

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας
Τομέας Ψυχολογίας

**Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική
Συμβουλευτική (ΚΕΑΕΣ)**

***ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ***

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

(Για φοιτητές)

Βιβλίο για τον Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Συγγραφική ομάδα:

*Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου
Κατερίνα Αργυροπούλου
Νίκος Δρόσος
Κατερίνα Μικεδάκη
Ρουμπίνη Τσακανίκα*

Αθήνα, 2012

Επιστημονική υπεύθυνη του προγράμματος

Καθηγήτρια Δέσποινα Σιδηροπούλου – Δημακάκου

Ερευνητική ομάδα

Δρ. Κατερίνα Αργυροπούλου

Δρ. Νίκος Δρόσος

Κατερίνα Μικεδάκη, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια

Ρουμπίνη Τσακανίκα, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια

*Δεν είναι ο πιο δυνατός που επιβιώνει, ούτε ο
πιο έξυπνος. Είναι αυτός που προσαρμόζεται
καλύτερα στην αλλαγή.
Δαρβίνος*

Περιεχόμενα

Μέρος 1^ο

Εισαγωγή	6
Εννοιολογικές διασαφήσεις	7
Ικανότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας	11
Τι σημαίνει να είσαι επαγγελματικά προσαρμοστικός	13
Το πρόγραμμα «Ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας»	14

Μέρος 2^ο

Συνάντηση 1 ^η : Εισαγωγή στην Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα	18
Συνάντηση 2 ^η : Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	22
Συνάντηση 3 ^η : Έλεγχος	27
Συνάντηση 4 ^η : Περιέργεια	37
Συνάντηση 5 ^η : Αυτοπεποίθηση	42
Συνάντηση 6 ^η : Βαθμός δέσμευσης	47
Συνάντηση 7 ^η : Κλείσιμο των συναντήσεων	54
Βιβλιογραφία	56

ΜΕΡΟΣ 1^ο

Γενικά

Εισαγωγή

«Ένα επάγγελμα για μια ζωή». Η αντίληψη που έγινε αξία και στόχος για το άτομο εδώ και δεκαετίες τείνει πλέον να εκλείψει, καθώς η σταδιοδρομία απομακρύνεται από το παλαιότερο, γραμμικό μοντέλο και οδεύουμε σε μια άλλη πραγματικότητα, όπου το άτομο θα χρειαστεί να μεταπηδά από τον έναν επαγγελματικό χώρο στον άλλο (Cameron, 2009). Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές, οι οποίες χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη πραγματικότητα, επηρεάζουν τις μεταβάσεις σε κάθε τομέα της ζωής. Οι στόχοι, οι ευκαιρίες, οι επιλογές και οι προοπτικές επαναπροσδιορίζονται διαρκώς σε κάθε επίπεδο της καθημερινή ζωής, ενώ παράλληλα αναδεικνύεται όλο και περισσότερο η σημασία «προσόντων», πέραν εκείνων που απαιτούνται πλέον στο βιογραφικό σημείωμα. Για να αντεπεξέλθουν τα άτομα στις ταχύτατες αλλαγές και στο κλίμα ρευστότητας που επικρατεί, χρειάζεται να διαθέτουν δεξιότητες προσωπικής ευελιξίας, όπως κριτική σκέψη, διερεύνηση πιθανών ευκαιριών και προσωπικών δυνατοτήτων, αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, αυτοαποτελεσματικότητα, πειραματισμό και καλλιέργεια μιας νέας οπτικής για την πραγματικότητα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2011).

Ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας συγκροτείται πλέον από τις ατομικές εμπειρίες, τη δράση και αλληλεπίδραση του ατόμου με πολλαπλά περιβάλλοντα (κοινωνικά και πολιτισμικά) (Αργυροπούλου & Τερζάκη, 2012). Αυτό σημαίνει ότι το άτομο καλείται να δώσει προσωπικό νόημα στη σταδιοδρομία του, δηλαδή να σκιαγραφήσει μια προσωπική ιστορία σχετικά με τη σημασία που η εργασία διαδραματίζει στη ζωή του (π.χ. οικογένεια, σχολείο, σειρά εργασιακών θέσεων, προσδοκίες, προσαρμογές) προσδιορίζοντας ταυτόχρονα, αυτό που την καθιστά πραγματικά αξιόλογη (Parker, 2007; Savickas, 2013). Το περιεχόμενο αυτού του νοήματος αναδεικνύει τη δράση και τις ενέργειες του ατόμου μέσα από μια συνέχεια και συνοχή δημιουργώντας έτσι, μια ενοποιητική αντίληψη στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας. Σε αυτή τη σύνθετη ανάπτυξη σταδιοδρομίας το άτομο, αρχικά, λειτουργεί ως ηθοποιός (actor) επιλέγοντας τον εργασιακό ρόλο που του ταιριάζει μέσα από τα πρότυπα που έχει εσωτερικεύσει και παρατηρεί, στη συνέχεια ως αντιπρόσωπος των ενεργειών του/ατζέντης (agent), που δρα και προσαρμόζεται στις συνθήκες που το περιβάλλον του επιβάλλει και τέλος ως συγγραφέας του προσωπικού του νοήματος (author) δίνοντας μια εξήγηση για αυτό που διακυβεύεται

στη ζωή του, αυτό που φέρνει μια προοπτική στην επαγγελματική του εμπειρία, αυτό που εκφράζει τον εαυτό του (McAdams & Olson's, 2010). Μέσα από αυτή τη διαδικασία, το άτομο είναι σε θέση να αναπτύξει μια ενισχυμένη αίσθηση ταυτότητας και μια ουσιαστική επαγγελματική δράση (Savickas, 2012), ενώ ταυτόχρονα, αντιμετωπίζει με «ανοιχτό μυαλό» τη σχέση του με τα επαγγέλματα και την εργασία γενικότερα, αναζητώντας έναν εργασιακό τρόπο ζωής που διαφοροποιείται ουσιαστικά από το παραδοσιακό πρότυπο (Nathan & Hill, 2006).

Σε αυτό το σημείο χρειάζεται να αναφερθούμε στη σημασία της αντικειμενικής και υποκειμενικής πλευράς της σταδιοδρομίας. Η αντικειμενική πλευρά της σταδιοδρομίας περιλαμβάνει τη σειρά των εργασιακών θέσεων που καταλαμβάνει το άτομο και συνεπώς γίνεται εύκολα αντιληπτή. Αντίθετα, η υποκειμενική σηματοδοτεί τη δυνατότητα του ατόμου να σκέφτεται τη σταδιοδρομία του ως κινούμενη προοπτική (παρελθόν, παρόν και μέλλον) και τη ζωή του ως ολότητα αποδίδοντας ταυτόχρονα, ιδιαίτερη σημασία στα προσωπικά του χαρακτηριστικά, στις ενέργειες και τα γεγονότα που του συμβαίνουν (Savickas, 1998). Για να αντιληφθεί, λοιπόν, το άτομο την υποκειμενική διάσταση της σταδιοδρομίας του χρειάζεται να αναγνωρίζει τη σχέση που συνδέει το επαγγελματικό του παρελθόν, παρόν και μέλλον (Savickas, 1991).

Το πέρασμα αυτό από τα γεγονότα στις προοπτικές, από την αναζήτηση της αλήθειας στην εύρεση του νοήματος ζωής, από τις περιστασιακές επιλογές στο σχεδιασμό ζωής, από την αντίληψη των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας στη διαμόρφωση της ταυτότητας προκάλεσε την ανάδυση της έννοιας της **επαγγελματικής προσαρμοστικότητας** ως το κλειδί για την αντιμετώπιση των νέων κοινωνικών συνθηκών (Young & Collin, 2004; Savickas, 2008).

Εννοιολογικές διασαφήσεις

Επαγγελματική προσαρμοστικότητα: Πώς προέκυψε η έννοια;

Η έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ήρθε στο προσκήνιο από τον Super (Super & Kidd, 1979) για να προσδιορίσει την ικανότητα του ατόμου να προβαίνει σε επαγγελματικές επιλογές και να προσαρμόζεται σε νέα επαγγελματικά καθήκοντα (Brizzi, 1990; Koen et al., 2010.). Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα η έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας αναδιαμορφώνεται από τη μετανεωτερική θεωρία του Savickas, στο πλαίσιο του μοντέλου που ανέπτυξε για το *Σχεδιασμό*

Ζωής¹ και προτείνεται σε αντικατάσταση του όρου επαγγελματική ωριμότητα, που είχε εισαγάγει ο Super (1990) στη θεωρία του. Κατά τον Savickas (2009), η επαγγελματική προσαρμοστικότητα περιγράφει την ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος προκειμένου να αντιμετωπίσει, να ακολουθήσει ή να αποδεχτεί την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία όλες τις απρόβλεπτες προσαρμογές και μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα απαιτηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και την αγορά εργασίας ευρύτερα.

Σύμφωνα με τους Rottinghaus, Day και Borgen (2005) η επαγγελματική προσαρμοστικότητα εκφράζει την αντιλαμβανόμενη ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει και να αξιοποιήσει την αλλαγή στο μέλλον με νέα επαγγελματικά καθήκοντα, καθώς και να μπορέσει να ανακτήσει τις δυνάμεις του, όταν απρόβλεπτα γεγονότα μεταβάλλουν τα σχέδια της σταδιοδρομίας του. Σε παρόμοιο πλαίσιο, ο Δρόσος (2011) εξετάζοντας την έννοια της επαγγελματικής ωριμότητας και κατ' επέκταση προσαρμοστικότητας υποστηρίζει ότι το περιεχόμενο της έννοιας περιγράφει την «ετοιμότητα του ατόμου να λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν στην εκπαιδευτική και επαγγελματική του πορεία και προϋποθέτει το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, τη γνώση τόσο του εαυτού όσο και του κόσμου της εκπαίδευσης και της εργασίας και την ύπαρξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης».

Συνεπώς, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα προϋποθέτει μια έννοια με ψυχοκοινωνιολογικό περιεχόμενο, η παρουσία της οποίας θεωρείται αναγκαία, όταν το άτομο βρίσκεται αντιμέτωπο με καταστάσεις κατά τις οποίες χρειάζεται να μεταβεί από μια φάση της ζωής του, με την οποία είχε εξοικειωθεί, σε μια νέα φάση, εντελώς καινούργια (Μικεδάκη, 2012). Προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας αποδίδουμε στη συνέχεια, τους όρους *μετάβαση, προσαρμόζω και προσαρμοστικότητα*

¹ Μοντέλο για το Σχεδιασμό Ζωής: αναφέρεται στην ολιστική αντιμετώπιση του ατόμου λαμβάνοντας υπόψη όλους τους ρόλους που καλείται να παίξει στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας του. Για το λόγο αυτό το ενδιαφέρον του μοντέλου εστιάζεται στο ρόλο που έχει για τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας η εμπλοκή του ατόμου, στην αντιμετώπιση των σύγχρονων κοινωνικο-οικονομικών συνθηκών (Savickas, 2008).

α. Μετάβαση

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

β. Προσαρμόζω

Το ρήμα προσαρμόζω (adapt) προέρχεται από τη λατινική λέξη *adaptare* που σημαίνει *για να ταιριάζει* και μπορεί να θεωρηθεί ως η ισορροπία που χρειάζεται να επέλθει ανάμεσα στις εσωτερικές ανάγκες και τις εξωτερικές ευκαιρίες. Δεν προσαρμόζονται, όμως, όλοι οι άνθρωποι με τον ίδιο τρόπο. Διαφέρουν ως προς την προθυμία τους να διαχειριστούν τις αλλαγές, αλλάζουν περισσότερο ή λιγότερο, όταν η αλλαγή είναι αναγκαία, και ως εκ τούτου, εντάσσονται περισσότερο ή λιγότερο σε ρόλους ζωής με την πάροδο του χρόνου (Savickas & Porfeli, 2012).

γ. Προσαρμοστικότητα

Το περιεχόμενο της έννοιας προσαρμοστικότητα (*adaptivity*) δηλώνει το προσωπικό χαρακτηριστικό της ευελιξίας ή την προθυμία του ατόμου να αντιμετωπίσει τους στόχους της σταδιοδρομίας του, τις μεταβάσεις ή τα απροσδόκητα γεγονότα με τις κατάλληλες ενέργειες. Ωστόσο, η προσαρμοστικότητα από μόνη της δεν αρκεί, ώστε να υπάρχει συμπεριφορά προσαρμογής. Το άτομο που διακρίνεται από προσαρμοστική ετοιμότητα χρειάζεται να αναπτύξει κατάλληλες δεξιότητες προσαρμοστικότητας, δηλαδή, γνώσεις, στάσεις και στρατηγικές προκειμένου φέρει την αλλαγή στη ζωή και στο επαγγελματικό του περιβάλλον, εξασφαλίζοντας ισορροπία και αρμονία (Savickas & Porfeli, 2012).

δ. Επαγγελματική προσαρμοστικότητα

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα φαίνεται να υποδηλώνει τα ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά και τις προσωπικές δυνάμεις που το άτομο διαθέτει προκειμένου να διαχειριστεί τις αλλαγές στη σταδιοδρομία του ή να επιλύσει προβλήματα που παρουσιάζονται από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες, και την

εργασία ευρύτερα (Τσακανίκα, 2012). Η Bimrose και οι συνεργάτες της (2011) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα συμπεριλαμβάνει τη λειτουργία της *προσωπικότητας*, της *ψυχοκοινωνικής ικανότητας* και της *πραγματικής εμπειρίας* του ατόμου. Ειδικότερα, η προσωπικότητα προσδιορίζεται από τα ενδοατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. ευελιξία, δεκτικότητα στην αλλαγή, πρόληψη, σχεδιασμό) που βοηθούν το άτομο να αντιμετωπίζει τις αλλαγές, να αναζητά καινούργιες ευκαιρίες και να κάνει για το μέλλον. Η ψυχοκοινωνική ικανότητα αναφέρεται στην ικανότητα που το άτομο αναπτύσσει προκειμένου να αλληλεπιδρά με άλλους, να δημιουργεί σχέσεις, να διερευνά πιθανούς μελλοντικούς επαγγελματικούς ρόλους και να αναπτύσσει δεξιότητες λήψης απόφασης υπό συνθήκες αλλαγής. Τέλος, η πραγματική εμπειρία αφορά στις γνώσεις που το άτομο αποκτά κατά διάρκεια των εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών του μεταβάσεων, οι οποίες με τη σειρά τους, το βοηθούν στη βελτίωση ή ανάπτυξη δεξιοτήτων ανάλογων με το εκάστοτε πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί (Bimrose & Hearne, 2012).

