησυχίες ενός συμβουλευόμενου έχουν να κάνουν με την αξιολόγηση, την αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων και τη συγκέντρωση πληροφοριών. Τι άλλο χρειάζεται να λάβει υπόψη του ο σύμβουλος; Οι Krumboltz (1991) και Sampson, Peterson, Lenz, Reardon & Saunders (1996) μας υπενθυμίζουν ότι οι συμβουλευόμενοι ενδεχομένως να μην μπορούν ή να μην είναι έτοιμοι να χρησιμοποιήσουν τις πληροφορίες αυτές εξαιτίας παράλογων πεποιθήσεων που λειτουργούν ανασταλτικά στην αποτελεσματική τους χρήση. Ο Krumboltz προσδιόρισε τις παράλογες πεποιθήσεις σε σχέση με την τρέχουσα επαγγελματική κατάσταση ενός συμβουλευόμενου, το τι χρειάζεται για να νοιώσει ευτυχισμένος, τους παράγοντες που θα πρέπει να επηρεάζουν τις αποφάσεις του, τις αλλαγές που μπορούν να γίνουν και την προσπάθεια που μπορεί να καταβάλει. Οι Sampson et al. περιγράφουν παράλογες σκέψεις, όπως την ιδέα ότι απαιτείται απόλυτη βεβαιότητα πριν από την ανάληψη δράσης σχετικά με τη σταδιοδρομία ή ότι μια απόφαση για τη σταδιοδρομία πρέπει να μας δεσμεύει για μια ζωή. Σε μια εισαγωγική συνέντευξη, όπως αυτή που περιγράφεται στο Κεφάλαιο 5, ένα σύμβουλος θα μπορεί πιθανώς να εντοπίσει τέτοια εμπόδια ή να επιλέξει ένα σύντομο ερωτηματολόγιο, όπως το Ερωτηματολόγιο Πεποιθήσεων για τη Σταδιοδρομία (Career Beliefs Inventory, Krumboltz, 1991) ή το Ερωτηματολόγιο Σκέψεων για τη Σταδιοδρομία (Career Thoughts Inventory, Sampson et al., 1996). Η άρση του εμποδίου των παράλογων πεποιθήσεων θα βελτιώσει την απόδοση της διαδικασίας αξιολόγησης, της αναζήτησης σε βάσεις δεδομένων και της συγκέντρωσης πληροφοριών ανεξάρτητα από το μέσο που θα χρησιμοποιηθεί.

Ένα δεύτερο σημαντικό χαρακτηριστικό του συμβουλευόμενου που πρέπει να εξετα-

στεί είναι το στυλ μάθησης που του ταιριάζει. Ορισμένα άτομα μαθαίνουν καλύτερα με την αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας ή μέσω μελέτης, εμπλουτισμένης με φωτογραφίες, ήχο και βίντεο. Άλλοι άνθρωποι προτιμούν να μαθαίνουν μέσω κοινωνικής επαφής, και οι συγκεκριμένοι συμβουλευόμενοι ίσως ωφεληθούν από πρόσθετες μεθόδους στήριξης, όπως συμβουλευτική ομάδων, συνεδρίες σε αίθουσα διδασκαλίας, ατομική συμβουλευτική, επίσκεψη εργασίας και ενημερωτική συνέντευξη.

Αρκετοί επαγγελματικοί οργανισμοί –ο Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA), ο Αμερικανικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής (ACA) και το Εθνικό Συμβούλιο Πιστοποιημένων Συμβούλων (NBCC)– έχουν αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές για τη δεοντολογική χρήση διαδικτυακών μεθόδων επαγγελματικής συμβουλευτικής. Μία από αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές, παρότι είναι δύσκολο να εφαρμοστεί, προβλέπει ότι ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι σίγουρος ότι ο συμβουλευόμενος μπορεί να ωφεληθεί από μια τέτοια μέθοδο πριν την προτείνει. Η εφαρμογή αυτής της οδηγίας απαιτεί το συνδυασμό: (1) ταύτισης ανάμεσα στο ζήτημα του συμβουλευόμενου και στο περιεχόμενο ενός συγκεκριμένου συστήματος ή ιστότοπου, (2) ετοιμότητας του συμβουλευόμενου να λάβει και να χρησιμοποιήσει αποτελεσματικά τις πληροφορίες, και (3) ικανότητας του συμβουλευόμενου να μαθαίνει με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και να νιώθει άνετα με αυτό. Αν ένας σύμβουλος ακολουθήσει αυτές τις τρεις αρχές στην απόφασή του να χρησιμοποιήσει τις νέες τεχνολογίες ως μέθοδο παρέμβασης, τότε πληροίται το δεοντολογικό πρότυπο, με την προϋπόθεση, βέβαια, ότι και τα χρησιμοποιούμενα συστήματα και οι ιστότοποι ανταποκρίνονται σε άλλα κριτήρια δεοντολογίας και καταλληλότητας. Αν ο συμβουλευόμενος δεν ωφεληθεί από τη χρήση της τεχνολογίας, τότε θα πρέπει να εφαρμοστεί μια άλλη οδηγία, σύμφωνα με την οποία ο σύμβουλος πρέπει να αλλάξει στρατηγική και να αντιμετωπίσει το πρόβλημα μέσω συμβουλευτικής διαδικασίας πρόσωπο με πρόσωπο ή με κάποια άλλη μέθοδο προσωπικής παρέμβασης.

## **ΕΠΙΛΟΓΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΙΣΤΟΤΟΠΩΝ**

---

Με δεδομένο ότι υπάρχουν χιλιάδες ιστοσελίδες που προσφέρουν κάποιες μορφές στήριξης ή πληροφορίες για τη σταδιοδρομία, πώς μπορεί ένας σύμβουλος να γνωρίζει ποιες από αυτές μπορεί με ασφάλεια να χρησιμοποιήσει; Η καλύτερη απάντηση σε αυτή την ερώτηση είναι να ακολουθήσει αυτή τη σειρά ενεργειών:

1. Από την εμπειρία με τους συμβουλευόμενούς σας και με βάση τις πληροφορίες που σας δίνουν, φτιάξτε μια λίστα με τις ανάγκες και τις ανησυχίες τους σχετικά με την απόκτηση πληροφοριών. Η λίστα αυτή μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής ερωτήματα:
  - Ποια είναι τα ενδιαφέροντά μου;
  - Ποιες είναι οι δεξιότητές μου;
  - Πώς μπορώ να χρησιμοποιήσω τις δεξιότητές μου σε μια άλλη δουλειά;

- Πώς μπορώ να συντάξω ένα καλό βιογραφικό;
  - Πώς μπορώ να βρω μια δουλειά;
  - Πώς μπορώ να μάθω πληροφορίες για έναν εργοδότη;
  - Πώς μπορώ να βρω μια σχολή;
  - Πώς μπορώ να εξασφαλίσω χρηματοδότηση ή επιδότηση;
  - Πώς μπορώ να δικτυωθώ με άλλα άτομα;
  - Πώς μπορώ να μάθω σχετικά με τις διαδικασίες εισαγωγής σε μεταπτυχιακά προγράμματα;
  - Πώς μπορώ να μάθω λεπτομέρειες για ένα επάγγελμα;
2. Χρησιμοποιήστε εγχειρίδια γραμμένα από αναγνωρισμένους επαγγελματίες στον κλάδο της επαγγελματικής ανάπτυξης προκειμένου να εντοπίσετε μία ή περισσότερες ιστοσελίδες ή συστήματα που πραγματεύονται καθεμία από τις ερωτήσεις στη λίστα σας. Μεταξύ αυτών των βοηθημάτων είναι τα εξής:
- Harris-Bowlsbey, J., Riley Dikel, M., & Sampson, J. P. Jr. (2002). *To The Internet: A tool for career planning*, 2η έκδοση Tulsa, OK: Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης.
  - Riley Dikel, M., & Roehm, F. (2006). *The Guide to Internet job searching: 2006-2007*. Chicago, IL: VGM Career Horizons.

Επίσης, συμβουλευτείτε την ιστοσελίδα του Εθνικού Συνδέσμου Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA) στη διεύθυνση [www.ncda.org](http://www.ncda.org), όπου θα βρείτε μια ενημερωμένη λίστα ιστοσελίδων που έχουν ελεγχθεί ποιοτικά. Αν έχετε θέματα στη λίστα σας τα οποία δεν καλύπτονται από τα σχετικά εγχειρίδια, αναζητήστε τα χρησιμοποιώντας μια μηχανή αναζήτησης όπως αυτήν που παρέχεται στη διεύθυνση [www.metacrawler.com](http://www.metacrawler.com). Εισάγετε δύο ή τρεις λέξεις-κλειδιά σε σχέση με το θέμα, και θα εμφανιστεί μια λίστα με τις σχετικές ιστοσελίδες.

3. Αφιερώστε χρόνο για να αξιολογήσετε τα ηλεκτρονικά συστήματα και τις ιστοσελίδες που έχετε εντοπίσει, θέτοντας ερωτήσεις όπως οι εξής:
- Η ιστοσελίδα αναπτύχθηκε από άτομα ή οργανισμούς που αναγνωρίζονται από το χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής ως αξιόπιστες πηγές γι' αυτού του είδους την αξιολόγηση ή πληροφόρηση; Αναφέρεται η ταυτότητα των υπεύθυνων ανάπτυξης των εφαρμογών αυτών;
  - Αν πρόκειται για έναν ιστότοπο αξιολόγησης, το εργαλείο αξιολόγησης αναπτύχθηκε από έναν γνωστό επαγγελματία του κλάδου; Παρέχονται πληροφορίες σχετικά με την αξιοπιστία, την εγκυρότητα και τη χρησιμότητα του τρόπου λειτουργίας του;
  - Η ιστοσελίδα ενημερώνεται τακτικά; Αν παρέχει δεδομένα, αναφέρεται στην ιστοσελίδα η ημερομηνία της τελευταίας ενημέρωσης; Γίνονται κατά καιρούς αλλαγές και βελτιώσεις στην ιστοσελίδα;
  - Είναι η ιστοσελίδα φιλική προς το χρήστη; Είναι εύκολη στην πλοήγηση; Έχει ελκυστική εμφάνιση; Το επίπεδο κατανόησής της είναι κατάλληλο για τους συ-

- γκεκριμένους χρήστες; Γίνεται αποτελεσματική χρήση χρωμάτων, γραφικών, βίντεο ή άλλων οπτικών μέσων στην ιστοσελίδα;
- Αν τηρείται κάποιου είδους αρχείο χρήστη, τι είδους δεδομένα συλλέγονται, για πόσο καιρό και με τι είδους ασφάλεια; Η απάντηση σε αυτή την ερώτηση είναι δύσκολο να δοθεί και ίσως χρειαστεί η αποστολή e-mail στο τμήμα εξυπηρέτησης συμβουλευομένων ή μια τηλεφωνική συνομιλία.
  - Υπάρχει κόστος για την παρεχόμενη αξιολόγηση ή υπηρεσία; Αν ναι, ποιο είναι αυτό; Μπορεί να γίνει διαπραγμάτευση ώστε να εξασφαλιστεί χαμηλότερο κόστος για τη χρήση μεγαλύτερης ποσότητας δεδομένων, κατόπιν συνεννόησης με τον εκδότη της ιστοσελίδας;
4. Επιλέξτε μια καθορισμένη λίστα ιστοσελίδων για δική σας χρήση και φροντίστε να τις επεξεργαστείτε πλήρως. Οι ιστοσελίδες αλλάζουν συχνά, και επομένως είναι απαραίτητο να τις ελέγχετε κατά περιόδους.
  5. Εκτυπώστε την αρχική σελίδα ή ένα μενού από κάθε ιστοσελίδα και φτιάξτε πολλά αντίγραφα για να τα χρησιμοποιήσετε με τους συμβουλευόμενους. Όταν ζητάτε από έναν συμβουλευόμενο να χρησιμοποιήσει ένα σύστημα ή ιστότοπο, να είστε πολύ συγκεκριμένοι σχετικά με την εργασία που του αναθέτετε. Θα ήταν, ίσως, χρήσιμο να υπογραμμίσετε στην εκτύπωση, τις συγκεκριμένες επιλογές που θα μπορούσε να αξιοποιήσει ο συμβουλευόμενος.
  6. Μετά τη χρήση του συστήματος ή του ιστότοπου, παρακολουθήστε τα αποτελέσματα της έρευνας μαζί με τον συμβουλευόμενο. Αν η ανατεθείσα εργασία ήταν κάποιου είδους διαδικτυακή αξιολόγηση σταδιοδρομίας, πάρτε ένα αντίγραφο των αποτελεσμάτων και συζητήστε τη σημασία τους μαζί του. Αν η ανατεθείσα εργασία ήταν η αναζήτηση σε μια βάση δεδομένων, συζητήστε τις μεταβλητές της αναζήτησης που χρησιμοποιήθηκαν για τη σύνταξη της λίστας επαγγελματιών, σχολών, ή πηγών επιδότησης που προσέφερε η αναζήτηση. Συζητήστε τους λόγους επιλογής αυτών των συγκεκριμένων μεταβλητών και τις αντιδράσεις του συμβουλευόμενου στην τελική λίστα εναλλακτικών δυνατοτήτων. Βοηθήστε τον συμβουλευόμενο να διαμορφώσει κριτήρια για τον περιορισμό της λίστας και να θέσει σε προτεραιότητα τις εναλλακτικές επιλογές που απομένουν. Αν η ανατεθείσα εργασία αφορούσε τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με επαγγέλματα, σχολές ή άλλα θέματα, εξετάστε τις πληροφορίες με τον συμβουλευόμενο και βοηθήστε τον να καταλάβει την αξία των πληροφοριών σε σχέση με τις επιλογές της σταδιοδρομίας του.

## ΕΝΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Ο Chris επισκέφθηκε το σύμβουλο στο λύκειο όπου φοιτούσε ως πρωτοετής και του ζήτησε να τον βοηθήσει να ενημερωθεί σχετικά με διάφορα επαγγέλματα και να εντοπίσει μερικές πιθανές επιλογές. Έγινε μια αρχική συνέντευξη, στη διάρκεια της οποίας ο σύμβουλος έμαθε για την οικογένεια του μαθητή, τις επιδράσεις της στη μελλοντική

σταδιοδρομία του, τις σχολικές επιδόσεις του και την εργασιακή του εμπειρία. Στη συνέχεια, ο σύμβουλος έκανε μια σύντομη ανάλυση, την οποία τεκμηρίωσε με ένα μονοσέλιδο έντυπο που παρουσίαζε τους έξι τύπους του Holland και του εξήγησε ότι τα επαγγέλματα μπορούν να υπαχθούν στους έξι αυτούς τύπους. Έπειτα ζήτησε από τον Chris να χρησιμοποιήσει την ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου του Missouri (<http://career.missouri.edu/students/explore/thecareerinterestsgame.php>) πριν από την επόμενη συνέντευξη και του έδωσε ένα φύλλο με σύντομες οδηγίες, που περιείχε τη διεύθυνση στο διαδίκτυο και οδηγίες για να μελετήσει τις περιγραφές των έξι τύπων, να επιλέξει τους δύο τύπους που του ταίριαζαν περισσότερο και να εμφανίσει και να εκτυπώσει τη λίστα των συναφών επαγγελμάτων και τα χαρακτηριστικά τους. Ο σύμβουλος ζήτησε από τον Chris να φέρει μαζί του την εκτύπωση στην επόμενη συνέντευξη για να την εξετάσουν.

Στην αρχή της δεύτερης συνέντευξης, ο σύμβουλος ζήτησε από τον Chris να αφιερώσει λίγη ώρα για να ασχοληθεί με το O\*Net Προφίλ Σπουδαιότητας της Εργασίας (Work Importance Profiler), ένα εργαλείο καρτών ταξινόμησης αξιών που είχε εκτυπώσει από την ιστοσελίδα O\*Net ([www.onetcenter.org/WIP.html](http://www.onetcenter.org/WIP.html)). Ο Chris έκανε την ταξινόμηση καρτών μέσα σε περίπου οχτώ λεπτά και προσδιόρισε την Επίτευξη και την Ανεξαρτησία ως τις δύο υψηλότερες εργασιακές αξίες του. Όταν ο Chris και ο σύμβουλος μελέτησαν τα έξι επαγγέλματα που είχε επιλέξει ο Chris και τα οποία σχετιζόνταν με το Ερευνητικό περιβάλλον (η πρώτη επιλογή του Chris) και το Ρεαλιστικό περιβάλλον του Holland (η δεύτερη επιλογή του Chris), κατέστη σαφές ότι δύο από τα επαγγέλματα παρείχαν πολύ μεγαλύτερη δυνατότητα εξέλιξης και ανεξαρτησίας από ό,τι τα άλλα. Ο σύμβουλος ζήτησε από τον Chris να κάνει σχολαστική έρευνα σχετικά με αυτά τα δύο επαγγέλματα στο πλαίσιο της προετοιμασίας του για την επόμενη συνεδρία και του έδωσε οδηγίες για τη χρήση δύο ιστοσελίδων – το Εγχειρίδιο Ανάλυσης Επαγγελμάτων ([www.bls.gov/oco](http://www.bls.gov/oco)) και το CareerInfoNet ([www.acinet.org](http://www.acinet.org)) που διαθέτει το Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας. Και οι δύο ιστοσελίδες παρέχουν ακριβείς και ενημερωμένες πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω επαγγέλματα. Επίσης, βοήθησε τον Chris να βρει δύο άτομα από το τοπικό Lions' Club που εργαζόνταν σε καθένα από αυτά τα επαγγέλματα και τον παρότρυνε να κλείσει ένα ραντεβού για μια ενημερωτική συνέντευξη με καθέναν από αυτούς. Έδωσε, επίσης, στον Chris μια λίστα με δείγματα ερωτήσεων για να τα χρησιμοποιήσει κατά την ενημερωτική συνέντευξη και του ζήτησε να επιστρέψει σε δύο εβδομάδες με όλες τις πληροφορίες που θα είχε συγκεντρώσει.

Στην τρίτη συνέντευξη, δύο εβδομάδες αργότερα, ο Chris και ο σύμβουλος εξέτασαν όλες τις πληροφορίες που είχε συλλέξει αναφορικά με αυτά τα δύο επαγγέλματα. Ο σύμβουλος βοήθησε τον Chris να εξετάσει με ποιον τρόπο σχετιζόταν το κάθε επάγγελμα με τα ενδιαφέροντά του, τις προϋποθέσεις για εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και τη δυνατότητα κάθε επαγγέλματος να ικανοποιήσει τις προσωπικές του αξίες. Η εργασία αυτή ολοκληρώθηκε με την ιεράρχηση των δύο αυτών επαγγελμάτων σε σειρά προτεραιότητας. Στη συνέχεια, ο Chris και ο σύμβουλος άρχισαν να εντοπίζουν μεταδευτεροβάθμιες ειδικεύσεις που είχαν σχέση με αυτά τα δύο επαγγέλματα και σχολές μέσα

στην πολιτεία που κάλυπταν και τις δύο αυτές ειδικεύσεις, ενώ άφησαν για αργότερα την τελική επιλογή ανάμεσα στα δύο επαγγέλματα. Για να προετοιμαστεί για την επόμενη συνέντευξη, ο σύμβουλος ζήτησε από τον Chris να μπει στην ιστοσελίδα των κολεγίων που είχαν εντοπίσει, και να εστιάσει στα απαιτούμενα μαθήματα, στις περιγραφές των μαθημάτων και στα ενημερωτικά στοιχεία αναφορικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία σπουδαστών που έχουν αποφοιτήσει από κάθε κλάδο ειδίκευσης τα τελευταία πέντε χρόνια. Επιπλέον, ο σύμβουλος ζήτησε από τον Chris να κλείσει ραντεβού με τον υπεύθυνο τμήματος σε καθέναν από τους δύο κλάδους ειδίκευσης στο πανεπιστήμιο και του έδωσε μια λίστα με ερωτήσεις για να του θέσει.

Στην τέταρτη συνέντευξη, ο Chris προσήλθε με πολλές πληροφορίες σχετικά με τις δύο ειδικεύσεις. Στη συνέχεια δήλωσε ότι σχεδιάζει να φοιτήσει στο κρατικό πανεπιστήμιο, να δηλώσει ειδίκευση σε έναν από τους δύο κλάδους και να παρακολουθήσει τα προαιρετικά μαθήματα με επιλεγμένα θέματα από την άλλη ειδίκευση. Δήλωσε, επίσης, ότι ένιωθε πολύ σίγουρος για τις αποφάσεις του.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η χρήση διαδικτυακών συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και ιστότοπων μπορεί να είναι ιδιαίτερα ωφέλιμη στη διαδικασία σχεδιασμού σταδιοδρομίας, ιδιαίτερα στην περίπτωση συμβουλευόμενων οι οποίοι είναι ικανοί να χειριστούν πληροφορίες, μπορούν να μάθουν μέσω της τεχνολογίας και οι ανάγκες τους αφορούν την αξιολόγηση, την αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων ή/και τη συγκέντρωση πληροφοριών. Ωστόσο, για να επιτύχει τη μέγιστη αποτελεσματικότητα, ο σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά τα συστήματα και τους ιστότοπους που προτείνει στους συμβουλευόμενους και να παρακολουθεί ενεργά τη διαδικασία χρήσης των μέσων αυτών. Οι εργασίες που αναθέτει στους συμβουλευόμενους πρέπει να είναι συγκεκριμένες και επικεντρωμένες στις ανάγκες τους. Επίσης, ο σύμβουλος πρέπει να συνεχίσει να παρέχει διαρκή συμβουλευτική στήριξη με σκοπό να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να μετατρέψει τα δεδομένα που συνέλεξε σε χρήσιμες για τον ίδιο πληροφορίες που θα τον βοηθήσουν στη λήψη αποφάσεων.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 9

## Δημιουργία και Χρήση ενός Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής



- Συστατικά Στοιχεία ενός Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής
- Τοπικές Πληροφορίες στο Πλαίσιο του Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής
- Πρόσβαση στη Συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου
- Λειτουργία Παρακολούθησης
- Οργάνωση του Εικονικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής
- Δείγματα Ιστότοπων



Στο προηγούμενο κεφάλαιο συζητήσαμε το θέμα των διαδικτυακών συστημάτων και ιστοτόπων, προσδιορίζοντας τα χαρακτηριστικά και τα πλεονεκτήματά τους. Στο κεφάλαιο εκείνο αναφέραμε ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές που βοηθούν το σύμβουλο να κρίνει σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να ωφεληθεί ένας μαθητής/σπουδαστής ή συμβουλευόμενος από τη χρήση μιας ιστοσελίδας και με ποιο τρόπο μπορεί ο σύμβουλος να υποστηρίξει τη χρήση αυτή μέσω ατομικής ή ομαδικής συμβουλευτικής. Σε αυτό το κεφάλαιο εμβαθύνουμε στο συγκεκριμένο θέμα και αναλύουμε τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να παρασχεθεί επαγγελματική συμβουλευτική μέσω μιας διαδικτυακής πύλης που διαθέτει ένα ολοκληρωμένο σύστημα ιστοσελίδων σε συνδυασμό με ηλεκτρονική συμβουλευτική υποστήριξη.

Το εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι ένα νέο εργαλείο παροχής στήριξης σε συμβουλευόμενους στον 21ο αιώνα. Όπως και ένα φυσικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής, το εικονικό κέντρο μπορεί να οριστεί ως ένας ιστότοπος ή μια δικτυακή πύλη, που παρέχει πρόσβαση σε πηγές πληροφοριών και υποστήριξης που απαιτούνται για τον επαγγελματικό σχεδιασμό, οργανωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να αποτελούν ένα ολοκληρωμένο σύστημα. Αυτό το σύστημα οργάνωσης πρέπει να είναι κατανοητό στο άτομο που αποκτά πρόσβαση στο εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι Sampson et al. (2001) προτείνουν ότι το περιεχόμενο του ιστότοπου μπορεί να βασίζεται είτε στους πόρους είτε στις ανάγκες. Παρακάτω στο κεφάλαιο αυτό θα συζητήσουμε αυτές τις δύο μεθόδους οργάνωσης.

Ας εξετάσουμε πρώτα τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της δημιουργίας ενός πλήρους εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ένα προφανές πλεονέκτημα είναι ότι οι συμβουλευόμενοι μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση σε αυτό από οποιονδήποτε υπολογιστή με σύνδεση στο ίντερνετ και οποιαδήποτε ώρα και μέρα. Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ότι ένα τέτοιο κέντρο δεν απαιτεί: υλικούς πόρους, όπως βιβλία, βίντεο και υπαλληλικό προσωπικό. Ένα τρίτο πλεονέκτημα είναι ότι ο ιστότοπος μπορεί να προγραμματιστεί έτσι ώστε να καθοδηγεί τους χρήστες στην αξιοποίηση των πόρων και να τους βοηθάει στην ανάλυση. Ένα τέταρτο πλεονέκτημα είναι ότι ορισμένοι συμβουλευόμενοι προτιμούν να χρησιμοποιήσουν ένα τεχνολογικό μέσο αντί να μιλήσουν με συμβούλους σταδιοδρομίας ή άλλους εργαζομένους των φυσικών κέντρων επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Φυσικά, τα εικονικά κέντρα επαγγελματικής συμβουλευτικής έχουν και μειονεκτήματα. Ορισμένοι συμβουλευόμενοι προτιμούν και ωφελούνται περισσότερο από την προσωπική επαφή και αλληλεπίδραση. Ένα φυσικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής τους προσφέρει την ευκαιρία να θέσουν ερωτήσεις πρόσωπο με πρόσωπο σε ένα έμπειρο άτομο και να ωφεληθούν από τις δεξιότητες διευκόλυνσης που θα εφαρμόσει ο σύμβουλος. Επιπλέον, ένα φυσικό κέντρο παρέχει τη δυνατότητα και τις εγκαταστάσεις για την πρόσκληση επισκεπτών, όπως πιθανοί εργοδότες και εκπρόσωποι σχολών τις οποίες εξετάζουν οι μαθητές για το μέλλον. Ένα τέτοιο κέντρο παρέχει, επίσης, το φυσικό χώρο και την ευκαιρία για παροχή διδασκαλίας και εργασίας μικρών ομάδων σε θέματα όπως η σύνταξη βιογραφικού και η συνέντευξη εργασίας.

Ένα λειτουργικό εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής πρέπει να διαθέτει τέσσερα συστατικά στοιχεία: συνδέσεις με υπάρχουσες ιστοσελίδες, πληροφορίες τοπικού επιπέδου, πρόσβαση σε διαδικτυακή συμβουλευτική και λειτουργία συνολικής παρακολούθησης. Θα ξεκινήσουμε από τις συνδέσεις με ελεγμένους και κατάλληλους ιστότοπους. Η διαδικασία επαγγελματικού σχεδιασμού εμπεριέχει τουλάχιστον τέσσερα γενικά θέματα: αξιολόγηση ατομικών μεταβλητών σε σχέση με τις επιλογές σταδιοδρομίας, αναζήτηση και πληροφόρηση για επαγγέλματα, αναζήτηση και πληροφόρηση για εκπαίδευση και αναζήτηση και πληροφόρηση για θέσεις εργασίας. Επομένως, ένα μέρος του εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής θα αποτελείται από σύντομες περιγραφές και συνδέσεις με έναν ή περισσότερους ιστότοπους, οι οποίοι έχουν ελεγχθεί προσεκτικά από το σχεδιαστή του κέντρου, για καθεμία από αυτές τις κατηγορίες. Όλο και περισσότερες πολιτείες (όπως Nebraska, Missouri, South Carolina, Kansas, Tennessee και Arkansas) παρέχουν σήμερα ενημερωτικούς ιστότοπους επαγγελματικού προσανατολισμού, με ελεύθερη πρόσβαση σε σχολεία, υπηρεσίες και μεμονωμένους πολίτες. Συνήθως, το κόστος για την ανάπτυξη και συντήρηση αυτών των ιστότοπων καλύπτεται από το πολιτειακό παράρτημα του Υπουργείου Παιδείας, ίσως σε συνεργασία και με το πολιτειακό παράρτημα του Υπουργείου Εργασίας, και συγκεκριμένα με τη Διεύθυνση Ανάπτυξης Εργατικού Δυναμικού. Στις πολιτείες αυτές, τα σχολεία και οι υπηρεσίες διαθέτουν ήδη ένα πλούσιο φάσμα διαδικτυακών υπηρεσιών που προσφέρουν ουσιαστική βοήθεια και στους τέσσερις αυτούς τομείς. Πράγματι, αυτοί οι ιστότοποι μπορούν να ενσωματωθούν σε εικονικά κέντρα επαγγελματικής συμβουλευτικής, αν και η online αξιολόγηση μέσω αυτών των συστημάτων δεν θα είναι δωρεάν για τα άτομα που δεν διαμένουν σε αυτές τις πολιτείες.

Η δυνατότητα αξιολόγησης μπορεί να εξασφαλιστεί μέσω συνδέσεων με δωρεάν ιστότοπους, όπως το παιχνίδι *Επαγγελματικά Ενδιαφέροντα του Πανεπιστημίου του Missouri* (University of Missouri's Career Interests) (<http://career.missouri.edu/students/explore/thecareerinterestsgame.php>) ή με ιστότοπους επί πληρωμή, όπως εκείνος του *Συστήματος Επαγγελματικού Σχεδιασμού του Kuder* (Career Planning System) ([www.kuder.com](http://www.kuder.com)) με τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων και εργασιακών αξιών ή ο ιστότοπος της *Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης* (Self-Directed Search) ([www.self-directed-search.com](http://www.self-directed-search.com)), που προσφέρει το ομώνυμο ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων και την πλήρη επεξεργασία του. Όπως περιγράφεται αναλυτικά στη μελέτη *Ίντερνετ: Tool for Career Counseling* (Harris-Bowlsbey, et al., 2002) και στη συνεχή ηλεκτρονική ενημέρωσή της στη διεύθυνση [www.ncda.org](http://www.ncda.org), υπάρχουν πολλοί ιστότοποι που προσφέρουν αξιολόγηση. Ο σύμβουλος που θα ενσωματώσει αυτούς τους ιστότοπους σε ένα εικονικό κέντρο έχει τη δεοντολογική ευθύνη να γνωρίζει τις κατευθυντήριες γραμμές για τη χρήση της διαδικτυακής αξιολόγησης και να ζητήσει πληροφορίες από τους εκδότες των ιστότοπων σχετικά με αυτούς. Οι υπεύθυνοι ιστότοπων επί πληρωμή συνήθως διαπραγματεύονται ένα κόστος

εκτεταμένης χρήσης της ιστοσελίδας τους, το οποίο είναι σημαντικά χαμηλότερο από το κόστος ανά άτομο που αναγράφεται στην ιστοσελίδα.

Οι ιστότοποι αξιολόγησης συνήθως παρέχουν μια λίστα με επαγγέλματα προς μελέτη μετά τη συμπλήρωση ενός online ερωτηματολογίου. Επίσης, συνδέουν συνήθως το χρήστη με τις περιγραφές των επαγγελμάτων της λίστας, που παρέχονται στο online *Εγχειρίδιο Ανάλυσης Επαγγελματιών* (Occupational Outlook Handbook) ([www.bls.gov/oco](http://www.bls.gov/oco)) ή σε κάποια άλλη τελική πηγή επαγγελματικών πληροφοριών. Το *Εγχειρίδιο Ανάλυσης Επαγγελματιών*, μια έκδοση του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας, προσφέρει εκτενείς περιγραφές για περίπου 250 επαγγέλματα. Ένας δεύτερος, πολύ αξιόλογος ιστότοπος του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας είναι ο CareerInfoNet ([www.acinet.org](http://www.acinet.org)). Ο εν λόγω ιστότοπος προσφέρει σημαντικές πληροφορίες αναφορικά με εκατοντάδες επαγγέλματα, περιλαμβανομένων και στοιχείων σχετικά με την προοπτική του κάθε τομέα απασχόλησης, τους μισθούς σε πολιτειακό και εθνικό επίπεδο, τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, τα καθήκοντα και τις δραστηριότητες, συνδέσεις με ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, και άλλα online μέσα για την εξεύρεση πληροφοριών σχετικά με θέσεις εργασίας. Μεταξύ των ξεχωριστών του χαρακτηριστικών είναι η διάθεση σύντομων βίντεο για κάθε επάγγελμα, πληροφοριών για τους μισθούς σε επίπεδο πολιτείας και για τη ζήτηση εργασίας, και η ικανότητα εισαγωγής βαθμολογιών από ποικίλα ερωτηματολόγια αξιολόγησης με στόχο τη σύνταξη μιας λίστας επαγγελμάτων προς διερεύνηση. Η πιο περιεκτική από όλες τις διαδικτυακές πηγές επαγγελματικών πληροφοριών είναι η βάση δεδομένων O\*Net του Αμερικανικού Υπουργείου Εργασίας, η οποία είναι προσβάσιμη στη διεύθυνση <http://online.onetcenter.org>.

Πολλοί μαθητές και ενήλικοι αναζητούν πληροφορίες για σχολές όπου μπορούν να λάβουν περαιτέρω εκπαίδευση ή κατάρτιση σε μια συγκεκριμένη ειδικότητα. Επομένως, ένα εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής θα περιλαμβάνει συνδέσεις και με ιστότοπους οι οποίοι προσφέρουν αναλυτική αναζήτηση σχολών, όπως ο ιστότοπος του Εθνικού Κέντρου Εκπαιδευτικής Στατιστικής IPEDS (<http://nces.ed.gov/ipeds/org>), η Βάση Δεδομένων Επαγγελματικών Σχολών RWM ([www.rwm.or/gwm](http://www.rwm.or/gwm)), ή ο ιστότοπος Peterson's ([www.petersons.com](http://www.petersons.com)) που περιλαμβάνει μια βάση δεδομένων μεταπτυχιακών σχολών. Καθώς πολλοί μαθητές χρειάζονται οικονομική ενίσχυση, αυτό το τμήμα του εικονικού κέντρου θα πρέπει να περιλαμβάνει μια σύνδεση με τον επίσημο ιστότοπο του Αμερικανικού Υπουργείου Παιδείας (<http://studentaid.ed.gov/PORTALSWebApp/students/english/index.jsp>), όπου παρατίθενται όλα τα ομοσπονδιακά προγράμματα ενίσχυσης σπουδαστών και οι διαδικασίες υποβολής αιτήσεων. Ο ιστότοπος περιλαμβάνει, στην αγγλική και την ισπανική γλώσσα, την online Δωρεάν Αίτηση για Ομοσπονδιακή Ενίσχυση Σπουδαστών (FAFSA), που αποτελεί προϋπόθεση για την οικονομική ενίσχυση σπουδαστών στην αγγλική και την ισπανική γλώσσα.

Υπάρχουν εκατοντάδες ιστότοποι στους οποίους παρέχεται υποστήριξη στους συμβουλευόμενους με σκοπό να αποκτήσουν δεξιότητες αναζήτησης εργασίας και να κάνουν έρευνα σε μεγάλες βάσεις δεδομένων με διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Η ποιότητά τους

ποικίλλει. Σε ορισμένους απαιτείται η καταβολή αντιτίμου για τη δημοσίευση βιογραφικού και τη χρήση της βάσης δεδομένων, ενώ άλλοι είναι δωρεάν. Ένας ιστότοπος ο οποίος προσφέρει ένα ευρύ φάσμα πληροφοριών σχετικά με τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας είναι αυτός που διατηρεί ο Richard Bolles, συγγραφέας του έργου *What Color is Color is your parachute?* στη διεύθυνση [www.jobhuntersbible.com](http://www.jobhuntersbible.com). Ο ιστότοπος του Bolles περιλαμβάνει θέματα όπως τον τρόπο χρήσης του ίντερνετ για την εύρεση εργασίας, τον τρόπο χρήσης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης, συνδέσεις με σχετικά online άρθρα, σύνταξη βιογραφικού, βάσεις δεδομένων με διαθέσιμες θέσεις εργασίας, καθώς και άλλα θέματα. Ένας άλλος ιστότοπος που παρέχει πολλές γενικές πληροφορίες αναζήτησης εργασίας, ιδίως για όσους αποφοίτησαν πρόσφατα από το κολέγιο, είναι αυτός που διατηρεί ο Εθνικός Σύνδεσμος Κολεγίων και Εργοδοτών (National Association of Colleges and Employers) στη διεύθυνση [www.jobweb.com](http://www.jobweb.com). Στο συγκεκριμένο ιστότοπο περιλαμβάνονται θέματα όπως σύνταξη βιογραφικού, συνεντεύξεις για την επιλογή σε θέσεις εργασίας, εργοδότες για πρακτική εξάσκηση, και συνδέσεις με εκατοντάδες άρθρα που ενδιαφέρουν απόφοιτους κολεγίου. Επίσης, ο ιστότοπος που διατηρεί η Margaret Riley-Dikel, ονομάζεται Riley Guide και βρίσκεται στη διεύθυνση <http://www.rileyguide.com> είναι εξαιρετικά χρήσιμος για όσους αναζητούν εργασία. Αυτός ο ιστότοπος ενημερώνεται διαρκώς και αποτελεί ένα πολύ αξιόπιστο εργαλείο εξεύρεσης ιστότοπων που περιέχουν τράπεζες δεδομένων για θέσεις εργασίας και πληροφορίες σχετικά με αναζήτηση εργασίας, σύνταξη βιογραφικού, διεξαγωγή συνέντευξης, διαπραγμάτευση μισθού και πολλά άλλα θέματα που αφορούν την αναζήτηση εργασίας. Ορισμένοι από τους πιο γνωστούς ιστότοπους για την αναζήτηση εργασίας είναι οι Monster.com ([www.monster.com](http://www.monster.com)), CareerBuilder ([www.careerbuilder.com](http://www.careerbuilder.com)) και College Grad Job Hunter ([www.collegegrad.com](http://www.collegegrad.com)). Οι περισσότερες πολιτείες διαθέτουν μια τράπεζα δεδομένων για θέσεις εργασίας που υποστηρίζεται από το πολιτειακό παράρτημα του Υπουργείου Εργασίας, στην οποία οι εργοδότες ανακοινώνουν καθημερινά τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας, και όσοι ψάχνουν για εργασία μπορούν να δημοσιεύσουν τα βιογραφικά τους. Ορισμένοι ιστότοποι, όπως ο Indeed (<http://www.indeed.com>), προσφέρουν τη δυνατότητα μιας ισχυρής «αράχνης», ενός προγράμματος το οποίο κάνει αναζήτηση σε πολλαπλές ιστοσελίδες και τοποθετεί τα τελικά ευρήματα σε μία λίστα.

Οι προαναφερόμενοι ιστότοποι αποτελούν παραδείγματα χρήσιμων ιστότοπων που θα μπορούσαν να διατίθενται στους χρήστες ενός εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής. Υπάρχουν εκατοντάδες άλλες δυνατότητες, πολλές από τις οποίες περιέχονται στον ιστότοπο του NCDCA ([www.ncda.org](http://www.ncda.org)) στο τμήμα με τίτλο «Πηγές», κάτω από το στοιχείο του μενού «Τοποθεσίες του Διαδικτύου για Επαγγελματικό Σχεδιασμό». Άλλοι ιστότοποι που περιέχουν μια αναλυτική λίστα με ιστοσελίδες σχετικές με τη σταδιοδρομία είναι ο ιστότοπος του Αμερικανικού Υπουργείου Ασφάλειας της Απασχόλησης *CareerInfoNet* ([www.acinet.org](http://www.acinet.org)) και του Bolles ([www.jobhuntersbible.com](http://www.jobhuntersbible.com)), οι οποίοι περιγράφηκαν παραπάνω. Οι σύμβουλοι οι οποίοι σχεδιάζουν εικονικά κέντρα επαγγελματικής συμβουλευτικής θα πρέπει να γνωρίζουν καλά αυτούς τους ιστότοπους, να τους

ελέγχουν με βάση τις ισχύουσες δεοντολογικές κατευθυντήριες γραμμές (βλ. [www.pbcc.org](http://www.pbcc.org) και [www.ncda.org](http://www.ncda.org), ιστότοποι οι οποίοι παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές), και να επιλέξουν ορισμένους με υψηλής ποιότητας περιεχόμενο για τους δικούς τους χρήστες. Καθώς η παρακολούθηση του περιεχομένου και η πλοήγηση σε αυτούς τους ιστότοπους αποτελεί μια χρονοβόρα αλλά απαραίτητη εργασία, είναι προτιμότερο να επιλέξουν ορισμένους μόνο και να ασχοληθούν ενδελεχώς με αυτούς αντί να προσπαθήσουν να τους καλύψουν όλους.

## **ΤΟΠΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΙΚΟΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

---

Οι ιστότοποι παρέχουν τη σημαντική δυνατότητα της δημοσίευσης πληροφοριών σε τοπικό επίπεδο, που αφορούν μόνο το συγκεκριμένο πληθυσμό-στόχο στον οποίο απευθύνονται. Ακολουθούν παραδείγματα τέτοιων τοπικών πληροφοριών για ένα εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής:

- Πληροφορίες σχετικά με το κέντρο προώθησης στην απασχόληση ή επαγγελματικής συμβουλευτικής, όπως οι υπηρεσίες, η τοποθεσία, το προσωπικό και οι ώρες λειτουργίας του.
- Πληροφορίες για εκπαιδευτικά εργαστήρια (σχετικά με θέματα σύνταξης βιογραφικού ή συνέντευξης εργασίας) ή άλλες υπηρεσίες που θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμες στον επαγγελματικό σχεδιασμό.
- Περιγραφή των ειδικεύσεων που προσφέρει ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα, οι οποίες είναι οργανωμένες με το ίδιο σύστημα ταξινόμησης που χρησιμοποιείται στο ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων που συμπληρώνουν οι συμβουλευόμενοι για την ταξινόμηση των επαγγελμάτων. Για παράδειγμα, αν τα διαδικτυακά ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων αποδώσουν στο χρήστη έναν κώδικα του Holland, τότε οι διάφορες ειδικεύσεις θα πρέπει να είναι προσβάσιμες από το σημείο του ιστότοπου όπου περιέχονται οι τοπικές πληροφορίες, οργανωμένες σύμφωνα με τους κώδικες του Holland, και θα πρέπει να περιέχονται σχετικές περιγραφές. Οι εν λόγω περιγραφές μπορούν, επίσης, να συνδέονται με τις διευθύνσεις e-mail ακαδημαϊκών συμβούλων ή πανεπιστημιακών σχολών που θα μπορούσαν να δώσουν επιπλέον πληροφορίες στο μαθητή.
- Πληροφορίες σχετικά με εργοδότες οι οποίοι προσλαμβάνουν τους απόφοιτους του ιδρύματος ή μπορεί να το επισκέπτονται για να πάρουν συνέντευξη από υποψήφιους υπαλλήλους.
- Πληροφορίες σχετικά με απόφοιτους οι οποίοι επιθυμούν να εκτελέσουν χρέη μέντορα μέσω e-mail, και η δυνατότητα ηλεκτρονικής σύνδεσης με αυτούς.

Σύμφωνα με τα δεοντολογικά πρότυπα που προτείνει το Εθνικό Συμβούλιο Πιστοποιημένων Συμβούλων (NBCC), η διαδικτυακή συμβουλευτική ορίζεται ως «η πρακτική επαγγελματικής συμβουλευτικής και παροχής πληροφόρησης που λαμβάνει χώρα όταν ο συμβουλευόμενος/οι συμβουλευόμενοι και ο σύμβουλος βρίσκονται σε διαφορετικές ή απομακρυσμένες τοποθεσίες και χρησιμοποιούν ηλεκτρονικά μέσα για να επικοινωνήσουν μέσω του ίντερνετ» (NBCC, 2007). Η σύγχρονη τεχνολογία προσφέρει τρεις τρόπους πραγματοποίησης της συγκεκριμένης επικοινωνίας: ασύγχρονο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail), σύγχρονο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και τηλεδιάσκεψη. Στην επικοινωνία με ασύγχρονο e-mail, ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος ανταλλάσσουν μηνύματα e-mail τα οποία διαβάζουν και στα οποία απαντούν σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Στην επικοινωνία με σύγχρονο e-mail, ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος βρίσκονται ο καθένας στον υπολογιστή του την ίδια στιγμή και επικοινωνούν σε πραγματικό χρόνο. Στην τηλεδιάσκεψη, ο εξοπλισμός του συμβούλου και του συμβουλευόμενου διαθέτει υπολογιστές και λογισμικό που τους επιτρέπει να βλέπουν και να ακούν ο ένας τον άλλο στη διάρκεια της επικοινωνίας. Προφανώς, η διάδραση μεταξύ συμβουλευόμενου και συμβούλου θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μέσω τηλεφώνου αντί μέσω υπολογιστών.

Τα δεοντολογικά πρότυπα καθορίζουν αυστηρές κατευθυντήριες γραμμές για τη διαδικτυακή συμβουλευτική. Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα από τρεις διαφορετικές πηγές κατευθυντήριων γραμμών που καθορίζουν τις αρμοδιότητες του συμβούλου:

- Αναπτύσσει μια κατάλληλη εισαγωγική ενημέρωση η οποία θα βοηθήσει τους πιθανούς συμβουλευόμενους να αποφασίσουν αν η online συμβουλευτική είναι κατάλληλη για τις ανάγκες τους (ACA, 1999).
- Διαμορφώνει για τους συμβουλευόμενους ένα χρονοδιάγραμμα, στη διάρκεια του οποίου θα τους διατίθενται οι υπηρεσίες online συμβουλευτικής, αναφέροντας τους εύλογους προβλεπόμενους χρόνους ανταπόκρισης, και, επιπλέον, τους παρέχει ένα εναλλακτικό μέσο επικοινωνίας με τον σύμβουλο σε άλλες χρονικές στιγμές, όπως στην περίπτωση έκτακτης ανάγκης (ACA, 1999).
- Προσδιορίζει γραπτώς αρκετά στοιχεία (πιστοποιητικά, στόχους συμβουλευτικής, συμφωνημένο κόστος υπηρεσιών, τρόπο αντιμετώπισης αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς κτλ.) στον συμβουλευόμενο σε ένα έγγραφο το οποίο θα μπορεί να ληφθεί από το ίντερνετ ή να του αποσταλεί με φαξ (NCDA, 1997).
- Αναπτύσσει ατομικά online σχέδια συμβουλευτικής, τα οποία εναρμονίζονται τόσο με την προσωπική κατάσταση του συμβουλευόμενου όσο και με τους περιορισμούς της online συμβουλευτικής (ACA, 1999).
- Ο διαδικτυακός σύμβουλος πληροφορεί τους συμβουλευόμενους σχετικά με τις μεθόδους κρυπτογράφησης που χρησιμοποιούνται με σκοπό τη διασφάλιση των επικοινωνιών μεταξύ συμβουλευόμενου/συμβούλου/επόπτη (NBCC, 2007).

- Ενημερώνει τους συμβουλευόμενους για τη δυνατότητα, τον τρόπο και τη διάρκεια διατήρησης των δεδομένων των συνεδριών (NBCC, 2007).
- Σε περιπτώσεις στις οποίες είναι δύσκολο να επαληθευτεί η ταυτότητα του συμβουλευόμενου μέσω διαδικτύου, λαμβάνει μέτρα για την εξέταση πιθανών περιπτώσεων εξαπάτησης, όπως η χρήση κωδικών λέξεων ή αριθμών (NBCC, 2007).
- Μέσα στα πλαίσια της διαθέσιμης τεχνολογίας, οι σύμβουλοι μέσω διαδικτύου έχουν την υποχρέωση να φροντίζουν ώστε ο ιστότοπός τους να αποτελεί ένα απρόσκοπτο περιβάλλον για συμβουλευόμενους με ειδικές ανάγκες (NBCC, 2007).
- Παρέχει συνδέσεις με ιστότοπους όλων των εγκεκριμένων φορέων πιστοποίησης και των επιτροπών χορήγησης επαγγελματικών αδειών για τη διευκόλυνση της προστασίας των καταναλωτών (NBCC, 2007).
- Βεβαιώνεται ότι ο συμβουλευόμενος ο οποίος ζητάει βοήθεια μπορεί να ωφεληθεί από αυτή τη μορφή παρέμβασης (NCDA, 1997).
- Παρακολουθεί κατά περιόδους την πρόοδο του συμβουλευόμενου μέσω τηλεφώνου ή με τηλεδιάσκεψη μέσω εικονοτηλεφώνου (NCDA, 1997).
- Στα πλαίσια της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής, ο διαδικτυακός σύμβουλος συνεργάζεται με τον συμβουλευόμενο για να εντοπίσουν έναν κατάλληλα καταρτισμένο επαγγελματία ο οποίος μπορεί να προσφέρει υποστήριξη σε τοπικό επίπεδο, όπως παρέμβαση σε κρίσεις, αν χρειαστεί. Επίσης, ο διαδικτυακός σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους έναν τηλεφωνικό αριθμό, ο οποίος θα καλείται σε περιπτώσεις κρίσης ή έκτακτης ανάγκης (NBCC, 2007).
- Παραπέμπει συμβουλευόμενοι σε έναν ή περισσότερους ειδικευμένους συμβούλους στη γεωγραφική περιοχή τους για την παροχή υπηρεσιών πρόσωπο με πρόσωπο, σε περίπτωση που δεν πραγματοποιείται πρόοδος με την ηλεκτρονική διαδικασία (NCDA, 1997).

Οι πλήρεις εκδοχές αυτών των τριών δεοντολογικών προτύπων περιέχονται στους ιστότοπους των τριών επαγγελματικών οργανώσεων οι οποίες τις ανέπτυξαν: ο Αμερικανικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής (ACA) ([www.counseling.org](http://www.counseling.org)), ο Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA) ([www.ncda.org](http://www.ncda.org)), και το Εθνικό Συμβούλιο Πιστοποιημένων Συμβούλων (National Board for Certified Counselors, NBCC) ([www.nbcc.org](http://www.nbcc.org)).

Το NBCC προσφέρει κατάρτιση σε διπλωματούχους συμβούλους οι οποίοι επιθυμούν να ειδικευτούν στη διαδικτυακή συμβουλευτική, η οποία ονομάζεται Συμβουλευτική Εξ Αποστάσεως. Στον ιστότοπο του NBCC δημοσιεύεται μια λίστα με τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει τη συγκεκριμένη κατάρτιση και πιστοποιήθηκε ότι διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα να παρέχουν τέτοιου είδους συμβουλευτικές υπηρεσίες. Οι διαχειριστές ιστότοπων οι οποίοι επιθυμούν να προσφέρουν ένα εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής θα πρέπει να βεβαιωθούν ότι οι σύμβουλοί τους διαθέτουν τέτοια εξει-

δικευμένη κατάρτιση. Επίσης, υπάρχουν ιστότοποι που προσφέρουν έναντι προμήθειας τις υπηρεσίες τέτοιων συμβούλων (όπως ο [www.readyminds.com](http://www.readyminds.com)), και θα μπορούσε να γίνει η παροχή των συμβουλευτικών υπηρεσιών μέσω σύνδεσης ή συμφωνίας με αυτούς τους ιστότοπους.

---

## ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

Σε ιδανικές συνθήκες, ένα εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής θα διαθέτει, λειτουργία παρακολούθησης, η οποία θα δημιουργεί ένα ολοκληρωμένο αρχείο για κάθε χρήστη και θα συνοψίζει το συγκεκριμένο αρχείο τόσο για το χρήστη όσο και για το σύμβουλο του ιστότοπου, με την απαραίτητη συναίνεση του χρήστη. Η δυνατότητα αυτή θα πρέπει να είναι σχεδιασμένη και προγραμματισμένη σε τοπικό επίπεδο για έναν δεδομένο ιστότοπο. Η λειτουργία παρακολούθησης μπορεί να διενεργεί τις ακόλουθες δράσεις, αποθηκεύοντας δεδομένα σε ένα αρχείο για κάθε χρήστη:

- Χορηγεί ένα σύντομο αρχικό ερωτηματολόγιο, σχεδιασμένο να εντοπίζει τις ανάγκες του χρήστη με σκοπό να του προτείνει τα σχετικά τμήματα του ιστότοπου που θα πρέπει να χρησιμοποιήσει.
- Καταγράφει δεδομένα από εξωτερικούς ιστότοπους που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο συμβουλευόμενος με σκοπό την αποθήκευση πληροφοριών –όπως αποτελέσματα αξιολόγησης, τίτλοι επαγγελμάτων που διερευνήθηκαν, ονόματα σχολών που εντοπίστηκαν μέσω αναζήτησης, ή περίληψη άλλων πληροφοριών που συλλέχθηκαν μέσω της έρευνας– στο αρχείο του χρήστη.
- Καταγράφει δεδομένα από τη χρήση πληροφοριών τοπικού επιπέδου που διατίθενται στον ιστότοπο, όπως τίτλοι ειδικεύσεων που διερευνήθηκαν.
- Δημιουργεί μια περίληψη συνεργασίας ενός χρήστη με έναν διαδικτυακό σύμβουλο – όπως αποφάσεις που λήφθηκαν, πρόσθετη έρευνα που πρέπει να πραγματοποιηθεί ή μελλοντικές ερωτήσεις προς διατύπωση. Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να εκτυπώσει την περίληψη, όπως και ο σύμβουλος, με την άδεια του συμβουλευομένου.

---

## ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΙΚΟΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Όπως προαναφέρθηκε, οι Sampson et al. (2001) περιγράφουν δύο μεθόδους οργάνωσης των εικονικών κέντρων επαγγελματικής συμβουλευτικής: με βάση τους πόρους και με βάση τις ανάγκες. Το εικονικό κέντρο του οποίου το περιεχόμενο βασίζεται στους πόρους οργανώνεται ανά θέμα. Για παράδειγμα, ένα μενού μπορεί να περιέχει θέματα όπως τα εξής:



- Αυτοαξιολόγηση
- Ειδικεύσεις προσφερόμενες από το πανεπιστήμιο
- Αναζήτηση και πληροφόρηση για μεταπτυχιακές σπουδές
- Δεξιότητες αναζήτησης εργασίας
- Πρότυπα βιογραφικών
- Επιτυχημένες συνεντεύξεις εργασίας
- Διαπραγμάτευση μισθού

Μια προσέγγιση βασισμένη στις ανάγκες έχει συνήθως τρία επίπεδα: ένα μενού πιθανών χρηστών (όπως μαθητής γυμνασίου, μαθητής λυκείου, φοιτητής κολεγίου, ενήλικος σε στάδιο αλλαγής σταδιοδρομίας), ένα μενού χαρακτηριστικών αναγκών κάθε υποομάδας του πληθυσμού, το οποίο έχει αναπτυχθεί πιθανώς μέσω ομάδων εστιασμένης συζήτησης με τους ενδιαφερόμενους (όπως η λήψη απόφασης σχετικά με επαγγέλματα, η επιλογή μιας ειδίκευσης, η συμμετοχή σε πρακτική εξάσκηση, η απόκτηση της πρώτης πραγματικής εργασίας κτλ. για φοιτητές κολεγίου), και συνδέσεις με υλικό πηγών που μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη σε μια δεδομένη ανάγκη.

Μια άλλη δυνατότητα είναι η οργάνωση του περιεχόμενου ενός εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής με βάση τη διαδικασία επαγγελματικού σχεδιασμού. Οι Harris-Bolsbey et al. (2002) προτείνουν την ακόλουθη κυκλική διαδικασία σε επτά στάδια:

1. Αντιλαμβάνεσαι την ανάγκη πραγματοποίησης επιλογών.
2. Σχηματίζεις μια εικόνα για τον εαυτό σου.
3. Προσδιορίζεις τις εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές.
4. Λαμβάνεις πληροφορίες σχετικά με τις προσδιορισμένες εναλλακτικές.
5. Επιλέγεις μεταξύ των εναλλακτικών.
6. Λαμβάνεις την απαιτούμενη εκπαίδευση ή κατάρτιση.
7. Βρίσκεις μια δουλειά.

Η πλειοψηφία, αν όχι το σύνολο, των εσωτερικών ή εξωτερικών πληροφοριών μπορεί να συνδεθεί με ένα ή περισσότερα από αυτά τα επτά στάδια, και η ολοκλήρωση των σταδίων μπορεί να υποστηριχθεί από διαδικτυακή συμβουλευτική, όταν αυτό απαιτείται.

## ΔΕΙΓΜΑΤΑ ΙΣΤΟΤΟΠΩΝ

---

Υπάρχει ένας όλο και μεγαλύτερος αριθμός εικονικών κέντρων επαγγελματικής συμβουλευτικής, ιδίως σε επίπεδο κολεγίου-πανεπιστημίου. Ας εξετάσουμε δύο τέτοια κέντρα ως παραδείγματα. Το πρώτο είναι ένα εξαιρετικό παράδειγμα δωρεάν πανεπιστημιακού εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής: ο ιστότοπος του Florida State University (FSU) στη διεύθυνση [www.career.fsu.edu](http://www.career.fsu.edu). Πρόκειται για έναν ιστότοπο οργανωμένο με βάση τις σύγχρονες ανάγκες, στον οποίο προβάλλεται ένα μενού που περιέχει τις ακόλουθες δυνατότητες:

- Τωρινοί/μελλοντικοί σπουδαστές
- Απόφοιτοι
- Εργοδότες
- Μέλη της κοινότητας
- Μέλη της οικογένειας
- Πανεπιστημιακή σχολή/προσωπικό
- Επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών σταδιοδρομίας

Η αναλυτική παρουσίαση όλων των υπομενού που συνδέονται με αυτό το κεντρικό μενού θα απαιτούσε πολύ χώρο, συνεπώς παρουσιάζονται δύο παραδείγματα: το υπομενού για όσους δηλώνουν ότι είναι τωρινοί σπουδαστές και το υπομενού για τους απόφοιτους. Τα συγκεκριμένα μενού έχουν ως εξής:

#### **Για φοιτητές ή υποψήφιους φοιτητές**

- Επιλογή ειδίκευσης
- Διερεύνηση δυνατοτήτων σταδιοδρομίας
- Εξέταση πιθανότητας επιμόρφωσης
- Απόκτηση εμπειρίας
- Τεκμηρίωση δεξιοτήτων και εμπειρίας
- Εξεύρεση εργασίας
- Εξεύρεση πόρων για τους προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς σπουδαστές

#### **Για απόφοιτους**

- Διερεύνηση δυνατοτήτων σταδιοδρομίας
- Εξέταση πιθανότητας επιμόρφωσης
- Τεκμηρίωση δεξιοτήτων και εμπειρίας
- Εξεύρεση εργασίας
- Σύμπραξη με το Κέντρο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

Με τη σειρά της, καθεμία από αυτές τις επιλογές του μενού οδηγεί σε πρόσθετα υπομενού και ακολούθως είτε σε πληροφορίες τοπικού επιπέδου είτε σε εξωτερικούς, ελεγχμένους ιστότοπους. Ο ιστότοπος προσφέρει μια εκπληκτική ποσότητα πληροφοριών για τον επαγγελματικό σχεδιασμό, οργανωμένων με τέτοιο τρόπο ώστε να μειώνεται ο υπερβολικός όγκος πληροφοριών για το χρήστη. Παρόλο που ο ιστότοπος παρέχει πληροφορίες σχετικά με την εξασφάλιση υπηρεσιών πρόσωπο με πρόσωπο στο κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής του FSU, αυτή τη στιγμή δεν προσφέρει τη δυνατότητα για online συμβουλευτική.

Ο εμπορικός ιστότοπος ReadyMinds ([www.readyminds.com](http://www.readyminds.com)), αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ιστότοπου που προσφέρει πρόσβαση σε διαδικτυακή συμβουλευτική. Ο ιστότοπος προσφέρει εξατομικευμένες υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής που

περιλαμβάνουν τηλεσυμβουλευτική (μέσω τηλεφώνου) και online επικοινωνία. Οι επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας παρέχουν έναντι αμοιβής τις υπηρεσίες τους μέσω αυτού του ιστότοπου σε σπουδαστές κολεγίου και ενήλικες που προβληματίζονται για ποικίλα θέματα σχετικά με τη σταδιοδρομία τους. Οι συμβουλευόμενοι μέσω του διαδικτύου μπορούν να διαλέξουν τους διαθέσιμους συμβούλους από τη βάση δεδομένων, η οποία παρέχει ποικιλία συμβουλών ανά ειδικότητα, φυλετική-εθνική καταγωγή, φύλο και ηλικία. Ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος καταλήγουν σε συμφωνία σχετικά με τους στόχους της συμβουλευτικής. Ο ιστότοπος αυτός θα μπορούσε είτε να χρησιμοποιηθεί ως ένας αυτόνομος ιστότοπος είτε να συμπεριληφθεί σε ένα σχέδιο εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής που έχει αναπτυχθεί από ένα πανεπιστήμιο ή οργανισμό.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο κεφάλαιο αυτό συζητήσαμε τέσσερα πιθανά συστατικά στοιχεία ενός ολοκληρωμένου εικονικού κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής: συνδέσεις με υφιστάμενους, ελεγμένους, ιστότοπους, πληροφορίες τοπικού επιπέδου, πρόσβαση σε διαδικτυακή συμβουλευτική και λειτουργία συνολικής παρακολούθησης του ιστότοπου. Επίσης, αναλύσαμε καθένα από αυτά τα συστατικά στοιχεία, εξετάσαμε τα δεοντολογικά πρότυπα και περιγράψαμε δύο δείγματα ιστότοπων.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 10

## Αφομοίωση, Λήψη Αποφάσεων και Σχεδιασμός Δράσης



- Αφομοίωση
- Λήψη Αποφάσεων
- Ετοιμότητα για Σχεδιασμό Δράσης
- Ανάπτυξη του Σχεδίου Δράσης
- Υπεράσπιση και Κοινωνική Δράση

Η οικοδόμηση σχέσεων και η διερεύνηση του πεδίου επαγγελματικών επιλογών έχουν ως αποτέλεσμα τη συγκέντρωση μιας σημαντικής ποσότητας πληροφοριών. Παρόλο που η συγκέντρωση πολλών πληροφοριών αποτελεί ένα αναγκαίο μέρος της διαδικασίας, κάποια στιγμή οι πληροφορίες αυτές πρέπει να αφομοιωθούν και να χρησιμοποιηθούν με στόχο την ανάληψη δράσης. Αυτή η εδραίωση των πληροφοριών συντελείται με διάφορους τρόπους και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ορισμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας προσπαθούν να επιβάλλουν την αφομοίωση σε πολύ πρώιμο στάδιο, με αποτέλεσμα να καταρτίζονται σχέδια τα οποία έχουν μικρή πιθανότητα επιτυχίας, διότι οι συμβουλευόμενοι δεν συμμετείχαν ουσιαστικά στη διαδικασία. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους ένας σύμβουλος ωθεί τον συμβουλευόμενο να εφαρμόσει το σχέδιο που έχει ετοιμάσει ο ίδιος. Μερικές φορές έχει να κάνει απλώς με την εμπειρία του συμβούλου και το γεγονός ότι είναι σε θέση να διαπιστώσει συναρτήσεις που δεν γίνονται αντιληπτές από τον συμβουλευόμενο. Σύμφωνα με το σενάριο αυτό, ο σύμβουλος μπορεί να κρίνει ότι είναι πιο σκόπιμο να δείξει στον συμβουλευόμενο απλώς τη γενική εικόνα και να του υποδείξει σχέδια δράσης. Σε άλλες περιπτώσεις υπάρχει πίεση «να ολοκληρώσουν τη δουλειά» για να προχωρήσουν σε άλλα ζητήματα. Αυτή η επαγγελματική πρακτική του άμεσου αποτελέσματος ωθεί τους συμβούλους σταδιοδρομίας να πιέζουν τους συμβουλευόμενους να κατανοήσουν τα δεδομένα και να αναλάβουν δράση, και μερικές φορές να προπορεύονται των συμβουλευομένων τους. Είτε η πίεση αυτή προέρχεται από εσωτερικές είτε από εξωτερικές συνθήκες, αναμφίβολα η υπερβολικά γρήγορη εξέλιξη της διαδικασίας μπορεί να έχει αρνητική επίπτωση στο τελικό αποτέλεσμα.

Είναι σημαντικό να νιώθουν οι συμβουλευόμενοι πραγματικά ότι έχουν τον πρώτο λόγο στην προσπάθειά τους να κατανοήσουν καλύτερα τον εαυτό τους (να εντοπίσουν πρότυπα), να λάβουν αποφάσεις και να καταστρώσουν σχέδια δράσης. Αν δεν εξασφαλιστεί αυτή η μορφή συμμετοχής του συμβουλευομένου, υπάρχουν λίγες πιθανότητες να επιτευχθεί σημαντική αλλαγή. Ενδεχομένως να υπάρχει μια προφορική συμφωνία, αλλά αυτή συνήθως δεν προσφέρει επαρκή κίνητρα για την υλοποίηση μιας σειράς αλλαγών.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα εξετάσουμε τα ζητήματα της αφομοίωσης των πληροφοριών, της λήψης αποφάσεων και του σχεδιασμού δράσης. Καθώς οι πληροφορίες εδραιώνονται, δίνεται η ευκαιρία στο άτομο να κατανοήσει περισσότερο τον εαυτό του, γεγονός που θέτει τα θεμέλια για τη λήψη αποφάσεων και το σχεδιασμό δράσης.

---

## ΑΦΟΜΟΙΩΣΗ

Στη φάση της διερεύνησης αποκτώνται σημαντικές πληροφορίες, μέσα από τις οποίες πρέπει να προσδιοριστούν και ίσως να διευκρινιστούν ορισμένα πρότυπα. Η εν λόγω διαδικασία αφομοίωσης απαιτεί στενή συνεργασία μεταξύ συμβουλευόμενου και συμβούλου. Η διαδικασία επικοινωνίας η οποία φαίνεται να αποδίδει καλύτερα, είναι αυτή κατά την οποία ο σύμβουλος περνάει σταδιακά από μη κατευθυντήριες σε περισσότερο

κατευθυντήριες δηλώσεις. Στην ιδανική κατάσταση, ο συμβουλευόμενος προσδιορίζει τα πρότυπα και επεξεργάζεται τις πληροφορίες μόνος του. Σε κάποιες στιγμές θα χρειαστεί περισσότερη καθοδήγηση, και εκεί είναι που πρέπει να γίνει ένα δεύτερο βήμα. Σε αυτό το επίπεδο, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας επιστρά την προσοχή σε ορισμένες σημαντικές πληροφορίες, αλλά αποφεύγει να εξάγει συγκεκριμένα συμπεράσματα. Ακόμα και με τη χρήση μιας τέτοιας καθοδηγητικής πρακτικής, δεν είναι βέβαιο ότι θα γίνουν σε κάθε περίπτωση οι σωστοί συσχετισμοί. Αν είναι απαραίτητο να προχωρήσουν παρακάτω, ο σύμβουλος υιοθετεί μια πιο άμεση στάση αλλά και πάλι διατυπώνει ερωτήσεις με διερευνητικό τρόπο. Το ακόλουθο παράδειγμα επεξηγεί τη διαδικασία:

*Ιστορικό:* η Judith εργάζεται στον τραπεζικό κλάδο. Την ενοχλεί το γεγονός ότι δεν μπορεί να εξελιχθεί μέσα στην εταιρεία και συζητάει την κατάστασή της με έναν σύμβουλο σταδιοδρομίας. Εργάζεται σκληρά και διατηρεί καλές σχέσεις με μερικούς συναδέλφους. Ωστόσο, δεν φαίνεται να προτιμάται όταν πρόκειται για σημαντικές μεταθέσεις ή προαγωγές. Καθώς ο σύμβουλος διερευνά βαθύτερα τις εργασιακές εμπειρίες της, προκύπτει η διαπίστωση ότι δυσκολεύεται να συνεννοηθεί με προϊστάμενους, διευθυντές και οποιονδήποτε κατέχει θέση εξουσίας. Έχοντας υπόψη αυτό το ιστορικό, μελετήστε την παρακάτω εξέλιξη του διαλόγου μεταξύ συμβουλευόμενης και συμβούλου:

- |                  |  |
|------------------|--|
| <i>Σύμβουλος</i> | Φαίνεται πολύ απογοητευμένη από ορισμένες εμπειρίες σου στην εταιρεία.   |
| <i>Judith</i>    | Ναι, αρχίζω να σκέφτομαι ότι πρέπει να φύγω και να ψάξω για άλλη δουλειά.  |
| <i>Σύμβουλος</i> | Εξετάζοντας την κατάσταση, μπορείς να βγάλεις κάποια συμπεράσματα;   |
| <i>Judith</i>    | Ναι, μου φαίνεται ότι έχω να κάνω συνεχώς με ανίκανους διευθυντές.   |
| <i>Σύμβουλος</i> | Πράγματι, φαίνεται ότι αντιμετωπίζεις περισσότερες δυσκολίες στη συνεργασία σου με τους διευθυντές. Όταν περιγράφεις τις σχέσεις σου με άλλους συναδέλφους φαίνεσαι πιο θετική.                        |
| <i>Judith</i>    | Έχω πολλούς φίλους στην εταιρεία. Οι διευθυντές είναι που μου δημιουργούν προβλήματα.  |
| <i>Σύμβουλος</i> | Αναρωτιέμαι μήπως τηρείς διαφορετική στάση στις επαφές σου με τους διευθυντές.   |
| <i>Judith</i>    | Ενδιαφέρουσα ερώτηση. Ίσως πράγματι συμπεριφέρομαι διαφορετικά. Προσπαθώ να αντιμετωπίζω όλους τους συνεργάτες μου με τον ίδιο τρόπο, αλλά ξέρω ότι μερικές φορές παγώνω όταν μιλώ με τους διευθυντές. |
| <i>Σύμβουλος</i> | Τι νομίζεις ότι σου συμβαίνει όταν έχεις συνάντηση με τους διευθυντές;   |

<i>Judith</i>	Δεν ξέρω, απλώς νιώθω μεγάλη αμηχανία. Έχω την εντύπωση ότι με κρίνουν συνεχώς, σα να μην κάνω καλά τη δουλειά μου.
<i>Σύμβουλος</i>	Και τι συμβαίνει τότε;
<i>Judith</i>	Κλείνομαι στο καβούκι μου, δεν λέω τίποτα και μετά θυμώνω με τον εαυτό μου επειδή δεν είπα τη γνώμη μου.
<i>Σύμβουλος</i>	Θα ήθελες να αλλάξεις αυτή την κατάσταση;
<i>Judith</i>	Ναι, νομίζω ότι πρέπει να την αντιμετωπίσω. Το πρόβλημα δεν πρόκειται να εξαφανιστεί αν δεν το λύσω. Αν θέλω να εξελιχτώ στη δουλειά μου πρέπει να μάθω να συνεργάζομαι καλύτερα με τους διευθυντές.

Αυτό το σενάριο θα μπορούσε να είχε πολύ διαφορετική εξέλιξη αν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας είχε ξεκινήσει τη συζήτηση διατυπώνοντας μια υπόθεση και στη συνέχεια προσπαθούσε να την επιβεβαιώσει. Υπάρχει η πιθανότητα ο σύμβουλος να βιαστεί πολύ να εξάγει συμπεράσματα. Όπως αναφέρθηκε πριν, υπάρχουν πολύ μεγαλύτερες πιθανότητες να εφαρμόσουν οι συμβουλευόμενοι ένα σχέδιο δράσης εάν βγάλουν μόνοι τους συμπεράσματα που τους αφορούν.

Η τελευταία πρόταση της Judith δείχνει ότι κάνει ένα σημαντικό βήμα μπροστά. Όχι απλώς συνειδητοποιεί το πρόβλημα, αλλά θέλει και να το αντιμετωπίσει. Ο Patsula (1992) χρησιμοποιεί τον όρο «δήλωση εφαρμογής εκτάκτων μέτρων» για να περιγράψει αυτή την κατάσταση ετοιμότητας. Μια δήλωση εφαρμογής εκτάκτων μέτρων έχει την ακόλουθη μορφή: «Αν θέλω να αντιμετωπίσω το πρόβλημα, πρέπει να κάνω τα εξής». Οι συμβουλευόμενοι ίσως να μη χρησιμοποιήσουν αυτά ακριβώς τα λόγια, αλλά ο σύμβουλος χρειάζεται να τους βοηθήσει όχι απλώς να αναγνωρίσουν τα προβλήματα αλλά και να αντιληφθούν ότι πρέπει να αναλάβουν δράση. Αν δεν γίνει αυτή η συνειδητοποίηση, υπάρχουν λίγες πιθανότητες να προχωρήσουν στο σχεδιασμό δράσης.

Μια άλλη πτυχή αυτού του υποθετικού σεναρίου είναι η χρήση σχημάτων λόγου στην περιγραφή του προβλήματος. Η Judith αναφέρει ότι «παγώνει» όταν μιλάει με διευθυντές. Αυτή η απλή εικόνα δείχνει τη φύση της σχέσης που έχει με όσους βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας. Θα ήταν ίσως χρήσιμο να της ζητήσει ο σύμβουλος να φτιάξει ένα σχέδιο που θα απεικονίζει αυτό το πάγωμα που νιώθει όταν έρχεται σε επαφή με διευθυντές. Από εκείνο το σημείο θα ξεκινήσει η συζήτηση για την εξεύρεση τρόπων «ξεπαγώματος». Φαίνεται ότι η ίδια η συμβουλευόμενη δημιουργεί στον εαυτό της αυτά τα προβλήματα. Σκέφτεται ότι την κρίνουν και ότι δέχεται αρνητική αξιολόγηση. Ίσως αν είχε διαφορετική αντίληψη των πραγμάτων, θα αντιμετώπιζε την κατάσταση με διαφορετικό τρόπο. Το σχήμα λόγου βοηθάει να δημιουργηθεί μια εικόνα που παρέχει σημαντικές πληροφορίες και αποτυπώνει μια συμπεριφορά, η οποία επιδέχεται αλλαγή ώστε να εξασφαλιστεί ένα πιο θετικό αποτέλεσμα.

Καθώς ενοποιούνται οι πληροφορίες, απαιτείται κάποιες φορές η λήψη ορισμένων αποφάσεων, ώστε να προχωρήσει η διαδικασία προς την ανάληψη δράσης. Η λήψη των αποφάσεων αυτών απαιτεί συνήθως ένα συνδυασμό διαδικασιών που προϋποθέτουν την ενεργοποίηση της διαίσθησης και της λογικής. Ορισμένοι άνθρωποι σκέφτονται ότι πρέπει απλώς «ν' αφήσουν το γλυκό να δέσει». Με το πέρασμα του χρόνου, το άτομο έχει ευκαιρίες να δει τα πράγματα από μια νέα οπτική γωνία και να ακολουθήσει τη διαίσθησή του. Η αλλαγή περιβάλλοντος μπορεί να βοηθήσει σε αυτή την προσπάθεια (να πάει μια βόλτα ή να κάνει κάτι εντελώς διαφορετικό). Αν το άτομο επανέλθει στο πρόβλημα με ανανεωμένη διάθεση, θα μπορεί να χρησιμοποιήσει καλύτερα τη δημιουργικότητά του και τις ικανότητές του για την επίλυση του προβλήματος.

Μια από τις πιο συνήθεις μεθόδους λήψης αποφάσεων είναι η απλή κατάρτιση μιας λίστας με τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα κάθε πιθανής επιλογής. Η ταξινόμηση των πληροφοριών σε κατηγορίες βοηθάει στην αποσαφήνιση ορισμένων καταστάσεων. Το θέμα δεν είναι πάντα ποια λίστα είναι μεγαλύτερη, γιατί ένας παράγοντας μπορεί να ξεπερνά σε σπουδαιότητα όλους τους άλλους. Για παράδειγμα, μπορεί να προκύψει μια καλή δουλειά σε άλλη πόλη, αλλά αν το άτομο δεν θέλει να μετακομίσει, το στοιχείο αυτό μπορεί να αποτελέσει τον καθοριστικό παράγοντα.

Ο Τροχός Σταδιοδρομίας που περιγράφηκε στο Σχήμα 4.1 μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για τη λήψη αποφάσεων. Στην προηγούμενη συζήτηση επικεντρωθήκαμε στη συγκέντρωση πληροφοριών που να ταιριάζουν σε κάθε τμήμα του τροχού. Μόλις συμπληρωθεί ο τροχός, μπορούμε να δούμε όλες τις πληροφορίες με μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση. Ξεκινώντας από αυτή τη βάση μπορούμε να εξετάσουμε ορισμένες επιλογές σταδιοδρομίας (τοποθετημένες στο κέντρο του τροχού). Ένας άλλος τρόπος χρήσης του τροχού είναι να ξεκινήσουμε με μία επιλογή, να την τοποθετήσουμε στο κέντρο, και να δούμε αν ταιριάζει με άλλα τμήματα του τροχού. Για παράδειγμα, ένας συμβουλευόμενός μας (Burt) σκεφτόταν να επιστρέψει στο σχολείο για να παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα σπουδών φυτοκομίας. Μετά την αποφοίτησή του από το λύκειο εργαζόταν για δύο χρόνια σε μια εταιρεία συντήρησης κήπων. Αν και τα χρήματα ήταν ικανοποιητικά, δεν ήταν απόλυτα ικανοποιημένος με τη δουλειά και ήθελε να εξετάσει άλλες δυνατότητες. Με την επιλογή «επιστροφή στο σχολείο – Φυτοκομία» στο κέντρο του Τροχού της Σταδιοδρομίας, μπορέσαμε να δούμε με ποιον τρόπο αυτή η επαγγελματική κατεύθυνση συνδέεται με ενδιαφέροντα, αξίες, δεξιότητες, προσωπικότητα, σημαντικά πρόσωπα, προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες, εμπειρίες εργασίας και ελεύθερου χρόνου, και την αγορά εργασίας. Ο Burt θεώρησε ότι η επιλογή ταιρίαζε καλά. Το μόνο πρόβλημα ήταν οι επιδόσεις του στο λύκειο. Για να εγγραφεί στο πρόγραμμα φυτοκομίας έπρεπε να παρακολουθήσει ένα μάθημα θετικής επιστήμης σε επίπεδο λυκείου. Επομένως, αυτό καθορίστηκε ως το πρώτο βήμα στο σχέδιο δράσης του.

Ο σύμβουλος μπορεί, επίσης, να διευκολύνει τη λήψη αποφάσεων ζητώντας από τους



συμβουλευόμενους να συντάξουν δύο λίστες. Στη μία καταγράφουν τα είδη σταδιοδρομίας που έχουν υπόψη τους. Στην άλλη κατατάσσουν με σειρά προτεραιότητας, τις παραμέτρους σταδιοδρομίας που θεωρούν σημαντικές (π.χ. μισθός, περιοχή, ασφάλεια, ευκαιρίες για ταξίδια, ευκαιρίες προαγωγής και ούτω καθεξής). Στη συνέχεια χρησιμοποιούν τη λίστα με τις παραμέτρους σταδιοδρομίας (ξεκινώντας από τα πρώτα στη σειρά στοιχεία) για να αποκλείσουν ορισμένες επιλογές σταδιοδρομίας που δεν τους ταιριάζουν.

Η σύγκριση μεταξύ επιλογών σταδιοδρομίας και παραμέτρων σταδιοδρομίας μπορεί να αναγραφεί σε έναν πίνακα και να χρησιμοποιηθεί επίσημα ως διάγραμμα για τη μελέτη των διάφορων επιλογών. Υπάρχουν ποικίλοι τρόποι δημιουργίας αυτού του διαγράμματος. Μια επιλογή είναι το διάγραμμα στο Σχήμα 10.1 από το πρόγραμμα Career Pathways (Amundson & Roehnell, 1996).

Σε αυτό το παράδειγμα, η επιλογή σταδιοδρομίας ως σύμβουλος απασχόλησης, συγκεντρώνει την υψηλότερη συνολική βαθμολογία και έχει τοποθετηθεί σε υψηλότερη σειρά προτεραιότητας σε σύγκριση με την επιλογή της κοινωνικής εργασίας, όσον αφορά

**ΣΧΗΜΑ 4.1** Αξιολόγηση επιλογών σταδιοδρομίας

(Παράγοντες)	(Επιλογές Σταδιοδρομίας)			
	1. Κοινωνικός Λειτουργός	2. Σύμβουλος Απασχόλησης	3. Σύμβουλος σε Ίδρυμα	4. Υπεύθυνος Χρηματοδοτικής Ενίσχυσης
1. Πρόκληση	+ 5	+ 5	+ 3	+ 2
2. Ελευθερία	+ 4	+ 4	+ 3	+ 1
3. Ευελιξία	+ 4	+ 4	+ 2	+ 1
4. Χρήση Ικανοτήτων	+ 2	+ 4	+ 1	0
5. Ευχαρίστηση	+ 2	+ 3	+ 1	0
6. Δημιουργικότητα	+ 2	+ 4	+ 1	0
7. Χρήματα	+ 3	+ 4	+ 2	+ 2
8. Ανταμοιβή Σκληρής Εργασίας	+ 2	+ 2	+ 1	0
9. Παροχή βοήθειας σε άλλους	+ 4	+ 3	+ 2	+ 1
10. Ευκαιρία για Ταξίδια	0	0	+ 1	0
<b>Συνολική Βαθμολογία</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>7</b>

Πηγή: Career Pathways, των Norman Amundson και Gray Poehnell, Copyright 1996, Ergon Communications. Χρήση κατόπιν άδειας.

τη χρήση ικανοτήτων, την ευχαρίστηση, τη δημιουργικότητα και τις απολαβές. Η κοινωνική εργασία έχει το προβάδισμα μόνο σε ό,τι αφορά την παροχή βοήθειας σε άλλους. Οι επιλογές σταδιοδρομίας που έχουν να κάνουν με την εργασία σε ίδρυμα και την εργασία ως υπεύθυνος χρηματοδοτικής ενίσχυσης φαίνεται να συγκεντρώνουν μικρότερο ποσοστό αποδοχής. Οι πληροφορίες που διατυπώνονται με αυτό τον τρόπο βοηθούν να γίνει περαιτέρω συζήτηση και διευκολύνουν τη λήψη αποφάσεων.

Η λήψη αποφάσεων αποτελεί ένα δύσκολο εγχείρημα και θα ήταν χρήσιμη η εφαρμογή αρκετών διαφορετικών προσεγγίσεων. Η διαδικασία αυτή απαιτεί την ενεργοποίηση τόσο της διαίσθησης όσο και της λογικής.

Λαμβάνοντας υπόψη τους ταχύτετους ρυθμούς της εποχής μας, πρέπει να εφαρμόζουμε στρατηγικές λήψης αποφάσεων που αξιοποιούν το πλήρες φάσμα των ικανοτήτων μας. Ο Gelatt (1989) χρησιμοποιεί τον όρο «θετική αβεβαιότητα» για να περιγράψει μια διαδικασία κατά την οποία χρησιμοποιούμε ισορροπημένες, ευέλικτες στρατηγικές λήψης αποφάσεων που ενεργοποιούν όλες τις νοητικές μας λειτουργίες. Σε αυτό το πλαίσιο, περνάμε από τη συλλογιστική «είτε αυτό/είτε το άλλο» στη συλλογιστική «και αυτό/και το άλλο». Πρέπει να αντιμετωπίζουμε θετικά τις αποφάσεις που λαμβάνουμε, διατηρώντας ταυτόχρονα μια υγιή αίσθηση επιφυλακτικότητας.

Πολλοί άνθρωποι δυσκολεύονται να λάβουν αποφάσεις γιατί θέλουν να είναι απολύτως βέβαιοι για τις ενέργειες που κάνουν. Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και οι παγκόσμιες εξελίξεις καθιστούν πλέον αδύνατη αυτή τη μορφή εγγύησης (εάν υπήρχε ποτέ πραγματικά). Μερικές φορές το πρόβλημα δεν είναι ποια απόφαση να λάβουμε αλλά το γεγονός ότι δυσκολευόμαστε να αποδεχτούμε την αβεβαιότητα και την απρόβλεπτη πλευρά του κόσμου μας (Trenor-Roberts, 2006). Δεν είναι δυνατόν να ελέγχουμε όλους τους παράγοντες. Ακόμα και στις πιο ιδανικές καταστάσεις υπάρχει το στοιχείο της αβεβαιότητας. Σε πολλές περιπτώσεις οι άνθρωποι πρέπει απλώς να κάνουν ένα βήμα μπροστά, κατανοώντας ότι θα αναγκαστούν να κάνουν αλλαγές στην πορεία. Ο Gelatt (1989) χρησιμοποιεί τον όρο «θετική αβεβαιότητα» για να περιγράψει τη διαδικασία που ακολουθούμε όταν προχωράμε μπροστά με θετική στάση, ενώ ταυτόχρονα είμαστε προετοιμασμένοι να κάνουμε προσαρμογές για να ανταποκριθούμε στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Για να καταλάβετε αυτή τη διαδικασία, σκεφτείτε το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι έχουν πολλά ενδιαφέροντα και δεν μπορούν να αποφασίσουν ποια ειδίκευση να ακολουθήσουν στο πανεπιστήμιο. Ίσως έχουν ξεκαθαρίσει ότι το πανεπιστήμιο είναι η καλύτερη επιλογή, αλλά δεν μπορούν να καθορίσουν επακριβώς ένα μακροπρόθεσμο σχέδιο σταδιοδρομίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις το καλύτερο θα ήταν να κάνουν ένα βήμα μπροστά και να εγγραφούν στο πανεπιστήμιο, κατανοώντας ότι υπάρχει η πιθανότητα να θελήσουν να αλλάξουν ειδίκευση όταν αποκτήσουν περισσότερες εμπειρίες. Η λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία δεν είναι ένα γεγονός που συμβαίνει μία και μόνη φορά, αλλά συχνά προϋποθέτει συνεχή αξιολόγηση και αλλαγή.

Σε ορισμένους μαθητές ή σπουδαστές, η υποκειμενική ανάγκη για έλεγχο και βεβαι-

ότητα μπορεί να υποδηλώνει αισθήματα φόβου και ευάλωτο χαρακτήρα. Αν δεν αντιμετωπιστούν τα προβλήματα στη ρίζα τους, είναι πολύ πιθανόν να υπονομευθεί ολόκληρη η διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ένας άλλος τρόπος θεώρησης της πραγματικότητας του «αβέβαιου» κόσμου είναι μέσα από το πρίσμα της θεωρίας του χάους (Bloch, 2005, Bright & Pryor, 2005, Pryor & Bright, 2006). Η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση στη χαοτική φύση του κόσμου μας, αλλά επισημαίνει, επίσης, ότι ακόμα και στις πιο χαώδεις συνθήκες μπορούν να προκύψουν ορισμένα σταθερά πρότυπα. Αυτά τα σταθερά πρότυπα μπορεί να προέρχονται από απροσδόκητες πηγές και συχνά αντικατοπτρίζουν ένα μοναδικό συνδυασμό συλλογιστικής των πιθανοτήτων (συγκλίνουσα) και των δυνατοτήτων (αποκλίνουσα) (Pryor, Amundson, & Bright, υπό έκδοση). Ορισμένες φορές οι άνθρωποι πρέπει να διευρύνουν τις επιλογές τους, ώστε να δημιουργήσουν νέες δυνατότητες. Και αντίστροφα, κάποιες φορές πρέπει να απορρίπτουν ορισμένες επιλογές και να δίνουν έμφαση στα πιο απτά δεδομένα. Η αποτελεσματική επαγγελματική συμβουλευτική βασίζεται στη συνετή χρήση και των δύο στρατηγικών. Κάποιες φορές οι άνθρωποι προχωρούν πολύ γρήγορα στη λήψη αποφάσεων για την σταδιοδρομία τους, και υπό αυτές τις συνθήκες η καλύτερη απόφαση είναι να μην κάνουν άλλα βήματα πριν διερευνήσουν καλύτερα τις δυνατότητές τους. Σε άλλες περιπτώσεις, οι άνθρωποι μένουν αδρανείς μπροστά σε μια πληθώρα δυνατοτήτων, χωρίς να μπορούν να πάρουν μια απόφαση. Υπό αυτές τις συνθήκες, θα ήταν, ίσως, συνετό να επικεντρωθούν στις επιλογές που έχουν την μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας και να κάνουν κάποια βήματα μπροστά.