Τα τελευταία χρόνια έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στο εκπαιδευτικό περιβάλλον (Vondracek & Porfeli, 2008; Skorikov, 2007). Οι έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι οι σύνθετοι παράγοντες (περιβαλλοντικοί, συναισθηματικοί και γνωστικοί) που αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα των νέων, δηλαδή, στη διαδικασία με την οποία εμπλέκονται σε μεταβάσεις και αλλαγές σταδιοδρομίας αναπτύσσοντας ταυτόχρονα, ανάλογες συμπεριφορές και αντιδράσεις (Creed & Patton, 2003; Hirschi, 2009; Rogers et al., 2008.). Σύμφωνα με τις έρευνες αυτές η ανάπτυξη της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας επιδρά ευεργετικά όχι μόνο στην επαγγελματική συμπεριφορά και τις επιλογές του ατόμου, αλλά και σε άλλες πτυχές της ζωής του (π.χ. κοινωνικές σχέσεις).

Αξίζει, να σημειωθεί, σε αυτό το σημείο, ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα διαφέρει από την επαγγελματική προσωπικότητα. Η επαγγελματική προσωπικότητα εστιάζεται στο επαγγελματικό περιεχόμενο της σταδιοδρομίας και αναφέρεται στο *τι είδους σταδιοδρομία «χτίζει»* το άτομο, ενώ η επαγγελματική προσαρμοστικότητα *στον τρόπο που τη διαχειρίζεται* (Dix & Savickas, 1995).

Ικανότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με τη διαμόρφωση της ταυτότητας. Για το λόγο αυτό η προθυμία των ατόμων να εμπλακούν σε μια σύνθετη ανάπτυξη σταδιοδρομίας, αντί να αναζητούν τη σταθερότητα μπορεί να διαφέρει. Επομένως, η εμπλοκή του ατόμου στη διαχείριση της σταδιοδρομίας χρειάζεται την καλλιέργεια στάσεων, πεποιθήσεων, ικανοτήτων και συνδεδεμένων συμπεριφορών προσαρμογής που θα βοηθήσουν στην αντιμετώπιση των απρόσμενων αλλαγών στην επαγγελματική ζωή, καθώς και στην κατανόηση του σχεδιασμού της σταδιοδρομίας σε σχέση με την κοινωνική πολυπλοκότητα. Ανάλογα, λοιπόν, με την προθυμία του ατόμου, το βαθμό στον οποίο έχει καλλιεργήσει τις παραπάνω δεξιότητες, στάσεις, πεποιθήσεις, ικανότητες και συμπεριφορές προσαρμογής, και τη διάθεσή του να τις αναπτύξει περαιτέρω εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η ετοιμότητά του να αντιμετωπίσει και να αξιοποιήσει την αλλαγή στο μέλλον (Duffy & Blustein, 2005; Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005).

Οι προσωπικές αυτές δυνάμεις αποτελούν τις ικανότητες (ή τα χαρακτηριστικά) της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και αναφέρονται στο *ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, τον έλεγχο, την περιέργεια, την αυτοπεποίθηση και το βαθμό δέσμευσης*. (Savickas, 1997; Creed et al., 2009).

Το **ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία** σχετίζεται με θέματα προσανατολισμού στο μέλλον και μάλιστα με ένα αίσθημα αισιοδοξίας για αυτό. Οι διάφορες εμπειρίες, ευκαιρίες και δραστηριότητες παρέχουν στο άτομο ένα αυξανόμενο αίσθημα ελπίδας και καλλιεργούν μια ενεργή στάση σχεδιασμού του μέλλοντος. Αντίθετα η έλλειψη ενδιαφέροντος οδηγεί σταδιακά στην ανάπτυξη μιας πιο απαισιόδοξης στάσης απέναντι σε τέτοιου είδους ζητήματα και πολλές φορές, σε παθητική συμπεριφορά ή ακόμη και παραίτηση (Hartung et al., 2008; Savickas, 2013).

Ο **έλεγχος** αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να ασκεί κάποια επίδραση στο περιβάλλον και στη διαμόρφωση των επαγγελματικών ζητημάτων που το αφορούν. Εκφράζει την ανάγκη του ατόμου για ενσυνείδητη, σκόπιμη και οργανωμένη υλοποίηση των στόχων της επαγγελματικής ανάπτυξης και μετάβασης. Έτσι, το άτομο αναλαμβάνει προσωπική ευθύνη για τις αποφάσεις του, διαπραγματεύεται τις επαγγελματικές αλλαγές, ενώ αυξάνεται η αυτονομία και η εμπιστοσύνη στις δυνάμεις του. Ακόμα και άτομα που έχουν για οποιαδήποτε λόγο μικρότερο εύρος επιλογών, μέσω της άσκησης ελέγχου, καταφέρνουν να

διερευνήσουν τον περιορισμένο αριθμό των δυνατοτήτων τους και να δώσουν ένα προσωπικό νόημα στις διαθέσιμες επιλογές τους. Από την άλλη πλευρά, η ανυπαρξία επαγγελματικού ελέγχου οδηγεί σε επαγγελματική αναποφασιστικότητα και αβεβαιότητα για το μέλλον ή, ακόμη, σε σύγχυση, αναβλητικότητα και παρορμητικότητα.

Η **περιέργεια** περιλαμβάνει τόσο την επαγγελματική διερεύνηση, που αφορά στην αναζήτηση πληροφοριών σχετικών με τη σταδιοδρομία και τα μελλοντικά επαγγελματικά σχέδια, όσο και τη διερεύνηση του εαυτού, όπως και τη διερεύνηση του περιβάλλοντος. Αντανακλά μια στάση ενδοσκόπησης, παραγωγικής επαγγελματικής διερεύνησης και αναζήτησης της ενεργούς υποστήριξης της οικογένειας, των φίλων και γενικότερα των σημαντικών άλλων (Creed et al., 2009; Patton et al., 2004). Η περιέργεια δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να είναι ανοιχτό σε νέες επαγγελματικές εμπειρίες και να πειραματίζεται σε διάφορους επαγγελματικούς ρόλους. Τα άτομα, που έχουν εξερευνήσει τον κόσμο πέρα από τα στενά όρια του περιβάλλοντός τους, έχουν περισσότερες γνώσεις σχετικά με τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες τους και γνωρίζουν καλύτερα τις απαιτήσεις, τις υποχρεώσεις, αλλά και τα πλεονεκτήματα των διαφόρων επαγγελμάτων. Αυτό το απόθεμα των πληροφοριών οδηγεί σε μια ρεαλιστική και αντικειμενική διαχείριση των επόμενων επαγγελματικών επιλογών, καθώς συμβάλλει στο καλύτερο ταίριασμα εαυτού και καταστάσεων (Savickas, 2013). Αντίθετα, η έλλειψη περιέργειας περιορίζει τη βαθύτερη διερεύνηση και μπορεί να οδηγήσει σε μη ρεαλιστικές προσδοκίες για το μέλλον και λανθασμένη αυτοεικόνα (Hartung et al., 2008).

Η **αυτοπεποίθηση** σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό και στο ότι μπορεί να καταφέρει ό,τι χρειάζεται για την επίτευξη του επαγγελματικού του στόχου. Αφορά στην έκφραση στάσης, γνώμης ή ιδέας που σχηματίζει το άτομο για το πρόσωπό του, μέσα από τη διαδικασία αλληλεπίδρασης του με τους άλλους. Η έννοια της αυτοπεποίθησης συνδέεται, επίσης, και με τις πεποιθήσεις προσωπικής επάρκειας του ατόμου (Hartung & Taber, 2008). Ισχυρή αντίληψη προσωπικής επάρκειας ενισχύει την εμπιστοσύνη του ατόμου να αντιμετωπίσει με «ανοιχτό μυαλό» περισσότερες επαγγελματικές εμπειρίες. Αντίθετα, αδύνατη αντίληψη αυτοαποτελεσματικότητας οδηγεί σε συναισθήματα απαισιοδοξίας και δημιουργεί εσωτερικά και εξωτερικά εμπόδια στην επαγγελματική ανάπτυξη.

Τέλος, ο **βαθμός δέσμευσης** ενθαρρύνει τον πειραματισμό με νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης, αντί να επικεντρώνεται το ενδιαφέρον του

ατόμου σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική επιλογή παραβλέποντας έτσι άλλες δυνατότητες που έχει (Bimrose, Brown, Barnes & Hughes, 2011). Οι πρώτες επαγγελματικές δεσμεύσεις πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της εφηβείας, όμως αλλάζουν με το πέρασμα του χρόνου και αυτό που έχει σημασία είναι οι διαδικασίες που κάνουν τα άτομα, ώστε να σχηματίσουν, να διατηρήσουν ή ακόμα και να αναθεωρήσουν τις δεσμεύσεις τους. Με αυτό τον τρόπο, το άτομο επεξεργάζεται, δομεί, χρησιμοποιεί και επανεξετάζει πληροφορίες σχετικές με τον εαυτό του και στη συνέχεια τις συνθέτει με στόχο μια καλά διαφοροποιημένη και ολοκληρωμένη αίσθηση ταυτότητας.

Τι σημαίνει να είσαι επαγγελματικά προσαρμοστικός

Για να θεωρηθεί ένα άτομο επαγγελματικά προσαρμοστικό σημαίνει ότι είναι πρόθυμο (προσαρμοστική ετοιμότητα) και ικανό (δεξιότητες προσαρμοστικότητας) να ανταποκριθεί με επιτυχία (συμπεριφορές προσαρμογής) στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Το άτομο που διακρίνεται από επαγγελματική προσαρμοστικότητα αντιμετωπίζει με ενεργό στάση ζητήματα σταδιοδρομίας, διακρίνεται από ευελιξία, ανακαλύπτει ενδιαφέρουσες επαγγελματικές ευκαιρίες και αναζητά δραστηριότητες που θεωρούνται χρήσιμες για την επίτευξη των στόχων του. Βασικοί δείκτες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ενός ατόμου είναι η ανάπτυξη της ικανότητας για κριτική σκέψη, η διερεύνηση πιθανών ευκαιριών και προσωπικών δυνατοτήτων, οι οποίες ίσως να μην είχαν έως τώρα ανακαλυφθεί, η αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, η ανάπτυξη σχέσεων που θα προσθέσουν εφόδια στη δια βίου εκπαίδευσή του, η θετική συναισθηματική του διάθεση. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η επαγγελματική προσαρμοστικότητα μπορεί να ενδυναμώσει τα άτομα και να συμβάλλει στο να προβούν σε θετικές για τον εαυτό τους ενέργειες, αξιοποιώντας όσο το δυνατόν καλύτερα το δυναμικό τους (Μικεδάκη, 2012, Τσακανίκα, 2012).

Ωστόσο, πολλοί άνθρωποι δεν έχουν ενδιαφέρον να ικανοποιήσουν τους στόχους τους και την ανάγκη τους για αυτοπραγμάτωση, καθώς η απασχόληση γι' αυτούς σημαίνει επιβίωση. Έτσι προσαρμόζονται για να επιβιώσουν και όχι για να φτάσουν στο επίπεδο αυτοπραγμάτωσης. Τα άτομα αυτά, λοιπόν, χρειάζεται να ασχοληθούν με κατάλληλες δραστηριότητες στη διάρκεια του ελεύθερού τους χρόνου, για να διαμορφώσουν και να νοηματοδοτήσουν τη ταυτότητά τους (Savickas, 2013).

Το πρόγραμμα «Ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας»

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του *Κέντρου Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική* του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, η ερευνητική ομάδα του Κέντρου έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την ανάπτυξη της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας σε φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Σκοπός του προγράμματος είναι η παροχή βοήθειας στους φοιτητές, ώστε να μπορούν να αναπτύσσουν και να χρησιμοποιούν τις απαραίτητες δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, οι οποίες θα συμβάλλουν σε μια πιο αποτελεσματική διαχείριση των μεταβάσεων στην επαγγελματική τους ζωή, καθώς και το να κατανοήσουν πώς θα σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους σε σχέση με την κοινωνική πολυπλοκότητα.

Στο σημείο αυτό χρειάζεται να γίνει σαφές ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα δεν στοχεύει στην παροχή υποστήριξης για εκπαιδευτικές/επαγγελματικές επιλογές, αλλά, όπως έχει ήδη αναφερθεί, στην καλλιέργεια δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, οι οποίες θα βοηθήσουν τα άτομα να διαχειριστούν καλύτερα τις μεταβάσεις στην επαγγελματική τους ζωή και γενικότερα τη ρευστότητα που επικρατεί στο χώρο της εργασίας.

Για την ανάπτυξη του συγκεκριμένου προγράμματος η επιστημονική ομάδα βασίστηκε στη σύγχρονη βιβλιογραφία και έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στη σύνδεση θεωρίας, έρευνας και πρακτικής εφαρμογής. Σχεδιάστηκαν δραστηριότητες, οι οποίες δανείζονται στοιχεία από την αφηγηματική προσέγγιση και στοχεύουν να βοηθήσουν τους φοιτητές: 1) να αφηγηθούν τις τρέχουσες μεταβάσεις, παρατηρώντας πώς ο εαυτός τού σήμερα διαμορφώθηκε από τον εαυτό του χθες και θα οδηγήσει στον εαυτό τού αύριο, 2) να διερευνήσουν τα κίνητρα, τις δυνάμεις, τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τις αξίες τους καθώς και να εκφράσουν τα συναισθήματά τους, 3) να ανακαλύψουν και πιθανώς να αποδομήσουν αυτοπεριοριστικές επαγγελματικές πεποιθήσεις, 4) να αντιληφθούν τις διαφορετικές πτυχές του εαυτού τους και πώς μπορούν να τις αξιοποιήσουν καλύτερα, και 5) να προβάλλουν την εικόνα του εαυτού τους στο μέλλον, αναπτύσσοντας ένα σχέδιο δράσης που θα τους οδηγήσει σε μια πιο ευτυχισμένη ζωή.

Δομή του προγράμματος

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει 7 συναντήσεις, μία φορά την εβδομάδα. Το περιεχόμενο των συναντήσεων είναι καθορισμένο και η δομή του είναι η ακόλουθη:

Συνάντηση 1^η: Ο σύμβουλος προβάλλει ένα 15λεπτό απόσπασμα από την ταινία “The company men” (η επιλογή είναι ενδεικτική, μπορεί να χρησιμοποιηθεί οποιαδήποτε άλλη ταινία πιστεύει ο σύμβουλος ότι πραγματεύεται το θέμα της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας) και συζητά με τους φοιτητές για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα αντιμετωπίσουν στη σταδιοδρομία τους καθώς και για τις ταχύτερες αλλαγές που χαρακτηρίζουν την κοινωνία. Στη συνέχεια, και με αφορμή την ταινία οι φοιτητές προσπαθούν να διακρίνουν τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (*ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια, αυτοπεποίθηση, βαθμός δέσμευσης*) και να συζητήσουν με τον σύμβουλο τι σημαίνει τελικά να είναι κανείς επαγγελματικά προσαρμοστικός. Η συζήτηση επεκτείνεται στις δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και στην αναγκαιότητα ανάπτυξης των δεξιοτήτων αυτών (ενεργό στάση σχεδιασμού του μέλλοντος, διαχείριση σταδιοδρομίας, ευελιξία, δυνατότητα να είμαι ανοιχτός/ή στις αλλαγές, διερεύνηση, αυτοαποτελεσματικότητα, πειραματισμός και νέα οπτική για την πραγματικότητα).

Συναντήσεις 2 – 6: Ακολουθείται η παρακάτω διαδικασία:

- Ο σύμβουλος παρουσιάζει ένα χαρακτηριστικό επαγγελματικής προσαρμοστικότητας που αποτελεί το στόχο της συνάντησης. Το χαρακτηριστικό αυτό συνδέεται με την ανάπτυξη μιας κατάλληλης δεξιότητας επαγγελματικής προσαρμοστικότητας.
- Στη συνέχεια, οι φοιτητές χωρίζονται σε μικρές ομάδες (4-5 ατόμων) και τους χορηγούνται ειδικά σχεδιασμένες ασκήσεις, μέσα από τις οποίες καλούνται να διακρίνουν το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό και να αναπτύξουν την κατάλληλη δεξιότητα. Οι ασκήσεις έχουν τη μορφή ατομικών σεναρίων, βιωματικών ασκήσεων, ιστοριών, δημιουργικής γραφής, σχεδίου. Οι φοιτητές επεξεργάζονται την άσκηση και καλούνται να συνδέσουν το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας με την ανάπτυξη της κατάλληλης δεξιότητας.
- Ακολουθεί συζήτηση σχετικά με την καλύτερη ανάπτυξη και χρήση της συγκεκριμένης δεξιότητας με απώτερο σκοπό την πιο αποτελεσματική διαχείριση των μεταβάσεων.

Συνάντηση 7^η: Ο σύμβουλος συζητά με τους φοιτητές την εμπειρία τους από την εφαρμογή του προγράμματος, προκειμένου να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητά του.

Η ερευνητική ομάδα παρουσιάζει αναλυτικά τη δομή της κάθε συνάντησης στο σύμβουλο που θα εφαρμόσει το πρόγραμμα, ενώ κατάλληλο εκπαιδευτικό υλικό χορηγείται και στους φοιτητές.

ΜΕΡΟΣ 2^ο

Περιεχόμενο του προγράμματος

Συνάντηση 1^η: Εισαγωγή στην Επαγγελματική προσαρμοστικότητα

Σκοπός:

- Δημιουργία θετικού κλίματος.
- Διασάφηση των σκοπών και της χρησιμότητας του προγράμματος.
- Συζήτηση σχετικά με την οικονομική κρίση και τις αλλαγές που αυτή επιφέρει στο χώρο της εργασίας. Παραδείγματα από εμπειρίες των φοιτητών από το οικογενειακό τους περιβάλλον (πχ. απόλυση ή αλλαγή θέσης γονέα, αλλαγή επαγγέλματος κάποιου θείου/θείας, μετανάστευση για εύρεση εργασίας, συνταξιοδότηση του παππού ή της γιαγιάς).
- Σκέψεις για το πώς οι παρούσες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες επηρεάζουν τις μεταβάσεις και τις απρόσμενες αλλαγές στο χώρο της εργασίας, καθώς και αναζήτηση τρόπων για την καλύτερη δυνατή προσαρμογή.
- Παρουσίαση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της σημασίας της στις μεταβάσεις.
- Διερεύνηση των ικανοτήτων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και προβληματισμός πάνω στην ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων.

Απαιτούμενο υλικό:

- Επαγγελματική προσαρμοστικότητα
- 15λεπτο απόσπασμα από την ταινία “The company Men” ή άλλη ταινία.

Διαδικασία:

- Προβολή ταινίας
- Ο σύμβουλος μετά την προβολή της ταινίας προκαλεί συζήτηση σχετικά με τις μεταβάσεις που το άτομο καλείται να αντιμετωπίσει κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής (π.χ. από το πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας, από τη μία εργασιακή θέση την άλλη, από την εργασία στην ανεργία, η οποία έλαβε χώρα και στην συγκεκριμένη ταινία). Συνήθως, οι μεταβάσεις αποτελούν σημεία σταθμούς στη σταδιοδρομία του ατόμου και αυτό προϋποθέτει την ανάπτυξη κατάλληλων εφοδίων/δεξιοτήτων για να μπορέσει

το άτομο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της καινούργιας πραγματικότητας και να προσαρμοστεί όσο το δυνατόν καλύτερα.

- Στη συνέχεια, ο σύμβουλος παρουσιάζει την έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας σαν «το κλειδί» για την καλή προσαρμογή στις μεταβάσεις και γίνεται αναφορά στα χαρακτηριστικά της: *ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια, αυτοπεποίθηση και βαθμός δέσμευσης*.
 - *ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία (concern)*: σχετίζεται με θέματα προσανατολισμού στο μέλλον και την ανάπτυξη μιας θετικής διάθεσης γι' αυτό. Αναφέρεται, δηλαδή, στις ενέργειες που χρειάζεται να κάνει το άτομο (ανάπτυξη στάσεων επαγγελματικού σχεδιασμού και στοχοθέτησης) προκειμένου να σχεδιάσει το επαγγελματικό του μέλλον και να διαμορφώσει ρεαλιστικές προσδοκίες γι' αυτό.
 - *Έλεγχος (control)*: δίνει έμφαση στην ανάγκη του ατόμου να αντιλαμβάνεται τις συνθήκες του περιβάλλοντος και να ασκεί επίδραση στο επαγγελματικό μέλλον του. Μέσω του ελέγχου το άτομο αποκτά μια ενεργή στάση απέναντι στις εκάστοτε επαγγελματικές μεταβάσεις αναπτύσσοντας κατάλληλες στρατηγικές λήψης απόφασης.
 - *Περιέργεια (curiosity)*: τονίζει την ενεργή επαγγελματική διερεύνηση και την προθυμία διερεύνησης εαυτού και περιβάλλοντος. Σχετίζεται με την αναζήτηση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ευκαιριών, με μια ρεαλιστική προσέγγιση σχεδιασμού του μέλλοντος, με τη συλλογή πληροφοριών για τα επαγγέλματα και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.
 - *Αυτοπεποίθηση (confidence)*: αναφέρεται στην εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό του ότι μπορεί να καταφέρει ό,τι χρειάζεται για την επίτευξη της πορείας των επαγγελματικών του στόχων.
 - *Βαθμός δέσμευσης (commitment)*: ενθαρρύνει τον πειραματισμό με νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης, αντί να επικεντρώνεται το ενδιαφέρον του ατόμου σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική επιλογή παραβλέποντας, έτσι άλλες δυνατότητες που έχει. Συνδέει το παρελθόν το παρόν και το μέλλον και βοηθάει το άτομο να αντιληφθεί τον εαυτό του και τα επιτεύγματά του.

- Η συζήτηση επεκτείνεται στην ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων, γνώσεων και στάσεων, που βοηθούν στο να διαχειριστεί κανείς με πιο αποτελεσματικό τρόπο το ζήτημα της μετάβασης στην εργασία και να κατανοήσει πώς θα σχεδιάσει τη σταδιοδρομία του σε σχέση με την κοινωνική πολυπλοκότητα.
- Τέλος, προκειμένου να εμπεδωθεί καλύτερα το νόημα της συγκεκριμένης έννοιας, ακολουθεί συζήτηση πάνω στο περιεχόμενο της ταινίας που προβλήθηκε και *γίνονται ερωτήσεις* όπως:
 - α) Αναγνωρίζετε κάποιου είδους μετάβαση, την οποία ο ήρωας χρειάστηκε να αντιμετωπίσει;
 - β) Τι συναισθήματα είχε ο πρωταγωνιστής αρχικά, πώς διαχειρίστηκε την καινούργια πραγματικότητα, τι είδους στρατηγικές επιστράτευσε; ήταν αυτές αποτελεσματικές;
 - γ) Ποια η άποψή σας για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα του πρωταγωνιστή; Αιτιολογήστε την απάντησή σας με βάση τις ικανότητες (ή τα χαρακτηριστικά) της προσαρμοστικότητας που αναφέραμε παραπάνω (ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια, αυτοπεποίθηση, βαθμός δέσμευσης)
 - δ) Στη θέση του πρωταγωνιστή θα κάνατε κάτι διαφορετικό; Αν ναι, με ποιό τρόπο θα προσπαθούσατε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας προσαρμοστικότητα;

Τι σημαίνει είμαι επαγγελματικά προσαρμοστικός/ή

Θέτω προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους.

Αναλαμβάνω την ευθύνη των αποφάσεών μου.

Διερευνώ τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες που έχω.

Αντιλαμβάνομαι πόσο σημαντικό είναι να έχω ένα υποστηρικτικό δίκτυο ανθρώπων (γονείς, φίλους, καθηγητές) και προσπαθώ συνεχώς να το διευρύνω.

Προσπαθώ να έχω εμπιστοσύνη στον εαυτό μου και στις ικανότητές μου.

Πειραματίζομαι με νέες δραστηριότητες και είμαι ανοιχτός στη διερεύνηση εναλλακτικών επαγγελματικών επιλογών.

Αντιλαμβάνομαι ότι είμαι αναπόσπαστο κομμάτι του κοινωνικού περιβάλλοντος στο οποίο ζω και ότι βρίσκομαι σε άμεση αλληλεπίδραση με αυτό.

Είμαι ανοιχτός/η σε νέες ιδέες και δεν διστάζω να τις διερευνήσω.

Καθετί καινούργιο αποτελεί πρόκληση για εμένα και δεν το αφήνω να περάσει απαρατήρητο.

Συνάντηση 2^η: Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία
Σκέφτομαι τη ζωή μου μέσα σε μια χρονική προοπτική και
διαμορφώνω μια ενεργό στάση σχεδιασμού του μέλλοντος

Σκοπός:

- Οι φοιτητές να κατανοήσουν την αλληλεπίδραση παρελθόντος, παρόντος και μέλλοντος στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους.
- Να σκέφτονται τη ζωή τους με αισιοδοξία και να διαμορφώνουν μια ενεργή στάση σχεδιασμού του μέλλοντος.
- Να θέτουν στόχους, οι οποίοι να διακρίνονται από ρεαλισμό.
- Να καλλιεργήσουν στάσεις και συμπεριφορές που ενισχύουν τον επαγγελματικό σχεδιασμό και τη στοχοθέτηση.

Απαιτούμενο υλικό:

Τρεις κύκλοι.

Η μελλοντική επαγγελματική αυτοβιογραφία.

Βήματα δράσης για έξυπνους στόχους.

Διαδικασία: Ο σύμβουλος παρουσιάζει το πρώτο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, *το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία*, που σχετίζεται με θέματα προσανατολισμού στο μέλλον και με την καλλιέργεια μιας αισιόδοξης στάσης γι' αυτό. Μέσα από *το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία* οι συμμετέχοντες παρακινούνται να στραφούν προς το μέλλον τους και να αναπτύξουν μια ενεργό στάση σχεδιασμού μέσα από τη διαμόρφωση ρεαλιστικών στόχων και την υλοποίηση σχεδίων δράσης.

Η διαδικασία περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

- Στην αρχή ο σύμβουλος παρουσιάζει στους συμμετέχοντες «την αναπαράσταση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας μέσα από τρεις κύκλους, όπου ο πρώτος απεικονίζει το παρελθόν, ο δεύτερος το παρόν και ο τρίτος το μέλλον». Εξηγεί στους συμμετέχοντες ότι η διάσταση του χρόνου κατέχει σημαντική θέση στη σταδιοδρομία και στη ζωή μας γενικότερα, και ότι οι τρεις κύκλοι που αλληλοδιαπλέκονται, απεικονίζουν τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας μέσα στο χρόνο, όπου το παρελθόν επιδρά στο παρόν και αυτό με τη σειρά του στο μέλλον.

Με τη συζήτηση αυτή επιδιώκει να παρακινήσει τους συμμετέχοντες να στραφούν στο μέλλον, να το οραματιστούν και να αναπτύξουν μια αισιόδοξη στάση, σχεδιάζοντάς το. Σε αυτό το σημείο θα είχε ενδιαφέρον ο σύμβουλος να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν τρεις κύκλους ανεξαρτήτου μεγέθους και διάταξης στη σελίδα τους, να γράψουν ποια διάσταση του χρόνου (παρελθόν, παρόν, μέλλον) αναπαριστά ο καθένας από αυτούς και τέλος να δώσουν ένα τίτλο για κάθε μία από αυτές τις διαστάσεις. Επειδή, η συγκεκριμένη άσκηση είναι αρκετά προσωπική, ο σύμβουλος ζητά μόνο από όσους φοιτητές θέλουν να δείξουν το σχέδιό τους, καθώς και τους τίτλους που έδωσαν στους τρεις κύκλους όσον αφορά στο παρελθόν, το παρόν και το μέλλον. Αφού όλοι προβληματιστούν σχετικά με το ρόλο που παίζουν οι διαστάσεις του χρόνου στη σταδιοδρομία τους τούς εξηγεί ότι για να σχεδιάσει κανείς αποτελεσματικά το μέλλον του χρειάζεται να μαθαίνει από το παρελθόν και να απολαμβάνει το παρόν. Όμως δεν προσανατολίζονται όλοι προς το μέλλον. Κάποια άτομα προσανατολίζονται στο παρελθόν, συνήθως αυτά που κληρονομούν επαγγέλματα από τους γονείς τους και επαναλαμβάνουν τους ρόλους τους, ενώ κάποια άλλα προσανατολίζονται στο παρόν με μόνο τους μέλημα να βρουν μια δουλειά που να τους εξασφαλίσει τα προς το ζην. Από τα παραπάνω γίνεται, λοιπόν, κατανοητό ότι μόνο μέσα από τον προσανατολισμό στο μέλλον το άτομο μπορεί να σχεδιάσει τα επόμενά του βήματα, να βάλει στόχους και να επιδιώξει την πραγματοποίησή τους και γενικότερα, να οραματιστεί μια πραγματικότητα που θα την έχει νοηματοδοτήσει, όπως ο ίδιος επιθυμεί.