---

## ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΔΡΑΣΗΣ

---

Καθώς οι άνθρωποι προχωρούν προς την ανάληψη δράσης, υπάρχει το ενδεχόμενο «εκτροχιασμού» της διαδικασίας με διάφορους τρόπους. Συζητήσαμε ήδη τις περιπτώσεις στις οποίες οι σύμβουλοι προπορεύονται των συμβουλευόμενων κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού. Αντί να καθορίζουν από κοινού τα σχέδια, οι σύμβουλοι κινούνται ίσως πολύ γρήγορα και καταλήγουν να αναπτύσσουν σχέδια χωρίς την επαρκή συμμετοχή του συμβουλευόμενου. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι συμβουλευόμενοι συχνά συμφωνούν με τα σχέδια αλλά δεν έχουν τα κίνητρα να τα φέρουν εις πέρας.

Επίσης, οι συμβουλευόμενοι αδυνατούν να προχωρήσουν στο σχεδιασμό δράσης όταν η ανάγκη τους για βεβαιότητα και έλεγχο παρεμβάλλεται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Όπως αναφέρθηκε πριν, η ανάγκη αυτή ενδεχομένως πηγάζει από αισθήματα φόβου και από τον ευάλωτο χαρακτήρα του συμβουλευόμενου. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι σύμβουλοι θα πρέπει να σταματήσουν να ωθούν τους συμβουλευόμενους στην ανάληψη δράσης και να ερευνήσουν βαθύτερα τα προσωπικά προβλήματά τους.

Μια ενεργητική και θετική συμβουλευτική σχέση μπορεί να επηρεάσει την ετοιμότητα για σχεδιασμό δράσης. Όταν οι συμβουλευόμενοι ζητούν συμβουλευτική υποστήριξη σε θέματα σταδιοδρομίας, εμπλέκονται σε μια σχέση που τους προσφέρει αποδοχή, ειλικρι-

νές ενδιαφέρον και σεβασμό. Αυτές οι ευνοϊκές συνθήκες δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου μπορεί να επιτευχθεί η διερεύνηση και η μάθηση. Ναι μεν αυτή η θετική εξέλιξη μπορεί να αποδειχτεί καρποφόρα, ενδέχεται όμως να δημιουργεί δυσκολίες τόσο στους συμβουλευόμενους όσο και στους συμβούλους να εγκαταλείψουν το περιβάλλον αυτό και συνεπώς να τους δημιουργήσει το αίσθημα της απώλειας. Καθώς οι συμβουλευόμενοι προχωρούν στην ανάληψη δράσης, έχουν ανάγκη να νιώσουν υποστήριξη αλλά, ταυτόχρονα, πρέπει να ενθαρρύνονται να απομακρυνθούν από τη ζεστασιά και την ασφάλεια της συμβουλευτικής σχέσης.

Η διαδικασία της αποδέσμευσης ξεκινάει στο πρώτο στάδιο της διαδικασίας, όταν καθορίζονται συγκεκριμένοι στόχοι και αποφασίζεται ο αριθμός των απαιτούμενων συνεδριών. Σε περίπτωση μεγάλου αριθμού συνεδριών, θα ήταν χρήσιμο να αναφέρει ο σύμβουλος την ανάγκη της ολοκλήρωσης της διαδικασίας αρκετές εβδομάδες πριν από την τελευταία συνεδρία. Μια δήλωση, όπως η ακόλουθη, μπορεί να βοηθήσει να γίνει αυτή η μετάβαση:

*Έχουμε σημειώσει αρκετή πρόοδο. Είμαι ευχαριστημένος από τη συμμετοχή σου σε αυτή τη διερεύνηση. Απομένουν άλλες δύο συνεδρίες και ελπίζω ότι θα επιτύχουμε το στόχο μας.*

Συνιστάται, επίσης, να συζητάτε ανοιχτά τα ενδεχόμενα αισθήματα απώλειας και αβεβαιότητας όσο οι συμβουλευόμενοι προχωρούν στη διαδικασία. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να συμμερίζονται τα συναισθήματα των συμβουλευομένων και να αντιμετωπίζουν την ολοκλήρωση ως ένα φυσικό κομμάτι της διαδικασίας. Σε αυτό το σημείο ορισμένοι συμβουλευόμενοι αρχίζουν τις διαπραγματεύσεις ζητώντας επιπλέον συνεδρίες. Σε κάποιες περιπτώσεις ίσως να δικαιολογείται η παράταση της συμβουλευτικής υποστήριξης, αλλά συχνά επιβάλλεται να προχωρήσει ο σύμβουλος, με ευγενικό τρόπο, στην ολοκλήρωσή της.

---

## ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

---

Όταν οι άνθρωποι αναπτύσσουν σχέδια δράσης, είναι σημαντικό να κάνουν διάκριση μεταξύ των βραχυπρόθεσμων και των μακροπρόθεσμων σχεδίων. Για πολλούς συμβουλευόμενους το σχέδιο δράσης είναι απλώς ένα κομμάτι ενός μεγάλου ταξιδιού. Είναι σημαντικό να κάνουν το πρώτο βήμα για να ξεκινήσει η ανάληψη περαιτέρω δράσης.

Η κατάρτιση σχεδίων απαιτεί να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε συγκεκριμένους και επιτεύξιμους στόχους. Οι Gysbers, Herrpner και Johnston (2003) υποστηρίζουν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να ταιριάζουν με την μοναδικότητα του κάθε συμβουλευόμενου και να διαιτυπώνονται με τέτοιο τρόπο ώστε να φαίνονται εύλογοι σε αυτόν. Οι Walter και Peller (1992) προτείνουν την ακόλουθη μέθοδο ανάπτυξης σχεδίων δράσης:

1. Αναφέρετε τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν χρησιμοποιώντας θετική γλώσσα.

2. Περιγράφετε τις ενέργειες χρησιμοποιώντας ρήματα (π.χ. θα γράψεις, θα τηλεφωνήσεις, θα διερευνήσεις και ούτω καθεξής).
3. Ξεκινάτε από το παρόν και προσδιορίζετε τι θα συμβεί από τη στιγμή που ο συμβουλευόμενος φύγει από τη συμβουλευτική συνεδρία.
4. Επεξεργάζεστε προσεκτικά όλες τις λεπτομέρειες, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στο χρονικό πλαίσιο για την ολοκλήρωση κάθε εργασίας.
5. Επικεντρώνεστε στους τομείς που βρίσκονται μέσα στα πλαίσια των δυνατοτήτων του συμβουλευόμενου.
6. Χρησιμοποιείτε κατάλληλα παραδείγματα και σχήματα λόγου, με βάση την εμπειρία του συμβουλευόμενου.

Όταν ο σύμβουλος ακολουθεί αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές, είναι σημαντικό να διατυπώνει τις ερωτήσεις του με φυσικό τρόπο ώστε να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να διευκρινίσει όλες τις απαραίτητες λεπτομέρειες. Για παράδειγμα, ας υποθέσουμε ότι ένας συμβουλευόμενος αποφασίζει ότι η πιο ενδεδειγμένη επιλογή είναι να υποβάλει αίτηση εισαγωγής σε ένα κολέγιο. Θα ήταν σκόπιμο να εξεταστούν οι εξής λεπτομέρειες:

1. Πότε θα παραλάβει το έντυπο της αίτησης;
2. Πότε θα συμπληρώσει και θα ταχυδρομήσει την αίτηση;
3. Πότε θα επικοινωνήσει ξανά με το κολέγιο για να βεβαιωθεί ότι έχουν παραληφθεί όλα τα δικαιολογητικά;

Μερικές φορές τα σχέδια αποτυγχάνουν γιατί δεν έχει δοθεί αρκετή προσοχή σε όλες τις λεπτομέρειες.

Μια άλλη σημαντική διάσταση του σχεδιασμού δράσης είναι ο προσδιορισμός των άλλων προσώπων που πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία. Ενδεχομένως να πρέπει να γίνουν παραπομπές σε άλλους επαγγελματίες ή υπηρεσίες, όπως όταν πρόκειται για ιδιαίζουσες περιπτώσεις ανθρώπων ή καταστάσεων. Όταν ο σύμβουλος προβαίνει σε τέτοιες παραπομπές, είναι σημαντικό να γνωρίζει κάποιες πληροφορίες για το ιστορικό των συγκεκριμένων επαγγελματιών και των υπηρεσιών. Η ανάπτυξη ενός τέτοιου προσωπικού δικτύου αποτελεί μέρος της τεχνογνωσίας ενός συμβούλου. Οι παραπομπές είναι αποδοτικότερες όταν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας γνωρίζει καλά τα προτεινόμενα άτομα και τις υπηρεσίες. Μια άλλη διάσταση του ζητήματος αυτού είναι το ότι οι σύμβουλοι πρέπει να γνωρίζουν τα όριά τους (προσωπικά και εκπαιδευτικά). Βλέπε σχετικά Κεφάλαιο 1.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας σχεδιασμού, θα ήταν χρήσιμο να αναπτυχθεί ένα εφεδρικό σχέδιο δράσης. Παρόλο που οι άνθρωποι ελπίζουν ότι θα πάνε όλα καλά με το αρχικό σχέδιο, είναι χρήσιμο να υπάρχουν και άλλες επιλογές. Βοηθώντας τους συμβουλευόμενους να σκεφτούν με αυτό τον τρόπο, διευρύνουμε τον ορίζοντα των δυνατοτήτων τους. Αρχίζουν να αντιλαμβάνονται ότι ίσως υπάρχουν περισσότεροι τρόποι για να πετύχουν τους στόχους τους. Με δεδομένη την αβεβαιότητα της αγοράς εργασίας, η ανάπτυξη ενός εφεδρικού σχεδίου θεωρείται ενδεδειγμένη στις περισσότερες περιπτώσεις.

Μετά την ολοκλήρωση του σχεδιασμού, απαιτείται η καταγραφή του συμφωνηθέντος σχεδίου σε χαρτί, στη γλώσσα του συμβουλευόμενου. Μια τέτοια δήλωση διατυπώνεται με βάση το εξής γενικό πλαίσιο:

Εγώ, ο/η \_\_\_\_\_ σκοπεύω να κάνω ένα βήμα προς την επίτευξη του επαγγελματικού στόχου μου να γίνω \_\_\_\_\_ κάνοντας τις εξής ενέργειες: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Υπογραφή: \_\_\_\_\_ Ημερομηνία: \_\_\_\_\_

Μάρτυρας: \_\_\_\_\_

Η παραπάνω δήλωση, αν και δεν έχει νομικές συνέπειες, συνιστά ένα απτό έγγραφο και αυξάνει τις πιθανότητες να ληφθεί σοβαρά υπόψη το σχέδιο. Όταν το έντυπο υπογράφεται από τον συμβουλευόμενο και ένα μάρτυρα τονίζεται περαιτέρω η σπουδαιότητα του προτεινόμενου σχεδίου. Ένα αντίγραφο του σχεδίου πρέπει να παραμείνει στο φάκελο, στο γραφείο του συμβούλου, και το άλλο να δοθεί στον συμβουλευόμενο.

## ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

---

Στη διαδικασία σχεδιασμού δράσης οι συμβουλευόμενοι κατανοούν καλύτερα την κατάσταση τους, παίρνουν αποφάσεις και αναλαμβάνουν δράση για να προωθήσουν τους επαγγελματικούς στόχους τους. Αυτή η δράση έχει σχεδιαστεί στο πλαίσιο μιας διαδικασίας για την επίτευξη αλλαγών ευρείας κλίμακας στον τομέα της σταδιοδρομίας. Εξετάζοντας το ζήτημα από την άποψη της λειτουργίας ενός συστήματος, μια αλλαγή στο σύστημα μπορεί να επηρεάσει πολλούς άλλους τομείς.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η βασική προϋπόθεση στο σχεδιασμό δράσης είναι να έχει ο συμβουλευόμενος την ευθύνη για την πραγματοποίηση αλλαγών. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας παίζει απλώς υποστηρικτικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία. Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις ο σύμβουλος υποχρεούται να διευρύνει το συμβουλευτικό του ρόλο ώστε να συμπεριλάβει την υπεράσπιση και την κοινωνική δράση. Μερικές φορές ο μόνος τρόπος υλοποίησης αποτελεσματικών αλλαγών είναι η υιοθέτηση μιας πιο κοινωνικά ενεργής στάσης.

Ένα παράδειγμα είναι οι συμβουλευόμενοι με ειδικές ανάγκες, οι οποίοι χρειάζονται ιδιαίτερη βοήθεια για να βρουν θέσεις εργασίας και ευκαιρίες εκπαίδευσης. Οι συμβουλευόμενοι που ανήκουν σε αυτή την ομάδα πρέπει επίσης να αναλάβουν δράση, αλλά θα χρειαστεί να γίνουν κάποιες ενέργειες για λογαριασμό τους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρο-

μίας που εργάζονται σε αυτό τον τομέα πρέπει να αναλαμβάνουν έναν πιο ενεργό ρόλο, προσέχοντας ταυτόχρονα να μην επιβάλλονται στη συμβουλευτική σχέση. Αν οι σύμβουλοι δραστηριοποιηθούν σε υπερβολικό βαθμό, υπάρχει ο κίνδυνος να δημιουργηθεί ανεπιθύμητη εξάρτηση. Επομένως, απαιτείται εξισορρόπηση ανάμεσα στις πραγματικές ανάγκες και τις ικανότητες των συγκεκριμένων συμβουλευομένων.

Μια άλλη πιθανότητα είναι η ανάμιξη των συμβούλων σταδιοδρομίας σε τοπικά και εθνικά ζητήματα, με σκοπό να βοηθήσουν στο σχεδιασμό νέων και πιο αποτελεσματικών κοινωνικών πολιτικών. Η εν λόγω ανάμιξη μπορεί να γίνει σε ατομικό επίπεδο ή μέσω διαφόρων συλλόγων. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά στον πολιτικό διάλογο. Οι αλλαγές που υλοποιούνται σε αυτό το επίπεδο μπορούν να συμβάλουν στην εξάλειψη ορισμένων εμποδίων που αντιμετωπίζουν τόσο οι συμβουλευόμενοι όσο και οι σύμβουλοι.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε αυτό το κεφάλαιο εστίασαμε την προσοχή μας στο σχεδιασμό δράσης. Το πρώτο βήμα είναι η αφομοίωση των πληροφοριών και η ανάγκη σεβασμού του ρυθμού με τον οποίο ο συμβουλευόμενος αφομοιώνει τις πληροφορίες. Η διαδικασία περιλαμβάνει και ελιγμούς, καθώς οι συμβουλευόμενοι προσανατολίζονται προς τις διάφορες εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιλογές. Στο σημείο αυτό απαιτείται η εφαρμογή μεθόδων αξιοποίησης της διαίσθησης και της λογικής. Λαμβάνοντας υπόψη τους γρήγορους ρυθμούς της σύγχρονης κοινωνίας μας, πρέπει να χρησιμοποιούμε μεθόδους λήψης αποφάσεων που ενεργοποιούν πλήρως τις νοητικές λειτουργίες. Το πλαίσιο θετικής αβεβαιότητας του Gelatt (1989) φαίνεται να ταιριάζει στις σύγχρονες συνθήκες.

Καθώς οι άνθρωποι προχωρούν στην ανάληψη δράσης, είναι πιθανόν να προβάλλουν κάποιας μορφής αντίσταση, η οποία ενδεχομένως οφείλεται στις διαφορετικές ταχύτητες με τις οποίες κινούνται οι συμβουλευόμενοι και οι σύμβουλοι. Ενδέχεται, επίσης, να υπάρχουν αβεβαιότητες και φόβοι για πιθανά λάθη, και να δημιουργηθούν αισθήματα απώλειας με το πέρας των συνεδριών.

Το σχέδιο δράσης αυτό καθαυτό πρέπει να είναι συγκεκριμένο και σαφές. Υπάρχει η πιθανότητα να χρειαστεί να γίνει παραπομπή της περίπτωσης. Επίσης, με δεδομένη την πολυπλοκότητα της εκάστοτε κατάστασης, συνιστάται η ανάπτυξη και ενός εφεδρικού σχεδίου δράσης.

Στις περισσότερες περιπτώσεις ο σύμβουλος φροντίζει να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να κατανοήσει καλύτερα την κατάστασή του και να αναλάβει την ευθύνη των πράξεών του. Σε γενικές γραμμές η συγκεκριμένη προσέγγιση αποδίδει καρπούς, ωστόσο σε ιδιαίχουσες περιπτώσεις απαιτείται η εφαρμογή κοινωνικής δράσης και υπεράσπισης. Αυτή η συνδυασμένη προσέγγιση της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας δυναμικής και αποτελεσματικής πρακτικής της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 11

## Εφαρμογή των Σχεδίων Δράσης



- Παροχή Στήριξης στους Συμβουλευόμενους
- Επεξεργασία Νέων Γνώσεων και Πληροφοριών
- Σχέδια Δράσης Που Δεν Εφαρμόζονται
- Χειρισμός Πρόσθετων Ζητημάτων



Η ανάγκη του σχεδιασμού δράσης τονίζεται συνήθως προς το τέλος της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ωστόσο, πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι ο σχεδιασμός δράσης διαπερνάει κάθε πτυχή της συμβουλευτικής (Amundson, 1995). Κατά μία άποψη, η πρώτη επαφή με ένα σύμβουλο είναι το αποτέλεσμα της εφαρμογής ενός σχεδίου δράσης. Επίσης, κατά τη διάρκεια και μεταξύ των συνεδριών καταρτίζονται μικρά σχέδια δράσης που βοηθούν στη διαμόρφωση της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ο σχεδιασμός δράσης αποβλέπει στην εμπρόθετη ανθρώπινη δράση και παρέμβαση (Chen, 2006). Αποτελεί μια έκφραση προσωπικών επιλογών και ειδικών ικανοτήτων, καθώς και ένα τρόπο επίτευξης αλλαγών στη ζωή των ανθρώπων.

Με την πάροδο του χρόνου η διαδικασία σχεδιασμού δράσης εξελίσσεται. Οι στόχοι προσδιορίζονται και προγραμματίζεται η εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης. Μερικές φορές, αυτή η δράση οδηγεί τους συμβουλευόμενους σε ένα νέο περιβάλλον μέσω παραπομπής ή εγγραφής σε άλλα προγράμματα. Παρατηρούνται επίσης αλλαγές κατεύθυνσης, καθώς οι συμβουλευόμενοι κινούνται προς διαφορετικές εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιλογές.

Οι Borger και Maglio (2007) ολοκλήρωσαν πρόσφατα μια ενδιαφέρουσα ερευνητική μελέτη με θέμα τις σκέψεις συμβουλευόμενων οι οποίοι είχαν εκπονήσει ένα σχέδιο δράσης στο πλαίσιο ενός προγράμματος απασχόλησης ή επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτή η μελέτη βασίστηκε σε συνεντεύξεις κατά τις οποίες ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να αναφέρουν τι τους βοήθησε και τι τους παρεμπόδισε στην εφαρμογή των σχεδίων δράσης που είχαν καταρτίσει. Όσον αφορά τα θετικά στοιχεία, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η προσωπική τους στάση, η αυτογνωσία, και η υποστήριξη από άλλους συνέβαλαν στην εφαρμογή του σχεδίου δράσης. Ανέφεραν, επίσης, ορισμένα άλλα σημαντικά στοιχεία, όπως η ευελιξία, οι σαφείς στόχοι, οι ευρύτερες οπτικές αντιλήψεις και οι οικονομικοί πόροι. Οι παράγοντες που παρεμπόδισαν το σχεδιασμό δράσης σε προσωπικό επίπεδο ήταν τα περιορισμένα κίνητρα, τα αρνητικά συναισθήματα, η έλλειψη εμπειρίας, τα προβλήματα δεξιοτήτων και τα θέματα υγείας. Στο ευρύτερο κοινωνικό επίπεδο υπήρχαν προβλήματα με το «σύστημα», με τα κέντρα συμβουλευτικής, τις εταιρείες, τις διακρίσεις, τις οικονομικές δυσκολίες, και, γενικώς την έλλειψη υποστήριξης από άλλους.

Αναμφίβολα, η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού σχεδίου δράσης αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις. Σε αυτό το κεφάλαιο θα διερευνήσουμε τρόπους με τους οποίους οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη σε αυτή τη διαδικασία.

---

## **ΠΑΡΟΧΗ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΟΥΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥΣ**

---

Οι συμβουλευόμενοι χρειάζονται διαρκή συναισθηματική και πρακτική υποστήριξη στην προσπάθειά τους να εφαρμόσουν τα σχέδια δράσης τους. Στη διάρκεια αυτής της φάσης εφαρμογής, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας έχει να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο. Οι σύμβουλοι μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη ελέγχοντας μαζί με τους συμβουλευόμενους την πορεία εφαρμογής των σχεδίων δράσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο σύμβουλος ζητά από τους συμβουλευόμενους να του τηλεφωνήσουν ή να του αφήσουν μήνυμα όταν

θα έχουν ολοκληρώσει μια συγκεκριμένη εργασία. Επίσης, ο σύμβουλος μπορεί να παρακολουθεί την πρόοδο του συμβουλευόμενου. Ένα ενδιαφέρον και πρωτότυπο παράδειγμα αυτής της διαδικασίας ήταν η έμπνευση ενός συμβούλου να κάνει τρία αντίγραφα του σχεδίου δράσης: ένα για τον συμβουλευόμενο, ένα για το αρχείο και ένα τρίτο που επρόκειτο να ταχυδρομηθεί στον συμβουλευόμενο ένα μήνα αργότερα. Η ταχυδρόμηση του σχεδίου λειτούργησε ως μια υπενθύμιση, χωρίς επικριτική διάθεση, της αρχικής τους συμφωνίας.

Ένα από τα πιο δύσκολα καθήκοντα των συμβούλων είναι να βρουν το χρόνο για να παρακολουθούν διαρκώς την πρόοδο των συμβουλευόμενων τους. Με δεδομένο το φόρτο εργασίας που επωμίζονται οι σύγχρονοι επαγγελματίες, πολλοί σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν έχουν αρκετό χρόνο για να παρακολουθήσουν αποτελεσματικά την εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας. Αυτή η αδυναμία παρακολούθησης της προόδου των συμβουλευόμενων έχει επιπτώσεις τόσο στους συμβουλευόμενους, όσο και στους συμβούλους. Με την παρακολούθηση της εξέλιξης, οι σύμβουλοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο των συμβουλευόμενων και διαπιστώνουν την αποτελεσματικότητα των μεθόδων τους. Οι συγκεκριμένες πληροφορίες μπορούν να αποτελέσουν παράγοντα παρακίνησης για επανασχεδιασμό και επανεκτίμησης της κατάστασης. Χωρίς παρακολούθηση της προόδου, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν μπορούν να εκτιμήσουν το πλήρες αποτέλεσμα των προσπαθειών τους.

Για να ανταποκριθούν στην ανάγκη παροχής υποστήριξης στη διάρκεια του σχεδιασμού δράσης, οι σύμβουλοι μπορούν να την ενσωματώσουν στο ίδιο το σχέδιο δράσης. Αυτό σημαίνει ότι θα θέσουν κάποιες πρόσθετες ερωτήσεις και θα οργανώσουν ένα σύστημα για την παροχή στήριξης στους συμβουλευόμενους μετά το τέλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Για το σκοπό αυτό μπορούν να κληθούν να συμμετάσχουν μέλη της οικογένειας ή φίλοι του συμβουλευόμενου. Τα πρόσωπα αυτά μπορούν να προσφέρουν τόσο συναισθηματική όσο και πρακτική στήριξη. Η ουσιαστική ανάπτυξη μιας υποδομής για την παροχή στήριξης ευρείας βάσης μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Στο Κεφάλαιο 7 τονίστηκε πόσο σημαντική είναι η συμβολή της οικογένειας και των φίλων στη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής (Amundson & Penner, 1998). Η διαδικασία αυτή παρέχει την ευκαιρία επικοινωνίας με ανθρώπους οι οποίοι θα μπορούσαν να παίξουν ένα σημαντικό ρόλο μετά την ανάληψη των συμφωνηθέντων μέτρων δράσης. Τα πρόσωπα αυτά μπορούν να συμβάλουν με πολλούς τρόπους μετά την ολοκλήρωση της συμβουλευτικής διαδικασίας. Οι Burton και Wedemeyer (1991), στην περιγραφή της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, αναφέρουν ότι πρέπει να αναλάβει θέση Διευθύνοντος Συμβούλου σε ένα εικονικό Δ.Σ. το άτομο που αναζητά εργασία. Η Αναζήτηση Εργασίας χρειάζεται ένα διοικητικό συμβούλιο το οποίο θα προσφέρει εμπύχωση και καθοδήγηση. Το άτομο που αναζητά εργασία συσκέπτεται με τα μέλη του Δ.Σ. σε τακτική βάση και τους δίνει αναφορά σχετικά με την πρόοδο της Αναζήτησης Εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις ίσως να μη χρειάζεται μια τέτοια μορφή επίσημης δομής, αλλά αναμφισβήτητα υπάρχει ανάγκη για ένα επίσημο ή ανεπίσημο δίκτυο υποστήριξης. Έρευνες σχετικά με τη

δυναμική της ανεργίας δείχνουν ότι η υποστήριξη από οικογένεια και φίλους είναι ζωτικής σημασίας για τους ανέργους (Borgen & Amundson, 1987). Ωστόσο, ένα μέρος του προβλήματος είναι η φυσική τάση των ανθρώπων για εσωστρέφεια, τη στιγμή ακριβώς που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για υποστήριξη. Λόγω της συγκεκριμένης δυναμικής, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οργανώνουν δίκτυα υποστήριξης, όταν αυτό είναι δυνατό.

Η παροχή στήριξης στο σχέδιο δράσης του συμβουλευόμενου ενδέχεται να απαιτήσει επιπλέον δουλειά εκ μέρους του συμβούλου. Η ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης δεν σημαίνει απαραίτητα ότι πλησιάζει η ολοκλήρωση της διαδικασίας. Μερικές φορές, το επόμενο βήμα στη διαδικασία προϋποθέτει την παροχή υποστήριξης από τους συμβούλους σταδιοδρομίας σε πρακτικές δεξιότητες. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η περίπτωση στην οποία ο συμβουλευόμενος πρέπει να αναπτύξει δεξιότητες αναζήτησης εργασίας. Συχνά, η συγκεκριμένη κατάρτιση προσφέρεται στην κοινότητα υπό τη μορφή σύντομων σεμιναρίων. Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις δεν παρέχεται τέτοια κατάρτιση. Επομένως, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας θα πρέπει να ενσωματώσει αυτή την πρακτική εκπαίδευση στη διαδικασία της συμβουλευτικής. Σε κάποιες περιπτώσεις, αυτό σημαίνει ότι θα προσφέρει άμεση βοήθεια για τη σύνταξη βιογραφικού και την ανάπτυξη ενός σχεδίου αναζήτησης εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις μπορεί να υπάρχει ανάγκη πρακτικής εξάσκησης για να ανταποκρίνεται επαρκώς στη διαδικασία των συνεντεύξεων. Όποια κι αν είναι η ανάγκη, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να είναι προετοιμασμένος να προσφέρει πρακτική βοήθεια.

Ο βαθμός ενασχόλησης του συμβούλου με την κατάρτιση σε πρακτικές δεξιότητες διαφέρει σημαντικά, ανάλογα με τις ανάγκες. Μερικές φορές το μόνο που χρειάζεται είναι να υποδείξει στους συμβουλευόμενους τα απαραίτητα βιβλία και τους φορείς κατάρτισης. Σε άλλες περιπτώσεις, απαιτείται πιο άμεση παρέμβαση. Ένα από τα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης περιλαμβάνει μια εργασία η οποία απαιτεί από τον εκπαιδευόμενο να βρει ένα άτομο «με προβλήματα βιογραφικού» (ένα νεαρό άτομο που έχει λίγες δεξιότητες, κάποιον που επιστρέφει στον επαγγελματικό στίβο, κάποιον που αλλάζει εργασιακό κλάδο) και να τον βοηθήσει να συντάξει ένα βιογραφικό. Αρχικά, η εργασία φαίνεται σαφής. Το τελικό αποτέλεσμα, ωστόσο, είναι συχνά απροσδόκητο. Από πολλές απόψεις, η διαδικασία είναι τόσο σημαντική όσο και το τελικό αποτέλεσμα. Ενισχύεται η αυτοεκτίμηση, οι άνθρωποι μαθαίνουν για τις μεταβιβάσιμες δεξιότητες και συνήθως αποκτούν νέα κίνητρα για την εύρεση εργασίας. Είναι αδύνατον για ένα σύμβουλο να παρέχει τέτοιου είδους υπηρεσίες σε κάθε περίπτωση, ωστόσο αυτή η διαδικασία μπορεί να ωφελήσει σε ειδικές περιπτώσεις.

Πολλοί συμβουλευόμενοι, όταν περνούν από συνέντευξη, δυσκολεύονται να απαντήσουν σε ερωτήσεις για θέματα που αφορούν την προσωπικότητά τους. Το βιογραφικό τους περιγράφει μεν τις εκπαιδευτικές και εργασιακές τους δεξιότητες, αλλά οι εργοδότες ενδιαφέρονται και για άλλες παραμέτρους. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης θέλει πιθανώς να μάθει αν το άτομο μπορεί να δουλέψει στο πλαίσιο μιας ομάδας. Ο καλύτερος τρόπος απάντησης σε μια τέτοια ερώτηση είναι συνήθως με την αφήγηση μιας ιστορίας, η

οποία θα δίνει μια σαφή εικόνα της συγκεκριμένης δεξιότητας. Ένα σημαντικό μέρος της διαδικασίας προετοιμασίας για συνέντευξη είναι η παροχή βοήθειας στους συμβουλευόμενους προκειμένου να προετοιμάσουν τις ιστορίες που θα διηγηθούν. Εφαρμόζοντας αυτή τη μέθοδο, διαπιστώσαμε ότι η επιλογή καλών ιστοριών είναι μόνο το πρώτο βήμα. Από τη στιγμή που επιλεγεί η ιστορία, πρέπει να αξιολογηθούν όλες οι πληροφορίες που μεταδίδονται μέσω αυτής. Σε μια περίπτωση, ο Dale ανέφερε τις αρμοδιότητες που είχε ως πρεσβύτερος στο πλαίσιο μιας εκκλησιαστικής ομάδας. Το παράδειγμα που χρησιμοποιήθηκε έδινε μια σαφή εικόνα της ικανότητάς του για ομαδική εργασία, αλλά ο σύμβουλος επισήμανε ότι έδειχνε επίσης ηγετικές ικανότητες, ενσυναίσθηση, επιμονή, δημιουργικότητα, θάρρος και διάθεση για σκληρή δουλειά. Η αφήγηση της ιστορίας αποτελεί ουσιαστικά ένα γεγονός «προστιθέμενης αξίας». Εκτός από τις πληροφορίες που δίνει σχετικά με την ομαδική εργασία, παρουσιάζει και μια σειρά άλλων ικανοτήτων. Ο Dale θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει την ίδια ιστορία (με μικρές τροποποιήσεις) για να δώσει ένα παράδειγμα σχετικά με τις ηγετικές του ικανότητες, την ενσυναίσθηση, την επιμονή του και ούτω καθεξής. Όταν ο συμβουλευόμενος έχει στη διάθεσή του μερικές καλές ιστορίες, είναι πολύ καλύτερα προετοιμασμένος να περάσει από συνέντευξη. Φυσικά, αφότου προσδιοριστεί η ιστορία, το άτομο πρέπει να μάθει πώς να την αφηγηθεί με τον καλύτερο τρόπο. Πολλοί άνθρωποι χάνονται στις λεπτομέρειες και χρειάζονται πρακτική εξάσκηση για να μάθουν να εκφράζονται με σαφήνεια και συνεκτικότητα. Και σε αυτή την περίπτωση μπορεί να βοηθήσει ο σύμβουλος ή μια ομάδα επαγγελματικής ανάπτυξης.

---

## ΕΠΞΕΡΓΑΣΙΑ ΝΕΩΝ ΣΚΕΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

---

Πολλοί σύμβουλοι σταδιοδρομίας διαχειρίζονται υποθέσεις και ταυτόχρονα προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής. Σε τέτοιες περιπτώσεις προβλέπεται η ανάπτυξη μιας σειράς από σχέδια δράσης. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας αναλαμβάνει το ρόλο να παρακολουθεί και να διαχειρίζεται τη γενική ροή των δραστηριοτήτων. Στην πορεία ενδέχεται να προκύψουν νέες σκέψεις και πληροφορίες. Ο σύμβουλος πρέπει να καταγράψει αυτές τις πληροφορίες και να ενημερώσει τους συμβουλευόμενους σχετικά με την εξέλιξη της διαδικασίας. Ενίοτε, οι νέες πληροφορίες δημιουργούν την ανάγκη για παρεμβάσεις. Για να κατανοήσετε τη διαδικασία, μελετήστε το παρακάτω σενάριο:

*Ιστορικό:* η Jane ήταν ενθουσιασμένη που θα φοιτούσε στο κολέγιο, αλλά χρειαζόταν να κερδίσει χρήματα στη διάρκεια του καλοκαιριού για να καλύψει τα έξοδά της. Μέσω του προγράμματος σταδιοδρομίας στο σχολείο της (το οποίο δίδαξε ο σύμβουλος) κατάφερε να συντάξει ένα καλό βιογραφικό. Έκανε ορισμένες επαφές και μάλιστα κανόνισε κάποιες συνεντεύξεις (το σχέδιο δράσης της). Δυστυχώς, η προσπάθειά της δεν φαινόταν να έχει αποτέλεσμα και έτσι απογοητεύτηκε. Συναντήθηκε με το σχολικό σύμβουλο για να δει αν μπορούσε να κάνει κάτι άλλο.

- Σύμβουλος* Φαίνεσαι πολύ απογοητευμένη από την αναζήτηση εργασίας.  
*Jane* Έκανα τόση προετοιμασία και δεν κατάφερα τίποτα. Δεν ξέρω τι θα κάνω αν δε βρω μια ικανοποιητική δουλειά.
- Σύμβουλος* Είναι μια απογοητευτική εμπειρία και απ' ό,τι καταλαβαίνω νιώθεις πραγματικά απελπισμένη.  
*Jane* Ναι! Θέλω τόσο πολύ να βρω μια δουλειά, υπερβολικά θα έλεγα. Ξέρω ότι αυτό με κάνει να παραλύω όταν πηγαίνω στις συνεντεύξεις. Νιώθω ότι δεν μπορώ να εκφραστώ πραγματικά. Το μόνο που σκέφτομαι είναι «άραγε με βλέπουν θετικά;».
- Σύμβουλος* Μου φαίνεται ότι γίνονται δύο συζητήσεις στο μυαλό σου όταν προσπαθείς να απαντήσεις στις ερωτήσεις της συνέντευξης.  
*Jane* Ναι. Αναρωτιέμαι συνέχεια τι σκέφτονται και μήπως αμφιβάλλουν αν είμαι όντως κατάλληλη για τη δουλειά. Ξέρω από αυτά που συζητήσαμε στο μάθημα σταδιοδρομίας ότι ουσιαστικά σαμποτάρω τον εαυτό μου.
- Σύμβουλος* Τι πρέπει λοιπόν να κάνεις για να διώξεις αυτή την επικριτική φωνή από το μυαλό σου;  
*Jane* Δεν ξέρω, ίσως θα με βοηθούσε να κάνω εξάσκηση στις συνεντεύξεις.
- Σύμβουλος* Θα ήθελες να το κάνουμε αυτό μαζί;  
*Jane* Ναι, βέβαια. Νιώθω ότι έχω χάσει την αυτοπεποίθησή μου.  
*Σύμβουλος* Ας κανονίσουμε μια συνάντηση την επόμενη εβδομάδα για να εξασκηθούμε στη διεξαγωγή συνέντευξης.

*(Σημείωση: Στη διάρκεια αυτών των συνεδριών πρακτικής εξάσκησης ο σύμβουλος θα πρέπει όχι απλώς να προσφέρει πρακτική εξάσκηση στις δεξιότητες συνέντευξης αλλά και να χρησιμοποιήσει τη μέθοδο της αντανάκλασης για να δώσει στον εσωτερικό διάλογο της συμβουλευομένης μια άλλη κατεύθυνση.)*

Όπως θα παρατηρήσατε σε αυτό το διάλογο συμβούλου-συμβουλευομένης, ο σύμβουλος στο πλαίσιο του σχολείου (ο οποίος διαθέτει δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής) χρησιμοποιεί την αντανάκλαση ενσυναίσθησης για να κατανοήσει τα συναισθηματικά, γνωστικά και συμπεριφοριστικά στοιχεία της κατάστασης. Αντί να κάνει βιαστικές κινήσεις για την επίλυση του προβλήματος, ο σύμβουλος εφαρμόζει την τακτική της συνεργατικής επίλυσης προβλημάτων. Περιμένει πρώτα να προτείνει η συμβουλευόμενη μια πιθανή λύση, και στη συνέχεια ανταποκρίνεται προσφέροντας τις υπηρεσίες του. Τονίζουμε ξανά ότι σε περίπτωση που γίνουν αλλαγές στο αρχικό σχέδιο δράσης, ο σύμβουλος οφείλει να εξασφαλίσει ένα σημαντικό ρόλο για τον συμβουλευόμενο.

Μερικές φορές, στη διάρκεια αυτής της τελικής φάσης, ενδέχεται να προκύψουν νέες πληροφορίες που θα απαιτήσουν την ουσιαστική αναθεώρηση των επαγγελματικών κα-

τευθύνσεων που έχει υπόψη του ο συμβουλευόμενος. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να είναι έτοιμοι να επιστρέψουν στη φάση διερεύνησης όταν προκύπτουν πληροφορίες που αλλάζουν σημαντικά τον προσανατολισμό του σχεδιασμού δράσης. Ως παράδειγμα, εξετάστε την υπόθεση της Amanda. Αποφάσισε να συνδυάσει τις καλές τέχνες και τους υπολογιστές και να διερευνήσει τον κλάδο της γραφιστικής. Μέχρι ενός σημείου, αυτή φάνηκε να είναι η τέλεια λύση – ίσως μάλιστα υπερβολικά τέλεια!

- Amanda* Είχα την ευκαιρία να συναντήσω ορισμένους γραφίστες και απ' ό,τι φαίνεται τους αρέσει πολύ η δουλειά τους. Είδα ορισμένα από τα έργα τους και μου φάνηκαν πολύ ενδιαφέροντα. Αλλά όσο περισσότερα μάθαινα γι' αυτή τη δουλειά τόσο περισσότερο διαπίστωνά ότι δεν κάνει για μένα. Ξέρετε ότι οι περισσότεροι από αυτούς δουλεύουν με το κομμάτι; Επομένως, είτε έχουν πολλή δουλειά είτε λιμοκτονούν. Δεν νομίζω ότι θα μπορούσα εγώ να ζω έτσι.
- Σύμβουλο* Φαίνεται ότι αυτές οι συνεντεύξεις σε βοήθησαν πολύ. Τουλάχιστον τώρα ξέρεις τι δεν θέλεις.
- Amanda* Ναι, χρειάζομαι περισσότερη ασφάλεια στη ζωή μου. Θέλω μια δουλειά με λιγότερη αβεβαιότητα.
- Σύμβουλος* Δώσε μου περισσότερες πληροφορίες για τις εταιρείες που επισκέφτηκες.
- Amanda* Μια φίλη μου ήξερε για μια μικρή εταιρεία γραφιστικής που μόλις ξεκίνησε να λειτουργεί στην περιοχή μου. Συναντήθηκα με τους υπευθύνους και έπειτα με έναν άλλο γραφίστα που εργάζεται ως ελεύθερος επαγγελματίας.
- Σύμβουλος* Μήπως δεν ερεύνησες ουσιαστικά όλο το φάσμα του κλάδου της γραφιστικής; Οι άνθρωποι από τους οποίους πήρες συνέντευξη δούλευαν όλοι σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Μήπως μπορείς να βρεις άτομα που εργάζονται σε επιχειρήσεις με διαφορετική οργανωτική δομή;
- Amanda* Ναι, φαντάζομαι ότι θα μπορούσα να συναντήσω κι άλλα άτομα.
- Σύμβουλος* Δεν ακούγεται πολύ σίγουρη. Πώς θα ήθελες να συνεχίσουμε;
- Amanda* Απλώς δεν ξέρω πού αλλού να ψάξω. Μόνο αυτούς μπόρεσα να βρω.
- Σύμβουλος* Τι θα έλεγες να κάνουμε μια αναζήτηση στο ίντερνετ;
- Amanda* Ναι, είναι μια καλή ιδέα.

*(Ο σύμβουλος και η συμβουλευόμενη ψάχνουν μαζί στο ίντερνετ. Στη διάρκεια της αναζήτησης, ανακαλύπτουν ένα σύλλογο επαγγελματιών γραφιστών και μια μεγάλη εταιρεία στην περιοχή τους που προσλαμβάνει γραφίστες.)*

- Σύμβουλος* Θέλεις να επικοινωνήσεις με την εταιρεία και το σύλλογο;
- Amanda* Ναι, βέβαια.

<i>Σύμβουλος</i> <i>Amanda</i>	Πότε σκέφτεσαι να κάνεις την επαφή; Θα ήθελα να μάθω τις εξελίξεις. Μπορώ να κάνω τα τηλεφωνήματα σήμερα το απόγευμα και θα σας ενημερώσω αργότερα.
<i>Σύμβουλος</i> <i>Amanda</i>	Πολύ ωραία. Θα ήθελα πραγματικά να μάθω νέα σου. Θα μπορούσαμε μετά να κανονίσουμε άλλη μία συνάντηση;
<i>Σύμβουλος</i>	Φυσικά.

Σε αυτό το σενάριο, η συμβουλευόμενη είναι έτοιμη να στρέψει αλλού την προσοχή της, ενώ το μόνο που χρειάζεται είναι περισσότερη έρευνα και πιο προσεκτικός σχεδιασμός σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας εφαρμόζει την τακτική της συνεργατικής επίλυσης προβλημάτων και εκφράζει ειλικρινές ενδιαφέρον για το αποτέλεσμα της περαιτέρω διερεύνησης. Με τον τρόπο αυτό προετοιμάζεται το έδαφος για το επόμενο ραντεβού.

## ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ

Παρ' όλη τη φροντίδα και την προσοχή που καταβάλλονται για το σχεδιασμό δράσης, κάποιες φορές οι συμβουλευόμενοι δεν εφαρμόζουν τα σχέδια που έχουν καταρτιστεί. Αν ο σύμβουλος δεν χρησιμοποιεί ένα αποτελεσματικό σύστημα παρακολούθησης της προόδου, συχνά δεν είναι σε θέση να αντιληφθεί αυτή την αδράνεια. Παρακολουθώντας την πρόοδο των συμβουλευομένων, οι σύμβουλοι έχουν την ευκαιρία να μάθουν για τις επιτυχημένες και τις αποτυχημένες ενέργειές τους. Φυσικά, είναι απογοητευτικό όταν διαπιστώνουν ότι οι συμβουλευόμενοι έχουν κάνει λίγα πράγματα σε σχέση με το σχέδιο δράσης. Αντί όμως να αποδοθούν ευθύνες για την έλλειψη δράσης, θα είναι καλύτερο να αξιοποιηθεί αυτή η αδράνεια ως μια ευκαιρία μάθησης, τόσο από τον συμβουλευόμενο όσο και το σύμβουλο. Οι συμβουλευόμενοι θα πρέπει να παροτρύνονται να συνεχίσουν την επαγγελματική συμβουλευτική με στόχο να εκπονήσουν ένα νέο σχέδιο δράσης.

Σε αυτή τη μορφή διάδρασης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου, είναι σημαντικό ο σύμβουλος να προσπαθήσει να διατηρήσει τη σχέση τηρώντας μια ειλικρινή, μη επικριτική στάση και δείχνοντας ενσυναίσθηση. Δεν ωφελεί σε τίποτα να ρίχνουμε το φταίξιμο στον άλλο. Αυτό που χρειάζεται είναι μια σύντομη διερεύνηση της κατάστασης και περαιτέρω συνεργασία για την επίλυση του προβλήματος. Για να κατανοήσετε καλύτερα τη διαδικασία αυτή μελετήστε τον ακόλουθο διάλογο:

<i>George</i>	Δεν κατάφερα να κάνω τα τηλεφωνήματα που λέγαμε. Ήμουν πολύ απασχολημένος με άλλα πράγματα την προηγούμενη εβδομάδα.
<i>Σύμβουλος</i>	Όταν έφυγες, φαινόσουν ενθουσιασμένος με τις συνεντεύξεις λήψης πληροφοριών που θα δοκίμαζες να κάνεις. Μπορούμε μήπως να βρούμε πάλι αυτό τον ενθουσιασμό, αλλά να τον διαμορφώσουμε με διαφορετικό τρόπο, ώστε να μπορέσεις να τον εντάξεις στο κα-

θημερινό σου πρόγραμμα; (Σημείωση: Όπως βλέπετε, ο σύμβουλος δεν σχολιάζει τις δικαιολογίες που προβάλλει ο συμβουλευόμενος. Εστιάζει την προσοχή στην ενέργεια που δεν έγινε και στην ανάγκη να ξαναγίνει προσπάθεια με ένα νέο σχέδιο.)

*George* Με ενδιαφέρει ακόμα να κάνω αυτά τα τηλεφωνήματα. Αν δεν πάρω τις συγκεκριμένες πληροφορίες δεν μπορώ να κάνω το επόμενο βήμα.

*Σύμβουλος* Τι πρέπει λοιπόν να κάνεις, George, για να καταφέρεις να βρεις το χρόνο για τις τηλεφωνικές επαφές;

*George* Δεν ξέρω, δεν είμαι σίγουρος τι να απαντήσω.

*Σύμβουλος* Τι θα έλεγες να κάναμε λίγη πρακτική εξάσκηση πριν κάνεις τα τηλεφωνήματα;

*George* Ναι, αυτό θα βοηθούσε πολύ. Μπορούμε να συναντηθούμε αργότερα αυτή τη βδομάδα; Πρέπει πραγματικά να τελειώνω με αυτά τα τηλεφωνήματα.

Σε αυτή την περίπτωση ο George, βρίσκει δικαιολογίες για να αποφύγει το σχέδιο δράσης γιατί δεν έχει εμπιστοσύνη στην ικανότητά του να χειριστεί μια τηλεφωνική συνομιλία. Προσθέτοντας ένα επιπλέον βήμα (πρακτική εξάσκηση στη συνέντευξη) αυξάνονται οι πιθανότητες εφαρμογής του σχεδίου. Μερικές φορές, ο καλύτερος τρόπος προώθησης του σχεδίου δράσης είναι να διαχωριστεί αυτό σε μικρότερα τμήματα και να προστεθούν κάποιες επιπλέον ενέργειες. Αυτές οι ενέργειες μπορούν να ενισχύσουν την αυτοπεποίθηση και να βοηθήσουν στην ανάπτυξη πρόσθετων δεξιοτήτων. Ο στόχος είναι η δημιουργία σχεδίων δράσης τα οποία θα είναι ρεαλιστικά και επιτεύξιμα.

Υπάρχουν, επίσης, περιπτώσεις στις οποίες ο σύμβουλος ενέργησε πολύ βιαστικά και, κατά συνέπεια, το σχέδιο δράσης εκπονήθηκε ουσιαστικά από τον ίδιο χωρίς τη συμμετοχή του συμβουλευόμενου. Το σχέδιο ενδέχεται να είναι καλό, αλλά χωρίς τη δέσμευση του συμβουλευόμενου έχει μικρές πιθανότητες επιτυχίας. Συχνά, η βασική ένδειξη ουσιαστικής αποδοχής του σχεδίου είναι η γλώσσα του σώματος: οι συμβουλευόμενοι μπορεί να λένε κάτι προφορικά, αλλά η γλώσσα του σώματος ίσως να φανερώνει κάτι άλλο. Μελετήστε την ακόλουθη περίπτωση:

*Maggie* Δεν μπόρεσα να βρω πληροφορίες για το πρόγραμμα.

*Σύμβουλος* Δεν φαίνεται να σ' ενθουσιάζει η ιδέα της αναζήτησης πληροφοριών. Νωρίτερα είπες ότι ήθελες να μάθεις πληροφορίες για τις ευκαιρίες σπουδών στην οδοντιατρική. Και τα ακαδημαϊκά σου προσόντα είναι σίγουρα πολύ καλά.

*Maggie* Νομίζω ότι η οδοντιατρική είναι μια καλή επιλογή.

*Σύμβουλος* Μήπως πρέπει να εξετάσουμε πιο προσεκτικά το θέμα; Ίσως να κινούμαστε πολύ βιαστικά.



<i>Maggie</i>	Οι γονείς μου είπαν ότι θα ήταν μια καλή σταδιοδρομία για μένα.
<i>Σύμβουλος</i>	Εσύ όμως δεν φαίνεσαι πολύ σίγουρη γι' αυτό.
<i>Maggie</i>	Ναι, θέλω να τους ευχαριστήσω, αλλά αναρωτιέμαι αν θέλω πραγματικά να κάνω αυτές τις σπουδές.
<i>Σύμβουλος</i>	Ας μιλήσουμε περισσότερο για τις επιθυμίες σου και τις ιδέες σου.

Σε αυτό το σενάριο ο σύμβουλος σταδιοδρομίας παρατήρησε την έλλειψη ενθουσιασμού και εξέφρασε τη διαπίστωσή του στη Maggie. Αυτή η μέθοδος διαισθητικής αντανάκλασης βοήθησε να προετοιμαστεί το έδαφος για να γίνει μια νέα συζήτηση σχετικά με τις διαφορές ανάμεσα στις δικές της επιθυμίες και στις επιθυμίες των γονιών της. Μερικές φορές, όταν οι σύμβουλοι είναι πολύ απασχολημένοι, τους διαφεύγουν ορισμένες λιγότερο εμφανείς αλλά πολύ σημαντικές ενδείξεις. Σε αυτή την περίπτωση, ο σύμβουλος παρατήρησε τι συνέβαινε και ήθελε να συζητήσει περαιτέρω με τη Maggie πάνω στις επιθυμίες και στις ιδέες της.

Τα παραδείγματα που έχουμε αναλύσει μέχρι τώρα είναι αρκετά ξεκάθαρα και υπάρχουν αρκετές πιθανότητες επίλυσης των προβλημάτων. Υπάρχουν όμως και πιο δύσκολες καταστάσεις, ιδίως όταν οι συμβουλευόμενοι αποτυγχάνουν επανειλημμένα να εφαρμόσουν τα σχέδια δράσης. Η αναθεώρηση των σχεδίων δράσης είναι δικαιολογημένη μέχρι ενός σημείου, αλλά μετά από κάποιο διάστημα θα πρέπει να γίνει συζήτηση σχετικά με αυτή τη δυσκολία. Η συζήτηση μπορεί να εξελιχθεί ως εξής:

<i>Σύμβουλος</i>	Αναρωτιέμαι τι συμβαίνει. Είναι η τρίτη μας συνάντηση με θέμα το σχεδιασμό δράσης και δεν φαίνεται να έχει σημειωθεί ιδιαίτερη πρόοδος.
<i>Jonathan</i>	Είμαι πολύ απασχολημένος αυτό τον καιρό για να ασχοληθώ με το σχέδιο.
<i>Σύμβουλος</i>	Το ξέρω ότι είσαι απασχολημένος, αλλά μήπως δεν είναι μόνο αυτό;
<i>Jonathan</i>	Όχι, απλώς είμαι πολύ φορτωμένος.
<i>Σύμβουλος</i>	Τότε, ίσως, είναι καλύτερα να κάνουμε μια διακοπή και να ασχοληθούμε ξανά με το θέμα όταν θα έχεις περισσότερο χρόνο.

Δεν έχει νόημα να συνεχίζετε τις προσπάθειες για το σχεδιασμό δράσης όταν ο συμβουλευόμενος δεν ακολουθεί τη διαδικασία. Σε αυτό το σενάριο, ο σχεδιασμός δράσης θα συνεχιστεί μετά τη διακοπή, και στη συνέχεια ίσως γίνει παραπομπή ή αλλαγή στη δομή του, ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες ολοκλήρωσης της διαδικασίας.

Ο σύμβουλος μπορεί, επίσης, να χρησιμοποιήσει σχήματα λόγου για να παρουσιάσει την έλλειψη προόδου. Ας υποθέσουμε ότι το πρόβλημα εξετάζεται σαν μια άσκηση «ορειβασίας». Είναι σίγουρο ότι σε αυτή τη διαδικασία δεν ακολουθείται πάντοτε μια γραμμική πορεία. Μερικές φορές η κίνηση γίνεται προς τα εμπρός, αλλά σε κάποιες στιγμές οι άνθρωποι πρέπει να γυρίσουν πίσω και να δοκιμάσουν ένα διαφορετικό μονοπάτι.

Σε προχωρημένο στάδιο ανάβασης, υπάρχουν περιπτώσεις που οι άνθρωποι πρέπει να δημιουργήσουν μια «κατασκήνωση βάσης» απ' όπου θα ξεκινούν τις προσπάθειες ανάβασης. Το ταξίδι περιλαμβάνει στάσεις και στιγμές κατά τις οποίες οι άνθρωποι πρέπει να ανασυγκροτήσουν τις δυνάμεις τους για να συνεχίσουν. Χρησιμοποιώντας αυτό το πλαίσιο, οι συμβουλευόμενοι μπορούν να δουν την έλλειψη κίνησης από μια πιο θετική οπτική γωνία. Αντί να θεωρηθεί ως αποτυχία, η έλλειψη δράσης μπορεί να είναι απλώς μια χρονική στιγμή για στοχασμό, ανασυγκρότηση και αναζήτηση νέων τρόπων για τη συνέχιση της διαδικασίας.

---

## **ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ**

---

Όταν οι συμβουλευόμενοι ολοκληρώσουν τα σχέδια δράσης τους, ενδέχεται να υπάρχουν και άλλα θέματα τα οποία πρέπει να συζητηθούν. Πολλοί άνθρωποι θεωρούν ότι η επαγγελματική συμβουλευτική είναι μια διαδικασία που απαιτεί την ανάπτυξη πολλαπλών σχεδίων δράσης. Έχουν ανάγκη να στηρίζονται στις επιτυχίες τους και να τις χρησιμοποιούν για περαιτέρω διερεύνηση και σχεδιασμό.

Όταν οι συμβουλευόμενοι παρουσιάζουν για πρώτη φορά τα προβλήματά τους, είναι πιθανόν να θέσουν πολλά ζητήματα που απαιτούν ανάλυση. Αντί να προσπαθήσει να χειριστεί όλα τα θέματα μαζί, ο σύμβουλος πρέπει να διαχωρίσει τα ζητήματα και να ασχοληθεί με ένα κάθε φορά. Για παράδειγμα, ένας συμβουλευόμενος μπορεί να έχει προβλήματα τα οποία εκτείνονται σε αρκετούς τομείς της απασχολησιμότητας. Πιθανώς να μην έχει κάνει αρκετή αυτοανάλυση και, κατά συνέπεια, να έχει λίγες γνώσεις σχετικά με τις επαγγελματικές του δυνατότητες. Επίσης, ίσως να χρειάζεται να διερευνήσει τις επιλογές κατάρτισης και να αναζητήσει μια δουλειά μερικής απασχόλησης για να στηρίξει οικονομικά τις εκπαιδευτικές του προσπάθειες. Όλες αυτές οι απαραίτητες ενέργειες μπορεί να προκαλέσουν άγχος, τόσο στον συμβουλευόμενο όσο και στο σύμβουλο. Αν τις διαχειριστούν ξεχωριστά την κάθε μία, είναι πιο πιθανόν να δοθεί νέα δυναμική και να εξασφαλιστεί μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να χειριστούν την εμφάνιση νέων προβλημάτων καθώς εξελίσσεται η διαδικασία. Μια μικρή αλλαγή σε έναν τομέα μπορεί να επηρεάσει και άλλους τομείς προβληματισμού. Για παράδειγμα, παρόλο που τα προβλήματα που περιγράφηκαν στην προηγούμενη παράγραφο είναι διαφορετικής φύσης, αναμφίβολα η αυτοπεποίθηση παίζει σημαντικό ρόλο σε κάθε τομέα της απασχολησιμότητας. Αν οι άνθρωποι αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση μέσω της διαδικασίας αυτοδιερεύνησης, θα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να εξετάσουν τις δυνατότητες εκπαιδευτικής κατάρτισης και να ασχοληθούν πιο αποτελεσματικά με την αναζήτηση εργασίας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε αυτό το κεφάλαιο εξετάσαμε τους τρόπους εφαρμογής των σχεδίων δράσης, καθώς και το βασικό ρόλο της παροχής διαρκούς στήριξης από το σύμβουλο. Η εν λόγω στήριξη μπορεί να είναι τόσο συναισθηματική (ενθάρρυνση) όσο και πρακτική (ανάπτυξη δεξιοτήτων). Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να παρακολουθούν την πρόοδο των συμβουλευομένων για να βεβαιώνονται ότι διαθέτουν τα απαραίτητα μέσα ώστε να ολοκληρώσουν με επιτυχία τα σχέδια δράσης που έχουν καταρτίσει.

Στη διάρκεια του σχεδιασμού δράσης είναι πιθανόν να προκύψουν νέες πληροφορίες και δεδομένα, τα οποία δημιουργούν επιπλέον ευκαιρίες για συζήτηση, και απαιτούν ευελιξία και αναπροσαρμογές στο αρχικό σχέδιο δράσης. Η παροχή υποστήριξης από το σύμβουλο και η διαδικασία συνεργατικής επίλυσης προβλημάτων δημιουργούν περισσότερες πιθανότητες για μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Υπάρχουν πάντα περιπτώσεις στις οποίες τα σχέδια δράσης δεν εφαρμόζονται με επιτυχία. Το γεγονός αυτό μπορεί να είναι απογοητευτικό, αλλά δίνει, επίσης, την ευκαιρία για περαιτέρω διερεύνηση. Ίσως το σχέδιο ήταν πολύ περίπλοκο ή υπήρχε ανάγκη για περισσότερη ανάπτυξη των βασικών δεξιοτήτων του συμβουλευομένου. Μια άλλη πιθανότητα είναι να προπορεύονται οι σύμβουλοι των συμβουλευομένων στην προσπάθειά τους να προτείνουν κατάλληλες δράσεις. Όποια κι αν είναι η αιτία, ο σύμβουλος θα πρέπει να τηρήσει μια μη επικριτική στάση και να επιστρέψει στη φάση διερεύνησης.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας βοηθούν τους συμβουλευόμενους να διαχειριστούν τη γενική ροή των σχεδίων δράσης που έχουν επιλέξει. Πολλοί συμβουλευόμενοι χρειάζεται να ολοκληρώσουν μια σειρά από σχέδια δράσης ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους. Κάθε σχέδιο δράσης αποτελεί μέρος ενός θεμελίου με το οποίο τίθενται οι βάσεις για μακροπρόθεσμη επιτυχία.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 12

## Αξιολόγηση της Προόδου του Συμβουλευομένου

- Αξιολόγηση της Προόδου του Συμβουλευομένου κατά τη Διάρκεια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής
- Αξιολόγηση της Προόδου του Συμβουλευομένου στη Λήξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής



Σε κάθε μορφή συμβουλευτικής υποστήριξης, η παροχή ουσιαστικής και αποτελεσματικής βοήθειας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου στην προσπάθειά του για επίτευξη των στόχων του. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση της επαγγελματικής συμβουλευτικής, επειδή έχει συνήθως μικρή διάρκεια και οι στόχοι που θέτουν οι συμβουλευόμενοι στην αρχική της φάση συχνά αλλάζουν σημαντικά στην πορεία της (Niles et al., 2000). Οι στόχοι των συμβουλευομένων λειτουργούν σαν πινακίδες, που κατευθύνουν τις δραστηριότητες της επαγγελματικής συμβουλευτικής, συνεπώς είναι απαραίτητο να συνδέονται με τη διαδικασία αξιολόγησης. Επίσης, οι στόχοι αποτελούν τα σημεία αναφοράς για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας και ο συμβουλευόμενος ελέγχουν την πρόοδο που έχει σημειώσει ο δεύτερος πάντα σε σχέση με τους στόχους που είχαν θέσει. Η στοχοθέτηση και η αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου είναι δύο στενά συνδεδεμένες δραστηριότητες της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Παρατηρήστε από την αρχή ένα σημαντικό στοιχείο αναφορικά με την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου: αυτή αντιμετωπίζεται συχνά με αρνητικό τρόπο. Δηλαδή, ορισμένοι άνθρωποι θεωρούν ότι η αξιολόγηση κρίνει ένα άτομο σύμφωνα με το αν έχει κάνει «αυτό που υποτίθεται ότι έπρεπε να κάνει». Αυτό ισχύει τόσο για τον συμβουλευόμενο όσο και για το σύμβουλο σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, ένας αρχάριος σύμβουλος σταδιοδρομίας νιώθει πιθανώς να απειλείται από τον ενδεχόμενο έλεγχο της πορείας της επαγγελματικής συμβουλευτικής, γιατί δεν είναι σίγουρος για το επίπεδο των ικανοτήτων του και φοβάται ότι η αξιολόγηση μπορεί να αποκαλύψει την επαγγελματική του ανεπάρκεια. Ο συμβουλευόμενος ανησυχεί ίσως ότι δεν σημειώνει αρκετή πρόοδο και ότι η αξιολόγηση θα επισημάνει τις σχετικές «αδυναμίες» του. Όταν αντιμετωπίζεται με αυτό τον τρόπο, η αξιολόγηση εκλαμβάνεται ως απειλή και εντείνει την αμυντική στάση των συμμετεχόντων. Όμως, στην επαγγελματική συμβουλευτική δεν βλέπουμε την αξιολόγηση με τέτοιο μάτι αλλά, αντίθετα, θεωρούμε ότι μας προσφέρει την ευκαιρία να ενημερώσουμε τους συμβουλευόμενους σχετικά με την πρόοδο που έχουν επιτελέσει ως τώρα και την πρόοδο που πρέπει ακόμη να σημειώσουν στην πορεία της διαδικασίας. Δίνει, επίσης, τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να διαπιστώσουν ποιες μέθοδοι είναι πιο αποτελεσματικές και ποια ζητήματα πρέπει να συζητηθούν στα επόμενα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η συγκεκριμένη εκτίμηση γίνεται με τη συνεργασία των δύο συμμετεχόντων (δηλαδή, του συμβούλου και του συμβουλευομένου), οι οποίοι παραθέτουν με ειλικρίνεια αλλά και λεπτότητα τις απόψεις τους σχετικά με την πρόοδο που έχει επιτευχθεί. Επομένως, αυτού του είδους η αξιολόγηση έχει επικοινωνιακό προσανατολισμό. Αν η επαγγελματική ανάπτυξη του συμβουλευομένου έχει «κολλήσει» σε ένα σημείο, πρέπει να γίνουν κατανοητοί οι λόγοι που τον εμποδίζουν να προχωρήσει και οι ενέργειες που πρέπει να κάνει ο σύμβουλος για να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να «ξεκολλήσει». Συνεπώς, στη διάρκεια της αξιολόγησης ο σύμβουλος χρειάζεται να εφαρμόσει τις δεξιότητες (π.χ. ενσυναίσθηση, αμεσότητα, ειλικρίνεια και συνέπεια) που απαιτούνται για τη διαμόρφωση και τη διατήρηση μιας λειτουργικής σχέσης συνεργασίας με τον συμβουλευόμενο. Για να ασχοληθεί με αυτή τη μορφή αξιολόγησης, ο σύμβουλος

σταδιοδρομίας θα πρέπει να νιώθει άνετα με τη γενικότερη ιδέα της αξιολόγησης. Αν ο σύμβουλος αντιμετωπίζει τη διαδικασία με νευρική κριτικότητα, τότε θα πρέπει να συζητηθεί το πρόβλημα με τον επόπτη του πριν ξεκινήσει την αξιολόγηση. Θα είναι δύσκολο, ή και αδύνατον, για το σύμβουλο να εξασφαλίσει ένα ασφαλές περιβάλλον αξιολόγησης αν δεν νιώθει ο ίδιος άνετα με τη διαδικασία.

Στα πλαίσια της αξιολόγησης, τόσο ο σύμβουλος σταδιοδρομίας όσο και ο συμβουλευόμενος παραθέτουν στοιχεία για να εκτιμήσουν την πρόοδο του δευτέρου ως προς τους στόχους του. Τα στοιχεία αυτά μπορεί να αφορούν εμπειρίες, απόψεις και/ή συμπεριφορές. Η αξιολόγηση μπορεί να συνίσταται στη σύγκριση στοιχείων πριν και μετά την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης. Για παράδειγμα, ένας σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να αναφέρει στον συμβουλευόμενο τα εξής: «Συγκρίνοντας τη βαθμολογία σου στον τομέα λήψης αποφάσεων από την έναρξη της επαγγελματικής συμβουλευτικής μέχρι σήμερα, διαπιστώνουμε ότι έχει μειωθεί η αναποφασιστικότητά σου στα θέματα σταδιοδρομίας κατά 10 μονάδες. Αυτό σημαίνει ότι έχεις γίνει πολύ πιο αποφασιστικός όσον αφορά τις επαγγελματικές επιλογές σου. Εσύ τι πιστεύεις;»

Η αξιολόγηση μπορεί, επίσης, να περιλαμβάνει τις γνώμες του συμβούλου και του συμβουλευόμενου αναφορικά με τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Για παράδειγμα, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να αναφέρει τα εξής: «Έχω την αίσθηση ότι έχεις προσπαθήσει πολύ να βελτιώσεις την αυτοκατανόησή σου σε σημαντικούς τομείς. Έχεις κάνει αρκετή προσπάθεια να ξεκαθαρίσεις τις αξίες σου και φαίνεται ότι γνωρίζεις καλά πλέον τι είναι σημαντικό για σένα. Εσύ τι πιστεύεις;». Αφού συζητήσει το θέμα αυτό με τον συμβουλευόμενο, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας θα μπορούσε να τον ρωτήσει ποια θέματα θα ήθελε να διερευνήσουν στη συνέχεια της συνεργασίας τους.

Η αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευόμενου μπορεί, επίσης, να περιλαμβάνει στοιχεία σε σχέση με τις δραστηριότητές του ως προς την αναζήτηση επαγγελματικής κατεύθυνσης (πόσα βιογραφικά έχει στείλει ο συμβουλευόμενος, πόσες επαφές έχει κάνει για συνεντεύξεις λήψης πληροφοριών, πόσες ασκήσεις αυτοαξιολόγησης έχει ολοκληρώσει, και ούτω καθεξής). Εξετάστε την ακόλουθη δήλωση του συμβούλου σταδιοδρομίας: «Έχεις κάνει ως τώρα μία επαφή για συνέντευξη λήψης πληροφοριών. Είχαμε ορίσει ως στόχο να κάνεις 3-5 επαφές την εβδομάδα για τις επόμενες τρεις εβδομάδες. Θα ήταν χρήσιμο να συζητήσουμε τις εμπειρίες που είχες ως τώρα από την επαφή σου για ενημερωτική συνέντευξη». Σε αυτή την περίπτωση, χρειάζεται πιθανώς να μειωθεί ο στόχος των 3-5 επαφών την εβδομάδα εάν ο συμβουλευόμενος τον θεωρεί ανέφικτο. Συνεπώς, η αξιολόγηση μπορεί να εμπεριέχει στοιχεία αποτελεσματικότητας, γνώμης και/ή συμπεριφοράς. Σε κάθε περίπτωση, τα στοιχεία που αναλύονται στο στάδιο ενημέρωσης του συμβουλευόμενου συνδέονται με τους στόχους που είχε θέσει σε σχέση με την επαγγελματική συμβουλευτική.

Η χρονική στιγμή της λήξης της επαγγελματικής συμβουλευτικής θεωρείται η πιο κατάλληλη για να ασχοληθούν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας και ο συμβουλευόμενος με την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευόμενου στην προσπάθεια επίτευξης των στόχων του, ωστόσο πιστεύουμε ότι η αξιολόγηση αυτή πρέπει να γίνεται σε όλη τη διάρκεια της

διαδικασίας. Θα αναλύσουμε πρώτα την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής και, στη συνέχεια, την αξιολόγηση στη λήξη της, ή στο στάδιο τερματισμού της.

## **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΟΔΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

---

Η αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι σημαντική για πολλούς λόγους. Πρώτον, δίνει στο σύμβουλο και στον συμβουλευόμενο την ευκαιρία να διαπιστώσουν εάν οι δραστηριότητες της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι «εντός στόχου» και εάν αποφέρουν καρπούς. Με τη συζήτηση αυτή εξασφαλίζεται η ενεργή συμμετοχή του συμβουλευομένου στη διαδικασία της συμβουλευτικής υποστήριξης και νιώθει ότι διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο και έχει ευθύνη στην όλη διαδικασία. Επίσης, η συζήτηση αυτή βοηθάει το σύμβουλο σταδιοδρομίας να συμπεριλάβει στη συμβουλευτική παρέμβαση την οπτική και το γενικό πλαίσιο του συμβουλευομένου. Μια βασική αρχή της αποτελεσματικής πολυ-πολιτισμικής επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι ο προσανατολισμός της διαδικασίας με βάση την οπτική και το γενικό πλαίσιο του συμβουλευομένου (Leong, 1996). Συνεπώς, όταν ο συμβουλευόμενος συνεργάζεται με το σύμβουλο κάνοντας απολογισμό της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής νιώθει ότι λαμβάνονται υπόψη το πολιτιστικό πλαίσιο και οι εμπειρίες του. Η αίσθηση αυτή ενδυναμώνει τον συμβουλευόμενο και επιτρέπει στο σύμβουλο να προσαρμόσει τις παρεμβάσεις του στον συμβουλευόμενο, και όχι το αντίθετο.

### **ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΥΧΝΑ ΑΛΛΑΖΟΥΝ ΜΕ ΤΟ ΧΡΟΝΟ**

Η αξιολόγηση της προόδου στη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι, επίσης, σημαντική γιατί συχνά αλλάζουν οι στόχοι του συμβουλευομένου στην πορεία της συμβουλευτικής παρέμβασης. Αυτό συμβαίνει γιατί οι επαγγελματικοί προβληματισμοί διαπλέκονται με διάφορα ζητήματα, όπως ανησυχίες για παλιές και τωρινές σχέσεις, και άλλα προβλήματα που δεν αφορούν τη δουλειά, όπως είναι η σύγκρουση ανάμεσα στους διάφορους ρόλους της ζωής ενός ατόμου (Anderson & Niles, 1995). Καθώς εξελίσσεται η επαγγελματική συμβουλευτική, πολλοί συμβουλευόμενοι διευρύνουν τους στόχους τους για να συμπεριλάβουν προσωπικά ζητήματα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για τη σταδιοδρομία τους. Όπως παρατήρησαν οι Super, Savickas και Super (1996), καθώς οι άνθρωποι προσπαθούν να εξασφαλίσουν τα προς το ζην, ταυτόχρονα προσπαθούν να ζήσουν και τη ζωή τους. Αυτή η πραγματικότητα αναδύεται με την πάροδο του χρόνου στην επαγγελματική συμβουλευτική, ιδίως όταν πρόκειται για ενήλικους συμβουλευόμενους.

Εντούτοις, στην αρχή της επαγγελματικής συμβουλευτικής, οι συμβουλευόμενοι συχνά δεν παραδέχονται ότι τα εργασιακά και τα προσωπικά θέματα είναι αλληλένδετα.

Συνεπώς, επιχειρούν να ακολουθήσουν την κοινή αντίληψη, η οποία τραβάει μια αυθαίρετη διαχωριστική γραμμή μεταξύ των επαγγελματικών και των προσωπικών ζητημάτων. Το γεγονός αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς πολλά μοντέλα επαγγελματικής συμβουλευτικής ενισχύουν αυτό τον τεχνητό διαχωρισμό (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Στην περίπτωση που το περιεχόμενο των συνεδριών επαγγελματικής συμβουλευτικής καθιστά σαφή την αλληλεπικάλυψη μεταξύ εργασιακών και προσωπικών θεμάτων, αλλά οι στόχοι του συμβουλευόμενου δεν συμβαδίζουν με τη συγκεκριμένη πρακτική, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να ρωτήσει τον συμβουλευόμενο αν επιθυμεί να αναθεωρήσει τους στόχους του σε σχέση με τη συμβουλευτική παρέμβαση. Για το σκοπό αυτό, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να χρησιμοποιήσουν ψυχοεκπαιδευτικές τεχνικές για να βοηθήσουν τους συμβουλευόμενους να κατανοήσουν ότι είναι φυσιολογικό, και μάλιστα πιο ρεαλιστικό, να εξετάζουν τους επαγγελματικούς προβληματισμούς τους σε συνάρτηση με τα ευρύτερα δεδομένα της ζωής τους και όχι ως μεμονωμένα ζητήματα. Δηλώσεις όπως η ακόλουθη μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση αυτή: «Πολλοί άνθρωποι θεωρούν ότι τα προσωπικά ζητήματα θα πρέπει να μένουν έξω από τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ωστόσο, σύμφωνα με την εμπειρία μου όταν οι άνθρωποι συμπεριλαμβάνουν αυτά τα ζητήματα στην επαγγελματική συμβουλευτική μπορούν να πάρουν ορθότερες αποφάσεις για τη σταδιοδρομία τους καθώς λαμβάνουν υπόψη τον τρόπο ζωής τους. Σε αυτή την περίπτωση, η συμβουλευτική υποστήριξη έχει καλύτερα αποτελέσματα γιατί απεικονίζει ακριβέστερα την πραγματικότητα της ζωής των ανθρώπων». Η αναθεώρηση των στόχων επιτρέπει στους συμβουλευόμενους να βιώσουν μια πιο ολοκληρωμένη εμπειρία επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να χρησιμοποιήσουν τεχνικές αμεσότητας για να παροτρύνουν τους συμβουλευόμενους να αναθεωρήσουν τους στόχους τους, αναφέροντας, για παράδειγμα, παρατηρήσεις όπως το εξής: «Η συζήτησή μας έχει επικεντρωθεί στο πώς οι επαγγελματικές σου αποφάσεις μπορούν να επηρεάσουν την οικογενειακή σου κατάσταση. Θα ήθελες να αναθεωρήσεις τους στόχους σου προκειμένου να συμπεριλάβεις αυτή την παράμετρο;»

Οι στόχοι των συμβουλευόμενων σε σχέση με την επαγγελματική συμβουλευτική ενδέχεται να αλλάξουν και για άλλους λόγους. Για παράδειγμα, ορισμένοι συμβουλευόμενοι μπορεί να κατέφυγαν στην επαγγελματική συμβουλευτική επειδή νιώθουν απογοήτευση στη δουλειά τους. Αρχικά, ζητούν επαγγελματική υποστήριξη με σκοπό να βρουν μια καινούργια δουλειά. Ωστόσο, αφού εξέφρασαν τη δυσαρέσκειά τους σε ένα σύμβουλο σταδιοδρομίας, ο οποίος τους προσέγγισε με κατανόηση, αποφασίζουν εν συνεχεία ότι μπορούν να αντεπεξέλθουν στην τωρινή κατάσταση προσπαθώντας να αποκτήσουν νέες δεξιότητες για την αντιμετώπιση των δυσχερειών, όπως δυναμισμό, γνώσεις και στρατηγικές διαχείρισης άγχους.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρειάζεται να αξιολογούν την πρόοδο του συμβουλευόμενου στη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής για πολλούς λόγους. Το κεντρικό σημείο εδώ είναι ότι, εφόσον οι στόχοι της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι συνυφασμένοι με την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευόμενου, οι σύμβουλοι



σταδιοδρομίας πρέπει να χειρίζονται με ευελιξία τους καινούργιους στόχους που προκύπτουν στην πορεία της διαδικασίας. Οι στόχοι που καθορίζονται στην αρχή αποτελούν μεν την αναγκαία αφετηρία για την επιλογή του σημείου εστίασης της επαγγελματικής συμβουλευτικής, ωστόσο, όταν οι σύμβουλοι παρατηρούν αλλαγές στους προβληματισμούς που εκφράζει ο συμβουλευόμενος στη διάρκεια των συνεδριών, θα πρέπει να διερευνήσουν (με τη συμμετοχή του συμβουλευομένου) εάν οι νέες ανησυχίες βρίσκονται σε συνάφεια με τους αρχικούς στόχους. Όταν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας δίνει προσοχή στους προβληματισμούς που εκθέτει ο συμβουλευόμενος και εξακριβώνει εάν και πόσο σχετίζονται με τους καθορισμένους στόχους του, είναι σε θέση να προσφέρει υποστήριξη που καλύπτει σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες του συμβουλευομένου σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

## Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΙΝΑΙ ΣΥΧΝΑ ΒΡΑΧΕΙΑΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ

Η επαγγελματική συμβουλευτική είναι συνήθως βραχείας διάρκειας διαδικασία, επομένως απαιτείται ικανότητα αξιοποίησης του περιορισμένου χρόνου που διαθέτουν τόσο ο σύμβουλος σταδιοδρομίας όσο και ο συμβουλευόμενος. Ταυτόχρονα, απαιτείται αποτελεσματικός χειρισμός των επαγγελματικών προβληματισμών του συμβουλευομένου και παροχή βοήθειας για να επιτύχει αυτός τους στόχους του. Συνεπώς, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να αναφέρουν, στην πρώτη κιάλας συνεδρία, τη σημασία της αξιολόγησης της προόδου του συμβουλευομένου στην προσπάθεια επίτευξης των στόχων του.

Μάλιστα, ορισμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας επιλέγουν να προσδιορίσουν ως χρονικό σημείο για την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου ένα σχετικά πρώιμο στάδιο της διαδικασίας επαγγελματικής συμβουλευτικής. Για παράδειγμα, ένας σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να προτείνει το εξής: «Μπορούμε να κάνουμε έως δέκα συνεδρίες, ωστόσο, προτείνω να συναντηθούμε τρεις φορές κι έπειτα να συζητήσουμε αν εξακολουθείς να θεωρείς χρήσιμη τη συνεργασία μας. Αν ναι, τότε θα συνεχίσουμε. Αν όχι, θα συζητήσουμε τι πρέπει να αλλάξουμε στην προσέγγισή μας ώστε να ωφεληθείς περισσότερο. Ή μπορούμε ακόμα και να συζητήσουμε την πιθανή σου απόφαση να διακόψουμε εκείνη τη στιγμή. Συμφωνείς με όλα αυτά;».

Με αυτό τον τρόπο προσδιορίζεται ένα χρονικό σημείο στο οποίο ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος συμφωνούν να αξιολογήσουν την εμπειρία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Έτσι, ο συμβουλευόμενος και ο σύμβουλος ξέρουν ότι σε μια δεδομένη χρονική στιγμή θα αναλύσουν τη διαδικασία και θα κάνουν αποτίμηση της προόδου που επιτεύχθηκε. Στο σημείο εκείνο μπορούν, επίσης, να αποσαφηνίσουν τους στόχους που θα καθορίσουν τη μορφή των επόμενων συνεδριών. Η συγκεκριμένη προσέγγιση βοηθάει, επίσης, στις περιπτώσεις που οι συμβουλευόμενοι διστάζουν να συμφωνήσουν σε μεγαλύτερο αριθμό συνεδριών στην αρχή της επαγγελματικής συμβουλευτικής, συχνά, όμως, μετά την ολοκλήρωση των τριών πρώτων συνεδριών, επιλέγουν να συνεχίσουν τη συμβουλευτική υποστήριξη. Ακολουθεί ένα παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο ο σύμβουλος σταδι-

οδρομίας μπορεί να αξιολογήσει την πρόοδο του συμβουλευόμενου στην τρίτη συνεδρία:

- Σύμβουλος* Είμαστε στην τρίτη συνεδρία μας και είχαμε συμφωνήσει στην πρώτη συνάντησή ότι σε αυτό το σημείο θα συζητούσαμε τη γνώμη σου για τη μέχρι τώρα συνεργασία μας και αν θεωρείς σκόπιμο να τη συνεχίσουμε.
- Συμβουλευόμενος* Ναι, το θυμάμαι.
- Σύμβουλος* Ωραία, πες μου λοιπόν πώς βλέπεις τη συνεργασία μας ως τώρα.
- Συμβουλευόμενος* Νομίζω ότι ξεκινήσαμε καλά. Στην αρχή ανέφερες ότι στην επαγγελματική συμβουλευτική εμπλέκονται και προσωπικά ζητήματα, ωστόσο δεν ήμουν σίγουρος ότι ήθελα να ασχοληθώ με θέματα πέραν της δουλειάς μου. Τώρα όμως αρχίζω να καταλαβαίνω ότι θα είναι χρήσιμο να εξετάσω πώς η επαγγελματική επιλογή μου συνδέεται με τις υπόλοιπες ανάγκες μου, όπως, για παράδειγμα, το χρόνο που διαθέτω στα παιδιά μου. Στην τελευταία δουλειά μου έπρεπε να ταξιδεύω συχνά και συνήθως έλειπα από το σπίτι. Θέλω να είμαι κοντά στα παιδιά μου, επομένως θέλω σίγουρα να μειώσω τα ταξίδια. Θα ήθελα, επίσης, να έχω χρόνο για κάποια χόμπι. Με την τελευταία δουλειά μου ένιωθα ότι το μόνο που έκανα ήταν να δουλεύω και δεν νομίζω ότι αυτό είναι υγιές.
- Σύμβουλος* Βλέπω ότι έχουμε σημαντικά θέματα να συζητήσουμε. Ας ανακεφαλαιώσουμε: θες να συνεχίσουμε τη συνεργασία μας και σ' ενδιαφέρει να εξετάσουμε πώς θα διαμορφώσεις την σταδιοδρομία σου έτσι ώστε να έχεις χρόνο για άλλες σημαντικές δραστηριότητες στη ζωή σου, όπως η ενασχόληση με τα παιδιά σου και τα χόμπι σου.
- Συμβουλευόμενος* Ακριβώς. Καταλαβαίνω ότι είχα παρουσιάσει κάπως διαφορετικά τα πράγματα στην πρώτη συνεδρία. Μπορούμε σίγουρα να εξετάσουμε όλα αυτά τα θέματα στην επαγγελματική συμβουλευτική;
- Σύμβουλος* Ναι, και μάλιστα πιστεύω ότι είναι πολύ καλή ιδέα να εξετάσεις τις αποφάσεις σου με βάση τον τρόπο ζωής που θέλεις να έχεις. Θες να προχωρήσουμε παρακάτω έχοντας υπόψη αυτούς τους στόχους; Μπορούμε να κάνουμε άλλες πέντε συνεδρίες κι έπειτα να σχολιάσουμε και πάλι την πορεία της συνεργασίας μας.
- Συμβουλευόμενος* Τέλεια.
- Σύμβουλος* Ωραία, είμαστε σύμφωνοι. Πριν συνεχίσουμε, όμως, θέλω να σου τονίσω ότι, οποιαδήποτε στιγμή θες, μπορούμε να συζητήσουμε τις απόψεις σου για τη συνεργασία μας. Θέλω αυτή η εμπειρία να σε βοηθήσει όσο το δυνατόν περισσότερο.
- Συμβουλευόμενος* Σε ευχαριστώ.

Η αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου στη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής συμβάλλει στη μέγιστη αξιοποίηση του χρόνου που διαθέτουν για το σκοπό αυτό και δίνει τη δυνατότητα για διορθωτικές κινήσεις όταν το περιεχόμενο των συνεδριών αποκλίνει από τους στόχους του συμβουλευομένου. Με την προσέγγιση αυτή, η εμπειρία της επαγγελματικής συμβουλευτικής προσαρμόζεται στις ανάγκες του συμβουλευομένου αντί να προσαρμόζεται ο συμβουλευόμενος σε μια λιγότερο αποτελεσματική μέθοδο επαγγελματικής συμβουλευτικής.

## **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΟΔΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

---

Η λήξη, ή το τελευταίο στάδιο, της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι μια διακριτή φάση της όλης διαδικασίας. Ο τερματισμός είναι ένα προφανές χρονικό σημείο για την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου. Όταν γίνεται επιδέξιος χειρισμός της φάσης αυτής, δίνεται η ευκαιρία για να διακοπεί ομαλά η σχέση της επαγγελματικής συμβουλευτικής, να ενισχυθούν τα οφέλη και οι γνώσεις που αποκόμισε ο συμβουλευόμενος και να υπογραμμιστούν οι πιθανές προκλήσεις που θα συναντήσει στο μέλλον. Για να χειριστεί την αξιολόγηση στο στάδιο τερματισμού, ο σύμβουλος προετοιμάζει τον συμβουλευόμενο γι' αυτή τη στιγμή στο πλαίσιο μιας ευρύτερης διαδικασίας ολοκλήρωσης της σχέσης τους. Αυτό σημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να ξεκαθαρίσει ότι η σχέση πρόκειται να τελειώσει, να βεβαιωθεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης αντιμετωπίζει τα συναισθήματα που δημιουργεί το τέλος της σχέσης και να εξασφαλίσει ένα θετικό κλίμα για την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου κατά τη λήξη της διαδικασίας.

### **ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΑΜΦΙΣΗΜΙΑΣ**

Για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική αξιολόγηση στην τελική φάση, το γεγονός της λήξης της διαδικασίας δεν θα πρέπει να αιφνιδιάσει τον συμβουλευόμενο. Αυτό σημαίνει ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αρχίζουν να προετοιμάζουν τους συμβουλευόμενους για το τέλος της συνεργασίας τους από την πρώτη κιόλας συνεδρία. Αν ο χρόνος της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι περιορισμένος, ο σύμβουλος μπορεί να ενημερώσει τον συμβουλευόμενο σχετικά με τον αριθμό των συνεδριών που μπορούν να πραγματοποιήσουν και να εφαρμόσει ένα σύστημα «αντίστροφης μέτρησης» καθώς πλησιάζει ο τερματισμός. Για παράδειγμα, μπορεί να υπενθυμίσει στον συμβουλευόμενο ότι, «Έχουμε άλλες τρεις συνεδρίες», έπειτα, «Αυτή είναι η προτελευταία συνεδρία μας», και τέλος, «Όπως ξέρεις, αυτή είναι η τελευταία μας συνάντηση». Η αντίστροφη μέτρηση εξαλείφει τυχόν αμφισημίες σχετικά με τη λήξη της επαγγελματικής συμβουλευτικής, εξασφαλίζοντας έτσι μια αποτελεσματική ολοκλήρωση της διαδικασίας. Όταν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ξεκαθαρίζει στον συμβουλευόμενο ότι πρόκειται σύντομα να ολοκληρωθεί η συμβουλευτική διαδικασία, του δίνει την ευκαιρία να αντιμετωπίσει θετικά τον επικείμενο τερματισμό.