- Με στόχο τον προσανατολισμό στο μέλλον, ο σύμβουλος παρακινεί τους φοιτητές να σκεφτούν και να γράψουν μέσα σε μια μικρή παράγραφο πώς φαντάζονται τον εαυτό τους επαγγελματικά πέντε χρόνια μετά την αποφοίτησή τους από το Πανεπιστήμιο (η μελλοντική επαγγελματική αυτοβιογραφία).
- Βοηθητικές ερωτήσεις που μπορεί να γίνουν, αφού όλοι ολοκληρώσουν τη συγκεκριμένη άσκηση είναι οι εξής:
 - Είναι αρκετά αυτά που θα ήθελες να έχεις καταφέρει;
 - Ποια από αυτά μπορούν να επιτευχθούν άμεσα και ποια σε δεύτερο χρόνο;
 - Οι στόχοι σου πιστεύεις ότι είναι ρεαλιστικοί;

- Η επίτευξή τους εξαρτάται μόνο από εσένα ή χρειάζεσαι και τη βοήθεια άλλων;
 - Πώς θα καταλάβεις, αν οι στόχοι σου έχουν επιτευχθεί;
- Μετά από αυτή τη διερεύνηση που εστιάζει στη μελλοντική προοπτική και στον προβληματισμό σχετικά με το αν οι στόχοι που θέτει το άτομο είναι ρεαλιστικοί, ακολουθεί η άσκηση «Σχεδιάζοντας το μέλλον».
 - Ο σύμβουλος μοιράζει στους συμμετέχοντες τη φωτοτυπία μιας σκάλας και τους ζητά να σκεφτούν το στόχο που έγραψαν στην επαγγελματική τους αυτοβιογραφία, ο οποίος χρειάζεται να επιτευχθεί πιο άμεσα.
 - Στη συνέχεια, τους παρακινεί να γράψουν σε κάθε σκαλοπάτι της σκάλας και ένα από τα βήματα που χρειάζεται να κάνουν προκειμένου ο στόχος τους να επιτευχθεί, διευκρινίζοντάς τους ότι πρέπει να ξεκινήσουν από την αρχή της σκάλας, ότι σε κάθε σκαλοπάτι πρέπει να γράψουν λεπτομερώς και πολύ συγκεκριμένα τι πρέπει να κάνουν και πόσο πρέπει να προσπαθήσουν προκειμένου να προχωρήσουν στο επόμενο σκαλοπάτι και τέλος να φτάσουν στην κορυφή της σκάλας που αποτελεί και την πραγματοποίηση του στόχου τους. Τέλος, γίνεται σαφές ότι κάθε βήμα προϋποθέτει την επίτευξη του προηγούμενου, κάθε σκαλοπάτι, δηλαδή, είναι ένας επιμέρους στόχος που δεν μπορεί να επιτευχθεί, αν δεν έχει ολοκληρωθεί ο προηγούμενος.
 - Σε αυτό το σημείο ο σύμβουλος μπορεί να εξηγήσει τα χαρακτηριστικά του έξυπνου στόχου και για κάθε ένα χαρακτηριστικό να θέσει και την αντίστοιχη ερώτηση.
 - Ένας έξυπνος επαγγελματικός στόχος² είναι **Συγκεκριμένος, Μετρήσιμος, Ελκυστικός, Ρεαλιστικός, Χρονικά Οριοθετημένος**.
 - **Συγκεκριμένος:** Ο σύμβουλος χρειάζεται να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να αυξήσουν την ακρίβεια μιας «δήλωσης πρόθεσης», θέτοντας την ερώτηση «πώς;».
 - **Μετρήσιμος:** Εκτός από το να είναι συγκεκριμένος ο στόχος θα πρέπει να είναι μετρήσιμος (επαληθεύσιμος). Δηλαδή, «Θα ξέρω ότι θα τον έχω πετύχει, όταν.....».

² Στο Nathal & Hill (2006). *Επαγγελματική συμβουλευτική. Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- **Ελκυστικός:** Ο στόχος πρέπει να εκφράζεται από το ίδιο το άτομο, να είναι δικός του προκειμένου το άτομο να δεσμευτεί σε αυτόν. Αν ο στόχος είναι κάποιου άλλου ή αν πίσω από αυτόν που εκφράζεται υπάρχει κάποιος άλλος, τότε ο αρχικός στόχος θα παρεμποδιστεί.
- **Ρεαλιστικός:** Οι στόχοι δεν θα πρέπει να βρίσκονται στη σφαίρα της φαντασίας, γιατί είναι δύσκολο να επιτευχθούν. Ούτε όμως θα πρέπει να είναι τόσο εύκολα επιτεύξιμοι, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει κίνητρο για δράση. Οι στόχοι θα πρέπει να βρίσκονται στο σύστημα αξιών του ατόμου και να έχουν επαρκή σπουδαιότητα για το άτομο, ώστε η επίτευξή τους να αποτελέσει ανταμοιβή για το ίδιο. Δηλαδή, να απαντούν στο ερώτημα: «Πόσο ρεαλιστικό είναι;».
- **Χρονικά Οριοθετημένος:** Ο καθορισμός χρονικών ορίων για το στόχο δίνει τη δυνατότητα να λειτουργήσει ο στόχος ως κίνητρο και το άτομο να αξιολογήσει σε τι βαθμό έχει προχωρήσει η διαδικασία επίτευξης τους στόχου, θέτοντας την ερώτηση «Μέχρι πότε;».

Άσκηση για το σπίτι:

Σκεφτείτε κάποια στιγμή στη ζωή σας στην οποία χρειάστηκε να διαχειριστείτε μια σημαντική αλλαγή που συνέβη. Το πέραςμα ίσως από το σχολείο στο Πανεπιστήμιο, μια πιθανή μετακόμιση λόγω σπουδών ή το να εργάζεστε παράλληλα με τις σπουδές σας.

1. Πώς διαχειριστήκατε αυτή τη μετάβαση;
2. Τι στρατηγικές αναπτύξατε για να αντιμετωπίσετε όσο το δυνατόν καλύτερα το συγκεκριμένο γεγονός;
3. Μπορείτε να θυμηθείτε τι σκεφτόσαστε και τι αισθανόσαστε τότε;
4. Υπήρξε κάποιο κοντινό σας πρόσωπο που σας βοήθησε; Αν ναι, με ποιο τρόπο;
5. Τελικά μέσα από το συγκεκριμένο γεγονός κερδίσατε κάτι;

Η συγκεκριμένη άσκηση λειτουργεί ως ένα ερέθισμα προκειμένου οι φοιτητές να σκεφτούν με βάση τις δικές τους εμπειρίες πώς ανταποκρίνονται στις μεταβάσεις και κατά πόσο τις αντιμετωπίζουν με αισιοδοξία, δημιουργώντας παράλληλα ένα κατάλληλο σχέδιο δράσης. Επίσης, μπορεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο υλικό στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής (αν φυσικά υπάρχει αυτή η δυνατότητα στο Πανεπιστήμιο) αλλά ακόμη, και κίνητρο για μια συζήτηση με τον ίδιο τον συντονιστή του προγράμματος, του οποίου η ανατροφοδότηση θα ήταν σημαντική.

Πώς αναπτύσσουμε ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία μας

Κατανόω την αλληλεπίδραση παρελθόντος, παρόντος και μέλλοντος στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας μου.

Προσανατολίζομαι στο μέλλον

Διαμορφώνω μια ενεργό στάση σχεδιασμού του μέλλοντος.

Αναζητώ τη θετική/αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων.

Θέτω ρεαλιστικούς στόχους και προχωρώ σε σχέδιο δράσης.

Συνάντηση 3^η: Έλεγχος

Μαθαίνω να παίρνω κατάλληλες αποφάσεις προσαρμοζόμενος/η στις αλλαγές

Σκοπός:

- Οι φοιτητές να αντιληφθούν ότι έχουν την ευθύνη της επαγγελματικής τους πορείας επηρεάζοντας οι ίδιοι τα επαγγελματικά ζητήματα που τους αφορούν.
- Να προβληματιστούν για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά με βάση τα οποία παίρνουν αποφάσεις (προσωπικότητα, εξωτερικοί παράγοντες).
- Να αναπτύξουν δεξιότητες λήψης απόφασης.
- Να εντοπίσουν και να αναπτύξουν τις μεταβιβάσιμες δεξιότητές τους.

Απαιτούμενο υλικό:

«Το σταυροδρόμι της σταδιοδρομίας»³.

« Η περίπτωση του Μάρκου».

«Τι να κάνω με τη μουτζούρα μου;»

Διαδικασία: Ο σύμβουλος παρουσιάζει το δεύτερο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, τον έλεγχο, που αφορά στην ανάπτυξη στρατηγικών αυτοδιαχείρισης και δεξιοτήτων λήψης απόφασης. Πιο συγκεκριμένα, ο έλεγχος αναφέρεται στη δυνατότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τις συνθήκες του περιβάλλοντος και να ασκεί το ίδιο επιρροή στα επαγγελματικά του ζητήματα. Έτσι, διαπραγματεύεται τις επαγγελματικές αλλαγές, αυξάνεται η αυτονομία και η εμπιστοσύνη στις δυνάμεις του, ενώ λαμβάνει υπεύθυνα επαγγελματικές αποφάσεις.

Η διαδικασία περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

- Οι φοιτητές χωρίζονται σε ομάδες και τους δίνεται μια μελέτη περίπτωσης «Η περίπτωση του Μάρκου», η οποία προβάλλεται ταυτόχρονα και σε βίντεο.
- Ζητάμε από τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν προσεχτικά τη μελέτη και εν συνεχεία, σε ένα φύλλο του τετραδίου τους να κάνουν ένα σταυρό, έτσι ώστε να σχηματίζονται τέσσερα τεταρτημόρια.

³ Προσαρμογή της ανάλυσης SWOT, η οποία χρησιμοποιείται στα πλαίσια της διοίκησης επιχειρήσεων.

- Στο πάνω αριστερά τεταρτημόριο δίνουμε τον τίτλο «*δυνάμεις*», στο πάνω δεξιά τεταρτημόριο δίνουμε τον τίτλο «*αδυναμίες*», στο κάτω αριστερά δίνουμε τον τίτλο «*ευκαιρίες*» και τέλος στο κάτω δεξιά δίνουμε τον τίτλο «*απειλές*».
- Στο πεδίο των δυνάμεων κάθε ομάδα καλείται να συμπληρώσει τα χαρακτηριστικά του Μάρκου, στα οποία μπορεί να βασιστεί και τα οποία μπορεί να αξιοποιήσει στο μελλοντικό του επάγγελμα. Τέτοια στοιχεία μπορεί να αφορούν στην εκπαίδευση, στην εργασιακή του εμπειρία ή σε άλλη γνώση που κατέχει και θεωρείται αξιοποιήσιμη, καθώς και στις μεταβιβάσιμες δεξιότητες του (π.χ. επικοινωνιακές δεξιότητες, ομαδικό πνεύμα, ηγετική συμπεριφορά). Σε αυτό το πεδίο καλό θα είναι ο σύμβουλος να εξηγήσει στους συμμετέχοντες τι είναι οι μεταβιβάσιμες δεξιότητες (οι δεξιότητες που έχει αποκτήσει το άτομο από άλλους τομείς) και πόσο σημαντικό είναι να τις αναγνωρίζει κανείς ως στοιχεία της προσωπικότητάς του. Μια βοηθητική ερώτηση που θα μπορούσε να γίνει είναι :
 - *Υπάρχουν δεξιότητες που καλλιεργεί ο Μάρκος μέσα από τα χόμπι του και θα μπορούσαν να του φανούν χρήσιμες στα πλαίσια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας;*
- Τα αδύνατα σημεία αφορούν σημεία που είναι στον έλεγχο του ατόμου, στα οποία μειονεκτεί και τα οποία μπορεί να βελτιώσει. Σε αυτό το κομμάτι οι φοιτητές καλούνται να εντοπίσουν τα αδύνατα σημεία του Μάρκου και να προβληματιστούν στο πώς θα μπορούσε να τα ενισχύσει. Βοηθητικές ερωτήσεις που θα μπορούσαν να δοθούν από τον σύμβουλο για τη διευκόλυνση των συμμετεχόντων είναι:
 - Τι μπορεί να βελτιώσει ο Μάρκος, κατά τη γνώμη σας;*
 - Τι τον εμποδίζει στην εκπλήρωση του στόχου του;*
 - Τι θα έπρεπε να αποφύγει;*
 - Τι θα μπορούσε να κάνει διαφορετικό, για να εξελιχθούν τα πράγματα, όπως θα ήθελε;*
- Στο τεταρτημόριο των ευκαιριών καταγράφονται εξωγενείς συνθήκες, οι οποίες δεν είναι υπό τον έλεγχο του ατόμου και τις οποίες μπορεί να εκμεταλλευτεί προς όφελός του. Ως ευκαιρία, θεωρείται κάθε κατάσταση που

προκύπτει και επιτρέπει την ενδυνάμωση μιας δύναμης ή την αποδυνάμωση μιας αδυναμίας και, όπως στα παραπάνω τεταρτημόρια, κάθε ομάδα καλείται να βρει τι μπορεί να αποτελεί ευκαιρία για το Μάρκο.

- *Οι απειλές* αφορούν σε εξωτερικούς, μη ελεγχόμενους από το άτομο παράγοντες, των οποίων η επίδραση μπορεί να ομαλοποιηθεί. Η προέλευση των απειλητικών καταστάσεων ενδέχεται να εντοπίζεται σε κοινωνικό, οικονομικό τεχνολογικό, πολιτικό ή άλλο επίπεδο. Κάποιες ερωτήσεις που μπορούν να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να σκεφτούν προβληματικές περιοχές για την περίπτωση του Μάρκου είναι:

-Υπάρχουν κάποιες κοινωνικές εξελίξεις που ενδέχεται να επηρεάζουν τη μελλοντική σταδιοδρομία του Μάρκου;

-Ποιες εξωτερικές επιρροές μπορεί να δυσχεράνουν την επιτυχία του επαγγελματικού του στόχου;

-Μήπως αλλάζουν οι προδιαγραφές της εργασίας, των προϊόντων ή των υπηρεσιών;

- Αφού όλες οι ομάδες έχουν συμπληρώσει κάτι και στα τέσσερα τεταρτημόρια, ζητείται από κάθε μία ομάδα να διαβάσει τι έχει γράψει σε κάθε ένα από τα τέσσερα πεδία και ο σύμβουλος καταγράφει στον πίνακα όλα όσα σκέφτηκαν και κατέγραψαν οι ομάδες.
- Σε αυτό το σημείο δίνεται χρόνος στους συμμετέχοντες να μιλήσουν για τον εαυτό τους, εφόσον το επιθυμούν. Ο σύμβουλος τους ρωτά αν βρήκαν κοινά στοιχεία με την ιστορία του Μάρκου και τους παρακινεί να σκεφτούν αν αναγνωρίζουν ομοιότητες σχετικά με κάποιον ήρωα από το αγαπημένο τους βιβλίο ή από την αγαπημένη τους ταινία, για παράδειγμα. Με τον τρόπο αυτό, συγκεντρώνονται πληροφορίες για τα πρότυπα που οι συμμετέχοντες αναζητούν στη σταδιοδρομία τους, τους στόχους και τις προσδοκίες τους, ενώ ταυτόχρονα, οι ίδιοι προχωρούν σε μια βαθύτερη διερεύνηση του εαυτού τους, χωρίς να νιώθουν ότι εκτίθενται.
- Στη συνέχεια, ο σύμβουλος ζητά από τους συμμετέχοντες να δώσουν έναν τίτλο για το σταυροδρόμι σταδιοδρομίας του Μάρκου, ο οποίος ουσιαστικά θα αποτελέσει ένα συμπέρασμα για τη διεργασία στην οποία συμμετείχαν ή,

πιθανώς, θα οδηγήσει σε ένα μήνυμα για τη στάση των συμμετεχόντων απέναντι στη σταδιοδρομία τους.