Συχνά, το τέλος μιας δραστηριότητας μπορεί να αφήσει μια γλυκόπικρη γεύση και να προκαλέσει ποικίλα συναισθήματα, όπως θυμό, λύπη, ενθουσιασμό, ελπίδα και απογοήτευση. Είναι σημαντικό να προσφέρεται η ευκαιρία στον συμβουλευόμενο να εκφράσει τα συναισθήματά του, καθώς έτσι δίνεται η δυνατότητα στο σύμβουλο σταδιοδρομίας να ελέγξει τη συναισθηματική εμπειρία του συμβουλευόμενου. Έτσι, ο συμβουλευόμενος μπορεί να αναλύσει τα συναισθήματά του ενόψει του τερματισμού της διαδικασίας και να διαπιστώσει ότι «επέζησε και μπορεί να διηγηθεί την ιστορία του». Όταν οι συμβουλευόμενοι είναι προετοιμασμένοι για τον τερματισμό μπορούν να συμμετέχουν πιο ενεργά στην ολοκλήρωση της συνεργασίας μιλώντας για τα συναισθήματά τους, περιγράφοντας την εμπειρία τους και μαθαίνοντας να χειρίζονται αποτελεσματικά τα δυσάρεστα συναισθήματά τους.

### ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Είναι σημαντικό οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να λαμβάνουν υπόψη το ενδεχόμενο ο τερματισμός να είναι μια δύσκολη εμπειρία τόσο για το σύμβουλο σταδιοδρομίας όσο και για τον συμβουλευόμενο. Η κατάληξη μιας σχέσης μπορεί να προκαλέσει συναισθήματα πόνου και συχνά καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε δυσάρεστες καταστάσεις κάθε φορά που κλείνει ένας κύκλος στη ζωή μας (π.χ. αίσθημα εγκατάλειψης). Για παράδειγμα, αν δεν είμαστε προετοιμασμένοι για το τέλος, νιώθουμε συχνά ότι δεν έχουμε πει όλα όσα θέλαμε να πούμε ή δεν καταλαβαίνουμε ακριβώς πότε επέρχεται το τέλος. Σε ορισμένες περιπτώσεις νιώθουμε ότι το τέλος είναι κάτι που απλώς μας συνέβη και όχι κάτι στο οποίο συμμετείχαμε. Τότε, είναι πιθανόν να παρεμβληθούν στην εμπειρία της επαγγελματικής συμβουλευτικής συναισθήματα θλίψης και να επηρεάσουν αρνητικά τη διαδικασία αξιολόγησης στη φάση του τερματισμού. Αντίστοιχα, όταν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν αξιοποιούν προηγούμενες παρόμοιες εμπειρίες στη ζωή τους κατά τις οποίες δυσκολεύτηκαν να αποδεχτούν το τέλος μιας κατάστασης, ενδέχεται αυτά τα δυσεπίλυτα ζητήματα να επηρεάσουν αρνητικά την επαγγελματική συμβουλευτική. Για παράδειγμα, αν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας δυσκολεύεται να εκφράσει συναισθήματα απώλειας που συνδέονται με την κατάληξη μιας σχέσης, είναι πολύ πιθανόν να αποφύγει να δώσει τη δέουσα σημασία στο τέλος της σχέσης επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στην καλύτερη περίπτωση, αυτή η στάση του θα αλλοιώσει την πιθανή θετική επίδραση της διαδικασίας τερματισμού στον συμβουλευόμενο. Αν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας παρατηρήσει ότι διστάζει να συζητήσει με τον συμβουλευόμενο σχετικά με την ολοκλήρωση της συμβουλευτικής, θα πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι η αντιμεταβίβαση επηρεάζει τη συμπεριφορά του. Σε αυτή την περίπτωση, ο σύμβουλος θα πρέπει να συζητήσει την εμπειρία αυτή με ένα συνάδελφο και/ή επόπτη και, ίσως, χρειαστεί να λάβει ο ίδιος συμβουλευτική υποστήριξη για να αντιμετωπίσει τα δικά του προβλήματα όσον αφορά την ολοκλήρωση των σχέσεων.

## ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΘΕΤΙΚΗ ΛΗΞΗ

Όταν ο τερματισμός αντιμετωπίζεται όπως πρέπει –ως ένα σημαντικό στάδιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής– τότε η διαδικασία αξιολόγησης προσφέρει στον συμβουλευόμενο μια καταπληκτική ευκαιρία για προσωπική ανάπτυξη και ενισχύει την ικανότητά του να διαχειρίζεται μόνος του τη σταδιοδρομία του. Στη φάση του τερματισμού ο σύμβουλος σταδιοδρομίας και ο συμβουλευόμενος αναλύουν την πρόοδο του συμβουλευόμενου, υπογραμμίζουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απέκτησε στο πλαίσιο της συμβουλευτικής παρέμβασης και εντοπίζουν πιθανές προκλήσεις που μπορεί να συναντήσει ο συμβουλευόμενος στο άμεσο μέλλον. Στην προηγούμενη περίπτωση, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να παροτρύνει τον συμβουλευόμενο να αναφέρει τις δράσεις που έχει αναλάβει με σκοπό να ενισχύσει την επαγγελματική του ανάπτυξη. Είναι σημαντικό να δοθεί έμφαση στην πρωτοβουλία που πήρε ο συμβουλευόμενος να διαχειριστεί τις ανησυχίες του σχετικά με τη σταδιοδρομία του. Είναι επίσης σημαντικό ο σύμβουλος να επισημάνει τις δεξιότητες που χρησιμοποίησε ο συμβουλευόμενος για να κατανοήσει καλύτερα τον εαυτό του, να διερευνήσει εναλλακτικές δυνατότητες για τη σταδιοδρομία του, να πάρει επαγγελματικές αποφάσεις και να αναζητήσει ευκαιρίες εργασίας, με στόχο να τον βοηθήσει να αντιληφθεί τις ικανότητες που απέκτησε και το έργο που διεκπεραίωσε στο πλαίσιο διαχείρισης της επαγγελματικής του ανάπτυξης. Αναμφίβολα, ο συμβουλευόμενος θα χρειαστεί αυτές τις δεξιότητες στο μέλλον όταν θα έρθει αντιμέτωπος με άλλα επαγγελματικά διλήμματα, επομένως ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος πρέπει να εξετάσουν την προετοιμασία που έκανε ο συμβουλευόμενος στη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής και να συζητήσουν τις στρατηγικές που μπορεί να εφαρμόσει για να αντιμετωπίσει μελλοντικές προκλήσεις. Ακολουθεί ένα παράδειγμα θετικής εμπειρίας ολοκλήρωσης της επαγγελματικής συμβουλευτικής:

- Σύμβουλος* Όπως ανέφερα την προηγούμενη εβδομάδα, αυτή είναι η τελευταία μας συνεδρία. Αναρωτιέμαι αν θες να μοιραστείς μαζί μου τις σκέψεις και τα συναισθήματά σου.
- Συμβουλευόμενος* Νομίζω ότι θα μου λείψουν οι συζητήσεις μας για την επαγγελματική μου εξέλιξη, επομένως νιώθω κάπως λυπημένος που πρέπει να τελειώσουμε.
- Σύμβουλος* Κι εμένα θα μου λείψουν οι συναντήσεις μας. Κατέβαλες μεγάλη προσπάθεια για να διαχειριστείς με επιτυχία την σταδιοδρομία σου. Μπορείς να μου πεις αν σου φάνηκαν χρήσιμες οι συναντήσεις μας;
- Συμβουλευόμενος* Φυσικά. Με την υποστήριξή σου μπόρεσα να εξετάσω διάφορες εναλλακτικές δυνατότητες σχετικά με το εργασιακό μου μέλλον. Χαίρομαι που μου έδωσες την ευκαιρία να μιλήσω για θέματα που θεωρούσα σημαντικά και αναγνωρίζω ότι δεν με αντιμετώπιζες επικριτικά, όπως κάνουν κάποια μέλη της οικογένειάς μου όταν αναφέρω τις ιδέες μου. Στην αρχή ξαφνιάστηκα όταν συζητήσαμε για τις

προσωπικές μου σχέσεις γιατί δεν ήξερα ότι γινόταν αυτό στην επαγγελματική συμβουλευτική. Τώρα, όμως, καταλαβαίνω ότι μιλώντας για τις επαγγελματικές αποφάσεις μου σε σχέση και με τους υπόλοιπους τομείς της ζωής μου κατόρθωσα να πάρω σωστές αποφάσεις για τη σταδιοδρομία μου.

**Σύμβουλος** Χαίρομαι που ένιωσες ότι σε στηρίζω. Πράγματι, υποστηρίζω τις σκέψεις και τις προσπάθειές σου. Πιστεύω ότι είχες δίκιο που αποφάσισες να διερευνήσεις την επαγγελματική σου ανάπτυξη από μια ευρύτερη οπτική. Εξέτασες τους επαγγελματικούς προβληματισμούς σου σε συνάρτηση με τις εμπειρίες της ζωής σου και αυτό θα σε βοηθήσει να αντιμετωπίσεις τις προκλήσεις που έχουν να κάνουν με την εφαρμογή των επαγγελματικών σχεδίων σου.

**Συμβουλευόμενος** Πιστεύω ότι τώρα ξέρω καλύτερα πώς να πάρω σωστές αποφάσεις για την σταδιοδρομία μου απ' ό,τι ήξερα πριν ξεκινήσουμε να δουλεύουμε μαζί κι αυτό θα μου φανεί πολύ χρήσιμο.

**Σύμβουλος** Πες μου τι γνωρίζεις τώρα σχετικά με τη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας που δεν ήξερες πριν ξεκινήσεις την επαγγελματική συμβουλευτική.

**Συμβουλευόμενος** Ξέρω ότι χρειάζεται να λαμβάνω αποφάσεις σύμφωνα με την προσωπικότητά μου και τις συνθήκες της ζωής μου. Δηλαδή, για να πάρω σωστές επαγγελματικές αποφάσεις χρειάζεται πρώτα να κατανοήσω απόλυτα τον εαυτό μου. Αντιλαμβάνομαι, επίσης, ότι οι επαγγελματικές μου αποφάσεις επηρεάζουν τις άλλες μου δραστηριότητες και το αντίστροφο.

**Σύμβουλος** Πράγματι, προσπάθησες σκληρά για να δημιουργήσεις γερές βάσεις για την κατανόηση του εαυτού σου. Έτσι, τώρα γνωρίζεις καλύτερα τις αξίες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά σου.

**Συμβουλευόμενος** Μου άρεσε, επίσης, αυτό που είπες κάποια στιγμή, ότι είναι σημαντικό να συνεχίσω την προσπάθεια αυτογνωσίας. Σκοπεύω να συνεχίσω να κρατώ ένα ημερολόγιο με την επαγγελματική μου πορεία.

**Σύμβουλος** Έχεις κάνει πολύ καλή δουλειά με το ημερολόγιο και αυτό φαίνεται ότι σε βοήθησε ήδη να αντιληφθείς σημαντικά πράγματα. Χαίρομαι που σκοπεύεις να το συνεχίσεις.

**Συμβουλευόμενος** Σε ευχαριστώ για τη βοήθεια που μου πρόσφερες.

**Σύμβουλος** Μου άρεσε πολύ η συνεργασία μας και σου εύχομαι ό,τι καλύτερο για το μέλλον σου. Μπορείς να επικοινωνήσεις μαζί μου και θα χαρώ αν μπορώ να σε βοηθήσω σε κάτι.

**Συμβουλευόμενος** Ευχαριστώ. Θα το κάνω.

*Μιλώντας με σαφήνεια και αμεσότητα για τη φάση τερματισμού αυξάνονται οι πιθανότητες να εξελιχθεί αυτή σε μια θετική εμπειρία για τον συμβουλευόμενο. Σε αυτό μπο-*

*ρεί να βοηθήσει η εξάλειψη της αμφισημίας σχετικά με την κατάληξη της διαδικασίας. Υπογραμμίζοντας την πρόοδο του συμβουλευομένου και δείχνοντας κατανόηση για τις προσπάθειές του, ο σύμβουλος δημιουργεί την κατάλληλη ατμόσφαιρα που οδηγεί σε θετική λήξη.*

- Συμβουλευόμενος* Νομίζω ότι σήμερα είναι η τελευταία μας συνεδρία.
- Σύμβουλος* Πράγματι. Σήμερα, μεταξύ άλλων, θα συζητήσουμε για την πρόοδο που σημείωσες στη διάρκεια της συνεργασίας μας.
- Συμβουλευόμενος* Θυμάμαι ότι είχες αναφέρει αυτή τη συζήτηση στην προηγούμενη συνάντησή μας, κι έτσι σκέφτηκα κάποια πράγματα σχετικά με τη διαδικασία. Δεν είμαι σίγουρος αν τα πήγα πολύ καλά. Νομίζω ότι σε κάποια σημεία είχα πρόοδο, ενώ σε άλλα όχι.
- Σύμβουλος* Ανάφερέ μου τους τομείς όπου σημείωσες πρόοδο.
- Συμβουλευόμενος* Ξέρω ότι χειρίζομαι πλέον καλύτερα τις συνεντεύξεις λήψης πληροφοριών.
- Σύμβουλος* Κατέβαλες μεγάλη προσπάθεια για να ενημερωθείς για πιθανές διαθέσιμες θέσεις εργασίας και να έρθεις σε επαφή με αρκετά άτομα στο πλαίσιο της αναζήτησης εργασίας. Αν και αυτές οι δραστηριότητες σε φόβιζαν πολύ στην αρχή, έκανες ουσιαστική πρόοδο στον τομέα αυτό. Έτσι, τώρα έχεις εντοπίσει κάποιες ευκαιρίες εργασίας. Πώς νιώθεις λοιπόν;
- Συμβουλευόμενος* Νιώθω καλά, κυρίως επειδή δεν μου ήταν εύκολο να φτάσω σε αυτό το σημείο. Είμαι τόσο εσωστρεφής, που η ιδέα της τακτικής επικοινωνίας με άλλους μου φάνηκε, στην αρχή, τόσο δύσκολη όσο και η ανάβαση στο Έβερεστ! Μπορεί να μην έχω γίνει, βέβαια, ο καλύτερος σε αυτό τον τομέα, αλλά τουλάχιστον μπορώ να τα βγάλω πέρα και καταλαβαίνω ότι αποτελεί μια σημαντική προϋπόθεση για να βρω δουλειά όταν αποφοιτήσω από την τεχνική σχολή.
- Σύμβουλος* Ποιες νομίζεις ότι είναι οι σημαντικές δεξιότητες που απέκτησες σε σχέση με τις συνεντεύξεις λήψης πληροφοριών;
- Συμβουλευόμενος* Μια από τις πιο σπουδαίες δεξιότητες είναι να καταφέρνω να φεύγω πάντα από μια συνέντευξη έχοντας εξασφαλίσει άλλο ένα όνομα ή και αρκετά ονόματα ανθρώπων με τους οποίους μπορώ να επικοινωνήσω για πρόσθετες συνεντεύξεις. Μια άλλη σημαντική ικανότητα είναι να αντιμετωπίζω απλώς τις συνεντεύξεις λήψης πληροφοριών με το σωστό τρόπο.
- Σύμβουλος* Μπορείς να το αναλύσεις αυτό;
- Συμβουλευόμενος* Έχει να κάνει με τη δυσκολία που αντιμετώπισα στην αρχή της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Φοβάμαι να μιλήσω με άτομα που δεν γνωρίζω, ιδίως όταν νιώθω ότι τους ζητάω χάρη.
- Σύμβουλος* Τι σε βοήθησε να το ξεπεράσεις αυτό;

- Συμβουλευόμενος* Με βοήθησε η σκέψη ότι πολλοί άνθρωποι νιώθουν ικανοποίηση όταν μιλούν για τον εαυτό τους και τη ζωή τους. Ένας άλλος χρήσιμος παράγοντας είναι το γεγονός ότι με τα άτομα αυτά έχουμε κοινούς γνωστούς. Επομένως, έχοντας υπόψη μου αυτά τα δύο στοιχεία κατάφερα να ξεπεράσω τις αναστολές μου.
- Σύμβουλος* Είναι σημαντικό να τα θυμάσαι αυτά, όταν κάνεις συνεντεύξεις λήψης πληροφοριών στο μέλλον.
- Συμβουλευόμενος* Σωστά.

*Ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος συνεργάστηκαν με σκοπό να προσδιορίσουν τα οφέλη και τις δυσκολίες που προέκυψαν από τη συνεργασία τους και να επισημάνουν τις στρατηγικές που χρησιμοποίησε ο συμβουλευόμενος για να ξεπεράσει αυτές τις δυσκολίες. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας τόνισε αυτά τα σημεία και θύμισε στον συμβουλευόμενο ότι αυτές οι στρατηγικές θα του χρησιμεύσουν στο μέλλον. Όταν ο σύμβουλος είναι σε θέση να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο και σε μελλοντικές καταστάσεις, είναι χρήσιμο (και συχνά καθησυχαστικό) για τον συμβουλευόμενο να τονιστεί αυτή η δυνατότητα στην τελευταία συνεδρία.*

- Σύμβουλος* Σήμερα τελειώνουμε τη δουλειά που κάναμε μαζί, αλλά, αν χρειαστείς βοήθεια στο μέλλον, μπορείς να επικοινωνήσεις μαζί μου.
- Συμβουλευόμενος* Σε ευχαριστώ πολύ. Θα το έχω υπόψη μου.

*Στη διάρκεια του σταδίου τερματισμού ο σύμβουλος μπορεί να επισημάνει, επίσης, ότι η εμπειρία ήταν θετική (αν ήταν πράγματι!). Η έκφραση των συναισθημάτων βοηθάει στο κλείσιμο της σχέσης και ενισχύει το γεγονός ότι η αναγνώρισή τους λειτουργεί ως μια θεραπευτική δραστηριότητα.*

- Σύμβουλος* Μου άρεσε πολύ η συνεργασία μας και θα μου λείψουν οι συναντήσεις μας. Νομίζω ότι ήταν μια θετική εμπειρία και η συνεργασία μας ήταν εποικοδομητική. Είμαι πολύ ευχαριστημένος με την προσπάθεια που κατέβαλες να διαχειριστείς την επαγγελματική σου ανάπτυξη. Αυτή η στάση θα σε βοηθήσει να διαχειριστείς την σταδιοδρομία σου στο μέλλον. Σου εύχομαι το καλύτερο.
- Συμβουλευόμενος* Σε ευχαριστώ. Κι εμένα μου άρεσε πολύ η συνεργασία μας. Σε ευχαριστώ για τη βοήθεια που μου πρόσφερες.

## ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΣΩΣΤΗΣ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΣΤΙΓΜΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟ

Η απόφαση για τη διακοπή ή τον τερματισμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να ληφθεί για διάφορους λόγους. Ο πιο προφανής είναι ότι ο συμβουλευόμενος έχει πε-



τύχει τους στόχους του. Αυτό σημαίνει ότι ο συμβουλευόμενος θα ακολουθήσει μια σαφή κατεύθυνση στα επόμενα βήματά του. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο συμβουλευόμενος έχει αρχίσει να εφαρμόζει τα σχέδιά του και έχει προσαρμοστεί στην καινούργια κατάσταση. Τότε, γίνεται σαφές ότι πρέπει να τερματιστεί η επαγγελματική συμβουλευτική.

Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις, η επαγγελματική συμβουλευτική δεν φτάνει σε τέτοιο ξεκάθαρο και προφανές σημείο ολοκλήρωσης. Για παράδειγμα, ο συμβουλευόμενος μπορεί να αποφασίσει ότι εξαιτίας διαφόρων περιορισμών (οικονομικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις) δεν μπορεί να αναλάβει άμεση δράση. Σε αυτές τις περιπτώσεις, θα διακόψει πιθανώς την επαγγελματική συμβουλευτική έχοντας καταρτίσει ένα μελλοντικό σχέδιο, το οποίο θα προσπαθήσει να υλοποιήσει όταν θα αρθούν τα όποια εμπόδια. Αυτό που χρειάζεται να κάνει ο σύμβουλος, στην περίπτωση αυτή, είναι να εξετάσει την πρόοδο του συμβουλευομένου και να στηρίξει την απόφασή του.

Μερικές φορές, δεν επιτυγχάνεται η ομαλή ολοκλήρωση της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Λόγω του ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι υποχρεωμένοι να περιοριστούν στον προβλεπόμενο αριθμό συνεδριών, η σχέση ενδέχεται να τερματιστεί πριν επιτευχθούν οι στόχοι του συμβουλευομένου. Αυτό μπορεί να συμβεί, για παράδειγμα, στις περιπτώσεις πρακτικής εκπαίδευσης και άσκησης ή σε κέντρα επαγγελματικής συμβουλευτικής με περιορισμένο αριθμό συμβούλων. Η αξιολόγηση της προόδου σε αυτές τις περιπτώσεις περιλαμβάνει, επίσης, μια συζήτηση σχετικά με τα συμπληρωματικά μέσα υποστήριξης στα οποία μπορεί να αποκτήσει πρόσβαση ο συμβουλευόμενος, με σκοπό να επιδιώξει την προώθηση της επαγγελματικής του ανάπτυξης. Τέτοια μέσα είναι, για παράδειγμα, επαφές για ενημερωτικές συνεντεύξεις, δυνατότητες επίσκεψης εργασίας, και επαφή με άλλους σύμβουλους σταδιοδρομίας με τους οποίους μπορεί να συνεργαστεί ο συμβουλευόμενος.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου είναι σημαντική σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η αξιολόγηση στη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής δίνει την ευκαιρία στον συμβουλευόμενο να συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία και να αποκομίσει οφέλη από αυτήν. Η αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου στο τέλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής επιτρέπει να επισημανθούν τα επιτεύγματά του στη διάρκεια της διαδικασίας και να εκπονηθεί ένα σχέδιο δράσης, το οποίο θα τεθεί σε εφαρμογή μετά το τέλος της συμβουλευτικής υποστήριξης. Σε κάθε περίπτωση, η αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευομένου είναι πιο αποτελεσματική όταν γίνεται υπό μορφήν συνεργασίας και συνδέεται στενά με τους στόχους του. Για να εξασφαλίσει μια αποτελεσματική και ουσιαστική αξιολόγηση, ο σύμβουλος θα πρέπει να χειριστεί με λεπτότητα και επιδεξιότητα το φόβο και την ανησυχία του συμβουλευομένου για την αξιολόγηση (όταν νιώθει ότι κρίνεται) και να συνειδητοποιήσει τυχόν δικά του προβλήματα σε σχέση με την αξιολόγηση.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο

# 13

Προσαρμογή της  
Επαγγελματικής  
Συμβουλευτικής  
στους Χώρους  
Εφαρμογής της



- Σχολείο
- Πανεπιστήμιο
- Κοινότητα

Έως τώρα έχουμε περιγράψει την επαγγελματική συμβουλευτική χωρίς να αναφερθούμε στους συγκεκριμένους χώρους όπου εφαρμόζεται. Όπως είναι προφανές, η επαγγελματική συμβουλευτική παρέχεται στους περισσότερους χώρους όπου εργάζονται σύμβουλοι. Για παράδειγμα, στα πρότυπα του Αμερικανικού Συνδέσμου Σχολικών Συμβούλων (ASCA) (Campbell & Dahir, 1997) η επαγγελματική ανάπτυξη θεωρείται ένας από τους τρεις κυριότερους τομείς δραστηριότητας των συμβούλων στο πλαίσιο του σχολείου. Στα πρότυπα του Συμβουλίου Πιστοποίησης Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Συναφών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων (CACREP, 2009) η επαγγελματική ανάπτυξη περιλαμβάνεται ως ένας βασικός τομέας που είναι απαραίτητος σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης συμβούλων σε επίπεδα μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών. Έρευνες που αφορούν σπουδαστές κολεγίων επισημαίνουν συχνά ότι οι προβληματισμοί των σπουδαστών περιστρέφονται κυρίως γύρω από την ανάγκη για εξασφάλιση υποστήριξης στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους (Herr, Cramer, & Niles, 2004). Οι ενήλικοι συνειδητοποιούν ότι η ιδέα της «μόνιμης» δουλειάς είναι πλέον ξεπερασμένη και, συνεπώς, πρέπει να αποκτήσουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για τη σωστή διαχείριση της σταδιοδρομίας τους. Αναμφισβήτητα, οι σύμβουλοι θα συναντήσουν συμβουλευόμενοι οι οποίοι έχουν επαγγελματικούς προβληματισμούς ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας τους. Οι μεγάλες εταιρείες γνωρίζουν ότι βοηθώντας τους εργαζομένους τους στην επαγγελματική τους ανάπτυξη εξασφαλίζουν υψηλότερη παραγωγικότητα και αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου τους. Οι ένοπλες δυνάμεις αντιλαμβάνονται την ανάγκη παροχής υποστήριξης στους στρατευμένους ώστε να επιτύχουν ομαλά τη μετάβαση στο πολιτικό περιβάλλον εργασίας. Επίσης, στο πλαίσιο της αποτελεσματικής λειτουργίας του στρατιωτικού σώματος προβλέπεται η παροχή κινήτρων στο προσωπικό τους ώστε να εργαστούν σε στρατιωτικές επαγγελματικές ειδικότητες για τις οποίες διαθέτουν τις ανάλογες ικανότητες και το ενδιαφέρον.

Είναι, επίσης, σαφές ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει να προσαρμόσουν τις γενικές διαδικασίες επαγγελματικής συμβουλευτικής που παρουσιάσαμε σε αυτό το βιβλίο στους δικούς τους χώρους εργασίας. Μάλιστα, είναι πιθανόν να υπάρχουν τόσες πολλές διαφοροποιήσεις όσον αφορά τον τρόπο άσκησης της επαγγελματικής συμβουλευτικής μέσα στον ίδιο χώρο (π.χ. σχολείο, πανεπιστήμιο, υπηρεσίες της κοινότητας), όσες υπάρχουν και σε διαφορετικούς χώρους στην εφαρμογή της συμβουλευτικής. Για παράδειγμα, σε ορισμένα πανεπιστημιακά κέντρα σταδιοδρομίας η επαγγελματική συμβουλευτική μοιάζει περισσότερο με παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας παρά με παρέμβαση βασισμένη στη συμβουλευτική υποστήριξη. Ορισμένοι σύμβουλοι λυκείου εφαρμόζουν παρεμβάσεις ομαδικής συμβουλευτικής παρέχοντας περιορισμένη υποστήριξη στον ατομικό σχεδιασμό σταδιοδρομίας, ενώ άλλοι μπορούν να προσφέρουν μόνο ατομική υποστήριξη όταν τη ζητήσει ένας μεμονωμένος μαθητής. Ορισμένες υπηρεσίες της κοινότητας ενδέχεται να αγνοούν πλήρως τις παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής, ενώ άλλες είναι πιθανόν να διαθέτουν έναν επαγγελματία ο οποίος ειδικεύεται σε αυτόν τον τομέα. Άλλες υπηρεσίες μπορεί να έχουν μια λίστα με επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας στους

οποίους παραπέμπουν συμβουλευόμενοι με επαγγελματικούς προβληματισμούς. Κάποιες υπηρεσίες απασχόλησης απασχολούν, πιθανώς, συμβούλους σταδιοδρομίας οι οποίοι διαθέτουν την κατάλληλη κατάρτιση, ενώ κάποιες άλλες έχουν άτομα με περιορισμένη κατάρτιση στην παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες που παρέχουν επαγγελματική συμβουλευτική σε ορισμένες πολιτείες πρέπει να διαθέτουν εξειδικευμένη κατάρτιση, εμπειρία και επαγγελματική άδεια συμβούλου για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Σε άλλες πάλι πολιτείες, άτομα που δεν διαθέτουν τυπικά προσόντα και κατάρτιση μπορούν νόμιμα να προσφέρουν επαγγελματική συμβουλευτική. Επομένως, υπάρχει αλληλεπίδραση ανάμεσα στην προσωπική θεώρηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής που εφαρμόζουν οι σύμβουλοι, στο επίπεδο κατάρτισης των συμβούλων, στις ανάγκες των συμβουλευομένων και στον τρόπο παροχής υποστήριξης μέσα στο συγκεκριμένο χώρο όπου εργάζεται ο σύμβουλος. Όταν γράφαμε αυτό το βιβλίο, ο βασικός μας στόχος ήταν να βοηθήσουμε τους συμβούλους σταδιοδρομίας να είναι πιο αποδοτικοί στην άσκηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Θεωρούμε ότι για τη δεοντολογικά ορθή άσκηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής, ο σύμβουλος πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στη συμβουλευτική ή σε συναφή κλάδο, να έχει παρακολουθήσει συγκεκριμένα μαθήματα διαχείρισης επαγγελματικής ανάπτυξης, να έχει ασκήσει υπό εποπτεία την επαγγελματική συμβουλευτική και να διαθέτει τα κατάλληλα πιστοποιητικά προσόντων για την άσκηση της συμβουλευτικής. Ωστόσο, ακόμα και με αυτές τις προϋποθέσεις, αναγνωρίζουμε ότι η άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής θα διαφέρει αναλόγως αν αυτή ασκείται εντός σχολείων, πανεπιστημίων, χώρων εργασίας και υπηρεσιών της κοινότητας. Γνωρίζουμε, επίσης, ότι και οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μπορούν να βοηθήσουν σημαντικά σε δραστηριότητες όπως η απόκτηση πρόσβασης σε επαγγελματικές πληροφορίες και η διδασκαλία δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας.

Ο NCDA καθιέρωσε πρόσφατα τίτλους επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας που περιέχουν μια κατ' αρχήν πιστοποίηση του επιπέδου ειδίκευσης ενός συμβούλου σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, ο τίτλος Master Σύμβουλος σταδιοδρομίας (MCC) απονέμεται σε έναν επαγγελματία σύμβουλο σταδιοδρομίας ο οποίος κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στη συμβουλευτική ή σε συναφή κλάδο και εργάζεται ως μέλος του NCDA για τουλάχιστον δύο χρόνια. Συγκεκριμένα, ένας MCC έχει τουλάχιστον τρία χρόνια εμπειρίας στην επαγγελματική συμβουλευτική και έχει λάβει την εξής πιστοποίηση: Εθνικό Δίπλωμα Συμβούλου (NCC), Άδεια Επαγγελματία Συμβούλου (LPC) και/ή Άδεια Ψυχολόγου. Οι MCC πρέπει να έχουν παρακολουθήσει με επιτυχία τουλάχιστον τρία μαθήματα σε καθέναν από τους έξι τομείς επάρκειας του NCDA και να έχουν ολοκληρώσει την πρακτική τους εκπαίδευση στην επαγγελματική συμβουλευτική ή να έχουν δύο χρόνια εργασιακής εμπειρίας στην επαγγελματική συμβουλευτική υπό την εποπτεία διπλωματούχου συμβούλου ή LPC. Οι MCC διαθέτουν δεξιότητες διενέργειας και εκτίμησης επαγγελματικών αξιολογήσεων και παρέχουν υψηλότερης ποιότητας υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ο NCDA επισημαίνει τα εξής αναφορικά με τις υπηρεσίες που παρέχουν οι MCC ([www.ncda.org](http://www.ncda.org)):

... οι MCC, ή άλλοι επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας, βοηθούν τα άτομα να πάρουν αποφάσεις και να εκπονήσουν σχέδια σχετικά με τις κατευθύνσεις που θα ακολουθήσουν στη ζωή και στη σταδιοδρομία τους. Οι στρατηγικές και οι τεχνικές προσαρμόζονται στις ειδικές ανάγκες του ατόμου που αναζητά την υποστήριξη. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας εκτελεί μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες δραστηριότητες:

Πραγματοποιεί συνεδρίες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής για την παροχή υποστήριξης στην αποσαφήνιση των στόχων ζωής/σταδιοδρομίας.

Χορηγεί και ερμηνεύει τεστ και ερωτηματολόγια για την αξιολόγηση ικανοτήτων, ενδιαφερόντων, κ.λπ. καθώς, και για τον προσδιορισμό εναλλακτικών δυνατοτήτων στη σταδιοδρομία.

Παροτρύνει στη συμμετοχή σε δραστηριότητες διερεύνησης μέσω της ανάθεσης εργασιών και ασκήσεων σχεδιασμού.

Χρησιμοποιεί συστήματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και ειδικά πληροφοριακά συστήματα για να βοηθήσει τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα τον εργασιακό κόσμο.

Παρέχει ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων.

Βοηθάει στην ανάπτυξη εξατομικευμένων σχεδίων σταδιοδρομίας.

Διδάσκει δεξιότητες αναζήτησης εργασίας και βοηθάει στη σύνταξη βιογραφικών.

Βοηθάει στην επίλυση πιθανών προσωπικών συγκρούσεων στο χώρο εργασίας προσφέροντας εξάσκηση σε δεξιότητες διαχείρισης ανθρωπίνων σχέσεων.

Βοηθάει στην κατανόηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ της εργασίας και των άλλων ρόλων της ζωής.

Παρέχει υποστήριξη σε άτομα που αντιμετωπίζουν εργασιακό άγχος, απώλεια εργασίας και/ή αλλαγή σταδιοδρομίας.

Ο NCDA δημιούργησε, επίσης, τον τίτλο Master Επαγγελματίας Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας (MCDP). Ο τίτλος αυτός αποδίδεται σε έμπειρους επαγγελματίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας οι οποίοι παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Στους MCDP περιλαμβάνονται οι: διευκολυντές επαγγελματικής ανάπτυξης, στελέχη υποστήριξης του έργου των συμβούλων, συντάκτες βιογραφικών, επαγγελματίες υπηρεσιών απασχόλησης, εκπαιδευτές σταδιοδρομίας, επαγγελματίες διαχείρισης σταδιοδρομίας και επαγγελματίες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Τα πτυχία, οι άδειες και τα επίπεδα επίβλεψης αυτών των επαγγελματιών ποικίλλουν. Οι τίτλοι MCC και MCDP παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την εμπειρία, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και το πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν οι επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Οι επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας που διαθέτουν τίτλους MCC και MCDP ασκούν το επάγγελμά τους σε σχολεία, πανεπιστήμια και σε ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς της κοινότητας.

Όπως αναφέρθηκε, σύμφωνα με τα πρότυπα του ASCA οι σύμβουλοι στο πλαίσιο του σχολείου παρέχουν κατάλληλη υποστήριξη σταδιοδρομίας σε μαθητές όλων των τάξεων. Συνήθως, οι μαθητές δημοτικού λαμβάνουν υποστήριξη στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας υπό τη μορφή δραστηριοτήτων καθοδήγησης στην τάξη και εκπαιδευτικών εκδρομών που έχουν ως στόχο να ενισχύσουν την αυτογνωσία και να διερευνήσουν την επαγγελματική κλίση των μαθητών. Οι πρωταρχικοί στόχοι των συμβούλων είναι να παροτρύνουν τους μαθητές να μάθουν καλύτερα τον εαυτό τους, να τους φέρουν σε επαφή με μια μεγάλη ποικιλία επαγγελμάτων και να τους βοηθήσουν να συνειδητοποιήσουν από νωρίς τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές τους. Ένα βασικό στοιχείο στην παροχή κατάλληλης υποστήριξης στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας σε αυτό το επίπεδο είναι η επίγνωση και η κατανόηση της αναπτυξιακής διαδικασίας των μαθητών και της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στη γενική και στην επαγγελματική ανάπτυξη. Για παράδειγμα, ο Gottfredson (1996) παρατήρησε ότι καθώς οι μαθητές δημοτικού προσπαθούν να βρουν τον προσανατολισμό τους στον κόσμο, συχνά αποφεύγουν να λάβουν υπόψη τους ορισμένες επαγγελματικές δυνατότητες, επηρεαζόμενοι από τις κρατούσες αντιλήψεις που ορίζουν ποια επαγγέλματα είναι κατάλληλα με βάση το φύλο και την κοινωνικοοικονομική τάξη του καθενός. Δεδομένου ότι οι μαθητές δημοτικού είναι ευάλωτοι σε αυτή την επιρροή, οι σύμβουλοι δημοτικών σχολείων αναλαμβάνουν να σχεδιάσουν παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής που έχουν ως στόχο να αντισταθμίσουν αυτές τις κοινωνικές επιρροές (δίνοντας π.χ., στους μαθητές παραδείγματα μη παραδοσιακών εργαζομένων σε επαγγέλματα που δεν ακολουθούν στερεότυπα βασισμένα στο φύλο). Αυτές οι παρεμβάσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικές για μαθητές που, συνήθως, βιώνουν πιο έντονα τις κοινωνικές διακρίσεις (π.χ. αλλοδαποί ή έγχρωμοι μαθητές και κορίτσια). Επομένως, οι παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής σε επίπεδο δημοτικού σχολείου βοηθούν τους μαθητές να αποκτήσουν καλύτερη επίγνωση του εαυτού τους και να ενημερωθούν σχετικά με τον επαγγελματικό τομέα. Η συμμετοχή, επίσης, των μαθητών σε συζητήσεις στις οποίες μιλούν για τα ενδιαφέροντά τους, τους βοηθάει να αποκτήσουν μια πιο σαφή εικόνα για την προσωπικότητά τους. Οργανώνοντας νέες δραστηριότητες και καθοδηγώντας τη συμμετοχή των μαθητών σε αυτές (π.χ. μουσική, τέχνες, προσκοπισμός), οι σύμβουλοι καλλιεργούν την αίσθηση αυτεπάρκειας, τη διάθεση για αναζήτηση και την περιέργεια – σημαντικά στοιχεία για τις διερευνητικές δραστηριότητες που θα κληθούν να φέρουν εις πέρας στο γυμνάσιο. Οι δραστηριότητες επαγγελματικού προσανατολισμού στο πλαίσιο της σχολικής τάξης και οι εργασίες σε μικρές ομάδες είναι εξαιρετικές μέθοδοι για την υλοποίηση παρεμβάσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής σε επίπεδο δημοτικού σχολείου.

Οι μαθητές γυμνασίου συμμετέχουν σε διερευνητικές δραστηριότητες που έχουν σκοπό να τους προετοιμάσουν για τις δραστηριότητες σχεδιασμού εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας που θα αναλάβουν στο λύκειο. Ο ουσιαστικός στόχος των διερευνητικών δραστηριοτήτων είναι η απόκτηση αυτογνωσίας και σωστής πληροφόρησης

για το επαγγελματικό περιβάλλον. Για παράδειγμα, οι δομημένες μέθοδοι διερεύνησης ενδιαφερόντων (π.χ. ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων) παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την καθοδηγούμενη απόκτηση γνώσεων για συγκεκριμένα επαγγέλματα. Τα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού μέσω υπολογιστή (CACGS) χρησιμεύουν, επίσης, ως μέσο εκπαίδευσης των μαθητών σε θέματα αυτογνωσίας και συνδυασμού της προσωπικότητας με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Φυσικά, οι μαθητές που χρησιμοποιούν αυτά τα συστήματα αποκομίζουν μεγαλύτερα οφέλη όταν δέχονται ταυτόχρονα την καθοδήγηση του συμβούλου. Τα CACGS μπορούν να ενσωματωθούν στη συμβουλευτική μέσω παρεμβάσεων ατομικής συμβουλευτικής και/ή συμβουλευτικής μικρών ομάδων.

Οι εξωσχολικές και οι συμπληρωματικές σχολικές δραστηριότητες προσφέρουν, επίσης, την ευκαιρία στους μαθητές να μάθουν περισσότερα για τον εαυτό τους, όσον αφορά τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους. Τέτοιες δραστηριότητες χρησιμεύουν ως μέσο ανάπτυξης των δεξιοτήτων κοινωνικής αλληλεπίδρασης των μαθητών, που είναι ουσιαστικής σημασίας για την απόδοσή τους στην εργασία. Στο λύκειο, οι μαθητές έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που προσομοιάζουν με τις πραγματικές εργασιακές εμπειρίες (π.χ. πρακτική άσκηση, εργασία μερικής απασχόλησης, εθελοντισμός). Πρόσθετες δραστηριότητες αυτοαξιολόγησης (που προσφέρονται είτε ατομικά είτε σε ομάδες) αλλά και καθοδηγούμενες δραστηριότητες επαγγελματικής και εκπαιδευτικής διερεύνησης βοηθούν τους μαθητές λυκείου να προετοιμαστούν κατάλληλα για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία. Αυτά τα σύντομα παραδείγματα δείχνουν με ποιο τρόπο οι θεωρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής αλληλεπιδρούν με τις ανάγκες των μαθητών σε συγκεκριμένους χώρους εφαρμογής της συμβουλευτικής και επηρεάζουν τη μέθοδο παροχής των συμβουλευτικών υπηρεσιών που είναι αναγκαία για την κάλυψη των αναγκών στο πεδίο αυτό. Σε περίπτωση που η αναλογία μαθητών προς συμβούλους είναι 500:1, τότε απαιτούνται σύντομες διαδικασίες επαγγελματικής συμβουλευτικής με τη ταυτόχρονη συμμετοχή πολλών μαθητών.

Συνήθως, οι σύμβουλοι στο πλαίσιο του σχολείου που παρέχουν επαγγελματική συμβουλευτική σε μεμονωμένους μαθητές και/ή μικρές ομάδες μαθητών εστιάζουν την προσοχή τους στην καλλιέργεια της αυτογνωσίας τους με σκοπό τον σχεδιασμό εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Μπορούν να συνδυάσουν τη χρήση σταθμισμένων εργαλείων, όπως τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων, με τη χρήση άτυπων και μη σταθμισμένων εργαλείων, όπως ταξινόμηση καρτών, λίστες ελέγχου αξιών και άλλες δραστηριότητες τις οποίες μπορούν να αναλάβουν από κοινού ο σύμβουλος και ο μαθητής ή οι μαθητές. Το πλεονέκτημα των επίσημων αξιολογήσεων είναι ότι μπορούν να χρησιμοποιηθούν από μεγάλες ομάδες μαθητών. Στα μειονεκτήματα περιλαμβάνεται το κόστος διαχείρισης περιορισμένων δημογραφικών δεδομένων, καθώς και η τάση των μαθητών να συμμετέχουν παθητικά στη διαδικασία ερμηνείας των αξιολογήσεων. Τα άτυπα εργαλεία έχουν το πλεονέκτημα του χαμηλού κόστους. Μπορούν, επίσης, να προσαρμοστούν πιο εύκολα σε διαφορετικούς μαθητές και απαιτούν την ενεργή συμμετοχή τους στη διαδικασία ερμηνείας τους. Το μειονέκτημά τους είναι ότι η διεξαγωγή και η ερμηνεία τους απαιτεί

συχνά περισσότερο χρόνο σε σύγκριση με τα σταθμισμένα, τυπικά εργαλεία. Επομένως, ο σύμβουλος χρειάζεται πάντα να λαμβάνει υπόψη του θέματα όπως το κόστος των συγκεκριμένων παρεμβάσεων και ο διαθέσιμος χρόνος συνεργασίας με τους μαθητές.