- Τέλος, το σταυροδρόμι του Μάρκου συνεχίζεται και ο σύμβουλος επιδιώκει μέσα από κατάλληλες ερωτήσεις να καλλιεργήσει στους συμμετέχοντες δεξιότητες λήψης απόφασης.

Το σταυροδρόμι του Μάρκου (η συνέχεια)

Το πρόγραμμα δημιουργικής απασχόλησης ολοκληρώνεται σε ένα μήνα και ο δήμαρχος προτείνει στο Μάρκο να του ανανεώσει τη σύμβαση για ακόμα ένα χρόνο. Όμως, ο Μάρκος δεν γνώριζε αυτή την προοπτική και έτσι είχε αρχίσει να ψάχνει και πάλι για δουλειά και μάλιστα έκανε αιτήσεις και στο εξωτερικό. Πρόσφατα ενημερώθηκε ότι έγινε δεκτός σε ένα συμβουλευτικό κέντρο για εφήβους στην Αγγλία με έναν αρκετά ικανοποιητικό μισθό και με δυνατότητες εξέλιξης.

Τώρα βρίσκεται σε δίλημμα και δεν ξέρει τι να αποφασίσει;

Βοηθητικές ερωτήσεις

1. Ποιες είναι οι εναλλακτικές επιλογές του Μάρκου;
2. Ποια τα βραχυπρόθεσμα και ποια τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα κάθε επιλογής;
3. Τι συναισθήματα μπορεί να δημιουργεί η καθεμία από αυτές τις εναλλακτικές επιλογές;
4. Ποιες παρόμοιες, συμπληρωματικές ή πρωτοποριακές ιδέες δημιουργούν οι παραπάνω εναλλακτικές επιλογές;
5. Αξιολογείστε τις επιλογές του Μάρκου με βάση τα οφέλη και τους κινδύνους που κρύβουν οι επιλογές αυτές.
6. Τώρα, καταγράψτε τις πιο ελκυστικές επιλογές του Μάρκου, αυτές, δηλαδή, με τους λιγότερους κινδύνους.

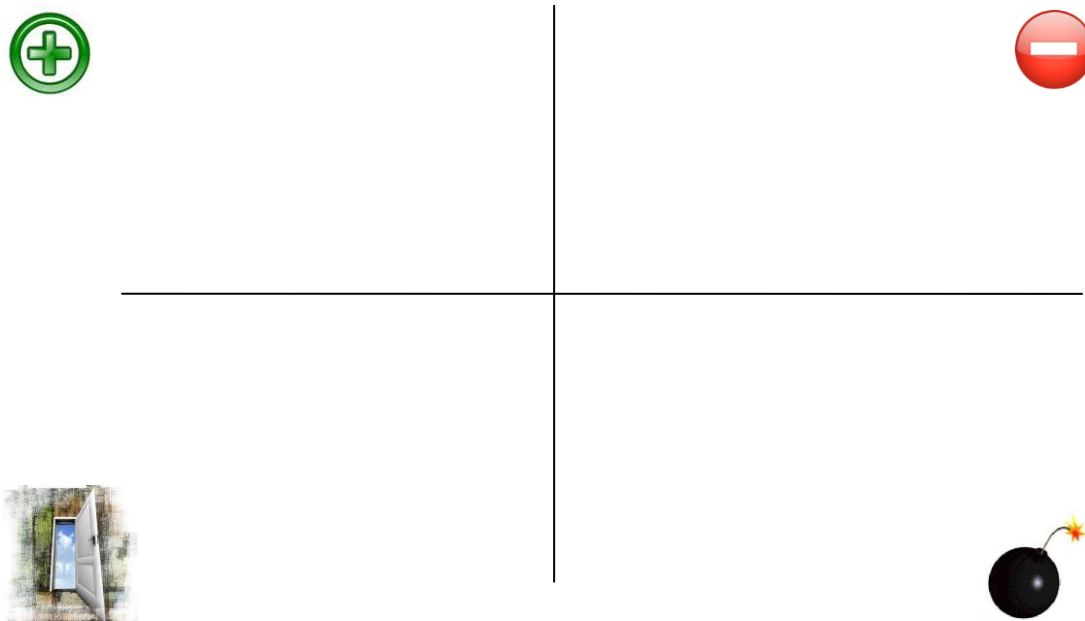
Στη συνέχεια πραγματοποιείται η άσκηση «Τι να κάνω με τη μουτζούρα μου;», με σκοπό να εμπεδωθεί το χαρακτηριστικό του ελέγχου μέσα από ένα πιο διαδραστικό τρόπο.

- Ο σύμβουλος μοιράζει σε όλους τους συμμετέχοντες μια λευκή κόλλα Α4 και λίγους χρωματιστούς μαρκαδόρους
- οι συμμετέχοντες, με τις οδηγίες του συμβούλου, παίρνουν με το ανάποδο χέρι από αυτό που γράφουν το μαύρο στυλό τους, κλείνουν τα μάτια και ζωγραφίζουν μια μουντζούρα πάνω στο χαρτί.
- ανοίγουν τα μάτια και με το χέρι που γράφουν, χρησιμοποιώντας τους χρωματιστούς μαρκαδόρους, σχεδιάζουν ένα τοπίο ή μια κατάσταση μέσα στην οποία εντάσσουν τη μουντζούρα, ώστε να είναι λειτουργική και «χρήσιμη».
- σηκώνονται και κολλάνε τις ζωγραφιές τους στον πίνακα.
- καθώς παρατηρούν τις ζωγραφιές των συμφοιτητών τους, ο σύμβουλος με ερωτήσεις τους προκαλεί να εμβαθύνουν στη μεταφορική σημασία της ζωγραφιάς τους:
 - *Τι μπορεί να αποτελεί «μουντζούρα» στην επαγγελματική σας ζωή;*
(προσωπικό λάθος, μη ρεαλιστικοί στόχοι, αποτυχημένη προσπάθεια, αντιξοότητες στην επαγγελματική πορεία, οι συνθήκες της κρίσης....)
 - *Γιατί τη μουντζούρα την κάναμε με κλειστά μάτια και με το ανάποδο χέρι από αυτό που γράφουμε;*
(πχ. κλειστά μάτια: πολλές φορές δε βλέπουμε τα λάθη μας, δεν αντιλαμβανόμαστε εγκαίρως τις δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν, δεν είμαστε ρεαλιστές, δεν ξέρουμε πώς να αντιμετωπίσουμε μια κρίσιμη κατάσταση....)
 - *Τι δείχνει η προσπάθειά σας να μετατρέψετε τη μουντζούρα σε λειτουργικό κομμάτι της ζωγραφιάς;*
(θετική διάθεση για να ξεπεραστούν οι δυσκολίες, δυνατότητα να αξιοποιούμε τα λάθη ή τις ατυχίες, δυνατότητα να φτιάχνουμε την «τύχη» μας, να ασκούμε έλεγχο στις συνθήκες του περιβάλλοντος, αποφασιστικότητα.....)
 - *Πώς αισθανθήκατε, όταν είδατε τη ζωγραφιά σας στο τέλος;*

Ασκήσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν συμπληρωματικά

Ο σύμβουλος μπορεί να χορηγήσει συμπληρωματικά ή ένα ερωτηματολόγιο λήψης απόφασης που αναδεικνύει τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ή ένα ερωτηματολόγιο λήψης απόφασης που δείχνει τον τρόπο που κανείς λαμβάνει αποφάσεις (προφίλ λήψης απόφασης) προκειμένου οι φοιτητές: 1) να διερευνήσουν τους παράγοντες που δυσκολεύουν τη λήψη αποφάσεων και να αξιολογήσουν το βαθμό που οι παράγοντες αυτοί, επηρεάζουν την ικανότητά τους να λαμβάνουν σωστές και αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις και 2) να διακρίνουν τον τρόπο με τον οποίο το άτομο παίρνει αποφάσεις διερευνώντας τους παράγοντες που επιδρούν στη διαδικασία λήψης απόφασης (στοιχεία προσωπικότητας, περιβαλλοντικοί και συναισθηματικοί παράγοντες).

Σχήμα 1. Το σταυροδρόμι της σταδιοδρομίας



Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΜΑΡΚΟΥ

Ο Μάρκος δίνοντας πανελλήνιες εξετάσεις αρχικά στόχευε να γίνει εκπαιδευτικός πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γιατί, όπως έλεγε «ήθελε με την εργασία του να προσφέρει και να έρχεται σε επαφή με ανθρώπους και όχι με μηχανές», ενώ ταυτόχρονα ο εκπαιδευτικός χώρος τον γοήτευε. Ωστόσο, ο χώρος του αθλητισμού τον είχε κερδίσει από μικρό, καθώς ήδη στην τρίτη λυκείου ήταν αναντικατάστατο μέλος της τοπικής ομάδας μπάσκετ, η οποία είχε κατακτήσει πολλούς τίτλους σε πανελλήνιο επίπεδο.

Στο μηχανογραφικό δελτίο είχε δηλώσει το Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, αν και γνώριζε ότι είχε λίγες πιθανότητες να το «πιάσει», εξαιτίας της μέτριας βαθμολογίας του (γύρω στο 16-17 μέσο όρο), καθώς και το Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, το Τμήμα Προσχολικής Αγωγής αλλά και σχολές, όπως το Τμήμα Επιστημών Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού (ΤΕΦΑΑ).

Πέρασε στο τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, το οποίο και τελείωσε ακριβώς στα τέσσερα χρόνια, μιας που παρακολουθούσε τα μαθήματα και είχε μάθει να οργανώνει πολύ καλά το χρόνο του.

Από το τέταρτο έτος των σπουδών του είχε αναλάβει να προπονεί την παιδική ομάδα της περιοχής του, από την οποία είχε και ο ίδιος περάσει. Καθώς έβλεπε τις προσπάθειες που έκανε για διορισμό στο δημόσιο τομέα ως φιλόλογος να αποβαίνουν άκαρπες, στράφηκε στον ιδιωτικό τομέα, όπου και προσλήφθηκε από κάποιο φροντιστήριο.

Μετά από ένα χρόνο, ο διευθυντής τού αύξησε τις ώρες διδασκαλίας. Παρόλο που ο Μάρκος ήταν ικανοποιημένος από την εργασία του και έπαιρνε ένα ικανοποιητικό μισθό, αρνήθηκε την αύξηση του ωραρίου και παραιτήθηκε. «Ήταν πολύ δεσμευτικό ακόμα και τα Σαββατοκύριακα να εργάζομαι στο φροντιστήριο, ενώ θα έπρεπε να παραιτηθώ από τον αθλητισμό ως προπονητής και ως αθλητής, γεγονός που δεν το συζητώ».

Άρχισε, αμέσως, να αναζητά κάτι που θα του άνοιγε περισσότερες και μεγαλύτερες προοπτικές και κάποια στιγμή τον δέχθηκαν σε ένα ιδιωτικό σχολείο, το οποίο όμως βρισκόταν πολύ μακριά από το σπίτι και έτσι αρνήθηκε, γιατί δεν είχε δίπλωμα οδήγησης και θα χρειαζόταν πολλές ώρες για να φτάσει με τις συγκοινωνίες. Ταυτόχρονα, ο προπονητής της ομάδας νέων του είχε ζητήσει τη συνεργασία του στην επιλογή των ατόμων που θα εκπροσωπούσαν την ομάδα στο ερχόμενο πρωτάθλημα. Η επαφή του Μάρκου με τα παιδιά της ομάδας και τους γονείς ήταν εξαιρετική και σύντομα συνειδητοποίησε ότι θα μπορούσε να καλλιεργήσει τις αντίστοιχες δεξιότητες και να αναζητήσει τον χώρο που θα μπορούσε να τις αξιοποιήσει επαγγελματικά. Κάποιος φίλος τού πρότεινε, επίσης, να παρακολουθήσει σεμινάρια πάνω σε δεξιότητες της συμβουλευτικής. Η πρώτη του εμπειρία ήταν τόσο θετική, που αποφάσισε να προχωρήσει σε μεταπτυχιακές σπουδές στη συμβουλευτική. Αφού τελείωσε το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών και την πρακτική του εκπαίδευση, ο Μάρκος εργάστηκε για δύο χρόνια ως ημιαπασχολούμενος στην εταιρεία που έκανε την πρακτική του. Στη νέα του εργασία βρέθηκε αντιμέτωπος με το αυξανόμενο άγχος του, γεγονός που δεν είχε προβλέψει. Σε έναν επαγγελματικό χώρο εντελώς καινούργιο για εκείνον, με αρκετές ευθύνες και ανταγωνισμό, αισθάνθηκε, όπως στον πρώτο του αγώνα μπάσκετ. Σταδιακά, βέβαια, άρχισε να το αντιμετωπίζει και σε αυτό συνέβαλε η βοήθεια φίλων του που εργάζονταν στο χώρο. Ωστόσο, καθώς οι απολύσεις άρχισαν να παίρνουν μεγάλες διαστάσεις τον τελευταίο καιρό και καθώς ο Μάρκος δεν είχε καταφέρει να προσληφθεί ως πλήρως απασχολούμενος, όπως υπολόγιζε, βρέθηκε πριν ένα χρόνο απολυμένος.

Στους φίλους και την οικογένειά του, που προσπαθούσαν να τον ενισχύσουν, απαντούσε: «Δεν θα απογοητευτώ. Έχω αρκετά προσόντα και δεξιότητες και είμαι σίγουρος ότι θα βρεθεί η κατάλληλη ευκαιρία που θα τα αξιοποιήσω».

Μετά από δυο μήνες ενημερώθηκε μέσω κάποιου γνωστού ότι ο δήμος της περιοχής που κατοικούσε ζητούσε πρόσωπα για δημιουργική απασχόληση παιδιών έναντι μικρής αμοιβής. Άρπαξε την ευκαιρία και τώρα είναι υπεύθυνος αυτής της προσπάθειας. Βέβαια, έχει πολλές ευθύνες και κάθε μέρα χρειάζεται να ρυθμίζει πολλά πράγματα, με αποτέλεσμα μερικές φορές να ξεχνά κάποιες από τις υποχρεώσεις και να τρέχει τελευταία στιγμή να τα «μπαλώσει».

Ο Μάρκος συνειδητοποίησε ότι κάθε μετάβαση που έκανε ήταν μια «βουτιά στο άγνωστο». Ωστόσο, όπως λέει, *«πάντα πρέπει να έχεις στο πίσω μέρος του μυαλού σου ότι τίποτα δεν είναι σταθερό. Πάντα να έχεις εναλλακτικά σχέδια. Να σκέφτεσαι: τι θα κάνω, αν τα πράγματα δεν πάνε, όπως τα υπολόγισα;»*.

Πώς διαχειρίζομαι τη σταδιοδρομία μου

Προσπαθώ να αντιλαμβάνομαι τις συνθήκες του περιβάλλοντος.

Συλλέγω επαγγελματικές πληροφορίες.

Ανταποκρίνομαι στις ευκαιρίες που μου παρουσιάζονται.

Αναπτύσσω δεξιότητες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων

Εμπιστεύομαι τις δυνάμεις μου και ασκώ επίδραση στο περιβάλλον μου, χωρίς να τα αφήνω όλα στην τύχη.

Εργάζομαι πάνω στο ζήτημα: *«Τι άλλο θα μπορούσα να κάνω για να βελτιώσω την επαγγελματική μου κατάσταση ή για να φτάσω σε μια επιθυμητή επαγγελματική κατάσταση;»*.

Συνάντηση 4^η: Περιέργεια

Μαθαίνω να είμαι ευέλικτος και ανοιχτός σε νέους ρόλους

Δε σταματώ να μαθαίνω σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας μου

Σκοπός:

- Οι φοιτητές να προβληματιστούν σχετικά με το πόσο σημαντική είναι η συλλογή πληροφοριών για τη σταδιοδρομία και τα μελλοντικά επαγγελματικά τους σχέδια.
- Να διερευνήσουν προσωπικά χαρακτηριστικά (ποιες δυνάμεις αξιοποιώ στην εργασία μου και ποια πεδία θα ήθελα να βελτιώσω;) και δεξιότητες (τι μπορώ να κάνω).
- Να διαπιστώσουν την ανάγκη ύπαρξης και διατήρησης ενός υποστηρικτικού δικτύου (γονείς, φίλοι, καθηγητές).
- Να συνειδητοποιήσουν την αξία της ευελιξίας, μιας έννοιας κλειδί για τη σύγχρονη αγορά εργασίας.

Απαιτούμενο υλικό:

« Η περίπτωση της Άννας».

Διαδικασία: Ο σύμβουλος παρουσιάζει το τρίτο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας *την περιέργεια*, που περιλαμβάνει τόσο τη διερεύνηση του εαυτού όσο και του περιβάλλοντος. Η περιέργεια αντανακλά μια στάση παραγωγικής διερεύνησης και αναζήτησης ενεργού υποστήριξης της οικογένειας, των φίλων και γενικότερα των σημαντικών άλλων, προκειμένου το άτομο να πραγματοποιήσει τα επαγγελματικά του σχέδια. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία διακρίνονται τρία είδη διερεύνησης, που συνδέονται με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα: α) η επαγγελματική διερεύνηση που αναφέρεται σε εκείνους που αναζητούν πληροφορίες για τη σταδιοδρομία τους και προβληματίζονται για τα μελλοντικά επαγγελματικά τους σχέδια (Balin & Hirschi, 2010), β) η ατομική διερεύνηση που χαρακτηρίζει τα άτομα που προσπαθούν να κατανοήσουν τον εαυτό τους, τις ικανότητες και δεξιότητές τους (Fouad & Bynner, 2008), γ) η διερεύνηση του περιβάλλοντος που περιγράφει εκείνους που διερευνούν και κατανοούν ευκαιρίες απασχόλησης, αλλά και εκείνους που αναζητούν

υποστήριξη από την οικογένεια, τους φίλους και τους σημαντικούς άλλους, για να πραγματοποιήσουν τα επαγγελματικά τους σχέδια (Creed et al., 2009). Αυτές οι συμπεριφορές αναδεικνύουν την αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον, ενώ θεωρούνται ουσιαστικής σημασίας για την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου.

Η διαδικασία περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

- Οι συμμετέχοντες δουλεύουν μόνοι τους, ενώ τους δίνεται μια μελέτη περίπτωσης, η περίπτωση της Άννας
- Στη συνέχεια, καλούνται να:
 - υπογραμμίσουν φράσεις του κειμένου που φανερώνουν την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα της Άννας.
 - να υποθέσουν ότι «είναι η Άννα και στέλνουν ένα γράμμα σε έναν τελειόφοιτο του ΤΕΙ Φωτογραφίας, ο οποίος έχει απογοητευτεί, επειδή δεν βρίσκει δουλειά». Τι θα του γράφατε;
- Στο τέλος, γίνεται μια σύντομη συζήτηση σχετικά με τη δεξιότητα της περιέργειας και τους τρόπους καλλιέργειας και ενίσχυσής της.

Πώς γίνομαι ευέλικτος/η και ανοικτός/η σε νέους ρόλους

Αναζητώ πληροφορίες σχετικές με τα μελλοντικά επαγγελματικά μου σχέδια και προβληματίζομαι γι' αυτά.

Προσπαθώ να κατανοήσω τον εαυτό μου τις ικανότητες και δεξιότητές μου.

Αναζητώ την ενεργό στήριξη της οικογένειάς μου, των φίλων μου και γενικότερα των σημαντικών άλλων για να υλοποιήσω τους επαγγελματικούς μου στόχους.

Προβληματίζομαι για τις μεταβαλλόμενες εργασιακές συνθήκες και σκέφτομαι πως θα μπορέσω ο ίδιος να ανταποκριθώ.

Αναπτύσσω νέες δεξιότητες προκειμένου να ανταποκρίνομαι στη μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

Δεν σταματώ να μαθαίνω από τις εμπειρίες μου.

Η περιέργεια είναι κάτι που με χαρακτηρίζει και έτσι προσπαθώ να μην αποδέχομαι παθητικά ό,τι συμβαίνει γύρω μου.

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΝΑΣ

Η Άννα τελείωσε το Λύκειο με την εισαγωγή της στο ΤΕΙ Φωτογραφίας και Οπτικοακουστικών Μέσων. Οι γονείς της, ο πατέρας της μηχανικός αυτοκινήτων και η μητέρα της ιδιοκτήτρια μικρού καταστήματος, είχαν προσδοκίες ότι «η Άννα θα τους ξεπεράσει και θα φτάσει πολύ ψηλά». Το γεγονός ότι δεν πέρασε σε κάποια Ανώτατη Σχολή τους απογοήτευσε αρκετά. Η Άννα ενδιαφερόταν πολύ για τη διακόσμηση και είχε βοηθήσει τη μητέρα της στη διαμόρφωση των εσωτερικών χώρων του καταστήματος, όμως, όταν το ανέφερε στους γονείς της, την απέτρεψαν έντονα από μια τέτοια επιλογή «γιατί δε θα έβρισκε δουλειά». Οι επιδόσεις της στο σχολείο τον τελευταίο καιρό δεν ήταν και τόσο καλές και ενώ φαινόταν ότι θα έμπαινε σε κάποια υψηλόβαθμη σχολή, μπήκε στο ΤΕΙ Φωτογραφίας, γεγονός που δε στεναχώρησε καθόλου την ίδια.

Κατά τα έτη των σπουδών της αγάπησε το αντικείμενο πολύ περισσότερο από όσο θα περίμενε. Στο τρίτο έτος απευθύνθηκε σε φίλο του πατέρα της που ασχολούνταν με την ηχοληψία και τις ηχητικές εγκαταστάσεις, για να εργαστεί δίπλα του εθελοντικά. Εκείνος δέχτηκε και την έπαιρνε μαζί του σε ό,τι αναλάμβανε, όπως παραστάσεις, εκδηλώσεις, εκθέσεις. Ταυτόχρονα, εκείνη καλλιεργούσε και τις δεξιότητες που απαιτούσε η φωτογραφία. Η Άννα εργαζόταν με πολύ ενδιαφέρον και μεράκι και όταν τελείωσε τα δύο τελευταία έτη σπουδών, ο οικογενειακός της φίλος της πρότεινε να συνεχίσει να εργάζεται ως συνεργάτης του και να την αμείβει κανονικά. Η Άννα δέχτηκε και άρχισε να αναλαμβάνει μεγαλύτερες ευθύνες στο χώρο. Όλο και πιο συχνά ήταν υπεύθυνη για την ηχοληψία κάποιας εκδήλωσης.

Μετά από τέσσερα χρόνια συνεχούς εργασίας στο χώρο, οι «δουλειές» που τις προσφέρονταν άρχισαν να μειώνονται. Την ίδια περίοδο είχε ανοίξει δική της «επιχείρηση» στο χώρο. Καθώς έβλεπε τους μήνες να περνάνε χωρίς εργασία «της κόπηκαν τα φτερά». «Είπα να κάνω κάτι μόνη μου και ήμουν στο χείλος της αποτυχίας. Η αυτοπεποίθησή μου είχε πιάσει πάτο». Στην αναζήτησή της στο διαδίκτυο έπεσε πάνω στις ανακοινώσεις των δημοσίων ΙΕΚ για εγγραφές. Αποφάσισε να συμμετάσχει στα μαθήματα της ειδικότητας του τεχνικού διακόσμησης. Καθώς τελείωνε το δεύτερο έτος σπουδών άρχισε να συμμετέχει εθελοντικά στο Χαμόγελο του παιδιού» και να οργανώνει το ηχητικό και σκηνογραφικό κομμάτι των παραστάσεων και εκδηλώσεων τους. Αυτό την

ικανοποιούσε, αλλά ήθελε κάτι περισσότερο. Ζήτησε να αναλάβει τη γενική ευθύνη μιας παιδικής παράστασης του συλλόγου. Της δόθηκε και μετά την επιτυχία της πήρε το θάρρος να κάνει αίτηση για την πρόσληψή της ως τεχνικού διευθυντή παραστάσεων σε παιδικές παραστάσεις του θεάτρου του δήμου της. Τη δέχτηκαν, αλλά στην πρώτη της προσπάθεια απέτυχε να αντεπεξέλθει όπως θα ήθελε. Παρόλο το στρες, το εξαντλητικό ωράριο, την καχυποψία του εργοδότη της, κατάφερε να είναι αποτελεσματική στις επόμενες δύο παραστάσεις. Μετά από αυτό υπέγραψε συμβόλαιο δύο χρόνων. Δεν ξέρει πώς θα εξελιχθούν τα πράγματα στο μέλλον, αυτό όμως που συνειδητοποιεί από την ως τώρα πορεία της είναι ότι *«όσους θαυμάζουμε ως επιτυχημένους και έμπειρους δεν είναι αυτοί που δεν αποτυγχάνουν ποτέ αλλά όσοι μπορούν να είναι ευέλικτοι και ανοικτοί σε πολλούς διαφορετικούς ρόλους»*.

Συνάντηση 5^η: Αυτοπεποίθηση

Μαθαίνω να αναπτύσσω μια αίσθηση προσωπικής επάρκειας προκειμένου να ανταποκριθώ στις δραστηριότητες που απαιτούνται για την επίτευξη των επαγγελματικών μου στόχων

Σκοπός:

- Οι φοιτητές να αναπτύξουν την αυτογνωσία τους .
- Να κατανοήσουν και να επισημάνουν μερικά είδη «οδοφραγμάτων», τα οποία ενδέχεται να σταθούν εμπόδια στην πορεία προς την επίτευξη των στόχων τους και να βρουν τρόπους να τα αντιμετωπίσουν.
- Να μειώσουν ορισμένες αυτοακυρωτικές σκέψεις και να μιλήσουν στον εαυτό τους πιο θετικά.
- Να αναπτύξουν νέες και πιο λειτουργικές αντιλήψεις για το μέλλον.

Απαιτούμενο υλικό: Εμπόδια και γέφυρες⁴

Η περίπτωση της Ελένης

«Μετατρέποντας τις απαισιόδοξες σκέψεις σε ρεαλιστικές».

Διαδικασία: Ο σύμβουλος παρουσιάζει το τέταρτο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, *την αυτοπεποίθηση*, η οποία σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό του και στο ότι μπορεί να ανταποκριθεί στις δραστηριότητες που απαιτούνται στην πορεία για την επίτευξη των επαγγελματικών του στόχων.

Η διαδικασία περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

- Οι συμμετέχοντες δουλεύουν σε ομάδες, ενώ σε κάθε ομάδα δίνεται μία μελέτη περίπτωσης.
- Αρχικά ζητείται από τις ομάδες να καταγράψουν ποια είναι, κατά τη γνώμη τους, τα εμπόδια που συναντά ο πρωταγωνιστής της μελέτης. Τα εμπόδια μπορεί να είναι η έλλειψη εφοδίων που ενδέχεται να βοηθούσαν

⁴ Η συγκεκριμένη άσκηση αποτελεί προσαρμογή της άσκησης Εμπόδια και γέφυρες που προτείνουν οι Nathal & Hill (2006) στο βιβλίο τους *Επαγγελματική συμβουλευτική. Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*.

το άτομο να πραγματοποιήσει την επαγγελματική του ιδέα, καθώς και οι οικογενειακές υποχρεώσεις, ένα άλλο άτομο που στέκεται εμπόδιο στο δρόμο του, κάποιες αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις (συνειδητές δηλώσεις, δηλώσεις που το άτομο τις κάνει πραγματικά), ο φόβος για την αλλαγή κλπ.

- Όταν όλες οι ομάδες τελειώσουν ο σύμβουλος γράφει στον πίνακα τα προτεινόμενα εμπόδια.
- Στη συνέχεια, ζητείται από τις ομάδες να καταγράψουν τις γέφυρες, δηλαδή τα εφόδια που θα μπορούσαν να βοηθήσουν το άτομο για το οποίο μιλά η μελέτη. Τα εφόδια μπορεί να είναι οι δεξιότητες, η κατάρτιση, τα προσόντα, η εμπειρία, η υποστήριξη από τους άλλους, τα κίνητρα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά, οι επαφές, οι γνώσεις, η υγεία, τα χρήματα, η αγορά εργασίας.
- Για κάθε ένα εμπόδιο τους ζητείται να βρουν την αντίστοιχη γέφυρα, δηλαδή τον τρόπο/τους τρόπους με τους οποίους είναι εφικτό ο πρωταγωνιστής της μελέτης να ξεπεράσει ή να εξαλείψει το εμπόδιο. Αφού ολοκληρώσουν τη διαδικασία, ο σύμβουλος καταγράφει και πάλι στον πίνακα τις γέφυρες που πρότειναν οι συμμετέχοντες.
- Ακολουθεί συζήτηση σχετικά με τα συναισθήματα που τυχόν δημιουργήθηκαν και για τυχόν διαπιστώσεις που μπορεί να έκαναν οι συμμετέχοντες από τον τρόπο που αναπτύσσουν νέες και λειτουργικές αντιλήψεις για το μέλλον.