Οι παρεμβάσεις ομαδικής επαγγελματικής συμβουλευτικής δίνουν την ευκαιρία στους συμβούλους στο πλαίσιο του σχολείου να εργαστούν με περισσότερους μαθητές σε λιγότερο χρόνο. Αποτελούν, επίσης, άριστα μέσα πληροφόρησης για δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης τις οποίες οι μαθητές έχουν αναλάβει ήδη ή πρόκειται να αναλάβουν σύντομα. Για να αξιοποιήσει καλύτερα το χρόνο του, ο σύμβουλος μπορεί να εφαρμόσει μια ψυχοεκπαιδευτική προσέγγιση στη διδασκαλία των μαθητών σχετικά με τις δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης και να επιχειρήσει, σε συνεργασία με τα μέλη της ομάδας, να προσδιορίσει στρατηγικές για την ολοκλήρωση αυτών των εργασιών. Ορισμένα κατάλληλα θέματα για την ομαδική επαγγελματική συμβουλευτική είναι τα εξής: τεχνικές αναζήτησης εργασίας, επιλογή κολεγίου, συζήτηση εμπειριών από επισκέψεις εργασίας, ενημέρωση για τον εργασιακό χώρο και προσδιορισμός επαγγελματικών στόχων. Αυτά τα θέματα αντιστοιχούν στις ικανότητες των μαθητών που καθορίζονται στα Εθνικά Πρότυπα για Προγράμματα Σχολικής Συμβουλευτικής (Campbell & Dahir, 1997), και συγκεκριμένα στον τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Δεδομένου ότι η αναλογία μαθητών-συμβούλου μπορεί να φτάσει έως και 1000:1, θα ήταν άσκοπο να αναλάβουν οι σύμβουλοι στο πλαίσιο του σχολείου την αποκλειστική ευθύνη υποστήριξης των μαθητών στον σχεδιασμό εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Παρ' όλα αυτά, οι στρατηγικές καθοδήγησης στην τάξη και η επαγγελματική εκπαίδευση παίζουν καθοριστικό ρόλο στην παροχή επαγγελματικής υποστήριξης στους μαθητές. Η ένταξη στο σχολικό πρόγραμμα θεμάτων που αφορούν τη σταδιοδρομία μπορεί να προσφέρει πολλαπλά οφέλη. Πρώτον, επιτρέπει στους μαθητές να συνδέσουν την ακαδημαϊκή ζωή με τη ζωή τους έξω από το σχολείο. Όταν οι μαθητές συνειδητοποιούν τον τρόπο με τον οποίο τα σχολικά μαθήματα σχετίζονται με την συνολική εμπειρία της ζωής, αποκτούν περισσότερα κίνητρα και αφομοιώνουν καλύτερα τις γνώσεις που τους προσφέρονται.

Η καταγραφή των πληροφοριών σχετικά με τον σχεδιασμό επαγγελματικής σταδιοδρομίας των μαθητών μπορεί να γίνει (σε γραπτή και/ή ηλεκτρονική μορφή) σε ένα χαρτοφυλάκιο σχεδιασμού εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Niles & Harris-Bowlsbey, υπό έκδοση). Τα χαρτοφυλάκια προσφέρουν μια ολοκληρωμένη εικόνα της προόδου κάθε μαθητή στον τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης και, επίσης, βοηθούν τους μαθητές και τους συμβούλους καθώς παρέχουν ένα σταθερό σημείο αναφοράς στις συζητήσεις τους περί επαγγελματικής ανάπτυξης. Επίσης, μπορούν να συμβάλλουν θετικά στη διεξαγωγή ενός σημαντικού διαλόγου ανάμεσα στο σύμβουλο, το μαθητή και τους γονείς/κηδεμόνες του μαθητή σχετικά με τις επιδόσεις του μαθητή στον τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης. Ο σύμβουλος στο πλαίσιο του σχολείου μπορεί να βοηθήσει το μαθητή να μετουσιώσει τις γνώσεις που αποκτάει στο μάθημα επαγγελματικής ανάπτυξης σε ένα εκπαιδευτικό και επαγγελματικό σχέδιο. Με αυτό τον τρόπο, τα χαρτοφυλάκια βοηθούν τους συμβούλους να συστηματοποιήσουν τον σχεδιασμό επαγγελματικής στα-



διοδρομίας των μαθητών, καθώς παρέχουν ετήσια στοιχεία σχετικά με τις δραστηριότητες (ακαδημαϊκού, επαγγελματικού, συμπληρωματικού σχολικού και εξωσχολικού χαρακτήρα) τις οποίες έχει αναλάβει ένας μαθητής, τις γνώσεις που έχει αποκτήσει από αυτές τις δραστηριότητες και τις επόμενες δραστηριότητες στις οποίες θα συμμετέχει με σκοπό να επιτύχει πρόοδο στον σχεδιασμό εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας του.

Σαφώς, οι σύμβουλοι στο πλαίσιο του σχολείου πρέπει να βοηθούν τους μαθητές να αντεπεξέρχονται με επιτυχία σε μια μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης. Ορισμένα από τα θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης στα οποία οι σύμβουλοι στο πλαίσιο του σχολείου παρέχουν υποστήριξη είναι τα εξής: ανάπτυξη της αυτογνωσίας (π.χ. αξίες, δεξιότητες, ενδιαφέροντα) καλλιέργεια επαγγελματικής επίγνωσης, προσπάθεια σωστής κατανόησης του εργασιακού περιβάλλοντος, εκμάθηση τρόπων απόκτησης πρόσβασης και χρήσης των μέσων παροχής επαγγελματικής πληροφόρησης, κατανόηση της συσχέτισης μεταξύ εργασίας και άλλων βασικών ρόλων της ζωής, αντιμετώπιση της πίεσης του οικογενειακού περιβάλλοντος για την επιλογή συγκεκριμένων επαγγελμάτων, παροχή κινήτρων για την ενασχόληση με τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας, ενίσχυση των συντελεστών αυτεπάρκειας για τη λήψη σωστών επαγγελματικών αποφάσεων, εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας, κατανόηση των μεθόδων προγραμματισμού για ανώτερες/ανώτατες σπουδές, απασχόληση μετά το πανεπιστήμιο ή ευκαιρίες επιμόρφωσης, και διαμόρφωση της κατάλληλης συμπεριφοράς για επιτυχία στο χώρο εργασίας (χρονική συνέπεια, αξιοπιστία, ευσυνειδησία, καλή συνεργασία με συναδέλφους και διαχείριση θυμού).

---

## ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

---

Οι φοιτητές πανεπιστημίου δηλώνουν συνήθως ότι η μεγαλύτερη ανάγκη τους είναι η εξασφάλιση βοήθειας στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας (Herr, Cramer, & Niles, 2004, Niles & Harris-Bowlsbey, υπό έκδοση), ωστόσο πολλοί από αυτούς δεν φαίνεται να γνωρίζουν τις συγκεκριμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες που έχουν στη διάθεσή τους μέσα στο πανεπιστήμιο. Για παράδειγμα οι Fouad et al. (2006) διαπίστωσαν ότι λιγότεροι από τους μισούς φοιτητές που συμμετείχαν στην έρευνά τους γνώριζαν τις συμβουλευτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας και ακόμα λιγότεροι τις είχαν χρησιμοποιήσει. Παρόμοια είναι τα ευρήματα για σπουδαστές διετούς κολεγίου (Ashburn, 2006). Το γεγονός αυτό αποτελεί δίκικοπο μαχαίρι για τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας στην ανώτερη εκπαίδευση. Αφενός, πρέπει να διαφημίσουν καλύτερα τις υπηρεσίες που παρέχουν, δεδομένου ότι τα περισσότερα γραφεία επαγγελματικής συμβουλευτικής στην ανώτερη εκπαίδευση διαθέτουν ένα πλήρες πλαίσιο υπηρεσιών επαγγελματικής ανάπτυξης. Αφετέρου, ο αριθμός συμβούλων σταδιοδρομίας σε οποιονδήποτε φορέα ανώτερης εκπαίδευσης είναι πολύ μικρότερος από αυτόν που θα χρειαζόταν εάν όλοι, ή έστω οι περισσότεροι, σπουδαστές ζητούσαν να εκμεταλλευτούν πλήρως τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Συνεπώς, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας στα πανεπιστήμια αντιμετωπίζουν παρόμοια διλήμματα με τους συμβούλους στο πλαίσιο του σχολείου. Έχουν συχνά ένα σημαντικό αριθμό σπουδαστών που πρέπει να εξυπηρετήσουν και περιορισμένα διαθέσιμα μέσα για να καλύψουν

τη ζήτηση. Στα μικρότερα κολέγια και πανεπιστήμια, υπάρχει στην καλύτερη περίπτωση ένας μικρός αριθμός συμβούλων, που είναι διαθέσιμοι να προσφέρουν επαγγελματική συμβουλευτική. Στα μεγαλύτερα πανεπιστήμια υπάρχουν, ενδεχομένως, περισσότεροι σύμβουλοι, αλλά και πάλι δεν είναι αρκετοί για να εξυπηρετήσουν το μεγαλύτερο αριθμό σπουδαστών. Επομένως, η παροχή ατομικής επαγγελματικής συμβουλευτικής για μεγάλο χρονικό διάστημα δεν είναι συχνά εφικτή στο χώρο του πανεπιστημίου. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας στα πανεπιστήμια επικεντρώνονται συχνά σε σύντομες παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής, συνδυάζοντας την ατομική με την ομαδική συμβουλευτική, τα εκπαιδευτικά εργαστήρια, τα μαθήματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και τα μηχανογραφημένα συστήματα επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι παρεμβάσεις τους ως προς τους πρωτοετείς και δευτεροετείς φοιτητές πανεπιστημίου (και τους σπουδαστές τοπικού κολεγίου) επικεντρώνονται συχνά στην επιλογή ειδίκευσης, στην αποκρυστάλλωση της επαγγελματικής ταυτότητάς τους και στην εκπόνηση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών σχεδίων. Οι παρεμβάσεις τους ως προς τους τριτοετείς και τεταρτοετείς σπουδαστές επικεντρώνονται κυρίως στις δεξιότητες αναζήτησης εργασίας και/ή στην ανάπτυξη σχεδίων επιμόρφωσης. Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις μπορούν να γίνουν τόσο με τη μορφή εκπαιδευτικού εργαστηρίου, όσο και με ατομικές συνεδρίες.

Με δεδομένο το χρονικό περιορισμό της επαφής μεταξύ συμβούλων σταδιοδρομίας και φοιτητών πανεπιστημίου, συνήθως η επαγγελματική συμβουλευτική εξαντλείται σε σταθμισμένα μέσα αξιολόγησης (Herr et al., 2004). Ωστόσο, οι πιο πρόσφατες τάσεις έχουν επεκτείνει τις δραστηριότητες αξιολόγησης και σε υποκειμενικά, άτυπα εργαλεία αξιολόγησης (Niles & Harris-Bowlsbey, υπό έκδοση). Η ταξινόμηση καρτών, οι δραστηριότητες προσδιορισμού αξιών, οι τεχνικές κλιμακωτής διάρθρωσης της σταδιοδρομίας, οι αφηγήσεις σεναρίων σταδιοδρομίας και οι ασκήσεις με το ουράνιο τόξο ζωής σταδιοδρομίας είναι παραδείγματα δραστηριοτήτων αυτοαξιολόγησης που δεν ανήκουν στις τυποποιημένες μεθόδους. Οι δραστηριότητες αξιολόγησης επικεντρώνονται στην αποκρυστάλλωση της αυτοαντίληψης (Super, 1990, Super et al., 1996) και έπειτα στο συνδυασμό των προσωπικών χαρακτηριστικών των φοιτητών με ακαδημαϊκές ειδικεύσεις και επαγγελματικές επιλογές (Crites, 1981). Σε αυτό το σημείο εστιάζονται και οι ενέργειες αφομοίωσης, λήψης απόφασης και σχεδιασμού δράσης που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 10.

Σύμφωνα με τους Carson και Dawis (2000), οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να βασίζονται στο έργο της Gottfredson (1986) για να καθορίσουν τον πιο κατάλληλο τύπο εργαλείου αξιολόγησης για κάθε σπουδαστή. Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να κρίνουν εάν ο σπουδαστής είναι σε θέση να προσδιορίσει τις επαγγελματικές του επιλογές, εάν τα χαρακτηριστικά του (αξίες, ενδιαφέροντα και ικανότητες) είναι κατάλληλα για το επιλεγθέν επάγγελμα, εάν είναι ικανοποιημένος με την επιλογή σταδιοδρομίας που έκανε και εάν τα σχέδιά του είναι ρεαλιστικά. Εάν δεν πληρούται ένα ή περισσότερα από αυτά τα κριτήρια, τότε ο σύμβουλος σταδιοδρομίας θα πρέπει να προσπαθήσει να κατανοήσει τα βαθύτερα ζητήματα που είναι οι αιτίες για την αδυναμία του σπουδαστή να ικανοποιήσει τα περαιτέρω κριτήρια. Η Gottfredson (1986) αναφέρει ποικίλα βαθύτερα ζητήματα, όπως η έλλειψη αυτογνωσίας του φοιτητή,

η σύγκρουση μεταξύ στόχων και αξιών της ζωής του, η σύγκρουση των στόχων και των αξιών του με σημαντικά πρόσωπα στη ζωή του και/ή σημαντικά εμπόδια που ακυρώνουν τις ευκαιρίες που θα ήθελε να εκμεταλλευτεί. Οι Carson και Dawis προσδιορίζουν συγκεκριμένα εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης που βοηθούν τους σπουδαστές να αντιμετωπίσουν τα ζητήματα σε σχέση με καθένα από τα κριτήρια.

Τα μαθήματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας είναι δημοφιλή στο χώρο του πανεπιστημίου. Δίνουν την ευκαιρία στους συμβούλους να εργαστούν με μεγαλύτερες ομάδες σπουδαστών και να πραγματοποιούν θέματα όπως αυτογνωσία, επαγγελματική επίγνωση, μετουσίωση της αυτογνωσίας σε εκπαιδευτικά και επαγγελματικά σχέδια, δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος, και πληροφόρηση σχετικά με φορείς ενημέρωσης για τη σταδιοδρομία και άλλα σημαντικά θέματα που αφορούν την αποτελεσματική διαχείριση της σταδιοδρομίας. Αν και τα μαθήματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας πιθανώς δεν θα καλύψουν την ανάγκη κάθε σπουδαστή για επαγγελματική συμβουλευτική, εντούτοις μπορούν να προσφέρουν σημαντικές πληροφορίες και υποστήριξη στους σπουδαστές που δυσκολεύονται να πάρουν αποφάσεις για την εκπαίδευση και τη σταδιοδρομία τους (Reed, Reardon, Lenz, & Leierer, 2001).

Τα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού μέσω υπολογιστή παίζουν, επίσης, πρωταγωνιστικό ρόλο στα πανεπιστημιακά κέντρα σταδιοδρομίας. Έχουν το πλεονέκτημα ότι παρέχουν στους σπουδαστές σημαντικές πληροφορίες για την προσωπικότητά τους και τον επαγγελματικό χώρο, και η χρήση τους δεν απαιτεί την ενεργή συμμετοχή του συμβούλου. Επομένως, το σύστημα CACGS προσφέρει το πλεονέκτημα ότι βοηθάει τους σπουδαστές να γνωρίσουν καλύτερα τον εαυτό τους και να μάθουν πώς τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους σχετίζονται με τις εργασιακές τους επιλογές. Η χρήση του ενέχει τον κίνδυνο να θεωρήσουν οι σπουδαστές ότι μπορούν να το χρησιμοποιήσουν χωρίς τη διαμεσολάβηση συμβούλου (Niles, 1993). Όπως ισχύει και για τους μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η χρήση του CACGS από φοιτητές πανεπιστημίου θα πρέπει να γίνεται με τη βοήθεια συμβούλου και όχι να υποκαθιστά τη βοήθεια του συμβούλου. Η εξασφάλιση της υποστήριξης συμβούλου πριν, κατά τη διάρκεια (δηλαδή, πριν την ολοκλήρωση της χρήσης του συστήματος) και μετά τη χρήση του υπολογιστή είναι μια αποδοτική στρατηγική για τη μεγιστοποίηση του οφέλους που αποκομίζουν οι σπουδαστές από το CACGS.

Οι παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής, όπως αυτές που περιγράφηκαν έως τώρα αποδεικνύονται χρήσιμες για σπουδαστές που δυσκολεύονται να πάρουν αποφάσεις για τη σταδιοδρομία τους ή για σπουδαστές που πρέπει να γνωρίσουν καλύτερα τον εαυτό τους και τον εργασιακό χώρο ώστε να καταλήξουν σε σωστές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές αποφάσεις. Στην περίπτωση αναποφάσιστων σπουδαστών, απαιτούνται παρεμβάσεις που έχουν περισσότερο τη μορφή θεραπείας, καθώς συχνά αυτοί αντιμετωπίζουν ανασφάλειες που εμποδίζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη, όπως φόβο αποτυχίας, φόβο επιτυχίας, φόβο αποδοκιμασίας από τους γονείς, φόβο λήψης «λάθος» αποφάσεων, φόβο αποδοκιμασίας από τους φίλους και συμφοιτητές κτλ. Για να αντιμετωπίσει αυτές τις ανησυχίες, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να βοηθήσει το σπουδαστή να αναλύσει

τους λιγότερο προφανείς παράγοντες που προκαλούν τους φόβους του. Οι στρατηγικές γνωστικής συμπεριφοράς βοηθούν τους σπουδαστές να εξετάσουν κατά πόσον οι εικασίες τους είναι λογικές ή παράλογες. Όποιοι κι αν είναι οι λόγοι που ευθύνονται για τις ανησυχίες του αναποφάσιστου σπουδαστή, αυτοί θα πρέπει να εντοπιστούν και να αντιμετωπιστούν πριν ξεκινήσει η προσπάθεια διαχείρισης του ζητήματός του. Προφανώς, όταν ο σύμβουλος εργάζεται με σπουδαστές που δεν μπορούν να πάρουν αποφάσεις για τη σταδιοδρομία τους θα πρέπει να τους αφιερώσει πιο πολύ χρόνο από ότι σε άλλους.

Ο Whiston (2000) συνιστά στους συμβούλους σταδιοδρομίας που εργάζονται σε πανεπιστήμια να προσφέρουν διαδραστική επαγγελματική συμβουλευτική, φροντίζοντας να εξηγήσουν στον συμβουλευόμενο, στην αρχή της διαδικασίας, τις παραμέτρους της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ο Whiston προτείνει, επίσης, στους συμβούλους σταδιοδρομίας να αναπτύξουν μια αποτελεσματική συνεργασία με τους συμβουλευόμενους και να εφαρμόζουν παρεμβάσεις που τους κινητοποιούν και διευκολύνουν την απόκτηση γνώσεων. Στην ουσία, οι υποδείξεις του Whiston συμφωνούν με τις προτάσεις που κάναμε σε όλο αυτό το βιβλίο. Για να αποκομίσει ο συμβουλευόμενος το μέγιστο όφελος από την διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης, είναι απαραίτητο να συμμετέχει ενεργά στην επαγγελματική συμβουλευτική με τη σταθερή υποστήριξη του συμβούλου.

---

## ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

---

Στο πλαίσιο της κοινότητας, οι κυριότεροι χώροι εφαρμογής επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι τα ιδιωτικά γραφεία, τα κέντρα αξιολόγησης, τα κέντρα ψυχικής υγείας, τα κέντρα αποτοξίνωσης, τα κέντρα επανένταξης, τα αναμορφωτήρια, οι υπηρεσίες επιμελητών κοινωνικής αρωγής, οι στρατιωτικές μονάδες, τα γραφεία υπηρεσιών απασχόλησης, τα κέντρα ολοκληρωμένης εξυπηρέτησης και οι μεγάλες εταιρείες. Στους χώρους αυτούς ακολουθούνται πολύ διαφορετικές διαδικασίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, και οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας διαθέτουν διαφορετική κατάρτιση και πιστοποιητικά. Στα ιδιωτικά γραφεία, οι ελεύθεροι επαγγελματίες παρέχουν στους συμβουλευόμενους τους πλήρη συμβουλευτική υποστήριξη σε θέματα σταδιοδρομίας, και συνήθως απαιτείται να έχουν άδεια άσκησης επαγγέλματος. Σε άλλους χώρους, όπως μεγάλες εταιρείες, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορεί να έχουν λάβει περιορισμένη επίσημη εκπαίδευση ως σύμβουλοι και να λειτουργούν περισσότερο ως εκπαιδευτές σταδιοδρομίας που εξυπηρετούν τις ανάγκες των συμβουλευομένων τους για την εξασφάλιση της επαγγελματικής κινητικότητας (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Οι υπηρεσίες απασχόλησης ενημερώνουν όσους αναζητούν εργασία σχετικά με τις υπάρχουσες κενές θέσεις εργασίας. Τα κέντρα ολοκληρωμένης εξυπηρέτησης τους ενημερώνουν επίσης σχετικά με την επαφή τους με κρατικές υπηρεσίες όπως την υποβολή αίτησης για επίδομα ανεργίας κτλ. Η μεγάλη ποικιλία και διαφοροποίηση που συναντάμε στον κλάδο της επαγγελματικής ανάπτυξης οφείλεται στη διαφορετική ιεράρχηση των στόχων των υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής σε καθένα από τα κέντρα συμβουλευτικής που λειτουργούν στην κοινότητα.

Οι συμβουλευτικές παρεμβάσεις ποικίλλουν, από την υποστηρικτική θεραπεία, την παροχή συμβουλών για τη σταδιοδρομία και την επαγγελματική «προπόνηση» μέχρι την απλή ενημέρωση για την αγορά εργασίας.

Οι αποδέκτες των υπηρεσιών δεν αντιλαμβάνονται πάντα τις μεγάλες διαφορές ως προς τη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής, καθώς και την κατάρτιση και τα πιστοποιητικά των συμβούλων μεταξύ των διαφόρων χώρων συμβουλευτικής που λειτουργούν στην κοινότητα. Κατά συνέπεια, οι σύμβουλοι πρέπει να παρέχουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με τη φύση των διαθέσιμων υπηρεσιών και τον τρόπο παροχής τους (συμβουλευτική, παροχή συμβουλών κτλ.) και να δίνουν μια σαφή περιγραφή της κατάρτισης, των πιστοποιητικών τους και της προσέγγισης που εφαρμόζουν στις παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Οι ενήλικοι καταφεύγουν στην επαγγελματική συμβουλευτική αντιμετωπίζοντας ποικίλους προβληματισμούς σχετικά με τη σταδιοδρομία τους. Προσπαθούν να χειριστούν θέματα όπως επαγγελματική ανασφάλεια, επαγγελματική ικανοποίηση, επίτευξη ισορροπίας στους ρόλους της ζωής τους, αντιμετώπιση εργασιακού στρες λόγω υπερβολικών ευθυνών, ασάφεια ρόλων, δύσκολοι προϊστάμενοι και εχθρικές σχέσεις με συναδέλφους, και πολλά άλλα. Συχνά, όταν οι ενήλικοι ζητούν συμβουλευτική υποστήριξη, συζητούν επίσης και μη εργασιακά θέματα στις συνεδρίες τους (Anderson & Niles, 1995). Επομένως, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που εργάζονται σε χώρους εφαρμογής συμβουλευτικής στην κοινότητα και εξυπηρετούν ενήλικους με προβληματισμούς όσον αφορά τη σταδιοδρομία τους πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να χειριστούν μια σειρά τόσο από επαγγελματικά όσο και προσωπικά ζητήματα. Οι ολιστικές προσεγγίσεις στην επαγγελματική συμβουλευτική, όπως αυτές που προσφέρουν οι Hansen (2002), Super (1990), και Miller-Tiedeman (1999), αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για το σχεδιασμό παρεμβάσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής καθώς πραγματοποιούνται την επαγγελματική ανάπτυξη σε συνάρτηση με την προσωπική ζωή του συμβουλευομένου. Θα βρείτε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους διάφορους χώρους εφαρμογής επαγγελματικής συμβουλευτικής στο βιβλίο με τίτλο *Adult Career Development: Concepts, Issues and Practices* (Niles, 2003).

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Όπως αναφέρθηκε στην αρχή αυτού του κεφαλαίου, η δυνατότητα εφαρμογής των στρατηγικών επαγγελματικής συμβουλευτικής που παρουσιάστηκαν αναλυτικά στο παρόν το βιβλίο θα εξαρτηθεί από το θεωρητικό προσανατολισμό του συμβούλου, τον προσανατολισμό του χώρου συμβουλευτικής στον οποίο εργάζεται ο σύμβουλος, τη βιβλιογραφία της έρευνας που σχετίζεται με την άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής, τις ανάγκες του συμβουλευομένου και τα πρότυπα δεοντολογίας.

Προτρέπουμε τους συμβούλους σταδιοδρομίας, και όσους εκπαιδεύονται για να γίνουν σύμβουλοι σταδιοδρομίας, να εκμεταλλευτούν τα πολλά διαθέσιμα μέσα. Ο NCDA

παρέχει πολλές διαδικτυακές δυνατότητες ([www.ncda.org](http://www.ncda.org)) που βοηθούν τους επαγγελματίες συμβούλους στο έργο τους. Το Career Development Quarterly είναι ένα εξειδικευμένο περιοδικό που έχει ως στόχο να βοηθήσει τους επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας να κάνουν καλύτερα τη δουλειά τους. Είναι σημαντικό να διαθέτει ένας σύμβουλος τις ικανότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής και να έχει υιοθετήσει τα πρότυπα δεοντολογίας του NCDA, καθώς και τα πρότυπα δεοντολογίας για τη χρήση του Διαδικτύου στην παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής. Μεταξύ των επαγγελματικών συνεδρίων για συμβούλους σταδιοδρομίας τα σημαντικότερα είναι του NCDA (που διεξάγεται συνήθως στις αρχές του καλοκαιριού), το NATCON στον Καναδά (που διεξάγεται τον Ιανουάριο) και τα συνέδρια της Διεθνούς Εταιρείας για τον Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (IAEVG), που διεξάγονται αρκετές φορές στη διάρκεια του έτους. Τα συνέδρια αυτά προσφέρουν εξαιρετικές ευκαιρίες για ενημέρωση σχετικά με την επαγγελματική συμβουλευτική καθώς και για επικοινωνία με άλλους επαγγελματίες συμβούλους. Στους υποψήφιους σπουδαστές συμβουλευτικής συνιστούμε να εξετάσουν προγράμματα κατάρτισης στα οποία το άτομο που διδάσκει το μάθημα επαγγελματικής συμβουλευτικής έχει ασχοληθεί ενεργά με την έρευνα της θεωρίας και της πρακτικής της επαγγελματικής ανάπτυξης και εργάζεται, επίσης, ως σύμβουλος σταδιοδρομίας.

Ο στόχος μας σε ολόκληρο το βιβλίο ήταν να σας μεταφέρουμε την πλούσια παράδοση και τις σύγχρονες πρακτικές που διαμόρφωσαν το παρελθόν και καθορίζουν το παρόν της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Θεωρούμε ότι οι επιτυχημένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι πρώτα απ' όλα σύμβουλοι, οι οποίοι στη συνέχεια απέκτησαν ειδικότητα στην επαγγελματική συμβουλευτική. Αντιλαμβανόμαστε ότι η διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης είναι πολύπλοκη και περιλαμβάνει μεταβλητές που αφορούν τόσο το άτομο όσο και το γενικό κοινωνικό πλαίσιο και επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία κάθε ατόμου. Η εν λόγω πολυπλοκότητα δυσκολεύει το έργο του συμβούλου σταδιοδρομίας. Εντούτοις, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν την ευκαιρία να βοηθήσουν τα άτομα να αντεπεξέλθουν καλύτερα σε μια σημαντική δοκιμασία της ζωής τους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να αποτελέσουν πηγή θετικών αλλαγών για τα άτομα και την κοινωνία, και να προσφέρουν στα άτομα τη δυναμική που χρειάζονται για να ζήσουν μια πιο ικανοποιητική, εποικοδομητική και παραγωγική ζωή.

Ο χαρακτήρας του σημερινού εργασιακού περιβάλλοντος παρουσιάζει δυσκολίες τις οποίες οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αντιμετωπίσουν: πολλοί νιώθουν ανασφάλεια για τη δουλειά τους, η δια βίου μάθηση αποτελεί μια ανάγκη, ενώ πολλοί άνθρωποι πασχίζουν να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασίας και των άλλων ρόλων της ζωής τους. Δεδομένης της ύπαρξης τέτοιων ζητημάτων, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να συνεχίσουν να βοηθούν τα άτομα να ξεπεράσουν τα επαγγελματικά ζητήματά τους χρησιμοποιώντας αποτελεσματικές και δημιουργικές στρατηγικές. Ελπίζουμε, λοιπόν, ότι οι στρατηγικές που περιγράψαμε σε αυτό το βιβλίο θα βοηθήσουν τους συμβούλους σταδιοδρομίας να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές ανησυχίες των συμβουλευομένων τους εφαρμόζοντας αποτελεσματικές και δημιουργικές παρεμβάσεις.

# Παράρτημα Α

---

## ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (NCDA)

---

<http://www.ncda.org>.

Βαθμολογήστε τον εαυτό σας σύμφωνα με το επίπεδο ικανότητάς σας με βάση τους ακόλουθους δείκτες επίδοσης: 1 = χαμηλό, 2 = μεσαίο, 3 = υψηλό.

### ΘΕΩΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Θεωρητικό υπόβαθρο και γνώσεις που αξιολογούνται ως ουσιώδεις για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική συμβουλευτική και ανάπτυξη. Επίδειξη γνωστικής επάρκειας σε:

1. Θεωρίες συμβουλευτικής και συναφείς τεχνικές.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Θεωρίες και μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Ατομικές διαφορές που έχουν σχέση με το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, την εθνικότητα και τις σωματικές και πνευματικές ικανότητες.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Θεωρητικά μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης και συμβουλευτικής, και σχετικές τεχνικές και πηγές διάχυσης της πληροφόρησης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Ανάπτυξη και εξέλιξη του ανθρώπου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Σχέσεις ρόλων που διευκολύνουν το σχεδιασμό ζωής-εργασίας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
7. Πληροφορίες, τεχνικές και μοντέλα που αφορούν τον επαγγελματικό σχεδιασμό και την επαγγελματική αποκατάσταση.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Δεξιότητες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής που θεωρούνται ουσιώδεις για την αποτελεσματική επαγγελματική συμβουλευτική. Επίδειξη της ικανότητας για:

1. Δημιουργία και διατήρηση δημιουργικών διαπροσωπικών σχέσεων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Δημιουργία και διατήρηση δημιουργικού κλίματος σε ομάδες.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Συνεργασία με τους συμβουλευόμενους για τον προσδιορισμό προσωπικών στόχων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Προσδιορισμό και επιλογή τεχνικών που ανταποκρίνονται στους στόχους του συμβουλευομένου ή της ομάδας, στις ανάγκες, την ψυχολογική κατάσταση και την αναπτυξιακή πορεία του συμβουλευομένου.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Προσδιορισμό και κατανόηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του συμβουλευομένου που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Προσδιορισμό και κατανόηση των οικογενειακών, υποπολιτισμικών και πολιτισμικών δομών και λειτουργιών, καθώς αυτές συνδέονται με τη σταδιοδρομία των συμβουλευομένων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
7. Προσδιορισμό και κατανόηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων των συμβουλευομένων για τη σταδιοδρομία τους.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
8. Προσδιορισμό και κατανόηση της συμπεριφοράς των συμβουλευομένων απέναντι στην εργασία και στους εργαζομένους.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
9. Προσδιορισμό και κατανόηση των αντιλήψεων των συμβουλευομένων ως προς την εργασία και τους εργαζομένους με βάση τα στερεότυπα φύλου, φυλής και κουλτούρας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
10. Πρόσκληση και παρότρυνση των συμβουλευομένων να αναλάβουν δράση ώστε να προετοιμαστούν και να θέσουν σε κίνηση τη διαδικασία αλλαγής ρόλων στη ζωή τους:
  - εντοπίζοντας πηγές σχετικών πληροφοριών και εμπειριών και  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
  - εξασφαλίζοντας και αφομοιώνοντας πληροφορίες και εμπειρίες, και αποκτώντας τις απαιτούμενες δεξιότητες για την πραγματοποίηση της αλλαγής ρόλων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3



11. Παροχή βοήθειας στον συμβουλευόμενο με σκοπό να αποκτήσει δεξιότητες απασχολησιμότητας και αναζήτησης εργασίας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
12. Παροχή υποστήριξης και παρότρυνση των συμβουλευομένων να εξετάσουν τις σχέσεις ζωής και εργασίας, περιλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ εργασίας, ελεύθερου χρόνου, οικογένειας και κοινωνικής δραστηριότητας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΑΤΟΜΙΚΗ/ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Δεξιότητες ατομικής και ομαδικής αξιολόγησης που θεωρούνται ουσιώδεις για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική συμβουλευτική. Επίδειξη ικανότητας για:

1. Αξιολόγηση προσωπικών χαρακτηριστικών, όπως κλίσεις, δυνατότητα επίτευξης στόχων, ενδιαφέροντα, αξίες και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Αξιολόγηση ενδιαφερόντων ελεύθερου χρόνου, στυλ μάθησης, ρόλων ζωής, αυτοαντίληψης, επαγγελματικής ωριμότητας, επαγγελματικής ταυτότητας, αναποφασιστικότητας ως προς τη σταδιοδρομία, προτίμησης εργασιακού περιβάλλοντος (π.χ. ικανοποίηση από την εργασία) και άλλων συναφών θεμάτων που σχετίζονται με τον τρόπο ζωής και την προσωπική ανάπτυξη.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Αξιολόγηση των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος (όπως καθήκοντα, προσδοκίες, κανόνες και συνθήκες του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος).  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Αξιολόγηση και επιλογή έγκυρων και αξιόπιστων εργαλείων ανάλογα με το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, την εθνικότητα και τις σωματικές και νοητικές ικανότητες του συμβουλευόμενου.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Αποτελεσματική και κατάλληλη χρήση ηλεκτρονικών εργαλείων αξιολόγησης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Επιλογή τεχνικών αξιολόγησης κατάλληλων τόσο για ομάδες όσο και για μεμονωμένα άτομα.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
7. Χορήγηση, αξιολόγηση και καταγραφή των ευρημάτων από τα εργαλεία αξιολόγησης σταδιοδρομίας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
8. Ερμηνεία δεδομένων από τα εργαλεία αξιολόγησης και παρουσίαση των αποτελεσμάτων στους συμβουλευόμενους και σε άλλους.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

9. Παροχή βοήθειας στον συμβουλευόμενο και στα άτομα που αυτός έχει υποδείξει για την ερμηνεία των δεδομένων από τα εργαλεία αξιολόγησης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
10. Σύνταξη λεπτομερούς έκθεσης με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ/ΠΗΓΕΣ

Βάση πληροφοριών/πηγών και ουσιώδεις γνώσεις για επαγγελματίες που ασχολούνται με την επαγγελματική συμβουλευτική. Επίδειξη γνώσεων σχετικά με:

1. Εκπαιδευτικές τάσεις, κατάρτιση και απασχόληση. Πληροφορίες για την αγορά εργασίας και φορείς που παρέχουν πληροφόρηση σχετικά με εργασιακά θέματα, αρμοδιότητες, μισθούς, απαιτήσεις και μελλοντικές προοπτικές σε σχέση με ένα ευρύ φάσμα κλάδων και επαγγελμάτων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Πηγές και δεξιότητες που χρησιμοποιούν οι συμβουλευόμενοι στο σχεδιασμό και στη διαχείριση ζωής-εργασίας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Κοινωνικούς και επαγγελματικούς φορείς που μπορούν να προσφέρουν βοήθεια στους συμβουλευόμενους στον επαγγελματικό σχεδιασμό και στην αναζήτηση εργασίας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Μεταβολές στους ρόλους των γυναικών και αντρών και οι επιπτώσεις αυτής της αλλαγής στην εκπαίδευση, στην οικογένεια και στον ελεύθερο χρόνο.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Μεθόδους για καλή χρήση των ηλεκτρονικών συστημάτων πληροφόρησης για τη σταδιοδρομία (Career information delivery systems) και των συστημάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής με τη βοήθεια υπολογιστή (Computer assisted career guidance systems), με σκοπό την παροχή βοήθειας στον επαγγελματικό σχεδιασμό.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΠΡΟΩΘΗΣΗ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Γνώσεις και δεξιότητες απαραίτητες για την ανάπτυξη, το σχεδιασμό, την εφαρμογή και τη διαχείριση ολοκληρωμένων προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης σε ποικίλους χώρους εφαρμογής της συμβουλευτικής. Επίδειξη γνώσεων σχετικά με:

1. Σχέδια που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

2. Τεχνικές και πρακτικές αξιολόγησης και εκτίμησης αναγκών.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Οργανωσιακές θεωρίες, στις οποίες περιλαμβάνονται η διάγνωση, η εκτίμηση της προσωπικότητας, ο σχεδιασμός, η οργανωσιακή επικοινωνία και η διαχείριση, που είναι αναγκαίες στην εκπόνηση και στην εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Μεθόδους πρόγνωσης, κατάρτισης προϋπολογισμού, σχεδιασμού, κοστολόγησης, ανάλυσης πολιτικής, κατανομής πόρων και ελέγχου ποιότητας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Θεωρίες και τεχνικές ηγεσίας για αξιολόγηση και ανατροφοδότηση, οργανωσιακές αλλαγές, λήψη αποφάσεων και επίλυση συγκρούσεων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Επαγγελματικά πρότυπα και κριτήρια για προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
7. Κοινωνικές τάσεις, κρατική και ομοσπονδιακή νομοθεσία, που επηρεάζουν την ανάπτυξη και την εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

Επίδειξη ικανότητας για:

8. Εφαρμογή ατομικών και ομαδικών προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης για ειδικές κοινωνικές ομάδες.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
9. Εκπαίδευση άλλων στην κατάλληλη χρήση ηλεκτρονικών συστημάτων για επαγγελματική πληροφόρηση και σχεδιασμό.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
10. Σχεδιασμό, οργάνωση και διαχείριση ενός ολοκληρωμένου κέντρου επαγγελματικής συμβουλευτικής.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
11. Εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης σε συνεργασία με άλλους.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
12. Προσδιορισμό και αξιολόγηση ικανοτήτων προσωπικού.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
13. Διοργάνωση καμπάνιας προβολής και δημοσίων σχέσεων αναφορικά με τις δραστηριότητες και τις υπηρεσίες της επαγγελματικής ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ (COACHING), ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

Γνώσεις και δεξιότητες που θεωρούνται ουσιώδεις σε σχέση με άτομα και οργανισμούς που επηρεάζουν τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανάπτυξης. Επίδειξη της ικανότητας για:

1. Χρήση θεωριών συμβουλευτικής, στρατηγικών και μοντέλων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Δημιουργία και διατήρηση μιας παραγωγικής συμβουλευτικής σχέσης με ανθρώπους που μπορούν να επηρεάσουν τη σταδιοδρομία ενός συμβουλευόμενου.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Παροχή βοήθειας στο κοινό και στους νομοθέτες ώστε να κατανοήσουν τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής, της επαγγελματικής ανάπτυξης και του σχεδιασμού ζωής-εργασίας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Επηρεασμό των πολιτικών που είναι αρμόδιοι για την επαγγελματική ανάπτυξη και το σχεδιασμό προγραμμάτων για το εργατικό δυναμικό.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Ανάλυση των μελλοντικών οργανωτικών αναγκών και του τωρινού επιπέδου δεξιοτήτων των εργαζομένων και ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη βελτίωση της απόδοσής τους.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Καθοδήγηση και προετοιμασία εργαζομένων (Mentor and Coach employees).  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑ

Γνώσεις και δεξιότητες που θεωρούνται ουσιώδεις σε σχέση με την κοινωνική πολυμορφία που επηρεάζει τις διαδικασίες της επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανάπτυξης. Επίδειξη της ικανότητας για:

1. Προσδιορισμό αναπτυξιακών μοντέλων και δεξιοτήτων πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Προσδιορισμό των ιδιαίτερων αναπτυξιακών αναγκών των διαφόρων πληθυσμών, όπως αυτές διαμορφώνονται βάσει των διαφορών φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, εθνοτικής ομάδας, φυλής και σωματικής ή νοητικής ικανότητας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Καθορισμό προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης για την ικανοποίηση των αναγκών των διαφόρων πληθυσμών.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

4. Εξεύρεση κατάλληλων μεθόδων ή μέσων για επικοινωνία με άτομα που δεν γνωρίζουν καλά τη γλώσσα.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Προσδιορισμό εναλλακτικών προσεγγίσεων για την κάλυψη των αναγκών επαγγελματικού σχεδιασμού για άτομα διαφόρων πληθυσμών.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Προσδιορισμό φορέων της κοινότητας και δημιουργία επαφών για την παροχή βοήθειας σε συμβουλευόμενους με ειδικές ανάγκες.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
7. Παροχή βοήθειας σε άλλα μέλη του προσωπικού, επαγγελματίες και μέλη της κοινότητας για να κατανοήσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες/τα χαρακτηριστικά διαφόρων πληθυσμών όσον αφορά την επαγγελματική διερεύνηση, τις προσδοκίες απασχόλησης και τα οικονομικά/κοινωνικά θέματα.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
8. Προάσπιση για την επαγγελματική ανάπτυξη και την απασχόληση διαφόρων πληθυσμών.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
9. Σχεδιασμό και παράδοση προγραμμάτων και υλικών επαγγελματικής ανάπτυξης σε δυσπρόσιτους πληθυσμούς.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΕΠΟΠΤΕΙΑ

Γνώσεις και δεξιότητες που θεωρούνται ουσιώδεις για την αξιολόγηση της απόδοσης συμβούλων επαγγελματικής ανάπτυξης και για τη διατήρηση και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων. Επίδειξη της:

1. Ικανότητας για αναγνώριση των προσωπικών ορίων και δυνατοτήτων ως σύμβουλος σταδιοδρομίας και αναζήτηση εποπτείας ή παραπομπή των συμβουλευομένων όταν χρειάζεται.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Ικανότητας χρήσης εποπτείας σε τακτική βάση για τη διατήρηση και τη βελτίωση των συμβουλευτικών δεξιοτήτων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Ικανότητας συνεργασίας με επόπτες και συναδέλφους σχετικά με θέματα των συμβουλευομένων και θέματα συμβουλευτικής, καθώς και με ζητήματα που αφορούν την ατομική επαγγελματική ανάπτυξη του συμβούλου σταδιοδρομίας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Γνώσης μοντέλων και θεωριών εποπτείας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

5. Ικανότητας παροχής αποτελεσματικής εποπτείας σε συμβούλους επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας με διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Ικανότητας παροχής αποτελεσματικής εποπτείας σε συμβούλους επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας με διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας, που περιλαμβάνει:
- Γνώση των ρόλων, των ικανοτήτων και των κανόνων δεοντολογίας προτύπων τους.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
  - Καθορισμό της ικανότητάς τους σε κάθε τομέα της ειδικότητάς τους.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
  - Επιμόρφωσή τους σε διάφορους τομείς του γνωστικού τους πεδίου, περιλαμβανομένης της ερμηνείας εργαλείων αξιολόγησης.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
  - Παρακολούθηση και καθοδήγηση των δραστηριοτήτων των επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας, και προγραμματισμό τακτικών συναντήσεων εποπτείας με σκοπό τον έλεγχο των δραστηριοτήτων τους.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

#### ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΑ/ΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Βάση πληροφοριών και ουσιώδεις γνώσεις για τη δεοντολογική και νομικά ορθή άσκηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Επίδειξη των γνώσεων όσον αφορά στην/στα:

1. Τήρηση δεοντολογικών κωδίκων και προτύπων σχετικά με το επάγγελμα της επαγγελματικής συμβουλευτικής (π.χ. NBCC, NCDA και ACA).  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Σύγχρονα δεοντολογικά και νομικά ζητήματα που επηρεάζουν την άσκηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής με κάθε κοινωνική ομάδα.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Σύγχρονα δεοντολογικά/νομικά ζητήματα αναφορικά με τη χρήση συστημάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής με τη βοήθεια υπολογιστή.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Δεοντολογικά πρότυπα σε σχέση με ζητήματα παροχής συμβουλών.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Κρατικοί και ομοσπονδιακοί νόμοι σχετικά με το απόρρητο των πληροφοριών που συλλέγονται κατά τη συμβουλευτική διαδικασία.  
 \_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΕΡΕΥΝΑ/ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Γνώσεις και δεξιότητες που θεωρούνται ουσιώδεις για την κατανόηση και τη διεξαγωγή έρευνας και αξιολόγησης στην επαγγελματική συμβουλευτική και ανάπτυξη. Επίδειξη της ικανότητας για:

1. Σύνταξη ερευνητικής πρότασης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Χρήση μεθόδων και μοντέλων κατάλληλων για την έρευνα της επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Διάχυση των ερευνητικών ευρημάτων σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων της επαγγελματικής συμβουλευτικής.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
4. Σχεδιασμό, διεξαγωγή προγραμμάτων αξιολόγησης και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Σχεδιασμό προγραμμάτων αξιολόγησης που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες ανομοιογενών πληθυσμών, περιλαμβανομένων ατόμων και των δύο φύλων, διαφορετικού σεξουαλικού προσανατολισμού, διαφορετικής εθνικής και φυλετικής καταγωγής και διαφορετικών σωματικών και νοητικών ικανοτήτων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
6. Εφαρμογή κατάλληλων στατιστικών μοντέλων στην έρευνα επαγγελματικής ανάπτυξης.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

## ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Γνώσεις και δεξιότητες που θεωρούνται ουσιώδεις για τη χρήση τεχνολογίας με σκοπό την παροχή βοήθειας κατά τον επαγγελματικό σχεδιασμό. Επίδειξη γνώσεων σε:

1. Διάφορα ηλεκτρονικά συστήματα καθοδήγησης και πληροφόρησης, καθώς και υπηρεσίες που διατίθενται στο ίντερνετ.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
2. Πρότυπα αξιολόγησης τέτοιων συστημάτων και υπηρεσιών (π.χ. NCDA και ACSCI).  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
3. Τρόπους χρήσης ηλεκτρονικών συστημάτων και υπηρεσιών ίντερνετ για την παροχή βοήθειας κατά τον επαγγελματικό σχεδιασμό σύμφωνα με τα δεοντολογικά στάνταρ.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

4. Χαρακτηριστικά των συμβουλευομένων που ευνοούν περισσότερο ή λιγότερο την αποκόμιση οφέλους από τη χρήση τεχνολογικών συστημάτων.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3
5. Μεθόδους αξιολόγησης και επιλογής ενός συστήματος, ώστε να ανταποκρίνεται στις τοπικές ανάγκες κάθε κοινότητας.  
\_\_ 1 \_\_ 2 \_\_ 3

Αναθεωρήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του NCDA, Απρίλιο 1997.

Πηγή: Από το έργο *The National Career Development Association's Career Counseling Competencies and Performance Indicators*, 1997, NCDA. Επανεκτύπωση με την άδεια του NCDA.



## ΕΘΝΙΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ: ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ (ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ 2003)

---

Ο Κώδικας Δεοντολογίας που παρουσιάζεται εδώ αναπτύχθηκε στα πλαίσια του Αμερικανικού Εθνικού Συμβουλίου Πιστοποιημένων Συμβούλων (NBCC), ενός ανεξάρτητου, εθελοντικού και μη-κερδοσκοπικού οργανισμού που ιδρύθηκε το 1982. Το κείμενο που προέκυψε, με τον τίτλο «Κώδικας Δεοντολογίας», τροποποιήθηκε τελευταία φορά το 1987 από το NBCC και υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του Εθνικού Σύνδεσμου Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA) το 1987 όπως αναθεωρήθηκαν το 1991, με μικρές αλλαγές στη διατύπωση (π.χ. προστέθηκαν συγκεκριμένες αναφορές για τα μέλη του NCDA).

**Προοίμιο:** Ο NCDA είναι ένας εκπαιδευτικός, επιστημονικός και επαγγελματικός οργανισμός, αφιερωμένος στην ενίσχυση της αξίας, της αξιοπρέπειας, των δυνατοτήτων και της μοναδικότητας κάθε ατόμου, και αποτελεί, ως εκ τούτου, αρωγό κοινωνικής δράσης. Ο κώδικας δεοντολογίας επιτρέπει στο NCDA να αποσαφηνίσει τη φύση των ηθικών υποχρεώσεων για τους ενεργούς και μελλοντικούς επαγγελματίες συμβούλους επαγγελματικής ανάπτυξης.

### ΕΝΟΤΗΤΑ 1η: ΓΕΝΙΚΑ

Τα μέλη του NCDA επηρεάζουν την ανάπτυξη του επαγγελματικού τους τομέα με συνεχείς προσπάθειες για τη βελτίωση των επαγγελματικών πρακτικών, των υπηρεσιών και της έρευνας. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι συνεχής στη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας των συμβούλων και πραγματοποιείται με βάση την ανάπτυξη μίας φιλοσοφίας η οποία εξηγεί τον τρόπο και τους λόγους με βάση τους οποίους λειτουργούν οι σύμβουλοι κατά τη δημιουργία της υποστηρικτικής σχέσης. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οφείλουν να συγκεντρώνουν στοιχεία σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους και να καθοδηγούνται από τα σχετικά ευρήματα.

1. Τα μέλη του NCDA φέρουν ευθύνη απέναντι στους συμβουλευόμενους στους οποίους παρέχουν τις υπηρεσίες τους και απέναντι στους φορείς στα πλαίσια των οποίων ασκούν τα επαγγελματικά τους καθήκοντα. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οφείλουν επίσης να συμβάλλουν στην ενίσχυση του εκάστοτε γραφείου, οργανισμού ή ιδρύματος, διατηρώντας στις υπηρεσίες τους υψηλότατα επίπεδα επαγγελματισμού. Η αποδοχή

της επαγγελματικής θέσης σε κάποιο φορέα συνεπάγεται την αποδοχή εκ μέρους του συμβαλλόμενου συμβούλου των γενικών πολιτικών και αρχών του φορέα. Συνεπώς, οι επαγγελματικές δραστηριότητες του συμβούλου είναι πλήρως εναρμονισμένες με τους στόχους του φορέα. Στην περίπτωση που, παρά τις συγκροτημένες προσπάθειες για το αντίθετο, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας δε δύναται να αποδεχτεί τα επιθυμητά πρότυπα συμπεριφοράς όπως αυτά καθορίζονται από τον εργοδότη σχετικά με τις αλλαγές στην πολιτική του φορέα με στόχο τη θετική ανάπτυξή του και την ανάπτυξη των συμβουλευομένων, θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη το ενδεχόμενο λήξης της συνεργασίας.

2. Η ηθική συμπεριφορά ανάμεσα στους επαγγελματίες συνεργάτες (π.χ. τους επαγγελματίες συμβούλους) είναι προαπαιτούμενη σε κάθε περίπτωση. Όταν υπάρχουν έγκυρες πληροφορίες οι οποίες θέτουν υπό αμφισβήτηση την ηθική συμπεριφορά των συνεργατών, τα μέλη του NCDA θα πρέπει να προβαίνουν στις απαραίτητες ενέργειες για τη διευθέτηση της κατάστασης. Οι ενέργειες αυτές θέτουν αρχικά σε λειτουργία τις ανάλογες διαδικασίες όπως αυτές καθορίζονται από τον Αμερικάνικο Σύνδεσμο Συμβουλευτικής (ACA), της οποίας τμήμα αποτελεί το NCDA.

3. Τα μέλη του NCDA δε δηλώνουν ή υπαινίσσονται επαγγελματικά προσόντα τα οποία υπερβαίνουν τα πραγματικά τους προσόντα, ενώ είναι υπεύθυνοι για τη διόρθωση σχετικών πιθανών παρερμηνειών από τρίτους.

4. Τα μέλη του NCDA δε θα πρέπει να δέχονται οποιαδήποτε επιπλέον αμοιβή ή ανταπόδοση για τις συμβουλευτικές τους υπηρεσίες σε άτομα τα οποία έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις υπηρεσίες αυτές στο πλαίσιο του φορέα ή του γραφείου, στο οποίο απασχολούνται ως σύμβουλοι. Η πολιτική ορισμένων γραφείων προβλέπει ειδικές ρήτρες σχετικά με την ιδιωτική επαγγελματική πρακτική του προσωπικού σε σχέση με συμβουλευόμενοι του ίδιου γραφείου. Ωστόσο, στην περίπτωση που κάποιος συμβουλευόμενος του γραφείου επιθυμεί ιδιωτικές υπηρεσίες συμβουλευτικής, θα πρέπει να ενημερώνεται για τις διαθέσιμες εναλλακτικές επιλογές του. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δε θα πρέπει να παραπέμπουν στις ιδιωτικές τους υπηρεσίες τους επίσημους συμβουλευόμενους του κεντρικού γραφείου ή των φορέων με τους οποία συνεργάζονται.

5. Για τον καθορισμό της αμοιβής για τις παρεχόμενες υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, τα μέλη του NCDA θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις οικονομικές δυνατότητες των συμβουλευομένων και την αντίστοιχη έκπτωση. Στην περίπτωση που η προβλεπόμενη αμοιβή δεν ανταποκρίνεται στις δυνατότητες του συμβουλευομένου, θα πρέπει να παρέχεται υποστήριξη για την εύρεση ανάλογων υπηρεσιών με αποδεκτό για τον συμβουλευόμενο κόστος.

6. Τα μέλη του NCDA διεκδικούν αποκλειστικά εκείνες τις θέσεις για τις οποίες διαθέτουν τα αντίστοιχα επαγγελματικά προσόντα.

7. Τα μέλη του NCDA αναγνωρίζουν τους περιορισμούς που εμπεριέχονται στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και χρησιμοποιούν αποκλειστικά τις τεχνικές πάνω στις οποίες είναι κατάλληλα καταρτισμένοι μέσω εκπαίδευσης και/ή επαγγελματικής εμπειρίας. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αναγνωρίζουν την ανάγκη της διαρκούς επιμόρφωσης.

φωσης και αποζητούν σχετικές ευκαιρίες ώστε να είναι σε θέση να προσφέρουν αποτελεσματικές υπηρεσίες.

8. Τα μέλη του NCDA έχοντας συνείδηση της στενής σχέσης που αναπτύσσεται κατά τη συμβουλευτική διαδικασία, διατηρούν τον σεβασμό απέναντι στον συμβουλευόμενο και αποφεύγουν τις ενέργειες που αποσκοπούν στην ικανοποίηση προσωπικών τους αναγκών εις βάρος του συμβουλευομένου.

9. Τα μέλη του NCDA δεν παραβλέπουν ούτε εμπλέκονται οι ίδιοι σε ενέργειες σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία ορίζεται ως εσκεμμένα ή επαναλαμβανόμενα σχόλια, κινήσεις ή φυσική επαφή σεξουαλικού περιεχομένου.

10. Τα μέλη του NCDA αποφεύγουν να εμπλέκουν προσωπικά ή επαγγελματικά ζητήματα που αφορούν τους ίδιους στη συμβουλευτική διαδικασία. Έχουν αναπτυγμένη συνείδηση για τα θέματα που σχετίζονται με τα στερεότυπα και τις διακρίσεις (π.χ. προκαταλήψεις με βάση την ηλικία, τις ειδικές ανάγκες, την εθνικότητα, το φύλο, την καταγωγή, τη θρησκεία ή τις σεξουαλικές προτιμήσεις) και διασφαλίζουν τα προσωπικά δικαιώματα και την αξιοπρέπεια του συμβουλευομένου κατά τη συμβουλευτική διαδικασία.

11. Τα μέλη του NCDA είναι ανά πάσα στιγμή υπόλογα για τη συμπεριφορά τους. Οφείλουν να έχουν συνείδηση του γεγονότος ότι οι πράξεις και η συμπεριφορά τους καθορίζονται με βάση την επαγγελματική ακεραιότητα και ότι στις περιπτώσεις που προβαίνουν σε μη θεμιτές πράξεις ή συμπεριφορές, θέτουν σε κίνδυνο την εμπιστοσύνη του κοινού απέναντι στο επάγγελμα του συμβούλου. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αποφεύγουν δημόσιες συμπεριφορές που αντίκεινται στα καθιερωμένα ηθικά πρότυπα και στους νόμους, ώστε να προστατεύουν την πίστη του κοινού στο επάγγελμα του συμβούλου.

12. Τα μέλη του NCDA φέρουν κοινωνική ευθύνη, καθώς οι παραινήσεις και οι επαγγελματικές τους δραστηριότητες έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν τις ζωές των άλλων. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας διατηρούν πλήρη γνώση της επίδρασής τους και βρίσκονται σε εγρήγορση σχετικά με προσωπικές, κοινωνικές, επιχειρηματικές, οικονομικές ή πολιτικές καταστάσεις ή πιέσεις οι οποίες ενδέχεται να τους οδηγήσουν σε αθέμιτη χρήση της επιρροής την οποία είναι σε θέση να εξασκήσουν.

13. Τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που προσφέρονται από τα μέλη του NCDA στα πλαίσια ομαδικών συνεδριών, διαλέξεων, γραπτών άρθρων, ραδιοφωνικών ή τηλεοπτικών προγραμμάτων, ή με κάποιο άλλο μέσο, θα πρέπει να ανταποκρίνονται στα κριτήρια που αναφέρονται στο κείμενο του Κώδικα Δεοντολογίας από την 1η ως την 6η Ενότητα.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 2η: Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ

1. Πρωταρχική υποχρέωση κάθε μέλους του NCDA είναι ο σεβασμός της αξιοπρέπειας και η βελτίωση της ποιότητας ζωής του συμβουλευομένου, ανεξάρτητα από το εάν χρησιμοποιείται για τον σκοπό αυτό ατομική ή ομαδική διαδικασία. Στο πλαίσιο της ομαδικής συμβουλευτικής, ο σύμβουλος είναι επίσης υπεύθυνος για την εφαρμογή κάθε δυνατής προφύλαξης, ώστε κάθε άτομο μέσα στην ομάδα να είναι σωματικά και/ή ψυχολογικά

προστατευμένο από τραυματικές εμπειρίες που ενδέχεται να προκύψουν στα πλαίσια της διάδρασης με τα υπόλοιπα άτομα.

2. Η συμβουλευτική διαδικασία και οι πληροφορίες που προκύπτουν από αυτήν παραμένουν εμπιστευτικές, σύμφωνα με τις νόμιμες υποχρεώσεις για τα μέλη του NCDA. Στις περιπτώσεις ομαδικών συμβουλευτικών διαδικασιών, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ορίζει ένα πλαίσιο εμπιστευτικότητας σχετικά με τις αποκαλύψεις όλων των ατόμων που συμμετέχουν στην ομάδα.

3. Τα μέλη του NCDA γνωρίζουν και λαμβάνουν υπόψη την παράδοση και τις πρακτικές άλλων επαγγελματικών ομάδων με τις οποίες συνεργάζονται και διασφαλίζουν την πλήρη εναρμόνιση με το έργο αυτών των ομάδων. Στην περίπτωση που ένα άτομο δέχεται ανάλογες υπηρεσίες από κάποιον άλλο επαγγελματία του χώρου, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν προσφέρουν άμεσα τις υπηρεσίες τους στο συγκεκριμένο άτομο. Στην περίπτωση που ένα άτομο το οποίο δέχεται ήδη υπηρεσίες από κάποιον άλλο επαγγελματία του χώρου, έρθει σε επαφή με τον σύμβουλο σταδιοδρομίας, θα πρέπει εκείνος να λάβει προσεκτικά υπόψη την επαγγελματική διαδικασία που έχει ακολουθηθεί και να προχωρήσει με προσοχή και ευαισθησία απέναντι στα θεραπευτικά ζητήματα που πρόκειται να θίξει και απέναντι στην κατάσταση του συμβουλευομένου. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συζητούν παρόμοια ζητήματα που προκύπτουν με τους συμβουλευόμενους τους ώστε να ελαχιστοποιήσουν τον κίνδυνο σύγχυσης ή αντιπαράθεσης.

4. Στην περίπτωση που η κατάσταση του συμβουλευομένου υποδεικνύει την ύπαρξη πραγματικού και άμεσου κινδύνου για τον ίδιο ή άλλα άτομα, ο σύμβουλος-μέλος του NCDA θα πρέπει να προβεί προσωπικά στις κατάλληλες ενέργειες ενημερώνοντας τις αρμόδιες αρχές. Είναι πιθανό να χρειαστεί σύσκεψη με άλλους επαγγελματίες, όταν αυτό είναι δυνατό. Ο ίδιος θα πρέπει να αναλαμβάνει την ευθύνη για τις πράξεις του συμβουλευομένου μόνο ύστερα από προσεκτική σκέψη, ενώ σε κάθε περίπτωση ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να αναλαμβάνει ο ίδιος τις ευθύνες του το συντομότερο δυνατό.

5. Το υλικό αναφοράς της συμβουλευτικής διαδικασίας, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι σημειώσεις των συνεντεύξεων, στοιχεία ψυχομετρικής αξιολόγησης, αλληλογραφία, οπτικοακουστικά τεκμήρια, ηλεκτρονικά αποθηκευμένα στοιχεία, και οποιαδήποτε άλλη σχετική πληροφορία θα πρέπει να θεωρούνται επαγγελματικά στοιχεία για αποκλειστική χρήση κατά τη συμβουλευτική διαδικασία. Δε θα πρέπει να θεωρούνται στοιχεία των αρχείων του φορέα ή του γραφείου στο οποίο απασχολείται το εκάστοτε μέλος του NCDA, εκτός από τις περιπτώσεις στις οποίες κάτι τέτοιο προβλέπεται από το καταστατικό ή τη νομοθεσία του κράτους. Η αποκάλυψη σε τρίτους στοιχείων της συμβουλευτικής διαδικασίας προϋποθέτει έγκριση του συμβουλευομένου. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οφείλουν να υιοθετούν όλες τις απαραίτητες προφυλάξεις ώστε να διατηρείται η εμπιστευτικότητα στα αρχεία και στη διάθεση των στοιχείων. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οι οποίοι διαθέτουν πληροφορίες στο κοινό ή σε υφιστάμενους, συναδέλφους, ή προϊστάμενους θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες αυτές θα έχουν γενικό περιεχόμενο, ότι δεν θα κατονομάζουν τον εκάστοτε συμβουλευόμενο, ενώ θα είναι ακριβείς, αμερόληπτες, αντικειμενικές και πραγματικές.

6. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να εγγυώνται για την ασφάλεια των ηλεκτρονικά αποθηκευμένων πληροφοριών. Τα στοιχεία θα πρέπει να περιορίζονται σε πληροφορίες που είναι σχετικές και απαραίτητες για την υπηρεσία που παρέχεται, ενώ η πρόσβαση σε αυτές θα πρέπει να είναι δυνατή αποκλειστικά στα προβλεπόμενα μέλη του προσωπικού τα οποία σχετίζονται με την παρεχόμενη υπηρεσία, μέσω του ασφαλέστερου δυνατού, διαθέσιμου συστήματος πρόσβασης στον υπολογιστή. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει επίσης να εγγυώνται ότι οι ηλεκτρονικά αποθηκευμένες πληροφορίες διαγράφονται όταν δεν είναι πλέον απαραίτητες στη διαδικασία παροχής της υπηρεσίας.

7. Οι πληροφορίες που προκύπτουν από τη συμβουλευτική διαδικασία και οι οποίες χρησιμοποιούνται για την εκπαίδευση ή την έρευνα συμβούλων θα πρέπει να περιορίζονται σε κεκαλυμμένα στοιχεία ώστε να προστατεύεται πλήρως η ταυτότητα του συμμετέχοντα/συμβουλευόμενου και θα πρέπει να γίνονται διαθέσιμες μετά από έγκρισή του.

8. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να ενημερώνουν τους συμβουλευόμενους, πριν ή κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, σχετικά με τους στόχους, τους σκοπούς, τις τεχνικές, τους κανόνες, τις διαδικασίες και τους περιορισμούς τα οποία ενδέχεται να επηρεάσουν τη συμβουλευτική διαδικασία.

9. Όλες οι μέθοδοι θεραπευτικής παρέμβασης που χρησιμοποιούνται από τους συμβούλους του NCDA πρέπει να παρουσιάζονται επαρκώς στους μελλοντικούς συμβουλευόμενους, ενώ θα πρέπει να λαμβάνονται οι απαραίτητες προφυλάξεις κατά τη χρήση τους.

10. Τα μέλη του NCDA τα οποία έχουν μία σχέση με τον μελλοντικό συμβουλευόμενο που εμπεριέχει επιτήρηση ή/και αξιολόγηση του, δε θα πρέπει να αναλαμβάνουν οι ίδιοι να παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στο συγκεκριμένο άτομο, αλλά θα πρέπει να το παραπέμπουν σε κάποιον συνάδελφο. Εξαιρέσεις ισχύουν μόνο σε περιπτώσεις στις οποίες η κατάσταση κάποιου ατόμου απαιτεί άμεση συμβουλευτική παρέμβαση για την οποία δεν υπάρχει διαθέσιμη εναλλακτική λύση. Η ανάπτυξη διττής σχέσης με τον συμβουλευόμενο είναι πιθανό να επηρεάσει την αντικειμενικότητα του συμβούλου σταδιοδρομίας και την επαγγελματική του κρίση και συνεπώς θα πρέπει να αποφεύγεται ή/και να τερματίζεται η συμβουλευτική σχέση με παραπομπή του συμβουλευόμενου σε κάποιον άλλο ικανό επαγγελματία.

11. Όταν τα μέλη του NCDA αναγνωρίζουν την αδυναμία τους να παρέχουν επαγγελματική ενίσχυση σε έναν συμβουλευόμενο ή μελλοντικό συμβουλευόμενό τους, θα πρέπει αντίστοιχα είτε να τερματίζουν τη συμβουλευτική σχέση είτε να μην την αναλαμβάνουν. Σε κάθε περίπτωση, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας θα πρέπει να προτείνει κατάλληλες εναλλακτικές επιλογές. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να έχουν γνώσεις σχετικά με τους φορείς παραπομπής ώστε να μπορεί να διευκολύνεται η σχετική διαδικασία. Στην περίπτωση που ο συμβουλευόμενος δεν αποδέχεται την προτεινόμενη παραπομπή ο σύμβουλος σταδιοδρομίας δεν είναι υποχρεωμένος να συνεχίσει τη συμβουλευτική διαδικασία.

12. Τα μέλη του NCDA έχουν τη δυνατότητα να συμβουλευτούν κάποιο άλλο μέλος σχετικά με κάποιον συμβουλευόμενο τους και θα πρέπει να ενημερώνουν τους συμβου-

λευόμενους τους για αυτή τη δυνατότητα. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να αποφεύγουν τη δημιουργία αντικρουόμενων συμφερόντων η οποία είναι πιθανό να εμποδίζει το δεύτερο σύμβουλο να προσφέρει την κατάλληλη στήριξη στον σύμβουλο σταδιοδρομίας ώστε να ενισχύσει τον συμβουλευόμενο του.

13. Τα μέλη του NCDA οι οποίοι προσφέρουν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε συμβουλευόμενους με διαφορετική καταγωγή από τη δικιά τους, θα πρέπει να θέτουν σε εφαρμογή τις γνώσεις, την προσωπική τους συνείδηση και την ευαισθησία τους σχετικά με τις καταβολές του συμβουλευομένου και να υιοθετούν σχετικές τεχνικές κατά τη συμβουλευτική διαδικασία.

14. Όταν κάποιο μέλος του NCDA εφαρμόζει μία εντατική συμβουλευτική διαδικασία με έναν συμβουλευόμενο, θα πρέπει να καθορίζει τις ανάγκες του συμβουλευομένου. Όταν οι ανάγκες αυτές δεν εντάσσονται στο πεδίο ειδίκευσης του συμβούλου, θα πρέπει να γίνονται οι κατάλληλες διαδικασίες παραπομπής.

15. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να επιλέγουν προσεκτικά τα μέλη μίας μελλοντικής ομάδας, ιδιαίτερα όταν κεντρικός στόχος είναι η αυτο-κατανόηση και η προσωπική ανάπτυξη των μελών, μέσω της προσωπικής έκθεσης τους στα πλαίσια της ομάδας.

16. Όταν κατά τη συμβουλευτική διαδικασία γίνεται χρήση ηλεκτρονικών πληροφοριών ή συστημάτων, τα μέλη του NCDA θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η συγκεκριμένη υπολογιστική εφαρμογή, καθώς και οι πληροφορίες που αυτή περιέχει, είναι κατάλληλη για τις αντίστοιχες ανάγκες του εκάστοτε συμβουλευόμενου και δεν δίνει αποτελέσματα βάσει προκαταλήψεων. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι έχουν και οι ίδιοι αναπτύξει τα κατάλληλα επίπεδα εξοικείωσης ή γνώσης των συστημάτων τα οποία χρησιμοποιούν, όπως πρακτική εφαρμογή, εμπειρίες αναζήτησης και κατανόηση της χρήσης όλων των ανάλογων υπολογιστικών συστημάτων. Κατά την επιλογή και/ή τη συντήρηση ενός υπολογιστικού συστήματος που περιέχει επαγγελματικές πληροφορίες, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να φροντίζουν ώστε τα συστήματα να παρέχουν ενημερωμένες, ακριβείς και σχετικές πληροφορίες. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει επίσης να διασφαλίζουν ότι οι συμβουλευόμενοι είναι νοητικά, συναισθηματικά και σωματικά εξοικειωμένοι με τη χρήση υπολογιστικών συστημάτων καθώς και ότι κατανοούν το σκοπό και τη λειτουργία τους. Η χρήση υπολογιστικών εφαρμογών από τους συμβουλευόμενους θα πρέπει να αξιολογείται ώστε να αντιμετωπίζονται πιθανά προβλήματα και να καθορίζονται πιθανές ανάγκες στο μέλλον.

17. Τα μέλη του NCDA που αναπτύσσουν υπολογιστικές εφαρμογές αυτοβοήθειας από τους χρήστες, χωρίς την υποστήριξη κάποιου επαγγελματία, θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εφαρμογές αυτές σχεδιάζονται με την συγκεκριμένη φιλοσοφία από την αρχή και να μην αποτελούν αποτέλεσμα προσαρμογών κάποιας εφαρμογής που αρχικά σχεδιάστηκε ώστε να χρησιμοποιείται με την υποστήριξη του συμβούλου. Επίσης, η εφαρμογή θα πρέπει να περιέχει προγραμματισμό που να επιτρέπει τη χρήση με σκοπό την απόδοση των επιθυμητών αποτελεσμάτων, καθώς και προτάσεις για τη χρήση του, περιγραφές λανθασμένης χρήσης της εφαρμογής, και τέλος περιγραφή των περιπτώσεων για τις οποίες συνιστάται η συμβουλευτική διαδικασία. Τέλος, οι οδηγίες χρήσης θα πρέπει να συμπε-

ριλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα του σχεδιαστή της εφαρμογής, τη διαδικασία ανάπτυξης της εφαρμογής, την αξιολόγηση των πληροφοριών και τη λειτουργία της.

### ΕΝΟΤΗΤΑ 3η: ΜΕΤΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να παρέχουν συγκεκριμένες κατευθύνσεις ή πληροφορίες στο συμβουλευόμενο, πριν ή αμέσως μετά από την χορήγηση εργαλείων αξιολόγησης ή τεχνικών, ώστε τα αποτελέσματα που εξάγονται να συμπεριλαμβάνουν στο πλαίσιο μιας αντικειμενικής θεώρησης όλων των σχετικών παραγόντων. Ο σκοπός της αξιολόγησης και η χρήση των αποτελεσμάτων θα πρέπει να γίνονται γνωστά στον εξεταζόμενο πριν από τη διεξαγωγή της αξιολόγησης.

2. Κατά την επιλογή εργαλείων αξιολόγησης ή τεχνικών με σκοπό να χρησιμοποιηθούν σε κάποια συγκεκριμένη περίπτωση ή σε έναν συγκεκριμένο συμβουλευόμενο, τα μέλη του NCDA θα πρέπει να αξιολογούν προσεκτικά τη θεωρητική βάση και τα χαρακτηριστικά των εργαλείων, την ισχύ τους, την αξιοπιστία τους και την καταλληλότητά τους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αναλαμβάνουν πλήρη ευθύνη για τη χρήση πληροφοριών οι οποίες δεν έχουν ελεγχθεί με προσοχή.

3. Όταν ένα μέλος του NCDA προβαίνει σε δημόσιες δηλώσεις σχετικά με την αξιολόγηση κάποιου εργαλείου ή τεχνικής, θα πρέπει να προσφέρει ακριβείς πληροφορίες και να αποφεύγει αυθαίρετα συμπεράσματα ή παρερμηνείες όταν χρησιμοποιεί ψυχομετρικούς όρους. Συχνά απαιτείται ιδιαίτερη προσπάθεια ώστε να αποφεύγεται η αυθαίρετη χρήση όρων, όπως το IQ ή άλλων μεθόδων μετρήσεων.

4. Καθώς μία πληθώρα διαφορετικών τεχνικών αξιολόγησης είναι διαθέσιμη, τα μέλη του NCDA θα πρέπει να αναγνωρίζουν τα όρια των ικανοτήτων τους και να πραγματοποιούν αποκλειστικά τις λειτουργίες για τις οποίες έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση.

5. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην περίπτωση που οι δοκιμασίες εφαρμόζονται σε μη ελεγμένες συνθήκες ή όταν παρατηρούνται ασυνήθιστες συμπεριφορές ή αναπάντεχα φαινόμενα κατά τη διεξαγωγή μίας δοκιμασίας. Σε αυτή την περίπτωση τα αποτελέσματα θα πρέπει να αναγνωρίζονται ως μη έγκυρα ή ως περιορισμένης εγκυρότητας. Αξιολογήσεις που πραγματοποιούνται χωρίς καμία ή με περιορισμένη επιτήρηση θεωρούνται μη αποδεκτές ηθικά. Ωστόσο, είναι αποδεκτή η χρήση καθιερωμένων εργαλείων τα οποία είναι σχεδιασμένα για εφαρμογή και αξιολόγηση από τον ίδιο τον χρήστη, όπως για παράδειγμα τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων.

6. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να διατηρούν την εμπιστευτικότητα του περιεχομένου των ψυχομετρικών εργαλείων αξιολόγησης. Επιπλέον, ο εξεταστής θα πρέπει να είναι ενημερωμένος για την ύπαρξη συνθηκών που ευνοούν την απόδοση καλύτερων αποτελεσμάτων στη δοκιμασία. (π.χ. θα πρέπει να υπάρχει κύρωση για τις απαντήσεις που απαντώνται με υπόθεση).

7. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τους περιορισμούς της ψυχομετρικής όταν επιλέγουν ή χρησιμοποιούν κάποιο εργαλείο, καθώς και όταν ερμη-

νεύουν τα αποτελέσματα αντίστοιχων δοκιμασιών. Όταν η δοκιμασία πραγματοποιείται με σκοπό την κατηγοριοποίηση των συμβουλευόμενων, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να διασφαλίζουν περιοδικό έλεγχο και/ή επανάληψη της δοκιμασίας ώστε να αποφεύγεται η στερεοτυπική κατηγοριοποίηση.

8. Οι παράγοντες που καθορίζουν ποιος θα είναι ο τελικός δέκτης των αποτελεσμάτων της δοκιμασίας είναι αφενός η καλή κατάσταση του εξεταζόμενου και αφετέρου η πλήρης κατανόηση της δοκιμασίας από τον εξεταζόμενο εκ των προτέρων. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να φροντίζουν ώστε η αποκάλυψη των αποτελεσμάτων σε έναν συμβουλευόμενο ή μία ομάδα να συνοδεύεται πάντα από την κατάλληλη ερμηνεία αυτών (π.χ. να εξηγούνται οι περιορισμοί του εργαλείου ή οι κανόνες του).

9. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η αξιολόγηση μέσω υπολογιστή ή τα προγράμματα μετρήσεων λειτουργούν σωστά, ώστε να επιτρέπουν την απόδοση έγκυρων αποτελεσμάτων αξιολόγησης.

10. Τα μέλη του NCDA που είναι υπεύθυνα για τη λήψη αποφάσεων με βάση τα αποτελέσματα αξιολογήσεων, θα πρέπει να έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση και τις ικανότητες που απαιτούνται για τις ψυχολογικές και εκπαιδευτικές μετρήσεις – αυτά συμπεριλαμβάνουν κριτήρια τεκμηρίωσης, έρευνα δοκιμασιών, ή γνώσεις σχετικά με την ανάπτυξη και τη χρήση δοκιμασιών.

11. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να είναι προσεκτικοί κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων εργαλείων αξιολόγησης τα οποία προσφέρουν περιορισμένες τεχνικές πληροφορίες, ενώ θα πρέπει να εξηγούν σαφώς στους εξεταζόμενους τον σκοπό της χρήσης των συγκεκριμένων εργαλείων.

12. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να είναι προσεκτικά κατά την απόπειρα αξιολόγησης και ερμηνείας της απόδοσης ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες ή άλλων ατόμων που δεν εκπροσωπούνται από την ομάδα βάσει της οποίας σχεδιάστηκε και σταθμίστηκε το εργαλείο αξιολόγησης.

13. Τα μέλη του NCDA που χρησιμοποιούν ηλεκτρονικά εργαλεία για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων ώστε να ενισχύσουν τη διαδικασία της αξιολόγησης, θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η εγκυρότητα των ερμηνειών έχει ελεγχθεί πριν τη διευρυμένη εφαρμογή του υπολογιστικού εργαλείου στο κοινό.

14. Τα μέλη του NCDA αναγνωρίζουν το γεγονός ότι τα αποτελέσματα κάποιας δοκιμασίας ενδέχεται να είναι άκαιρα και αποφεύγουν τη χρήση άκαιρων πληροφοριών.

15. Τα μέλη του NCDA πρέπει να απέχουν από την ιδιοποίηση, αναπαραγωγή ή τροποποίηση δημοσιευμένων δοκιμασιών ή μέρους αυτών χωρίς προηγούμενη γνωστοποίηση ή άδεια του εκδότη.

#### ΕΝΟΤΗΤΑ 4η: ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΕΚΔΟΣΕΙΣ

1. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να τηρούν τις νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την έρευνα που έχει ως αντικείμενο το άτομο. Αυτές περιλαμβάνουν τα εξής:



- a. Code of Federal Regulations, Title 45, Subtitle A, Part 46, as currently issued
- b. American Psychological Association (1982). Ethical principles in the conduct of research with human participants. Washington, DC:Author
- c. American Psychological Association (1981). Research with human participants. *American Psychologist*, 36, 633-638
- d. Family Educational Rights and Privacy Act. (Buckley Amendment to P.L 93-380 of the Laws of 1974)
- e. Current federal regulations and various state privacy acts.

2. Κατά την σχεδίαση ερευνητικών δραστηριοτήτων που αφορούν άτομα, τα μέλη του NCDA θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους και να ανταποκρίνονται σε όλες τις ισχύουσες ηθικές αρχές και να διασφαλίζουν ότι τα ζητήματα, η σχεδίαση και η εκτέλεση της έρευνας είναι σύμφωνα με τις παραπάνω αρχές.

3. Η συνολική ευθύνη για την τήρηση των ηθικών παραμέτρων στην έρευνα βαρύνει τον κύριο ερευνητή, ενώ τα υπόλοιπα μέλη που συμμετέχουν στην ερευνητική δραστηριότητα φέρουν οι ίδιοι ατομική ευθύνη για τις πράξεις τους.

4. Τα μέλη του NCDA που διεξάγουν έρευνα με αντικείμενο άτομα είναι υπεύθυνοι για την καλή κατάσταση των συμμετεχόντων ατόμων κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας και πρέπει να λαμβάνουν τις απαραίτητες προφυλάξεις ώστε να αποτρέπεται το ενδεχόμενο τραυματικών ψυχολογικών, σωματικών ή κοινωνικών επιπτώσεων σε αυτά τα άτομα.

5. Τα μέλη του NCDA που διεξάγουν έρευνα οφείλουν να ακολουθούν τα παρακάτω βασικά χαρακτηριστικά ώστε να διασφαλίζουν την συγκατάθεση μετά από ενημέρωση των συμμετεχόντων ατόμων:

- α. Ακριβής εξήγηση της διαδικασίας που ακολουθείται, η οποία συμπεριλαμβάνει τον προσδιορισμό πιθανών πειραματικών διαδικασιών.
- β. Περιγραφή των πιθανών κινδύνων και δυσάρεστων εμπειριών.
- γ. Περιγραφή των αναμενόμενων οφελών.
- δ. Διερεύνηση κατάλληλων εναλλακτικών διαδικασιών, ωφέλιμων για τα συμμετέχοντα άτομα.
- ε. Διάθεση απαντήσεων στις ερωτήσεις που αφορούν τη διαδικασία.
- στ. Συμβουλή σχετικά με τη δυνατότητα των ατόμων να άρουν την έγκρισή τους και να αποχωρήσουν από τη διαδικασία ή τη δραστηριότητα ανά πάσα στιγμή.

6. Κατά την αναφορά των αποτελεσμάτων της έρευνας, θα πρέπει να γίνεται σαφής αναφορά σχετικά με όλους τους μεταβλητούς παράγοντες και τις συνθήκες, τα οποία γνωρίζουν οι σύμβουλοι του NCDA, και τα οποία είναι πιθανό να επηρέασαν το αποτέλεσμα της μελέτης ή την ερμηνεία των πληροφοριών.

7. Τα μέλη του NCDA που διεξάγουν και αναφέρουν εξετάσεις σχετικά με έρευνες θα πρέπει να φροντίζουν ώστε να ελαχιστοποιείται το ενδεχόμενο παραπλανητικών αποτελεσμάτων.

8. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να επιτρέπουν την πρόσβαση άλλων επαγγελματιών,

οι οποίοι είναι πιθανό να επιθυμούν να διεξάγουν παρόμοια έρευνα, σε μεγάλο μέρος των αρχικών στοιχείων της έρευνας.

9. Τα μέλη του NCDA που παρέχουν πληροφορίες, ενισχύουν την έρευνα κάποιου τρίτου, αναφέρουν τα αποτελέσματα έρευνας ή διαθέτουν αρχικά στοιχεία κάποιας έρευνας, θα πρέπει να φροντίζουν ιδιαίτερα ώστε να προσδιορίζουν επαρκώς την ταυτότητα των συμμετεχόντων ατόμων, με εξαίρεση τις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα άτομα έχουν απαιτήσει την απόκρυψη σχετικών πληροφοριών.

10. Κατά τη διεξαγωγή και την αναφορά κάποιας έρευνας, τα μέλη του NCDA θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους και να αναγνωρίζουν το έργο που έχει διεξαχθεί στο παρελθόν πάνω στο ίδιο ζήτημα, να ακολουθούν όλους τους κανονισμούς σχετικά με τα πνευματικά δικαιώματα και να φροντίζουν ώστε να αναγνωρίζεται πλήρως η συμβολή των ατόμων όπου η αναγνώριση αυτή είναι απαραίτητη.

11. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να αναγνωρίζουν τη συμβολή τρίτων, μέσω της αναφοράς ονομάτων στην ομάδα των συγγραφέων, συστάσεων, υποσημειώσεων ή με άλλα κατάλληλα μέσα, ώστε να αναγνωρίζεται η συμβολή αυτή για τη διεξαγωγή της έρευνας ή/και για τη δημοσίευση αυτής, σύμφωνα με τη συγκεκριμένη συμβολή κάθε μέλους.

12. Τα μέλη του NCDA θα πρέπει να κοινοποιούν τα αποτελέσματα οποιασδήποτε έρευνας με επαγγελματικό ενδιαφέρον για τους άλλους επαγγελματίες του χώρου. Αποτελέσματα ερευνών τα οποία επιδεικνύουν αρνητικά στοιχεία απέναντι σε κάποιο ίδρυμα, πρόγραμμα, υπηρεσία ή επενδυτικό κεφάλαιο, δε θα πρέπει να αποκρύπτονται.

13. Τα μέλη του NCDA που αποφασίζουν να συνεργαστούν με κάποιον τρίτο για τη διεξαγωγή ή/και τη δημοσίευση κάποιας έρευνας, αναλαμβάνουν την ευθύνη να συνεργαστούν με συνέπεια στην απόδοσή τους και λαμβάνοντας πλήρως υπόψη την πληρότητα και την ακρίβεια των απαραίτητων πληροφοριών.

14. Τα μέλη του NCDA δε θα πρέπει να υποβάλουν προς αίτηση δημοσίευσης κείμενα που είναι ίδια ή παρόμοια όσον αφορά το περιεχόμενό τους σε δύο ή περισσότερα επιστημονικά περιοδικά. Επιπλέον, τα κείμενα που έχουν δημοσιευθεί στο σύνολό τους ή σημαντικού μέρους αυτών σε κάποιο άλλο επιστημονικό περιοδικό ή άλλου είδους δημοσιευμένο έργο, δε θα πρέπει να υποβάλλονται προς δημοσίευση χωρίς τη γνωστοποίηση ή την άδεια του προηγούμενου εκδότη.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 5η: ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Η συμβουλευτική διαδικασία αφορά τη δημιουργία μίας οικειοθελούς σχέσης ανάμεσα σε έναν επαγγελματία σύμβουλο και ένα άτομο, μία ομάδα ή μία κοινωνική μονάδα που αποζητά συμβουλευτικές υπηρεσίες, κατά την οποία ο σύμβουλος προσφέρει τις υπηρεσίες του στον συμβουλευόμενο (ή στους συμβουλευόμενους), ορίζοντας το πρόβλημα που σχετίζεται με την εργασία ή πιθανό πρόβλημα που σχετίζεται με την εργασία του συμβουλευομένου ή του συστήματος του συμβουλευομένου και προσφέροντας εν συνεχεία μία λύση για αυτό.

1. Τα μέλη του NCDA που απασχολούνται ως σύμβουλοι θα πρέπει να αναπτύσσουν υψηλά επίπεδα συνειδητοποίησης των δικών τους αξιών, γνώσεων, ορίων και αναγκών, όταν ξεκινούν την συμβουλευτική διαδικασία που αποσκοπεί στην αλλαγή του ατόμου ή της επιχείρησης. Κεντρικό αντικείμενο της συμβουλευτικής διαδικασίας θα πρέπει να αποτελούν τα εξεταζόμενα ζητήματα και όχι το άτομο (ή τα άτομα) το οποίο παρουσιάζει αυτά τα ζητήματα.

2. Κατά τη συμβουλευτική διαδικασία, ο σύμβουλος της NCDA και ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να κατανοούν και να συμφωνούν στον ορισμό του προβλήματος, τους στόχους που τίθενται και τις προβλεπόμενες συνέπειες από τις επιλεγμένες παρεμβάσεις.

3. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να είναι σίγουροι ότι οι ίδιοι, ή ο οργανισμός τους, έχουν τις απαραίτητες ικανότητες ή μπορούν να αναπτύξουν τις ικανότητες αυτές προκειμένου να παρέχουν την αναγκαία στήριξη, και ότι οι κατάλληλες πηγές παραπομπής θα είναι διαθέσιμες στο σύμβουλο.