Στη συνέχεια πραγματοποιείται η άσκηση «**Μετατρέποντας τις απαισιόδοξες σκέψεις σε ρεαλιστικές**». Με την άσκηση αυτή οι συμμετέχοντες μαθαίνουν πώς να μετατρέπουν τα αρνητικά γεγονότα σε προσωπικές δυνάμεις και να μιλούν στον εαυτό τους πιο θετικά. Για το λόγο αυτό, δίνεται στους φοιτητές ένα φυλλάδιο με προτάσεις που έχουν κατά βάση αρνητικό περιεχόμενο και τους ζητείται να τις μετατρέψουν/ επαναδιατυπώσουν δίνοντάς τους ένα νέο νόημα, πιο θετικό και αισιόδοξο. Σε αυτό το σημείο ο σύμβουλος είναι καλό να δώσει ένα παράδειγμα, προκειμένου να βοηθήσει τους φοιτητές να κατανοήσουν την άσκηση. Αυτός ο μετασχηματισμός από την ιδέα της αποτυχίας στην ιδέα της επιτυχίας δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να αντιληφθεί την κινητήρια δύναμη της δράσης που

αναπτύσσει (π.χ. πως ένα άτομο κινείται από την αδυναμία στη δύναμη, από τη δειλία στην εμπιστοσύνη, από την ανασταλτικότητα στην εκφραστικότητα, από το φόβο στην προσμονή).

Ενδεικτικά κάποιες προτάσεις⁵ για αναδιατύπωση θα μπορούσαν να είναι οι εξής:

α) « Όταν σκέφτομαι τον εαυτό μου ως εργαζόμενο αγχώνομαι τόσο πολύ, που νιώθω ότι δεν πρόκειται να τα καταφέρω».

(Μια πιθανή μετατροπή της συγκεκριμένης πρότασης θα ήταν: Η επιλογή επαγγέλματος είναι κάτι που με απασχολεί ιδιαίτερα, γιατί είμαι ένα υπεύθυνο άτομο και μου είναι σημαντικό να ξέρω τι θα κάνω στο μέλλον μου).

β) «Ποτέ δεν πρόκειται να γνωρίσω καλά τον εαυτό μου, ώστε να κάνω μια σωστή επαγγελματική επιλογή».

γ) «Η επιλογή επαγγέλματος στη σημερινή εποχή είναι τόσο πολύπλοκη διαδικασία, που πραγματικά δυσκολεύομαι να κάνω το πρώτο βήμα».

δ) «Οι πιθανότητες να βρω δουλειά είναι ελάχιστες επομένως ποιός ο λόγος να σπουδάζω;»

ε) «Φοβάμαι να διαλέξω επάγγελμα, γιατί, αν τελικά δεν μου αρέσει δεν θα μπορώ να πάρω πίσω την επιλογή μου».

Αφού οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν την άσκηση, όποιος θέλει μπορεί να διαβάσει τις προτάσεις που σκέφτηκε. Στη συνέχεια, γίνεται συζήτηση με σκοπό να γίνει αντιληπτό στους συμμετέχοντες, ότι το άτομο μπορεί να αποδομήσει λανθασμένες ιδέες και να τις ανακατασκευάσει δίνοντάς τους ένα πιο θετικό νόημα. Έτσι, μπορεί να αυξηθεί η ικανότητα των συμμετεχόντων να αντιμετωπίζουν τις απογοητεύσεις και τα αρνητικά γεγονότα στη λήψη των επαγγελματικών τους αποφάσεων και να σκεφτούν πιο θετικά για τις ικανότητές τους.

⁵ Αρκετές από τις προτεινόμενες προτάσεις αφορούν σε δυσλειτουργικές σκέψεις/ πεποιθήσεις και προέρχονται από το Ερωτηματολόγιο Σκέψεων για τη Σταδιοδρομία (Κασσωτάκης, Σιδηροπούλου-Δημακάκου και Παπαδάκου, 2005. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009)

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΕΝΗΣ

Η Ελένη, 28 ετών, ζει με τη μητέρα της, γιατί οι γονείς της έχουν χωρίσει. Ήθελε να γίνει πολιτικός μηχανικός, όπως ο πατέρας της, αλλά μέσω Πανελλαδικών πέρασε στο ΤΕΙ Λογιστικής στην Καβάλα. Πήγε για ένα χρόνο και καθώς δεν της άρεσε τα παράτησε. Η μητέρα της έχει ένα μαγαζί με αντίκες και πηγαίνει σε αυτό καθημερινά για 2-3 ώρες. Αυτή είναι και η μόνη επαγγελματική εμπειρία που έχει, καθώς δεν έχει εργαστεί κάπου αλλού. Όταν έφυγε για την Καβάλα έχασε τους περισσότερους φίλους της λόγω της απόστασης και τώρα αισθάνεται πολύ μόνη. Περνάει πολλές ώρες στο σπίτι χαζεύοντας στο διαδίκτυο και γενικότερα δεν έχει διάθεση να κάνει πολλά πράγματα. Παρόλα αυτά θέλει να κάνει κάτι στη ζωή της, αλλά δεν ξέρει από πού να αρχίσει, με αποτέλεσμα να περνάει ο καιρός και εκείνη να μένει στάσιμη.

- A) Ποια είναι τα εμπόδια (εσωτερικά ή/και εξωτερικά) που διακρίνουν την Ελένη;
- B) Πώς αυτά μπορούν να ξεπεραστούν ή να εξαιρεθούν (δηλαδή να γεφυρωθούν);
- Γ) Τέλος, οι συμμετέχοντες σκιαγραφούν το «πορτρέτο» του πρωταγωνιστή με βάση τα παρακάτω συστατικά στοιχεία: ποιος είναι, ποια είναι η αναζήτησή του, πώς μπορεί να εξελιχθεί αξιοποιώντας όλα όσα του επιτρέπουν οι δυνατότητές του; τι τον εμποδίζει στη βιωσιμότητα της επιλογής του, ποιο είναι το σύνθημά του;

Η απεικόνιση αυτή βοηθάει τους συμμετέχοντες να αντιληφθούν το χαρακτήρα του πρωταγωνιστή, το ρόλο που επιθυμεί να παίξει, το πώς αντιλαμβάνεται τις συνθήκες του περιβάλλοντος και το πώς θα σχεδιάσει τη δράση του.

Πώς αναπτύσσω αίσθηση προσωπικής επάρκειας

Προσπαθώ να αναπτύσσω μια δυναμική αίσθηση του εαυτού μου, να κατανοήσω ποιος είμαι και πού βρίσκομαι τώρα.

Προσπαθώ να διακρίνω τι θέλω και πού θα ήθελα να είμαι.

Διερευνώ τι έχω αποκομίσει από στιγμές προσωπικής υπερηφάνειας και από εμπειρίες επιτευγμάτων.

Διερευνώ επιθυμίες και ανάγκες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία μου.

Αναπτύσσω δεξιότητες και καλλιεργώ τις απαραίτητες γνώσεις που θα με βοηθήσουν να πετύχω με τον καλύτερο τρόπο τη μετάβαση από το Πανεπιστήμιο στην εργασία.

Προσπαθώ να διαμορφώσω το νόημα της επαγγελματικής μου σταδιοδρομίας γνωρίζοντας ότι εγώ είμαι αυτός που παίζει κεντρικό ρόλο σε αυτή.

Συνάντηση 6^η: Βαθμός Δέσμευσης

Μαθαίνω να πειραματίζομαι με νέες δραστηριότητες και αντιμετωπίζω με «ανοιχτό» μυαλό τη σχέση μου με τα επαγγέλματα

Σκοπός:

- Οι φοιτητές να αντιμετωπίζουν με ανοιχτό μυαλό τη σχέση τους με τα επαγγέλματα.
- Να αναγνωρίσουν κάποια δυνατά σημεία τους, που ίσως δεν γνώριζαν, και να προβληματιστούν σχετικά με το πώς θα μπορούσαν να ενισχύσουν ποικίλες πλευρές του εαυτού τους μέσα από την αλληλεπίδρασή τους με τους άλλους.
- Να ασκηθούν σε δεξιότητες αυτοαπαρουσίασης.
- Να συνειδητοποιήσουν ότι η δέσμευση σε μια επαγγελματική επιλογή απαιτεί την κατάλληλη προετοιμασία.

Απαιτούμενο υλικό:

*Τα τρία σενάρια: «Η περίπτωση της Ελένης, του Δημήτρη και της Άννας»
« Ξέρεις ποιος είμαι εγώ; ».*

Διαδικασία: Ο σύμβουλος παρουσιάζει το πέμπτο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, *το βαθμό δέσμευσης*, το οποίο αφορά στον πειραματισμό με νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης. Ο *βαθμός δέσμευσης* ενθαρρύνει τα άτομα να είναι ενεργά ακόμα και μέσα σε αβέβαιες καταστάσεις, αντί να επικεντρώνεται το ενδιαφέρον τους σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική επιλογή παραβλέποντας, έτσι, άλλες δυνατότητες που μπορεί να έχουν.

Η διαδικασία περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

- Ο σύμβουλος χωρίζει τους συμμετέχοντες σε τρεις ομάδες και σε κάθε μία από αυτές δίνει από ένα σενάριο.
- Τους εξηγεί ότι δεν δεσμεύονται όλοι με τον ίδιο τρόπο απέναντι σε μια επαγγελματική επιλογή και τους παρακινεί να συζητήσουν μεταξύ τους ποια διαδικασία ακολούθησε ο πρωταγωνιστής, μέχρι να φτάσει να δεσμευτεί στην επαγγελματική του επιλογή και ποια τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής.

- Στη συνέχεια, κάθε ομάδα παρουσιάζει στην ολομέλεια τις σκέψεις της και με την καθοδήγηση του συμβούλου οι συμμετέχοντες προσπαθούν να ανακαλύψουν τον τρόπο που κανείς δεσμεύεται σε μια επαγγελματική επιλογή (δέσμευση μετά από διερεύνηση, δέσμευση βασισμένη στις επιθυμίες των άλλων, απροθυμία ανάληψης οποιασδήποτε δέσμευσης) και να δώσουν στον τρόπο αυτό έναν τίτλο.
- Βοηθητικές ερωτήσεις που θα μπορούσε να θέσει ο σύμβουλος είναι :
 - Ποια τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε είδους δέσμευσης;
 - Ποιο από αυτά θεωρείτε ότι είναι πιο αποτελεσματικό και βοηθητικό για το άτομο ;
- Ακολουθεί συζήτηση σχετικά με το ότι η δέσμευση μετά από διερεύνηση είναι πιο λειτουργική και αποτελεσματική, ενώ ο σύμβουλος επισημαίνει στους φοιτητές ότι για να επιτευχθεί η δέσμευση μετά από διερεύνηση απαιτείται προετοιμασία, δηλαδή σχεδιασμός, δεξιότητες λήψης απόφασης και αυτοπεποίθηση (Stringer, Kerpelman, & Skorikov, 2011)
- Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες και αναλαμβάνουν να σκεφτούν και να παρουσιάσουν υπό μορφή σκετς ή κόμικς: α) πώς θα αναζητούσαν εργασία, β) πώς θα κατέληγαν σε μια συγκεκριμένη επιλογή ανάμεσα σε πολλές, γ) πώς θα ενίσχυαν την αυτοπεποίθησή τους, δ) πώς θα δεσμεύονταν σε αυτή την επιλογή, και ε) πώς θα παρουσίαζαν τον εαυτό τους σε περίπτωση που θα τους καλούσαν σε μια συνέντευξη για εύρεση εργασίας προκειμένου να κερδίσουν τις εντυπώσεις, ώστε να προσληφθούν.
- Σε κάθε ομάδα επιλέγεται ένα άτομο για να μπει στο ρόλο αυτού που αναζητά εργασία και ένας υποψήφιος εργοδότης για το τελευταίο στάδιο της άσκησης. Οι υπόλοιποι λειτουργούν ως παρατηρητές που δίνουν ανατροφοδότηση σε κάθε στάδιο και φυσικά παίζουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης του συγκεκριμένου ατόμου.
- Αυτό το σενάριο μπορούν να το αναπαραστήσουν μέσα από τέσσερις σκηνές και πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη θα απεικονίζεται το άτομο

που αναζητά εργασία (σχεδιασμός), στη δεύτερη το πώς θα κατέληγε σε μια συγκεκριμένη επιλογή ανάμεσα σε πολλές (δεξιότητες λήψης απόφασης), στη τρίτη το πώς θα ενίσχυε την αυτοπεποίθησή του (μιλώντας το ίδιο για τα προσόντα του, καθώς και τα μέλη της ομάδας του) και τέλος στην τέταρτη το πώς θα παρουσίαζε τον εαυτό του σε έναν υποψήφιο εργοδότη (δέσμευση), όπως συμβαίνει αντίστοιχα και σε ένα mock interview⁶, προσπαθώντας να τον πείσει ότι είναι ο καλύτερος για τη θέση, ενώ οι υπόλοιποι της ομάδας του θα του έδιναν ανατροφοδότηση.

- Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται από το σύμβουλο προκειμένου η ιστορία τους να έχει λεπτομέρειες. Τους ζητείται, δηλαδή, να απεικονίσουν/παραστήσουν το μέρος στο οποίο τοποθετούν τον εαυτό τους σε κάθε σκηνή, καθώς και τους ανθρώπους που μπορεί να είναι παρόντες ή και να συνομιλούν μαζί τους. Μέσα από τη διαδικασία αυτή οι συμμετέχοντες συνθέτουν και συνδιαμορφώνουν τις ιστορίες τους, η εμπειρία τους αναδιοργανώνεται μέσα από μια νέα προοπτική, ενώ οι ίδιοι παίρνουν έναν ενεργό ρόλο όντας οι συγγραφείς της ιστορίας τους.
- Αφού η διαδικασία αυτή ολοκληρωθεί, ακολουθεί συζήτηση σχετικά με τη διαδικασία στην οποία συμμετείχαν οι φοιτητές, τα συναισθήματα που μπορεί να αναδύθηκαν καθώς και τις δεξιότητες αυτοπαρουσίασης, στις οποίες εξασκήθηκαν. Ο σύμβουλος μπορεί να κάνει ερωτήσεις του τύπου:
 - Πώς αισθανθήκατε καθώς παρουσιάζατε τον εαυτό σας;
 - Αναγνωρίσατε με τη βοήθεια των συμφοιτητών σας, κάποια χαρακτηριστικά σας/ προσόντα σας που μέχρι στιγμής δεν είχατε αντιληφθεί ότι έχετε;
 - Ακούσατε κάτι που δεν το ξέρατε ή που δεν του είχατε δώσει σημασία;
 - Υπήρξε κάτι που σας δυσκόλεψε κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας σας με τον υποψήφιο εργοδότη σας; Αν ναι, τι

⁶ Πρόκειται για προσομοίωση επαγγελματικής συνέντευξης, όπου βοηθά το άτομο να προετοιμαστεί για μια πραγματική συνέντευξη εργασίας, παρουσιάζοντας τον εαυτό του όσο το δυνατόν καλύτερα.

ήταν αυτό; Πιστεύετε ότι μπορείτε να κάνετε κάτι για να το διορθώσετε;

Τέλος, ο σύμβουλος ζητά από τους συμμετέχοντες να *ανακαλέσουν αναμνήσεις από την παιδική τους ηλικία, στις οποίες γίνεται φανερή η σχέση τους με τα επαγγέλματα* (πχ. η μαμά μου πάντα μου έλεγε να γίνω δασκάλα, γιατί θα έχω πολλές διακοπές και θα μπορώ να κάνω οικογένεια ...). Οι παιδικές αναμνήσεις προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες για τα πρότυπα που μπορεί κανείς να έχει, για τις επιρροές που μπορεί να δέχεται, για την κουλτούρα του περιβάλλοντος του καθώς και για πεποιθήσεις που μπορεί να έχουν εδραιωθεί στο σήμερα και να καθορίζουν τη δράση του ατόμου στη σχέση του με τα επαγγέλματα. Είναι, αναμφίβολα, κομμάτια της ιστορίας μας μέσα από τα οποία διακρίνονται οι τρεις λειτουργίες του εαυτού (ηθοποιός, εκπρόσωπος των ενεργειών/ατζέντης, συγγραφέας) και φωτίζουν συνήθως θέματα που παίζουν κεντρικό ρόλο στη πορεία και εξέλιξη του ατόμου.

Η περίπτωση της Ελένης

Η Ελένη είναι έτοιμη να συμπληρώσει το μηχανογραφικό της. Εδώ και δύο χρόνια δε σταμάτησε να αναζητά πληροφορίες και να προβληματίζεται για κάθε πιθανή εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή. Με βάση τη βαθμολογία που ανέμενε και τα ενδιαφέροντά της, διερεύνησε τα Τμήματα της Βιολογίας, της Χημείας, της Πληροφορικής, των Ιατρικών Οργάνων κ.α. Αναζήτησε το πρόγραμμα σπουδών των Τμημάτων αυτών, ρώτησε φοιτητές και αποφοίτους των εν λόγω τμημάτων, φίλους των γονιών της στους αντίστοιχους επαγγελματικούς χώρους και απευθύνθηκε στο κοντινό Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. για πιο συστηματική βοήθεια. Έχει θέσει τις επιλογές της με σειρά προτίμησης και αναμένει τα αποτελέσματα. Ωστόσο, ακόμα και αν δεν πετύχει στην πρώτη της επιλογή «θα παρακολουθήσει τη σχολή που θα περάσει, χωρίς να πάψει να αναζητά νέες προοπτικές και ευκαιρίες».

Η περίπτωση του Δημήτρη

Ο Δημήτρης εργάζεται ως πωλητής στα duty free του Αεροδρομίου «Ελευθέριος Βενιζέλος». Τελειώνοντας την Γ' Λυκείου δεν είχε θέσει κάποιο συγκεκριμένο εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό στόχο. «Να δω τι βαθμό θα βγάλω και βλέπω μετά ποιες επιλογές έχω», όπως έλεγε. Από τις σχολές που είχε ως επιλογές με βάση τη βαθμολογία του επέλεξε πρώτο το ΤΕΙ Μηχανολογίας, που του ακουγόταν ενδιαφέρον, στο οποίο και πέρασε. Κατά τα τρία πρώτα έτη των σπουδών του, κατάφερε να πάρει το βασικό πτυχίο στα Ισπανικά, Ιταλικά και Ρώσικα, καθώς ήταν κάτι στο οποίο είχε έφεση και τον ευχαριστούσε. Στο τέταρτο έτος έπιασε δουλειά στο γειτονικό συνεργείο αυτοκινήτων, γεγονός που τον ικανοποιούσε μεν, αλλά τον ανάγκασε να αφήσει σε δεύτερη μοίρα τη σχολή του. Μετά από δύο χρόνια εργασίας, τον απέλυσαν από το συνεργείο και έτσι αποφάσισε να τελειώσει τη σχολή. Αφού πήρε το πτυχίο του, άκουσε από ένα συμμαθητή του για την εργασία στα duty free του αεροδρομίου και υπέβαλε το βιογραφικό του. Τον προσέλαβαν αμέσως, γεγονός στο οποίο συνέβαλε η γλωσσομάθειά του. Όσο για το μέλλον, «δε δεσμεύεται σε τίποτα, γιατί θα τα φέρει η ζωή».

Η περίπτωση της Άννας

Η Άννα τελειώνει την Γ' Λυκείου και θέτει ψηλούς στόχους ως προς τις εκπαιδευτικές της επιλογές. Θέλει να περάσει οπωσδήποτε στη Νομική Σχολή. Η μητέρα της έχει δικηγορικό γραφείο στο κέντρο της Αθήνας με μεγάλη πελατεία και καθώς σκέφτεται τη συνταξιοδότηση θέλει να το αφήσει σε «σίγουρα χέρια» εντός της οικογενείας. Η κόρη της, άριστη μαθήτρια και θεωρητικής κατεύθυνσης, είναι η τέλεια λύση. Η ίδια η Άννα, από την άλλη, δεν βρίσκει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στα νομικά, ωστόσο έχει μάθει να προσπαθεί και να καταφέρνει οτιδήποτε με το οποίο καταπιάνεται. Παρόλο που για αρκετό καιρό σκεφτόταν τη Σχολή Καλών Τεχνών, λόγω της έφεσής της στο σχέδιο, αποφάσισε να δεσμευτεί στο στόχο που η μητέρα της επέλεξε «για μεγαλύτερη σιγουριά και σταθερότητα, αφού η εποχή που διανύουμε είναι δύσκολη».

Πώς αντιμετωπίζω με "ανοιχτό μυαλό" τη σχέση μου με τα επαγγέλματα

Προσπαθώ να κάνω νέα πράγματα και να βρίσκω νέες προκλήσεις.

Προσπαθώ να επιδεικνύω διαπολιτισμική κατανόηση και αναπτύσσω δεξιότητες υπευθυνότητας, προσφοράς, φροντίδας και σεβασμού για τους άλλους.

Σκέφτομαι θετικά και δεν αφήνω καθημερινές απογοητεύσεις να με επηρεάζουν.

Προσπαθώ να παίρνω ανατροφοδότηση γι' αυτό που έκανα.

Πειραματίζομαι με νέες δραστηριότητες και σκέφτομαι πως μπορώ να τις αξιοποιήσω καλύτερα για εμένα.

Δεν παύω να αναρωτιέμαι και να προβληματίζομαι πάνω σε κάθε επιλογή.

Συνάντηση 7^η: Κλείσιμο των συναντήσεων και του προγράμματος

Σκοπός:

- Να γίνει κλείσιμο των συναντήσεων και να συζητηθεί η εμπειρία των φοιτητών από το πρόγραμμα.
- Να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα του προγράμματος.
- Οι συμμετέχοντες να συνειδητοποιήσουν ότι μπορούν να χρησιμοποιούν τις προσωπικές τους ιστορίες, για να υποστηρίξουν τον εαυτό τους.

Απαιτούμενο υλικό:

- Τραγούδι για τις πέντε δεξιότητες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας.
- Μικρό σκετς με θέμα « Αντιμετωπίζουμε την αβεβαιότητα της σύγχρονης αγοράς εργασίας εφοδιασμένοι με τις ικανότητες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας».
- Αφίσα με σλόγκαν για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα.
- Δίνουμε έναν τίτλο για το πρόγραμμα επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, χρησιμοποιώντας τέσσερις λέξεις (ρήμα, ουσιαστικό, επίθετο, επίρρημα).

Διαδικασία:

- Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες και σε κάθε ομάδα ανατίθεται μια συγκεκριμένη δραστηριότητα (δημιουργία τραγουδιού, παίξιμο μικρού σκετς, αφίσα με σλόγκαν για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα).
- Πιο συγκεκριμένα, κάποιες ομάδες αναλαμβάνουν τη δημιουργία ενός τραγουδιού (στίχοι και μουσική), στο οποίο θα περιγράφονται οι πέντε δεξιότητες που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια των συναντήσεων ή τη δημιουργία μιας αφίσας με σλόγκαν για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα, με στόχο την όσο το δυνατόν καλύτερη εμπέδωση των δεξιοτήτων αυτών. Κάποιες άλλες ομάδες φτιάχνουν ένα σύντομο σκετς με τίτλο: «Αντιμετωπίζουμε την αβεβαιότητα της σύγχρονης αγοράς εργασίας εφοδιασμένοι με τις ικανότητες της επαγγελματικής

προσαρμοστικότητας», με στόχο οι συμμετέχοντες να κάνουν μια προβολή στο μέλλον και να παρουσιάσουν το πώς μπορεί να αντιμετωπίζουν τις επαγγελματικές προκλήσεις, όταν διακρίνονται από επαγγελματική προσαρμοστικότητα.

- Αφού κάθε ομάδα παρουσιάσει, ακολουθεί συζήτηση σχετικά με το τι αποκόμισαν οι φοιτητές από το συγκεκριμένο πρόγραμμα, αν θεώρησαν ότι ενίσχυσαν κάποια από τις δεξιότητες τους ή ακόμη, και αν, ανακάλυψαν ότι διαθέτουν κάποια δεξιότητα που μέχρι πρότινος δεν είχαν συνειδητοποιήσει ότι διέθεταν.
- Ο σύμβουλος τους καλεί να φτιάξουν μια αφίσα με συνθήματα για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα και η συνάντηση ολοκληρώνεται με την αναζήτηση ενός τίτλου για το πρόγραμμα στο οποίο συμμετείχαν. Πιο συγκεκριμένα, ο σύμβουλος ζητά από τους συμμετέχοντες ένα ουσιαστικό, ένα ρήμα, ένα επίθετο και ένα επίρρημα και τους καλεί να φτιάξουν μία πρόταση με αυτές τις τέσσερις λέξεις, η οποία θα λειτουργήσει ως συμπέρασμα (συναισθηματικό και λογικό) για την εμπειρία που απέκτησαν μέσα από αυτή τη διαδικασία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αργυροπούλου, Κ., & Τερζάκη Μ. (2012). Ανάγκες και προσδοκίες εφήβων σε θέματα σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής στην περίοδο της κρίσης και της αβεβαιότητας. *Νέα Παιδεία*, 143, 91- 103.

Balin, E., & Hirschi, A. (2010). Who seeks career counselling? A prospective study of personality and career variables among Swiss adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10, 3, 161-176.

Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S.A., & Hughes, D. (2011). Evidence Report 35. *The role of career adaptability in skills supply*. Warwick Institute for Employment Research. University of Warwick.

Brizzi, J. S. (1990) *Career Adaptability in Adult Vocational Development*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Association for Counseling and Development, Cincinnati, OH.

Cameron, R. (2009). Theoretical bridge building: the career development project for the 21st century meets the new era of human resource development. *Australian Journal of Career Development*, 18, 2, 9-17.

Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29, 277-290.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 2, 219-229.

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

Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work Transitions. *American Psychologist*, 63, 4, 241-251.

Hartung, P., Porfeli, E., & Vondracek, F. (2008). Career Adaptability in Childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63-74.

Hartung, P.J., & Taber, B.J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of career assessment*, 16, 75-85.

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

Heslin, P. A. (2005). Experiencing Career Success. *Organizational Dynamics*, 34, 4, 376-390.

Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). *Relationship of core self-evaluations traits— self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A metaanalysis. Journal of Applied Psychology*, 86(1): 80-92

Koen, J., Klehe, U., van Vianen, A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 1, 126 - 139.

Marko, W. K., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106-119.

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

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

Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Parker, D. (2007). *The self in moral space. Life narrative and the good* Ithaca. New York: Cornell University Press.

Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender Differences for Optimism, Self-esteem, Expectations and Goals in Predicting Career Planning and Exploration in Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 2, 193-209.

Pervin, L. A., & John. O. P. (2001). *Personality theory and research* (8th ed.). New York: Wiley.

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.

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

Savickas, M. L. (1991). Improving Career Time Perspective. In D. Brown & L. Brooks (1991). *Techniques of Career Counseling* (pp. 236- 249). Boston: Allyn & Bacon.

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

Savickas, M. L. (2007). Reshaping the story of career counselling. In Maree, K. (Ed.), *Shaping the story – A guide to facilitating narrative counselling* (pp. 1-3). Pretoria, South Africa: Van Schaik.

Savickas, M. L. (2008). *Report of framework and follow-up studies (Meeting 19 July 2008)*. Berlin: Life-design International Research Group – Career Adaptability Project, Humboldt Universität.

Savickas, M. L. (2008). *Helping people choose jobs: A History of the Guidance Profession*. International Handbook of Career Guidance. Editors: Athanasou, J.A., Van Esbroeck, R.

Savickas, M. L. (2009, April). *Utilising early anecdotes in counselling in the 21st century*. Keynote presentation, SA Society for Clinical Hypnosis. Pretoria, South Africa: Van Schaik.

Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.; pp. 144-180). Hoboken, NJ: Wiley.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., & Δρόσος, Ν. (2011). Διερεύνηση των «προφίλ» λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Χαρακτηριστικών Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 96-97*, 74 – 93.

Skorikov, V. B. (2007). Adolescent career development and adjustment. In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* (pp. 237–254). Rotterdam: The Netherlands: Sense Publishers.

Spector, P.E., & O`Connell, B.J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job

stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1 – 11.

Stringer, K., Kerpelman, J., & Skorikov, V. (2011). Career preparation: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 158–169.

Super, D. E., & Kidd, J. M. (1979). Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 255–270.

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

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

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionist in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.

Vondracek, F. W., & Porfeli, E. J. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world: Developmental-contextual perspectives on career cross the lifespan. In J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 209-225). New York: Springer Publishing.