4. Τα μέλη του NCDA, κατά τη συμβουλευτική διαδικασία, θα πρέπει να ενθαρρύνουν και να καλλιεργούν την προσαρμοστικότητα και την ανάπτυξη της ικανότητας του συμβουλευόμενου να λαμβάνει ο ίδιος αποφάσεις για τον εαυτό του. Οι σύμβουλοι του NCDA θα πρέπει να διατηρούν συνεχώς αυτή τη θέση και να μη προβαίνουν οι ίδιοι στη λήψη αποφάσεων αντί των συμβουλευόμενων τους ή να δημιουργούν ένα μελλοντικό κλίμα εξάρτησης για τους συμβουλευόμενους τους από τους ίδιους.

5. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να τηρούν ευσυνείδητα τον Κώδικα Δεοντολογίας του NCDA όταν ανακοινώνουν την πρόθεσή τους να ασκήσουν συμβουλευτικές υπηρεσίες.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 6η: ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

1. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να ενισχύουν το επάγγελμα του συμβούλου, ενισχύοντας τη διαθεσιμότητα παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

2. Όταν διαφημίζουν υπηρεσίες στα πλαίσια ιδιωτικής άσκησης του επαγγέλματός τους, τα μέλη του NCDA οφείλουν να χρησιμοποιούν τη διαφήμιση με τέτοιον τρόπο ώστε να ενημερώνουν με ακρίβεια το κοινό σχετικά με τις υπηρεσίες που παρέχουν, την επαγγελματική τους εμπειρία και τις διαθέσιμες τεχνικές που χρησιμοποιούν.

3. Τα μέλη του NCDA που αναλαμβάνουν κάποια σημαντική, ανώτερη εκτελεστική θέση σε έναν ιδιωτικό οργανισμό, δε θα πρέπει να επιτρέπουν την εμφάνιση του ονόματός τους σε επαγγελματικά έγγραφα την περίοδο κατά την οποία απέχουν από την ενεργή άσκηση του επαγγέλματος του συμβούλου.

4. Τα μέλη του NCDA έχουν το δικαίωμα να δημοσιοποιούν την υψηλότερη σχετική διαπίστευση που κατέχουν, το είδος και το βαθμό πιστοποίησής τους, τη διεύθυνση, τον τηλεφωνικό αριθμό, το ωράριο εργασίας, το είδος και/ή την περιγραφή των υπηρεσιών που προσφέρουν, και άλλες σχετικές πληροφορίες. Οι καταχωρημένες πληροφορίες δε

θα πρέπει να περιλαμβάνουν λανθασμένα, μη ακριβή, παραπλανητικά, μεροληπτικά ή μη σχετικά στοιχεία, ή άλλα πλαστά στοιχεία ή δηλώσεις.

5. Τα μέλη του NCDA που συμμετέχουν σε κάποια συνεργασία ή ένωση, η οποία υπόκειται στους σχετικούς κανονισμούς, με άλλους επαγγελματίες του χώρου, οφείλουν να καθορίζουν σαφώς τις ιδιαίτερες αρμοδιότητες κάθε μέλους στη συνεργασία ή την ένωση στην οποία συμμετέχουν.

6. Τα μέλη του NCDA οφείλουν να παραιτούνται του δικαιώματος άσκησης ιδιωτικής πρακτικής, όταν αυτή αντίκειται του Κώδικα Δεοντολογίας του NCDA. Το αυτό ισχύει, στην περίπτωση που η νοητική ή φυσική κατάσταση ενός μέλους του NCDA παρεμποδίζει την αποτελεσματική άσκηση της επαγγελματικής διαδικασίας ή στην περίπτωση που η συμβουλευτική διαδικασία δεν είναι πλέον ωφέλιμη για τον συμβουλευόμενο.

## ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΗΘΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Ως τμήμα του Αμερικάνικου Σύνδεσμου Συμβουλευτικής (ACA), ο Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA) τηρεί τις οδηγίες για την αντιμετώπιση ηθικών καταγγελιών και τις επαγγελματικές κυρώσεις που έχουν υιοθετηθεί από την ACA. Οποιοδήποτε καταγγελία απέναντι σε κάποιο μέλος του NCDA μπορεί να αναφερθεί από κάποιο άτομο ή ομάδα ατόμων («καταγγέλων»), ανεξάρτητα αν αποτελούν ή όχι μέλη του NCDA. Ανώνυμες καταγγελίες δε θα λαμβάνονται υπόψη.

Για αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο αναφοράς ηθικών καταγγελιών και για περιγραφή των οδηγιών και της διαδικασίας υποβολής καταγγελιών, παρακαλούμε επικοινωνήστε μαζί μας στην παρακάτω διεύθυνση:

ACA Ethics Committee  
c/o Executive Director  
American Counseling Association  
5999 Stevenson Avenue  
Alexandria, VA22304  
(800) 347-6647

Αναθεωρείται ετησίως από την Επιτροπή Ηθικής του NCDA

Το NCDA αποδοκιμάζει τις διακρίσεις απέναντι σε όλα τα άτομα, με βάση την καταγωγή, την εθνικότητα, το φύλο, τη φυλετική ταυτότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, τη θρησκεία, την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση, τις νοητικές ή σωματικές παθήσεις, την ιδεολογία ή άλλα χαρακτηριστικά που δεν σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική απόδοση του ατόμου.

(Διοικητικό Συμβούλιο NCDA – Ιανουάριος 2003)

Πηγή: Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης, *Ηθικός Κώδικας*, 2003, NCDA. Επανεκτύπωση με άδεια του NCDA.

# Βιβλιογραφία

---

- Abu Baker, K. (1999). The importance of cultural sensitivity and therapist self-awareness when working with mandatory clients. *Family Process*, 38, 55–67.
- ACT, Inc. (1997). *Career planning survey*. Iowa City, IA: Author.
- ACT, Inc. (2007). *WorkKeys*. Iowa City, IA: Author.
- American Counseling Association. (1999). *Ethical standards for Internet on-line counseling*. Alexandria, VA: Author.
- Amundson, N. E. (1989). A model of individual career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 26, 132–138.
- Amundson, N. E. (1995a). Action planning through the phases of counseling. *Journal of Employment Counseling*, 32, 147–153.
- Amundson, N. E. (1995b). An interactive model of career decision making. *Journal of Employment Counseling*, 31, 11–21.
- Amundson, N. E. (2003a). *Active engagement: Enhancing the career counselling process* (2nd ed.). Richmond, BC: Ergon Communications.
- Amundson, N. E. (2003b). *The physics of living*. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Amundson, N. E., & Borgen, W. A. (2000). Mandated clients in career or employment counseling. *Journal of Employment Counseling*, 37, 204–215.
- Amundson, N. E., & Penner, K. (1998). Parent involved career exploration. *The Career Development Quarterly*, 47, 135–144.
- Amundson, N. E., & Poehnell, G. R. (1996). *Career pathways*. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Amundson, N. E., Westwood, M., & Prefontaine, R. (1995). Cultural bridging and employment counselling with clients from different cultural backgrounds. *Canadian Journal of Counselling*, 29, 206–213.
- Anderson, W., & Niles, S. (1995). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *The Career Development Quarterly*, 43, 240–245.
- Ashburn, E. (2006). 2-Year college students rarely use advisors. *Chronicle of Higher Education*, 53, A1.
- Aubrey, R. F. (1977). Historical development of guidance and counseling and implications for the future. *Personnel and Guidance Journal*, 55, 288–295.
- Bennett, G. K., Seashore, H. G., & Wesman, A. G. (1990). *Differential aptitude tests*. San Antonio, TX: Harcourt Assessment.
- Bird, B. J. (1989). *Entrepreneurial behavior*. London: Scott Foresman & Company.
- Bischoff, M. M., & Tracey, T. J. G. (1995). Client resistance as predicted by therapist behavior: A study of sequential dependence. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 487–495.
- Bissonnette, D. (1994). *Beyond traditional job development: The art of creating opportunity*. Chatsworth, CA: Milt Wright & Associates.

- Bissonnette, D. (2000, January). *Proposal making*. Presentation at the annual NATCON conference, Ottawa, Ontario.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *The Career Development Quarterly*, 53, 194–207.
- Bohart, A. C., & Tallman, K. (1999). *How clients make therapy work: The process of active self-healing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (1987). The dynamics of unemployment. *Journal of Counseling and Development*, 66, 180–184.
- Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (1996). *Starting points with youth*. Victoria, BC: Government of British Columbia, MEOST.
- Borgen, W. A., & Maglio, A. S. (2007). After services experience of career clients in attempting to implement action plans. *Journal of Employment Counseling*, 44, 173–184.
- Bridges, W. (1994). *Job shift*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53, 291–305.
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks, & Assoc. (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 337–372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D., & Brooks, L. (Eds.). (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). New York: Jossey-Bass.
- Burton, M. L., & Wedemeyer, R. A. (1991). *In transition*. New York: HarperBusiness.
- Campbell, C., & Dahir, C. (1997). *The national standards for school counseling programs*. Alexandria, VA: American School Counselor Association.
- Campbell, D. (1992). *Campbell interest and skill survey*. Minnetonka, MN: National Computer Systems.
- Campbell, D., Strong, E. K., & Hansen, J. (1991). *The strong interest inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carroll, M. A. (1997). The multifaceted ethical dimension of treating the mentally ill. *The Hatherleigh guide to ethics in therapy* (pp. 161–179). New York: Hatherleigh Press.
- Carson, A. D., & Dawis, R. V. (2000). Determining the appropriateness of career choice assessment. In D. Luzzo (Ed.), *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work* (pp. 95–120). Washington, DC: American Psychological Association.
- Chen, C. P. (2006). Strengthening career human agency. *Journal of Counseling & Development*, 84, 131–138.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. London: Sage Publication.
- Combs, G., & Freedman, J. (1990). *Symbol, story & ceremony*. New York: Norton.
- Cooper, R. K. (2001). *The other 90%*. New York: Three Rivers Press.
- Corbiere, M., & Amundson, N. E. (2007). Perceptions of the Ways of Mattering by people with mental illness. *The Career Development Quarterly*, 56, 141–149.
- Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2009). *CACREP standards*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. O., & Savickas, M. (1995). *Career maturity inventory*. Boulder, CO: Crites Career Consultants.

- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- De Shazer, S. (1985). *Keys to solution in brief therapy*. New York: Norton.
- Dixon Rayle, A. (2006). Mattering to others: Implications for the counseling relationship. *Journal of Counseling & Development*, 84, 483–487.
- Elliott, G. C., Kao, S., & Grant, A. M. (2004). Mattering: Empirical validation of a socialpsychological construct. *Self and Identity*, 3, 339–354.
- Fouad, N. A. (1993). Cross-cultural vocational assessment. *The Career Development Quarterly*, 42, 4–13.
- Fouad, N., Guilen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakic, A., Terry, S., & Kantameneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 407–420.
- Friedman, S. (Ed.). (1993). *The new language of change*. New York: The Guilford Press.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408–417.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 252–256.
- Gottfredson, L. S. (1986). Special groups and the beneficial use of vocational interest inventories. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Advances in vocational psychology: Vol I. The assessment of interests* (pp. 127–198). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 179–232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S., & Holland, J. L. (1996a). *The dictionary of Holland occupational codes*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, L. S., & Holland, J. L. (1996b). *Position classification inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gysbers, N. C., & Moore, E. J. (1987). *Career counseling skills and techniques for practitioners*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hampden-Turner, C., & Trompenaars, F. (2000). *Building cross-cultural competence*. New York: John Wiley & Sons.
- Hansen, L. S. (2002). Integrative life planning: A holistic theory for career counseling with adults. In S. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues, and practices* (3rd ed., pp. 57–75). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Harrington, T., & O'shea, A. (2000). *Harrington–O'shea career decision making system*. Circle Pines, MN: American Guidance Service.
- Harrington, T. F., & Harrigan, T. A. (2006). Practice and research in career counseling and Development. *The Career Development Quarterly*, 55, 98–167.
- Harris-Bowlsbey, J., Riley Dikel, M., & Sampson, J. P., Jr. (2002). *The Internet: A tool for career planning* (2nd ed.). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Herr, E. L. (1989). Career development and mental health. *Journal of Career Development*, 16, 5–18.

- Herr, E. L. (1999). *Counseling in a dynamic society: Contexts & practices for the 21st century*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49, 196–211.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systemic approaches*. New York: HarperCollins.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Holland, J. L. (1985). *Vocational preference inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1994a). *The occupations finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1994b). *Self-directed search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holmberg, K., Rosen, D., & Holland, J. L. (1999). *The leisure activities finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Inkson, K. (2007). *Understanding careers: The metaphors of working lives*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Inkson, K., & Amundson, N. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39, 98–108.
- Jackson, D. N. (1991). *Jackson vocational interest survey*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.
- Johansen, C. B. (1984). *Career assessment inventory*. Minneapolis, MN: National Computer Systems, Inc.
- Kelly, E. W. (1997). Relationship-centered counseling: A humanistic model of integration. *Journal of Counseling and Development*, 75, 337–345.
- Kelly, G. A. (1955). *A theory of personality: The psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Klausmeier, H. J., & Goodwin, W. (1966). Learning and human abilities. In *Educational psychology* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Knapp, R. R., & Knapp, L. (1992). *Career occupational preference survey*. San Diego, CA: EDITS.
- Kroese, J. M., Hynd, G. W., Knight, D. F., Hiemenz, J. R., & Hallo, J. (2000). Clinical appraisal of spelling ability and its relationship to phonemic awareness (blending, segmenting, elision, and reversal), phonological memory, and reading in reading disabled, ADHD, and normal children. *Reading and Writing: An Interdisciplinary Journal*, 13, 105–131.
- Krumboltz, J. D. (1991). *The career beliefs inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. Savickas & B. Walsh (Eds.), *Integrating career theory and practice* (pp. 233–280). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Books.
- Krumboltz, J. D., & Baker, R. (1973). Behavioral counseling for vocational decisions. In H. Borow (Ed.), *Career guidance for a new age* (pp. 235–284). Boston: Houghton Mifflin.
- Kuder, F., & Zytowski, D. (2007). *Kuder career search with person match*. Adel, IA: Kuder, Inc.
- Kuder, Inc. (2006). *Kuder skills assessment*. Adel, IA: Author.
- Lapan, R. T. *Career development across the K-16 years*. (2004). Alexandria, VA: American Counseling Association.



- Leong, F. (1996). Toward an integrative model for cross-cultural counseling and psychotherapy. *Applied and preventative psychology, 5*, 189–209.
- Levey, J., & Levey, M. (1998). *Living in balance: A dynamic approach for creating harmony and wholeness in a chaotic world*. New York: MJF Books.
- Maher, A. R., Murphy, R. G., Gagnon, R., & Gingras, N. (1994). The counsellor as a cause and cure of client resistance. *Canadian Journal of Counselling, 28*, 125–134.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McCormick, R., & Amundson, N. (1997). A career-life planning model for First Nations people. *Journal of Employment Counseling, 34*, 171–179.
- McMahon, M. (2005). Career counseling: Applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling, 42*, 29–38.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Miller-Tiedeman, A. (1999). *Learning, practicing, and living the new careering*. Philadelphia, PA: Accelerated Development.
- Muscat, A. C. (2005). Ready, set, go: The transtheoretical model of change and motivational interviewing for “fringe” clients. *Journal of Employment Counseling, 42*, 179–191.
- Myers, I., & Briggs, K. (1993). *The Myers-Briggs type indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- National Board of Certified Counselors. (2007). *The practice of Internet counseling*. Greensboro, NC: Author.
- National Career Development Association. (1997). *NCDCA guidelines for the use of the Internet for provision of career information and planning services*. Columbus, OH: Author.
- Newman, C. F. (1994). Understanding client resistance: Methods for enhancing motivation to change. *Cognitive and behavioral practice, 1*, 47–69.
- Niles, S. G. (1993). The timing of counselor contact in the use of a computer information delivery system with adult career counseling clients. *Journal of Employment Counseling, 30*, 2–12.
- Niles, S. G. (Ed.). (2003). *Adult career development: Concepts, issues and practices* (3rd ed.). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Niles, S. G., Anderson, W. P., Jr., & Cover, S. (2000). Comparing intake concerns and goals with career counseling concerns. *The Career Development Quarterly, 49*, 135–145.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (in press). *Career development interventions in the 21st century*. (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- O’Hanlon, W. H., & Weiner-Davis, M. (1989). *In search of solutions: A new direction in psychotherapy*. New York: Norton.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J., Yanico, B., & Koschier, M. (1997). *Career decision scale*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patsula, P. (1992). *The assessment component of employment counselling*. Ottawa: Human Resources Development Canada.
- Pryor, R. G. L., Amundson, N. E., & Bright, J. E. H. (in press). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *Career Development Quarterly*.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment Counseling, 43*, 2–17.

- Reed, C. A., Reardon, R. C., Lenz, J. G., & Leierer, S. J. (2001). A cognitive career course: From theory to practice. *The Career Development Quarterly*, 50, 158–167.
- Richardson, M. S. (1996). From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs, and career. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 347–360). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work*. New York: Putnam.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1989). A client-centered/person-centered approach to therapy. In H. Kirschenbaum & V. L. Henderson (Eds.), *The Carl Rogers reader* (pp. 135–152). Boston: Houghton Mifflin (Original work published 1986).
- Rosen, D., Holmberg, K., & Holland, J. L. (1999). *The educational opportunities finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Sampson, J. P., Jr., Carr, D. L., Panke, J., Arkin, S., Minville, M., & Vernick, S. H. (2001). Design strategies for need-based Internet Web sites in counseling (technical report no. 28). Tallahassee, FL: Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development (Online).
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career thoughts inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Savickas, M. L. (1993). Career in the post-modern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205–215.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the 21st century. In A. Collin & R. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 53–68). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schlossberg, N. K., Lynch, A. Q., & Chickering, A. W. (1989). *Improving higher education environments for adults*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stahl, S. A., Hare, V. C., Sinatra, R., & Gregory, J. F. (1991). Defining the role of prior knowledge and vocabulary in reading comprehension: The retiring of number 41. *Journal of Reading Behavior*, 23, 487–507.
- Storey, J. (2000). “Fracture lines” in the career environment. In A. Collins & R. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 21–36). Cambridge: Cambridge University Press.
- Super, D. E. (1963). Self-Concepts in Vocational Development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 17–32). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (Ed.). (1970). *Computer-assisted counseling*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Super, D. E. (1990). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.

- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 121–178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P., & Myers, R. A. (1984). *Career development inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Taber, B. J., & Luzzo, D. A. (1999). *ACT Research Report 99-3: A comprehensive review of research evaluating the effectiveness of DISCOVER in promoting career development*. Iowa City, IA: ACT, Inc.
- Tretheway, A. (1997). Resistance, identity and empowerment: A post modern feminist analysis of clients in a human service organization. *Communication Monographs*, *64*, 281–301.
- Trevor-Roberts, E. (2006). Are you sure? The role of uncertainty in career. *Journal of Employment Counseling*, *43*, 98–116.
- Tursi, M. M., & Cochran, J. L. (2006). Cognitive-behavioral tasks accomplished in a person-centered relational framework. *Journal of Counseling & Development*, *84*, 387–398.
- United States Department of Labor (1999). *O\*Net Abilities Profiler*. Washington, DC: Author.
- United States Department of Labor (2007). *O\*Net Occupational Database*. Washington, DC: Author.
- United States Employment Service. (1982). *The general aptitude test battery*. Washington, DC: Author.
- United States Employment Service. (2002). *O\*Net Interest Profiler*. Washington, DC: Author.
- Walter, J. L., & Peller, J. E. (1992). *Becoming solution-focused in brief therapy*. New York: Brunner/Mazel.
- Weinrach, S. G., & Thomas, K. R. (1996). The counseling profession's commitment to diversitiesensitive counseling: A critical reassessment. *Journal of Counseling and Development*, *73*, 472–477.
- Westwood, M., Amundson, N., & Borgen, W. (1994). *Starting points: Finding your route to employment*. Ottawa: Human Resources Development Canada.
- Whiston, S. (2000). Individual career counseling. In D. Luzzo (Ed.), *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work* (pp. 137–156). Washington, DC: American Psychological Association.
- Zytowski, D. G., & Kuder, F. (2007). *Kuder career search with person match*. Adel, IA: Kuder, Inc.

# Ευρετήριο

---

- ACA. Βλ. Αμερικανικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής
- Amundson, Norman, 59, 68, 80, 86, 131, 133
- Anderson, W. P. Jr., 6
- ASCA. Βλ. Αμερικανικός Σύνδεσμος Σχολικών Συμβούλων
- Bissonnette, D., 102
- Bolles, Richard, 118
- Borgen, W. A., 68, 139
- Brown, D., 45
- Burton, M. L., 140
- CACREP. Βλ. Συμβούλιο Πιστοποίησης Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Συναφών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων
- CareerInfoNet, 118
- Carson, A.D., 172
- CDI. Βλ. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης
- CDS. Βλ. Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων
- Chickering, A. W., 53
- CMI. Βλ. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ωριμότητας
- Conference Board of Canada, 99
- Cooper, R. K., 94
- COPS. Βλ. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Προτιμήσεων Σταδιοδρομίας
- Cover, S., 6
- CPS. Βλ. Έρευνα Επαγγελματικού Σχεδιασμού
- Csikszentmihalyi, M., 79
- CTI. Βλ. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Σκέψεων
- Dawis, R. V., 172-173
- Fouad, N., A., 171
- Gelatt, H. B., 132
- Gottfredson, L. S., 168, 172
- Gysbers, N. C., 134
- Harris-Bowlsbey, J., 87, 123
- Heppner, M. J., 134
- Holland, John L., 15-25  
μορφή του προφίλ ενός ατόμου, 17-18  
σχέση μεταξύ τύπων, απεικόνιση εξαγώνου, 20-22  
δεύτερη συνέντευξη, 24-25  
τύποι, 15-16, 88  
αξίες, 45
- Inkson, K., 86
- Johnston, J. A., 134
- Jung, Carl, 89
- karoshi (θάνατος από υπερβολική εργασία), 5
- Kelly, E. W., 52
- Krumboltz, John, 34-38  
συμπεριφορές που μαθαίνονται, 34  
στόχοι και βήματα συμβουλευτικής, 35-36  
δείγμα αλληλεπίδρασης συμβούλου-συμβουλευόμενου, 36-38  
παράλογες πεποιθήσεις, 35  
θετική ενίσχυση και θετικά πρότυπα, 35  
αυτοπαράτηρηση και γενικευμένες κοσμοθεωρίες, 35  
αβεβαιότητα, 35
- Levey, J., 5
- Levey, M., 5
- Lynch, A. Q., 53
- Master Σύμβουλος Σταδιοδρομίας (MCC), 166-167
- Master Επαγγελματικής Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας (MCDP), 167
- MBTI. Βλ. Δείκτης Τύπων των Myers-Briggs
- MCC. Βλ. Master Σύμβουλος σταδιοδρομίας
- MCDP. Βλ. Master Επαγγελματία Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας
- NBCC. Βλ. Εθνικό Συμβούλιο Διπλωματούχων Συμβούλων
- NCC. Βλ. εθνικό δίπλωμα συμβούλου
- NCDA. Βλ. Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης
- NECA Βλ. Εθνικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής για την Απασχόληση
- Niles. S. G., 6, 87
- O\*Net Προφίλ Ενδιαφερόντων (Αμερικανική Υπηρεσία Απασχόλησης), 17, 45, 117
- Parsons, Frank, 3, 42
- Patsula, P., 66, 129
- Peller, J. E., 134
- Poehnell, Gray, 59, 131
- Rifkin, J., 50
- Riley-Dikel, Margaret, 118
- Roe, A., 44-45, 46
- Rogers, Carl, 52
- Sampson, J. P.Jr., 115, 122
- Savickas, Mark L., 31-34, 153  
δείγμα αλληλεπίδρασης συμβουλευόμενου-συμβούλου, 33-34  
κονστрукτιβιστική θεωρία, 31-32  
στόχοι συμβουλευτικής, 33  
πτυχές ζωής, 32  
επαγγελματική προσωπικότητα, 31-32
- Schlossberg, N. K., 53
- SDS. Βλ. Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση
- SII. Βλ. Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Strong
- Super, C. M., 153
- Super, Donald E., 25-31, 153
- Walter, J. L., 134
- Wedemeyer, R. A., 140
- Whiston, S., 174

- αγορά εργασίας  
αψίδα των καθοριστικών παραγόντων της σταδιοδρομίας, 48-49  
επιλογές, 100-102  
άδεια επαγγελματία συμβούλου (LPC), 166  
Αλκοολισμός, 68  
Αλλαγές στην Αγορά Εργασίας, 48  
αλλαγές στην οργανωτική ιεραρχία, 5  
αλλαγή θεμάτων, 148  
αλληλεπιδράσεις παιδιού-γονέα κοινότητα και οικογένεια, 47  
γονείς που επέλεξαν να κάνουν σταδιοδρομία, 6  
διαμόρφωση ενδιαφερόντων, 45-46  
γονείς στις συνεδρίες συμβουλευτικής, 97  
ψυχολογικές ανάγκες, 44  
Αμερικανικό Υπουργείο Ασφάλειας της Απασχόλησης, 118  
Αμερικανικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής (ACA)  
αντιμετώπιση ηθικών καταγγελιών, 198  
κατευθυντήριες γραμμές συμβουλευτικής μέσω διαδικτύου, 120-121  
Αμερικανικός Σύνδεσμος Σχολικών Συμβούλων (ASCA), 165  
αναζήτηση εργασίας  
κόπωση, 61  
ιστότοποι που παρέχουν βοήθεια σε δεξιότητες, 117-118  
προβλήματα με τεχνικές, 67  
*Αναζήτηση Καριέρας που Ταιριάζει στο Άτομο* του Kuder (Kuder & Zytowski), 17, 89  
αναλογία μαθητών-συμβούλου, 170  
Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων Καναδά, 67  
ανεργία, 140-141  
αντανάκλαση ενσυναίσθησης, 143  
αξίες, 28, 45  
αξίες  
αψίδα των καθοριστικών παραγόντων της σταδιοδρομίας, 45  
θεωρία του Super, 28  
αξιολόγηση  
ικανότητες του NCDA, 11  
αλλαγή αρνητικής άποψης, 151  
αξιολόγηση προόδου  
εξάλειψη της ασάφειας, 157-158  
παράθεση στοιχείων, 152  
τερματισμός συμβουλευτικής, 162-163  
συναίσθηματα που σχετίζονται με τη λήξη, 158  
αλλαγή των στόχων με το χρόνο, 153-155  
βραχυχρόνια συμβουλευτική, 155-156  
θετική λήξη, 158-162  
αξιολόγηση προόδου συμβουλευτικής βραχείας διάρκειας, 155-157  
αξιολόγηση στοιχείων, 152  
Απώλεια Εργασίας, 61  
Άσκηση Προσδιορισμού Προτύπων, 80-82  
ατομικές μεταβλητές, 46  
αυτοαντίληψη, 26  
αυτοκατανόηση  
θεωρία του Krumboltz, 34-35  
περιορισμοί, 90-91  
σχήματα λόγου, 85-87  
διατύπωση ερωτήσεων και αφήγηση, 79-84  
δομημένη αξιολόγηση, 87-90  
*Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση* (Holland), 17  
Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση (SDS), 88  
αφήγηση ιστοριών, 32  
αφομοίωση, 127-129  
αψίδα των καθοριστικών παραγόντων της σταδιοδρομίας, 45-46  
αψίδα των καθοριστικών παραγόντων της σταδιοδρομίας, 43-44  
ικανότητες, 46  
κοινότητα και οικογένεια, 47  
οικονομία, 47  
πρακτικές του τομέα απασχόλησης, 50  
ευφυΐα, 45  
ενδιαφέροντα, 45-46  
αγορά εργασίας, 48-49  
ομάδα συνομηλίκων, 48  
γενικό κοινωνικό σύνολο, 48  
αξίες, 45  
βελτίωση απόδοσης, ικανότητα του NCDA, 10-11  
γενικευμένες κοσμοθεωρίες, 35  
γεωγραφική παράμετρος, 42  
Γλώσσα Σώματος, 146  
γυναίκες  
πρότυπα κατά των διακρίσεων, 198  
έλλειψη χρόνου για την οικογένεια, 6  
εκπαίδευση σχετικά με τις επιλογές, 168-169  
δείγμα αλληλεπίδρασης συμβουλευόμενου-συμβούλου, 29-30  
δείγματα αλληλεπίδρασης συμβούλου-συμβουλευόμενου προσέγγιση του Holland, 23  
προσέγγιση του Krumboltz, 36-38  
προσέγγιση του Savickas, 33-34  
προσέγγιση του Super, 29-30  
δείγματα ανταλλαγής συμβουλευόμενο-συμβούλου προσέγγιση του Holland, 23  
προσέγγιση του Krumboltz, 36-38  
προσέγγιση του Savickas, 33-34  
προσέγγιση του Super, 29-30  
Δείκτης Τύπων των Myers-Briggs (MBTI), 89  
δεξιότητα πραγματοποίησης επιλογών, 26  
δεξιότητες ακρόασης, 54-55  
δεξιότητες. Βλ. επίσης εκπαίδευση Δεξιότητες διατήρησης εργασίας, 67  
δεξιότητες διατύπωσης προτάσεων, 101-102  
δεοντολογικά πρότυπα, 11-12, 120-121, 177-186  
δεοντολογικές κατευθυντήριες οδηγίες  
πρότυπα του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής, 11-12

- δευτερεύοντα οφέλη, 61
- δήλωση περιορισμών, 66
- διαβούλευση  
δεξιότητες του NCDA, 10  
δεοντολογικά πρότυπα του NCDA, 196-197
- διαδικτυακές πηγές  
κριτήρια χρήσης, 106-109  
αύξηση χρήσης, 104-106  
επιλογή, 109-111
- διαστάσεις απασχολησιμότητας, 67-68
- διατήρηση, στη θεωρία του Holland, 15
- διατύπωση ερωτήσεων και αφήγηση, 79-84
- διαφοροποίηση βαθμολογίας, 17
- δομημένη αξιολόγηση, 87-90  
*Εγχειρίδιο Ανάλυσης Επαγγελματιών*, 117
- Εθνικά Πρότυπα για Προγράμματα Σχολικής Συμβουλευτικής* (Campbell & Dahir), 170
- εθνικό δίπλωμα συμβούλου (NCC), 166
- Εθνικό Συμβούλιο Πιστοποιημένων Συμβούλων (NBCC), 119-121
- Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA), 2, 11-12, 120-121
- Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, 2
- Εθνικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής για την Απασχόληση (NECA), 12
- Ειδίκευση Συμβουλευτικής Εξ Αποστάσεως, 121
- εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής  
πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, 115  
τοπικές πληροφορίες, 119  
λειτουργία παρακολούθησης, 122  
οργάνωση, 122-123  
δείγματα ιστότοπων, 123-125  
πρόσβαση σε συμβουλευτική μέσω διαδικτύου, 119-121
- εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής ReadyMinds, 124-125
- εικονικό κέντρο επαγγελματικής συμβουλευτικής του Florida State University, 123-125
- εκπαίδευση, 168
- ενσυναίσθηση, 62-63
- εντοπισμός επαγγελματικών ανησυχιών  
αλλαγή κατεύθυνσης, 76  
ανάλυση του προβλήματος, 71-73
- σπουδαιότητα, 66-71
- απεικόνιση του προβλήματος με τη χρήση σχημάτων λόγου, 73-75
- εξάντληση λόγω αναζήτησης εργασίας, 61
- Έξυπνη Ταξινόμηση Καρτών σταδιοδρομίας, 90
- εξωσχολικές δραστηριότητες, 169
- εξωτερικές μεταβλητές, 47-50
- επαγγέλματα  
εκπαίδευση, 44  
κώδικας του Holland, 17, 22  
αγορά εργασίας, 48-49
- επίπεδα επαγγελματιών, 45
- σύνδεσμοι από ιστότοπους, 117
- επάρκεια γνώσεων, 46
- οργάνωση χώρου γραφείου, 53
- Επαγγελματικές Επιλογές* (Holland), 15
- Επαγγελματική Ανάπτυξη Ενηλίκων: Έννοιες, Ζητήματα και Πρακτικές* (Niles), 175
- επαγγελματική προσαρμοστικότητα, 32
- επαγγελματική προσωπικότητα, Savickas, 31-32
- επαγγελματική συζήτηση, 46
- επαγγελματική σχέση με σύμβουλο, 54
- επαγγελματικό επίπεδο και εκπαίδευση, 44-45
- επαγγελματικό χαρτοφυλάκιο μαθητή, 170
- επάρκεια γνώσεων, 46
- επισκόπηση επαγγελματικής συμβουλευτικής ικανότητες, 10-12, 177-186
- ορισμός, 2-4
- ιστορικές επιδράσεις, 4-6
- μύθοι, 7-9
- προτεινόμενες δραστηριότητες του NCDA, 9-10
- Επιχειρηματικός τύπος, θεωρία του Holland, 16
- εποπτεία, ικανότητα του NCDA, 11
- Έρευνα Ενδιαφερόντων και Δεξιότητων του Campbell*, 17
- Έρευνα Επαγγελματικού Σχεδιασμού (CPS), 89
- Έρευνα Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων του Jackson (JVIS), 88
- Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Προτιμήσεων σταδιοδρομίας (COPS), 89
- Ερευνητικός τύπος, θεωρία του Holland, 16
- Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης σταδιοδρομίας* (Johansen), 17
- Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Strong (SII), 88
- Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης (CDI), 88
- Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ωριμότητας (CMI), 88
- Ερωτηματολόγιο των Επαγγελματικών Πεποιθήσεων, 88
- Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Σκέψεων (CTI), 87
- Ερωτηματολόγιο Σημαντικών Προσώπων, 95-97
- Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Προτιμήσεων* (Holland), 17
- Ερωτηματολόγιο Ταξινόμησης Θέσεων Εργασίας* (Gottfredson & Holland), 17
- «ερώτηση για το θαύμα», 83
- εσωτερικές μεταβλητές, 44-46
- Εύρεση Απασχόλησης, 61
- ζητήματα φύλου, 168
- πρότυπα για την αποφυγή διακρίσεων, 198
- έλλειψη χρόνου για την οικογένεια, 6
- η ανάπτυξη σταδιοδρομίας ως μια διά βίου διαδικασία, 26

- ηλεκτρονικά εργαλεία αξιολόγησης, 89
- Η.Π.Α.  
προβλέψεις για εκπαίδευση και κατάρτιση, 49  
τάσεις του τομέα απασχόλησης, 5  
βάσεις δεδομένων επαγγελματιών, 17, 107, 112  
τεστ, 89-90  
θέση εργασίας έναντι σταδιοδρομίας, 26-28  
θετική ενίσχυση και θετικά πρότυπα, 35  
θεωρία του χάους, 133  
Ιαπωνία, *karoshi* (θάνατος από υπερβολική εργασία), 5  
ιδιωτική άσκηση επαγγέλματος, δεοντολογικά πρότυπα του NCDA, 197-198  
ιεραρχία αναγκών του Maslow, 44  
ικανοποίηση, στη θεωρία του Holland, 15  
ικανότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής, 10-11  
ιστότοποι αναζήτησης σχολών, 117  
ιστότοποι επαγγελματικής συμβουλευτικής, 116-121  
ιστότοποι που παρέχουν βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, 117-118  
ιστότοπος για το παιχνίδι *Επαγγελματικά Ενδιαφέροντα του Πανεπιστημίου του Missouri*, 116  
ιστότοπος Riley Guide, 118  
ιστότοπος *Συστήματος Επαγγελματικού Σχεδιασμού του Kuder*, 116  
ιστότοπος του Εθνικού Συνδέσμου Κολεγίων και Εργοδοτών, 118  
καθοδήγηση, ικανότητα του NCDA, 10-11  
Καλλιτεχνικός τύπος, θεωρία του Holland, 16  
κάνοντας τον συμβουλευόμενο να νιώσει σημαντικός μέσω ανταλλαγών, 55  
καταγραφή 20 αγαπημένων δραστηριοτήτων, 56-57  
κατάρτιση  
μελλοντικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, 49  
ικανότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής του NCDA, 12  
κατάρτιση λίστας με μειονεκτήματα, 130  
Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων (CDS), 88  
κοινότητα, 174-175  
κοινωνικό πλαίσιο, 94-97  
Κοινωνικός τύπος, θεωρία του Holland, 16  
κονστρουκτιβιστική θεωρία. *Βλ.* Savickas, Mark L.  
λήψη αποφάσεων, 67, 130-131  
μαθητές γυμνασίου, 168  
μαθητές δημοτικού, 168  
μελέτη περίπτωσης, 41-42  
μετανάστευση, 47  
μη προφορική γλώσσα, 146  
οδικός χάρτης της απασχόλησης, 69-70  
οικογένεια  
εφαρμογή σχεδίου δράσης, 140-141  
αψίδα των καθοριστικών παραγόντων της σταδιοδρομίας, 47-48  
παρουσία των γονιών στις συνεδρίες συμβουλευτικής, 97  
έλλειψη χρόνου στις γυναίκες, 6  
οικονομία  
αψίδα των καθοριστικών παραγόντων της σταδιοδρομίας, 47  
αλλαγές σε τεχνολογία και αγορά εργασίας, 49-50  
εκπαίδευση. *Βλ. επίσης* κατάρτιση  
ομάδα συνομηλίκων, 48  
οπτικά σχήματα λόγου, 73-75  
ορισμός της επιτυχίας, 6  
Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας, 25, 27, 42  
παιδική ηλικία, απόκτηση συμπεριφορών και δεξιοτήτων, 28  
παιδική ηλικία. *Βλ. επίσης* αλληλεπιδράσεις γονέα-παιδιού  
απόκτηση συμπεριφορών και δεξιοτήτων, 28  
πανεπιστήμιο, 171-174  
παρακολούθηση αδράνειας, 145-148  
παρακολούθηση προόδου, 140  
παραπομπές, 135  
παρεμβάσεις ομαδικής επαγγελματικής συμβουλευτικής, 170  
περιβάλλοντα, στη θεωρία του Holland, 15  
πηγές  
ικανότητες του NCDA, 10  
ιστότοποι, 104-112  
πηγές του Ίντερνετ  
κριτήρια χρήσης, 106-109  
αύξηση χρήσης, 104-106  
επιλογή, 109-111  
πλαίσιο εσωτερικών και εξωτερικών παραμέτρων, 41-44  
πληροφορίες, ικανότητες του NCDA, 10  
ποικιλομορφία, ικανότητες NCDA, 11  
πολιτιστικές επιδράσεις στις επαγγελματικές επιλογές, 8-9  
πρακτικές του τομέα απασχόλησης, 50  
προβλήματα ανάπτυξης, 67  
προβλήματα επαγγελματικής διερεύνησης, 66-68  
προβληματισμός, 85-87, 98-99  
Πρόγραμμα Μονοπάτια της Σταδιοδρομίας, 131  
προσόντα που συγκεντρώνουν το θαυμασμό, 82-83  
προστασία του συμβουλευόμενου, 55  
προσωπικά θέματα, 154  
προσωπικότητα  
θεωρία του Holland, 15  
θεωρία επαγγελματικής προσωπικότητας του Savickas, 31-32  
πρότυπα ρόλων  
θετικά πρότυπα, 35  
επαγγελματικές επιλογές, 47-48  
προφίλ, 17-20  
προφίλ ενδιαφερόντων, 17-20

- πτυχές της ζωής, θεωρία του Savickas, 32
- Ρεαλιστικός τύπος, θεωρία του Holland, 15-16
- ρόλοι  
συμβουλευόμενος στη συνεργατική επίλυση προβλημάτων, 143-144
- ζωή έναντι εργασίας, 6
- σημασία, κάνοντας τους συμβουλευόμενους να αισθάνονται σημαντικοί, 53-54
- σπουδαιότητα γνώσης και εμπειρίας στη συμβουλευτική, 7, 8
- στόχοι  
αντίθεση με την επαγγελματική συμβουλευτική, 154
- αλλαγή με το χρόνο, 153-155
- επικέντρωση σε συγκεκριμένους και επιτεύξιμους στόχους, 134-135
- στόχοι συμβουλευτικής, 28
- θεωρία του Krumboltz, 35-36
- θεωρία του Savickas, 33
- στόχοι συμβουλευτικής, 28-29
- Συμβατικός τύπος, θεωρία του Holland, 16
- συμβουλευόμενοι με ειδικές ανάγκες, 136-137
- συμβουλευτική μέσω διαδικτύου, 119-121
- Συμβούλιο Πιστοποίησης Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Συναφών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων (CACREP), 165
- συμμετοχή φίλων στο σχέδιο δράσης, 140-141
- συνεργατική επίλυση προβλημάτων  
ρόλος του συμβουλευόμενου, 143-144
- αξιολόγηση, 151
- μη εφαρμογή, 145
- συναίσθηματα που σχετίζονται με την λήξη, 158
- συνέπεια, σχέση μεταξύ των τύπων του Holland, 20-21
- συνεργατική επίλυση προβλημάτων  
ρόλος του συμβουλευόμενου, 143-144
- αξιολόγηση, 151
- μη εφαρμογή, 145
- σύστημα CACGS. Βλ.  
συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού με τη βοήθεια υπολογιστή
- Σύστημα Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων των Harrington-O'shea*, 17, 88-89
- συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού με τη βοήθεια υπολογιστή (σύστημα CACGS), 173
- σχέδιο δράσης  
υπεράσπιση και κοινωνική δράση, 136-137
- στήριξη/υποστήριξη συμβουλευόμενου, 139-142
- ανάπτυξη σχεδίου δράσης, 134-136
- σπουδαιότητα σχεδίου δράσης, 139
- αδράνεια, παρακολούθηση σχεδίου δράσης, 145-148
- επεξεργασία νέων γνώσεων και πληροφοριών, 142-145
- ετοιμότητα, 133-143
- σχέση επαγγελματικής συμβουλευτικής, 177-186
- σχέση επαγγελματικής συμβουλευτικής  
χτίσιμο γεφυρών, 56-57
- κλίμα σημαντικότητας, 53-55
- δεοντολογικά πρότυπα του NCDA, 177-186
- αντιμετώπιση της αντίστασης, 60-63
- διαπραγμάτευση της εργασιακής συμμαχίας, 57-59
- σχήματα λόγου  
απεικόνιση του προβλήματος με τη χρήση σχημάτων λόγου, 73-75
- αυτοκατανόηση, 84-87
- σχολεία  
συμβουλευτική στα σχολεία, 168-171
- ιστότοποι αναζήτησης σχολών, 117
- διαφοροποίηση βαθμολογίας, 17
- τερματισμός συμβουλευτικής, 162-163
- τεστ, 2  
μέθοδοι του Holland, 17
- μύθοι για τα τεστ, 5
- ικανότητες του NCDA, 10-11
- επάρκεια γνώσεων, 46
- δομημένη αυτοαξιολόγηση, 87-90
- τεστ με την προσέγγιση του Parsons, 3-4
- Τεστ Συστοιχίας Γενικών Ικανοτήτων (GATB), 89
- τεχνολογία  
συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού με τη βοήθεια υπολογιστή (σύστημα CACGS), 173
- αλλαγές στην αγορά εργασίας, 48-49
- ικανότητες του NCDA, 11
- χρήση ιστότοπων, 104-113
- τίτλοι επαγγελματιών, 166-167
- τίτλος επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας, NCDA, 166
- Το Άλλο 90%* (Cooper), 94
- Το Ίντερνετ: Ένα Εργαλείο για Επαγγελματική Συμβουλευτική* (Harris-Bowlsbey), 116
- Τροχός σταδιοδρομίας, 59, 130
- υπηρεσίες απασχόλησης, 174
- υποχρεωτική συμμετοχή, 62
- φυλετικές ομάδες, 8
- Χάρτης του Εργασιακού Κόσμου, 89
- χτίσιμο γεφυρών μέσω προσωπικών εμπειριών, 56
- χώρος εφαρμογής πανεπιστημίου, 171-174
- ψυχολογικές ανάγκες, 44-45
- πρότυπα για την αποφυγή διακρίσεων, 198
- επαγγελματική επιλογή, 47-48